



# Gleichstellungsplan 2020 – 2026



FRIEDRICH-SCHILLER-  
UNIVERSITÄT  
JENA

**Kontakt**

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Vizepräsident für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung

Fürstengraben 1

Tel. 03641 9401300

E-Mail: [vpgleichstellung@uni-jena.de](mailto:vpgleichstellung@uni-jena.de)

# Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vorwort des Präsidiums</b>                                      | <b>3</b>  |
| <b>1 Gleichstellung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena</b> | <b>3</b>  |
| 1.1 Grundlagen   | 3         |
| 1.2 Arbeitsschwerpunkte 2017-2020                                  | 4         |
| <b>2. Analyse und Entwicklung Beschäftigungsstruktur 2014-2020</b> | <b>6</b>  |
| 2.1 Gesamtstruktur   | 6         |
| 2.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung                                | 7         |
| 2.3 Leitende Funktionen  | 8         |
| 2.4 Höhergruppierungen   | 8         |
| 2.5 Stellenbesetzungen   | 9         |
| 2.6 Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeiten            | 9         |
| 2.7 Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen                             | 10        |
| 2.8 Gremienbesetzungen   | 10        |
| 2.9 Studium und Wissenschaft                                       | 11        |
| <b>3, Zusammenfassung der Entwicklung und Zielerreichung</b>       | <b>12</b> |
| <b>4 Gleichstellungsziele und -maßnahmen 2020-2026</b>             | <b>13</b> |
| 4.1 Zielgruppenspezifische Maßnahmen                               | 14        |
| 4.1.1 Studium  | 14        |
| 4.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau                                 | 14        |
| 4.1.3 Professuren  | 15        |
| 4.1.4 Leitungsgremien  | 15        |
| 4.1.5 Mitarbeitende im nichtwissenschaftlichen Bereich             | 15        |
| 4.2 Gleichstellungsorientierte Querschnittsaufgaben und -ziele     | 16        |
| <b>Anlage</b> Tabellen 1 – 9 zur Personalstatistik                 |           |

## Vorwort des Präsidiums

Die systematische und nachhaltige Förderung und Sicherung der Geschlechtergleichstellung wird an der Friedrich-Schiller-Universität Jena als ein Leitprinzip des universitären Handelns verfolgt. Ziel ist es, Menschen jeden Geschlechts qualifikationsangemessen gleiche Zugangs-, Teilhabe- und Entfaltungsmöglichkeiten im Rahmen der universitären Bestimmungen und Möglichkeiten zu sichern.

Das Bekenntnis zu Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung ist in der neugefassten Grundordnung vom 27. Februar 2019 und dem vom Senat 2020 erarbeiteten und 2021 verabschiedeten Leitbild der Universität prominent verankert und damit prononcierter Teil des Selbstverständnisses und Profils der Universität.

Ein tragfähiges Fundament der aktuellen Gleichstellungsarbeit bilden die seit mehr als einer Dekade sukzessive etablierten und evidenzbasiert weiterentwickelten gleichstellungsfördernden Strukturen, Konzepte, Prozesse und Maßnahmen, durch welche die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung deutlich vorangebracht werden konnte. Darauf aufbauend werden regelmäßig weitergehende Handlungsbedarfe identifiziert, Aufgaben definiert und zielführende Maßnahme umgesetzt. Dieser Herausforderung stellt sich die Friedrich-Schiller-Universität Jena auch im Rahmen des Gleichstellungsplans 2021-2027.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Kernuniversität, ohne Medizin) wurde für den Zeitraum 2020-2026 gemäß § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes vom 06. März 2013 (ThürGleichG) und § 6 (1) des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) erstellt.

## 1. Gleichstellung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

### 1.1 Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsförderung ist an der Universität seit 2011 konzeptuell und strukturell als Führungs- und Querschnittsaufgabe verankert und wird seit 2012 im Rahmen einer kohärenten Gleichstellungsstrategie verfolgt. Strategische Themen sind die Förderung und Sicherstellung von gendergerechten Teilhabe- und Evaluationsbedingungen in Studium und Beschäftigung, Chancengleichheit in der Potentialentfaltung und Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit familiären Pflichten in der Kindererziehung und Angehörigenpflege. Entlang dieser Themen sind für die Handlungsfelder „Studium/Lehre“, „Personalpolitik“, „Nachwuchsförderung“, „Berufungsmanagement“ und „Forschung“ jeweils Gleichstellungsziele spezifiziert und mit zielführenden Maßnahmen unterlegt.

Ein strategieinternes Monitoring informiert regelmäßig zur Entwicklung der Gleichstellungssituation mit Blick auf die strategischen Ziele und bildet damit die Grundlage einer evidenzbasierten Strategieentwicklung. In diesem Rahmen wurden und werden sukzessive Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als Vorgehens- und Evaluationskriterien in die universitären Konzepte, Strukturen und Prozesse integriert und gleichstellungsfördernde Maßnahmen geprüft und bedarfs- und zielgruppenorientiert (weiter-) entwickelt und eingesetzt.

Zur weiteren Qualitätssicherung und -entwicklung sucht und pflegt die Universität Kooperationen mit Kompetenzträgerinnen und -trägern und beteiligt sich regelmäßig an externen Evaluationen. 2017 bewarb sich die Universität erfolgreich um das Familiensiegel des Jenaer Bündnisses für Familie und den Total E-Quality Award. Das im Kontext der Strategieentwicklung entworfene Gleichstellungszukunftskonzept der Universität zur Teilnahme am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder wurde 2018 mit dem

Prädikat „Gleichstellung: Ausgezeichnet!“ prämiert. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 des GESIS-Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS, nach Datenlage 2017) belegte die Universität Jena zusammen mit den Universitäten Bielefeld und Potsdam die Spitzengruppe im Gesamtranking der 63 beteiligten Universitäten<sup>1</sup>. 2019 und 2021 legte die Universität qualitative Berichte zu Schwerpunktthemen der Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft vor.

## 1.2 Arbeitsschwerpunkte 2017-2020

Aufbauend auf die im Gleichstellungsplan 2014-2020 und der Anpassung 2017 dargelegten gleichstellungsfördernden Maßnahmen wurden im Zeitraum 2017-2020/21 folgende weitere Arbeitsschwerpunkte gesetzt bzw. weiterverfolgt und mit Maßnahmen unterlegt:

### (1) Gleichstellungsorientierte Weiterentwicklung der universitären Rahmenbedingungen

- a. Bekenntnis der Universität zu Gleichstellung, Diversität und Diskriminierungsfreiheit als ein Leitprinzip des universitären Handelns
  - *in der Präambel der neugefassten Grundordnung vom 27. Februar 2019*
  - *im Leitbild der Universität (Senatsarbeitsgruppe 2020, Senatsbeschluss 02/2021)*
- b. Optimierte Information zu gleichstellungsbezogenen Regelungen, Beratungs- und Förderangeboten
  - *Informationsstände des Gleichstellungsbüros und des Büros des Vizepräsidenten für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung auf dem Campus-Diversity-Tag 2019*
  - *Relaunch der Webportale des Hochschulfamilienbüros (2019) und des Gleichstellungsbüros (2020)*
  - *Einrichtung des Webportals des Diversitätsbüros (2020)*
  - *Einrichtung des Informationsportals „fair.miteinander – Gleichstellung und Diversität“ an zentraler Stelle des Webauftritts der Universität (2020) mit einem Überblick zu zielgruppen- und themenspezifischen Regelungen, Beratungs- und Förderangeboten*
- c. weitere Integration von Gleichstellung, Diversität (mit Familienfreundlichkeit) und Diskriminierungsfreiheit in studien- und personalrelevante Konzepte und Prozesse der
  - *Personalauswahl und -entwicklung, z.B. in*
    - *das „Personalentwicklungskonzept Wissenschaft“ (2017) und das allgemeine Personalentwicklungskonzept der Universität (2019) als Querschnittsthemen und eigenständige Handlungsfelder*
    - *den Leitfaden zur Personalauswahl und Stellenbesetzungen an der Universität Jena mit Hinweisen und Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (2020)*
    - *die Grundsätze des Evaluierungsverfahrens für Mitgliedseinrichtungen der Graduierten-Akademie (2018) zur Qualitätssicherung für Promotionsprogramme der Universität Jena*
    - *die Neufassung der Berufsordnung (2019)*
  - *Studium und Lehre, z.B.*
    - *als Themenschwerpunkt der Systemakkreditierung Lehre*
    - *in die Individualberatung für Hochschullehrende der Servicestelle LehreLernen (2018)*
    - *in die Strategie Lehre 2025 als ein „Prinzip guter Lehre“ sowie Herausforderung und Ziel in der Entwicklung von Studienprogrammen und Lehrkonzepten (2020)*
  - *in die Rahmenstrategie Diversität (2017) und das Diversitätsmonitoring-System (2018)*
- d. Qualitäts- und evidenzbasierte Strategieentwicklung auf der Grundlage

---

<sup>1</sup> <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewspublik>

- *des internen Monitorings der Gleichstellungsentwicklung an der Universität (z.B. Gendermonitor-Report 2018, Diversitätsmonitor-Report 2018)*
- *der regelmäßigen Teilnahme der Universität an externen Evaluationen (s. 1.1)*
- *von Weiterbildungsangeboten für Gleichstellungsbeauftragte und - aktive, wie die Schulung der 2019 neu gewählten Mitglieder des Gleichstellungsbeirats zu Aufgaben und Rolle und gemeinsame Weiterbildungsangebote des TKG für diese Zielgruppe*
- *von Kooperationen mit externen Kompetenzträger/innen; es wurden*
  - *bewährte Kooperationen aktiv fortgesetzt (Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG), LaKoG, BuKoF, Bundesweites Netzwerk Gleichstellungscontrolling, Forum Mentoring - Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft, Netzwerk Familie in der Hochschule e.V., Jenaer Bündnis für Familie, Dual Career Netzwerke Thüringen, Mitteldeutschland, Deutschland)*
  - *neue Mitgliedschaften aufgenommen (z.B. Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen, 2020)*

e. Diskriminierungsschutz

- *Workshops zu den Themen „Wertschätzende Kommunikation“, „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“, „Konstruktives Konfliktmanagement“, „Hate Speech“, „Mobbing“ im Rahmen der Aktionswoche der Thüringer Hochschulen „Achtung und Respekt“ (2019).*
- *Informationen zum Umgang mit Diskriminierung in den Webportalen des Gleichstellungs- und des Diversitätsbüros und im Informationsportal „fair.miteinander“ (je 2020),*

(2) Fördermaßnahmen

a. Vereinbarkeit von Familie mit Studium bzw. Arbeit

- *Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“, Checkliste Arbeits- und Gesundheitsschutz (2020)*
- *Erweiterung des Beratungs- und Serviceangebots des Hochschulfamilienbüros um den Bereich Angehörigenpflege, Ausbildung der Leiterin zur Pflegelotsin*
- *Ausweitung mobiler Unterstützungsangebote (z.B. ausleihbare Spielzeugrucksäcke, KidsBox)*
- *Corona-Information und Hilfen (Infos und Tipps für Familien, Corona-Coaching, Abschluss- und Überbrückungsstipendien für Promovierende und Postdocs mit Familienpflichten)*

b. Vielfalt der Geschlechter

- *Umsetzung des Senatsbeschlusses zur Einrichtung von Allgender-Toiletten an der Universität (2017)*
- *Beratungsangebot für TIN\*-Personen im Gleichstellungsbüro (2019/2020)*
- *Infoseite „Vielfalt der Geschlechter“ im Informationsportal „fair.miteinander“.*

c. Studium/Lehre

- *Verfahren zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes vom 01.01.2018 für Studentinnen*
- *Reisekostenzuschüsse für Studentinnen für wissenschaftliche Tagungsteilnahmen (2017, TKG-Finanzierung, auch als analoges Angebot des Gleichstellungsbüros)*
- *Teilnahme an der jährlichen Preisausschreibung der Thüringer Hochschulen „Vielfalt trifft Wissenschaft“ für Studienabschlussarbeiten mit Gender- und Diversitätsperspektiven (seit 2018, Organisation und Finanzierung durch das TKG)*
- *gender- und diversitätssensibles Individualberatungsangebot der Servicestelle LehreLernen (2018)*

d. Wissenschaftliche Qualifizierung

Maßnahmen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

- *Informationsbroschüre „Karriereziel: Professorin“ mit einer Übersicht zum Förderportfolio für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase. (2018)*
- *Konzeptentwicklung „Rowena-Morse-Mentoring-Programms der Thüringer Hochschulen“ zur Koordination durch das Thüringern Kompetenznetzwerk Gleichstellung (Start 2018)*

- *Neukonzeption der Maßnahme „ProChance–Exchange“ (vormals ProChance A2) zur Förderung von wissenschaftlichem Austausch, Sichtbarkeit und wissenschaftlicher Qualifizierung (2020)*
- *Zusammenschluss von Forschungsverbänden der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) an der Universität Jena zum "Verbund Wissenschaftler:innen und Karriere Jena" zur Koordination gemeinsamer Gleichstellungsmaßnahmen durch das Pooling der DFG-Gleichstellungsmittel (2020)*

Maßnahmen für Postdoktorandinnen

- *Stipendienprogramm zur Förderung der wissenschaftlichen Profilbildung promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen in Übergangssituationen – Umsetzungskonzept der Universität Jena im Rahmen des Thüringer Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen (2017)*
- *Zweite „Jenaer Postdoc-Studie“ mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung und Diversität als Themenschwerpunkte (2018)*
- *Neukonzeption der Maßnahme „ProChance–Career“ (vormals ProChance A1) zur Förderung der wissenschaftlichen Eigenständigkeit fortgeschrittener Postdoktorandinnen (2020)*

e. Berufungsverfahren/Professorinnen

- *Implementierung des Vorgehenskonzept „Aktive Rekrutierung exzellenter Bewerberinnen und Bewerber als zentrales Element des Berufungsverfahrens“ (2018) und Integration der Maßnahme in die Neufassung der Berufsordnung (2019, s.1.2.1, Pkt. 3f)*
- *Koordination des Dual Career-Netzwerks Thüringens mit mehr als 20 Mitgliedseinrichtungen durch die Universität Jena mit Angebote zur Vernetzung und Kompetenzentwicklung*

## 2. Analyse und Entwicklung der Beschäftigungsstruktur

Im Folgenden wird eine Übersicht zum Stand der Gleichstellungsentwicklung an der Kernuniversität (ohne Medizin) entlang der statistischen Vorgaben nach § 5 Abs. 1 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (Tabellen 1a bis 6) und des Musterfrauenförderplans von 2008 (Tabellen 6-9) gegeben. Dabei wird jeweils ein Abgleich mit der im Gleichstellungsplan 2014-2020 angegebenen Referenzwerten zur Situation 2014 vorgenommen, um Entwicklungen aufzuzeigen.

Zu berücksichtigen ist, dass sich in den betrachteten Dienstverhältnissen die Gliederung der Universität in einen wissenschaftlichen und einen nichtwissenschaftlichen Bereich mit typischerweise unterschiedenen Geschlechterverhältnissen teilweise schwerpunktmäßig, jedoch nicht exakt abbildet.

### 2.1 Gesamtstruktur

(Tabelle 1a)

An der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Kernuniversität, ohne Medizin) waren zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 3.612 Personen beschäftigt. Mit einem Anteil von 48,1 % Frauen und 51,9 % Männern liegt das Geschlechterverhältnis in einem ausgewogenen Bereich<sup>2</sup>. Der Frauenanteil hat sich gegenüber 2014 um 0,5 Prozentpunkte erhöht (3.447 Personen, davon 47,6 % Frauen in 2014). Diese Entwicklung speist sich insbesondere aus einem Anstieg der Frauenanteile in den Dienstverhältnissen „Beamte/Beamtinnen im höheren Dienst“ (18,0 % in 2014 vs. 27,1 % in 2020) sowie in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Werteebene „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ (40,9 % in 2014 vs. 42,3 % in 2020).

*Beamtinnen und Beamten.* Unter den 370 zum Stichtag beschäftigten Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil mit 28,6 % (s. Tab. 1a und b) in 2020 über dem Wert des Jahres 2014 (21,4 %). Das unausgewogene Geschlechterverhältnis ist auf die zahlenmäßig dominierenden Sparte des „höheren

<sup>2</sup> s. Thüringer Gleichstellungsgesetz vom 6. März 2013, § 3, Absatz 5

Dienstes“ (358 von insgesamt 370 Personen) zurückzuführen. Hierzu zählen unter anderem die Besoldungsgruppen C1-C4 und W1-W3, in denen der Frauenanteil zum Stichtag 2020 mit 27,1 % über dem Wert von 18,0 % in 2014 liegt. Ein hierzu konträres Bild der Frauenbeteiligung ergibt sich mit Blick auf den gehobenen Dienst mit einem Frauenanteil von 80,0 % (2014: 78,9 %) und dem mittleren Dienst mit einem Frauenanteil von 50,0 % (2014: 66,7 %).

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Unter den 3.242 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Kernuniversität ist mit 49,7 % männlichen und 50,3 % weiblichen Beschäftigten insgesamt eine Gleichverteilung der Geschlechter festzustellen. Mit Blick auf die einzelnen Entgeltgruppen liegt der vergleichsweise niedrigste Frauenanteil (42,3 %) in der Entgeltgruppe EG 15Ü bis E13 mit überwiegend wissenschaftlich Beschäftigten. Gegenüber 2014 (40,9 %) ist ein Anstieg des Frauenteils festzustellen. Für die Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Bachelorabschluss (54,4 % in 2020 vs. 54,9 % in 2014, EG 12 bis 9) und jene ohne abgeschlossene Berufsausbildung, darunter auch studentische Aushilfskräfte im Verwaltungsbereich (EG 4 bis 1; 42,9 % in 2020 vs. 47,2 % in 2014), sind jeweils nach wie vor ausgewogene Geschlechterverteilungen gegeben. Überrepräsentiert sind Frauen hingegen unter den Beschäftigten mit abgeschlossenen Ausbildungsberufen (70,3 % in 2020 vs. 72,6 % in 2014; EG 8 bis 5; SG 8 bis 4) sowie unter den geringfügig Beschäftigten (63,5 % in 2020 vs. 67,2 % in 2014).

*Bedienstete ohne Bezüge.* 3,1 % der Gesamtbediensteten sind zum Stichtag gemäß § 28 TVöD ohne Bezüge, darunter sind drei Viertel (76,1 %) weiblich. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten betrifft dies insgesamt 6 Personen, davon 33,3 % Frauen, in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt der Frauenanteil bei 78,5 %.

*Altersteilzeit.* Im Gegensatz zu 2014 gab es 2020 keine Altersteilzeitbeschäftigten an der FSU.

## 2.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

(Tabellen 1a, b, c)

Unter den Voll- und Teilzeitbediensteten ist das Geschlechterverhältnis über alle Dienstverhältnisse hinweg ausgewogen. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 stieg der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten an (41,1 % in 2020 vs. 39,8 % in 2014); bei den Teilzeitbediensteten verhält es sich konträr (53,7 % in 2020 vs. 54,2 % in 2014).

*Beamtinnen und Beamte.* In dieser Gruppe sind 95,9% vollbeschäftigt – 93,4 % der Beamtinnen und 96,7 % der Beamten – der Frauenanteil unter den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten beträgt insgesamt 27,9 %, bei den Teilzeitbeschäftigten 55,6 %. Im höheren Dienst arbeiten 97 % der Beschäftigten in Vollzeit. Mit einem Anteil von 26,8 % sind Frauen im höheren Dienst unter den Vollzeitbeschäftigten so stark vertreten wie im höheren Dienstes insgesamt (27,1 %). Lediglich 5 Personen des höheren Dienstes, davon 60,0 % männlich, sind teilzeitbeschäftigt. Im gehobenen Dienst mit 10 Personen sind 70 % der Beamtinnen und Beamten vollbeschäftigt, davon 71,4 % Frauen; alle Teilzeitbediensteten des gehobenen Dienstes sind weiblich (100 %).

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind 44,6 % vollbeschäftigt, 55,4 % arbeiten in Teilzeit. Über alle Entgeltgruppen hinweg sind die Geschlechterverhältnisse unter den Vollzeitbeschäftigten (Frauenanteile von 44,3 % in 2020 und 44,6 % in 2014) und den Teilzeitbeschäftigten (Frauenanteile von 53,6 % in 2020 und 54,2 % in 2014) ausgewogen und gegenüber 2014 wenig verändert. In der zahlenmäßig größten Gruppe der EG 15Ü bis 13-Vergüteten liegt der Anteil der Vollbeschäftigten mit 34,1 % vergleichsweise niedriger, darunter sind ca. zwei Drittel Männer (66 %) und ein Drittel Frauen (34,0 %). Der Frauenanteil liegt damit unter den Vollbeschäftigten dieser Entgeltgruppe höher als in 2014 (27,6 %), jedoch niedriger als 2020 in dieser Entgeltgruppe insgesamt. Ausgewogene Geschlechterverhältnisse unter den Vollbeschäftigten sind auf den Werteebenen EG 12 bis 9

(Frauenanteile von 46,1 % in 2020 vs. 49 % in 2014) und EG 8 bis 5 (Frauenanteile 59,5 % in 2020 vs. 65,4 % in 2014) gegeben. Unter den Teilzeitbeschäftigten liegt, wie bereits in 2014, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Entgeltgruppe EG 15Ü bis 13 mit einem Anteil von 45,4 % Frauen vor (46,7 % in 2014). Auf der Werteebene EG 12 bis 9 stieg der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten von 62,4 % in 2014 auf 69,3 % in 2020. Bei den Beschäftigten mit abgeschlossenen Ausbildungsberufen (EG 8 bis 5) blieb der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten mit 90,4 % in 2014 und 90,8 % in 2020 unverändert hoch. In der kleinsten Gruppe der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung EG 4 bis 1 waren unter den Vollbeschäftigten 33,3 % und unter den Teilzeitbeschäftigten 46,2 % weiblich.

## 2.3 Leitende Funktionen

(Tabellen 2b und c)

*Beamtinnen und Beamte.* In leitenden Funktionen sind Beamtinnen in 2020 insgesamt zu 27,1 % deutlich stärker vertreten als in 2014 (16,4 %) (s. Tab. 2b). 98,5 % der von Beamtinnen und Beamten wahrgenommenen Leitungsfunktionen sind in Vollzeit besetzt. Die Anzahl der Teilzeitbediensteten in Leitungspositionen hat sich gegenüber 2014 von 2 auf 5 Personen erhöht. Der Frauenanteil liegt bei 40 % (50 % in 2014).

Auf Ebene der Dienststellen-, Behörden-, Abteilungs- und Dezernatsleitungen sowie der Referats- und Sachgebietsleitungen hat sich der Frauenanteil 2020 mit 26,1 % gegenüber 2014 (14,6 %) erhöht. Sachgebiets- und Geschäftsleitungen haben, wie in 2014 (70,0 %), anteilmäßig zu 71,4 % Frauen inne.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitenden Funktionen (vgl. Tab. 2c) ist seit 2014 ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von 38,0 % auf 47,8 % in 2020 zu verzeichnen. Auch hier gibt es Unterschiede bezüglich der Hierarchieebene. Auf Ebene der Dienststellen-, Behörden-, Abteilungs- und Dezernatsleitungen sowie der Referats- und Sachgebietsleitungen (E 15 Ü bis E13) stellen Frauen insgesamt 36,2 % der Führungskräfte – und damit deutlich mehr als 2014 (19,5 %); die Sachgebiets- und Geschäftsleitungen (E 13 bis E10, S16-15) sind hingegen überwiegend weiblich besetzt (2020: 68,8 %; 2014: 63,3 %).

Unter den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Referats- und Sachgebietsleitungen (E13-E15) mit einem Frauenanteil von 50,0 % ausgewogen – und unverändert gegenüber 2014. Bei den Sachgebiets- und Geschäftsleitungen (E10-13, S 15-18) ist der überwiegende Teil (83,3 %) der teilzeitgeführten Leitungsfunktionen weiblich besetzt (2014: 100 %).

## 2.4 Höhergruppierungen

(Tabellen 3a und b)

*Beamtinnen und Beamte.* Zum Stichtag 2020 wurden für den Zeitraum ab Juli des vorvergangenen Jahres insgesamt acht verbeamtete Personen befördert. Ein Frauenanteil von 50,0 % indiziert eine ausgewogene Personalförderung (s. Tab. 3a). Unter den drei aus dem höheren Dienst beförderten Personen war eine Frau (33,3 %), unter den fünf aus dem gehobenen Dienst Beförderten waren 60,0 % weiblich. Im Vergleich zu 2014 hat sich insgesamt der Anteil von Frauen an den Beförderungen verringert (2014: 71,4 % von 7 Personen).

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Wie bei den Beamtinnen und Beamten werden auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Frauen aktiv durch Höhergruppierungen und die damit verbundene Zuweisung verantwortungsvoller Positionen gefördert. Eine Höhergruppierung (s. Tab. 3b) wird im Berichtszeitraum zu 61 % Arbeitnehmerinnen (70,7 % in 2014) zuteil. Der Frauenanteil an den Höhergruppierungen sinkt jedoch mit aufsteigender Werteebene. In der Wertegruppe „EG 9 bis 5“ mit den

anzahlmäßigen meisten Höhergruppierungen (109) waren anteilig 66,1 % Frauen beteiligt (2014: 78,8%). Auf der nächsthöheren Wertebene „EG 13 bis 10“ liegt der Frauenanteil bei 50 % höher als 2014 (25,0 %). Auf der höchsten Wertebene „E14“ liegt der Frauenanteil an den Höhergruppierungen bei 20,0 % (2014: eine männliche Person).

## 2.5 Stellenbesetzungsverfahren

(Tabellen 4a und b)

*Beamtinnen und Beamte:* Stellenbesetzungsverfahren für Beamtinnen und Beamte wurden im Berichtszeitraum ausschließlich mit externen Ausschreibungen und nur für den höheren Dienst durchgeführt (s. Tab. 4b). In dieser Gruppe lag der Frauenanteil an den Bewerbungen bei 28,8 % und der Frauenanteil an den Einstellungen bei 37,0 %. Im Abgleich zu 2014 zeigt sich eine starke Erhöhung des Bewerberinnenanteils (28,8 % in 2020 vs. 16,9 % in 2014) und des Frauenanteils an den Einstellungen (37,0 % in 2020 vs. 15,4 % in 2014).

Im Bereich der C- und W-Besoldungen wurden insgesamt 49 Professuren extern ausgeschrieben. Der Bewerberinnenanteil betrug 29,6 % (25,7 % in 2014). Dabei haben sich die Bewerberinnenanteile in 2020 gegenüber 2014 für C4/W3 Professuren (27,3 % vs. 22,6 %) erhöht, die für C3/W2- Professuren (34,0 % vs. 35,0 %) und C2/W1-Professuren (27,1 % vs. 27,3 %) sind im Wesentlichen unverändert. Der Frauenanteil an den Ernennungen lag mit 47,1 % in 2020 deutlich über dem Vergleichswert in 2014 (25,0 %).

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Von den freien Stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (N=435) werden 4 % intern ausgeschrieben und insgesamt annähernd paritätisch besetzt (46,2 % Frauen; 100,0 % in 2014, Tab. 4b). Der Bewerberinnenanteil liegt mit 58,3 % niedriger als 2014 (94 %). Bei den externen Stellenausschreibungen (N=418) liegen die Geschlechterverteilungen bei den Bewerbungen (Frauenanteil 44 % in 2020 vs. 52,7 % in 2014) als auch bei den Einstellungen (Frauenanteil 47 % in 2020 vs. 51,9 % in 2014) niedriger als in 2014, bewegen sich jedoch im ausgewogenen Bereich. Bei den Mitarbeitenden mit Hochschulabschluss (EG 15Ü bis 13) entspricht - wie auch in 2014 - die Einstellungsquote für Frauen (43,3 %) annähernd ihrer Bewerbungsquote von 43,9 %. Ausgewogene Geschlechterverhältnisse sind auch bei Einstellungen in den Entgeltbereichen EG 12 bis 9 (55,7 %) und EG 8 bis 5 (55,9%) gegeben. Bei Stellenbesetzungen für die Tarifgruppen EG 4 bis 1 liegt der Frauenanteil bei 28,6 %.

## 2.6 Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeiten

(Tabelle 4c)

*Beamtinnen und Beamte.* Elternzeiten durch verbeamtete Bedienstete werden zu 73,3 % von Frauen und zu 26,7 % von Männern wahrgenommen.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Unter den *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* werden Elternzeiten von Frauen und Männern insgesamt ein ausgewogen wahrgenommen. Im Berichtszeitraum betrifft dies 450 Personen, darunter 55,3 % Frauen. Annähernd paritätisch sind die Elternzeiten in der Gruppe EG 15Ü bis 13 verteilt. In der Gruppe EG 12 bis 9, SG8 bis 4 nehmen überwiegend Männer Elternzeit (Frauenanteil 39,1 %), in der darunterliegenden Entgeltebene EG 8 bis 5, SG 8 bis 4 nehmen Frauen drei Viertel der Elternzeiten (75,6 %).

## 2.7 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

(Tabellen 5a und b)

*Beamtinnen und Beamte.* Die Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen sind zu 30,3 % männlich, zu 69,7 % weiblich (s. Tab. 5a). In Relation zur Geschlechterverteilung in der Grundgesamtheit der verbeamteten Beschäftigten (Frauenanteil von 28,6 %) ist damit eine höhere Fortbildungsaktivität bei den Beamtinnen (50,0 % der Beamtinnen; 8,7 % der Beamten) festzustellen. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 hat die Fortbildungsaktivität der verbeamteten Bediensteten insgesamt (20,5 % der Bediensteten in 2020 vs. 15,7 % in 2014) und insbesondere unter den Frauen zugenommen (41,5 % der Beamtinnen und 8,6 % der Beamten in 2014)

An *Führungskräftefortbildungen* sind Beamtinnen mit 40,0 % vergleichsweise weniger beteiligt (s. Tab. 5b). Bei den Vollzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil an Führungskräftefortbildungen mit 33,3 % niedriger. Von den Teilzeitbediensteten hat im Berichtszeitraum eine Person (eine Frau) an einer Führungskräftefortbildung teilgenommen.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Fortbildungsveranstaltungen (vgl. Tab. 5a) werden insgesamt überwiegend von Frauen (72,3 %) in Anspruch genommen. Angesichts eines Frauenanteils von 50,3 % in der Grundgesamtheit ist auch für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine höhere Fortbildungsaktivität von Frauen festzustellen. In den überwiegend wissenschaftlich besetzten Entgeltgruppen (E15Ü – E13) nehmen anteilig mehr Frauen teil (Frauenanteil 69,5 %) als es ihrem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht (42,3 %). In Abgleich mit 2014 hat der Frauenanteil bei Fortbildungen in diesen Entgeltgruppen zugenommen (57,4 %). In geringerem Umfang trifft die höhere Fortbildungsaktivität von Frauen auch für die Beschäftigten mit Bachelor- oder Fachhochschulabschluss (EG 9-12, SG 18-9; Frauenanteil bei Fortbildungen bei 66,4 %, in der Grundgesamtheit 54,4 %) zu sowie für Mitarbeitende mit abgeschlossenen Ausbildungsberufen (EG 8-5; SG 8-4; Frauenanteil 77,1 % in Fortbildungen und 70,3 % in der Grundgesamtheit). Beim Personal mit einfachen Tätigkeiten (EG 4 bis 1, SG 3 bis 2) liegt die Frauenquote an Fortbildungsveranstaltungen (38,9 %) etwas unter ihrem Anteil in der Grundgesamtheit (42,9 %).

Die Teilnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an *Führungskräftefortbildungen* (vgl. Tab. 5b) liegt in 2020 mit 67 Teilnahmen um ein Vielfaches höher als in 2014 (7 Teilnahmen). Insgesamt sind 64,9 % der hier Teilnehmenden weiblich und 35,1 % männlich. Dieses Geschlechterverhältnis ist auch in der höchsten Wertgruppe (EG 15Ü bis 13) mit den zahlenmäßig meisten Teilnahmen vorzufinden (64,3 % Frauen und 35,7 % Männern). Auf der nachfolgenden Wertebene (EG 12 bis 9, SG 18 bis 9) beträgt der Frauenanteil 75 %. Mit insgesamt 9 Teilnehmenden liegt das Geschlechterverhältnis in der Wertegruppe „EG 8 bis 5, SG 8 bis 4“ in einem ausgewogenen Bereich (44,4 % Frauen und 55,6 % Männer).

## 2.8 Gremienbesetzungen

(Tabellen 6 und 7)

Wie bereits in 2014 werden zum Stichtag 2020 ein Drittel der Vizepräsidien (33 %) und damit 20 % des Präsidiums durch eine Professorin vertreten (Tab. 6).

Die Hälfte der Mitglieder des Universitätsrats ist weiblich (50,0 %).

Im Senat der Universität sind Frauen unter den Mitgliedern mit beschließender und beratender Stimme zum Stichtag 2020 insgesamt zu 34,8 % vertreten (19,4 % in 2014). Mit einem Anteil von 36 % sind Frauen unter den Senatsmitgliedern mit beschließender Stimme in 2020 stärker vertreten als 2014 (20,0 %, Tab. 9). Diese Entwicklung ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils bei den professoralen Senatsmitgliedern von

0,0 % in 2014 und 16,7 % in 2017 auf 23,8 % in 2020 zurückzuführen. Unter den Senatsmitgliedern mit beratender Stimme erhöht sich der Frauenanteil von 18,8 % in 2014 auf 33,3 % in 2020.

30 % der geschäftsführenden Dekaninnen und Dekanen sind zum Stichtag 2020 weiblich (10 % Frauen in 2014).

In den Fakultätsräten der Kernuniversität sind Frauen insgesamt zu 37 % vertreten (Tab. 6). Die Hälfte der Fakultätsräte zeigt ausgewogene Geschlechterverhältnisse zwischen 40,0 % und 52,6 %. An zwei Fakultäten liegt der Frauenanteil in den Räten über dem sogenannten „kritischen Beteiligungslevel“ von 30 % (30,8 % bzw. 32,0 %). An zwei Fakultäten mit geringen Frauen- und Professorinnenanteilen liegt der Frauenanteil mit 23,1 % und 15,8 % niedriger.

Der Frauenanteil im Gleichstellungsbeirat beträgt 75 % (Tab. 6).

## 2.9 Studium und Wissenschaft (ohne Medizin)

(Tabellen 8 und 9)

*Studium.* Das Geschlechterverhältnis im Berichtsjahr 2019 ist unter den Studierenden (53,6 % Frauen) sowie bei den Studienabschlüssen (56,3 % Frauen) und Promotionen (44,8 % Frauen) ausgewogen und im Zeitvergleich seit 2013 relativ stabil (s. Tab. 8). Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen liegt konstant etwas höher als der Studentinnenanteil, im Prüfungsjahr 2019 beträgt er 56,3 %.

*Wissenschaftliche Qualifikation.* Auch das Geschlechterverhältnis bei den abgeschlossenen Promotionen ist mit 44,8 % Frauen und 55,2 % Männer ausgewogen (Tab. 8) und im Zeitvergleich seit 2013 relativ stabil. Bei den Habilitationen (s. Tab. 8) ist eine paritätische Beteiligung beider Geschlechter im Prüfungsjahr 2019 zu verzeichnen und, mit Schwankungen in den einzelnen Jahren aufgrund der jeweils kleinen Fallzahlen, insgesamt ein Anstieg des Frauenanteils seit 2013 (28,6 %) festzustellen.

*Wissenschaftlicher Mittelbau.* Im wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur sind 39,8 % Wissenschaftlerinnen und 60,2 % Wissenschaftlern vertreten (s. Tab. 9). Für diese Gruppe ist seit dem Referenzjahr 2013 mit 38,9 % Frauen und 61,1 % Männern eine leichte Erhöhung der Frauenanteile festzustellen.

Dies trifft in gleicher Weise auch für den Bereich der Grundmittel sowie der Drittmittelfinanzierung zu: 2019 waren 35,7 % des grundmittelfinanzierten (2013: 34,7 % Frauen) und 39,8 % des drittmittelfinanzierten Personals im wissenschaftlichen Mittelbau (2013: 36,2 % Frauen) weiblich. Während der Frauenanteil im drittmittelfinanzierten Personal des wissenschaftlichen Mittelbaus 2019 dem im gesamten wissenschaftlichen Mittelbau annähernd entspricht, liegt er im Bereich der Grundmittelfinanzierung niedriger.

Im befristeten Personal entwickelte sich der Frauenanteil von 39,6 % in 2013 auf 40,5 % in 2019. Damit liegt er in den jeweiligen Jahren jeweils um ca. 0,7 Prozentpunkte über den jeweiligen Jahresvergleichswerten im wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt. Im unbefristeten Personal stieg der Frauenanteil von 32,1 % im Jahr 2013 und auf 35,0 % im Jahr 2019. Damit liegt der Frauenanteil im unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau 2019 unter dem Wert im wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt (39,8 %, s.o.).

*Professuren.* Bei den Professuren (s. Tab. 9) ist ein Anstieg des Professorinnenanteils von 15,6 % in 2013 auf 24,3 % in 2019 festzustellen. Mit Professorinnenteilen von 41,2 % bei W1-Professuren, 26,9 % bei W2/C3/C2-Professuren, 21,8 % bei W3/C4-Professuren) ist ein mit aufsteigender W-Besoldungsgruppe abnehmender Frauenanteil gegeben.

### 3. Zusammenfassung der Entwicklung und Zielerreichung

Die im Gleichstellungsbericht 2014-2020 und der Anpassung 2017 dargelegten Maßnahmen wurden umgesetzt. Eine in Kooperation mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) geplante landesweite Tagung zu Genderforschung an den Thüringer Hochschulen wurde zur Ausschreibung vorbereitet. Aufgrund von Personalwechslern im TKG und der sich anschließenden Lage in der Covid-19-Pandemie wurde der Ausrichtungszeitpunkt zeitlich nach voraussichtlich 2022 verlagert. Darüber hinaus wurden seit der Berichtslegung 2017 vielfältige zusätzliche Maßnahmen zur weiteren gleichstellungsbezogenen Gestaltung der Studien-, Qualifikations- und Arbeitsbedingungen eingesetzt (s. 1.2). Insbesondere wurde auch das Profil der Universität bezüglich der Themenfelder Gleichstellung, Diversität und Diskriminierungsschutz durch deren Integration in die konstitutiven Dokumente der Universität und die für User rasch in der Webstruktur der Universität auffindbare themenbezogene Webportal „fair.miteinander“ mit Informationen zu den Förder- und Beratungsangebote und Regelungen nachdrücklich geschärft. Diese Entwicklungen werden in den kommenden Jahren ihre Wirkung weiterhin entfalten.

#### *Gesamtstruktur*

- Eine Erhöhung des Frauenanteils im Gesamtpersonal seit 2014 geht insbesondere mit einem Anstieg der Frauenanteile in den beiden Personalgruppen, die einen hohen Anteil wissenschaftlichen Personals umfassen, und in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Professuren im höheren Dienst, Wissenschaftlicher Mittelbau in EG 15Ü bis 13), einher.
- Für die Personalgruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung im wissenschaftsstützenden Bereich mit einer starken Überrepräsentanz von Frauen ist seit 2014 ein Trend zu einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung durch eine verstärkte Einbindung männlicher Beschäftigter (27,4 in 2014; 29,7 % in 2020) festzustellen.
- Für Beamtinnen in *Leitungsfunktionen* ist, korrespondierend mit der positiven Entwicklung des Professorinnenanteils, ein Anstieg von 11,5 Prozentpunkten zu verzeichnen (16,4 % in 2014; 27,9 % in 2020). Eine im Beobachtungszeitraum annähernd vergleichbare Zunahme ist auch für die Gesamtgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzustellen, in der Leitungsfunktionen in 2020 damit annähernd paritätisch besetzt sind (38,0 % in 2014; 47,8 % in 2020). In der Untergruppe „EG 15Ü bis 13 mit überwiegend wissenschaftlichem Personal ist das Geschlechterverhältnis in 2020 noch nicht ausgewogen, doch stieg der Frauenanteil im Beobachtungszeitraum um 16,7 Prozentpunkte (19,5 % in 2014; 36,2 % in 2020). *Höhergruppierungen* erfolgten in dieser Gruppe geschlechtsparitätisch.
- In *Stellenbesetzungsverfahren* für Beamtinnen und Beamten liegen der Bewerberinnenanteil wie auch der Frauenanteil bei den vorgenommenen Einstellungen in 2020 deutlich über dem Vergleichswert von 2014. Im Bereich der Arbeitnehmenden wurden Frauen und Männer bei den Stellenbesetzungen insgesamt ausgewogen berücksichtigt.
- *Fortbildungen* werden zu einem weit überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen.
- In den *Leitungsgremien* der Universität ist für den Universitätsrat, den Senat, die Dekanate und Fakultätsräte ein deutlicher Anstieg der Frauenanteile festzustellen. Das im Gleichstellungsplan 2014-2020 genannte Ziel, die anteilige Vertretung von Professorinnen in den Gremien an die in den jeweiligen Bereichen vorliegenden Professorinnenanteile von 24,4 % mindestens anzugleichen, ist erreicht im Präsidium (25,0 %), dem Universitätsrat (50,0 %), bei den Dekanaten (30,0 %) und im Gesamt der Fakultätsräte (27,6 %). Die geringfügige Diskrepanz des Professorinnenanteils im beschließenden Senat (23,1 %) zum Stichtag 2020 gründet in der geringen Fallzahl. Im Rahmen notwendiger Nachbesetzungen beläuft sich der Professorinnenanteil im beschließenden Senat zum Berichtszeitpunkt 30.03.2021 auf 38,5 %.

## Studium und Wissenschaft

- Mit einer weiterhin stabil auf einem ausgewogenen Level liegenden Geschlechterverteilung unter den *Studierenden* und bei den *Studienabschlüssen* wurde das im Gleichstellungsplan 2014-2020 im Bereich Studium formulierte Ziel erreicht.
- Mit einem Anteil von 44,8 % ausgewogen und über die Zeit relativ stabil sind Frauen auch bei den *abgeschlossenen Promotionen* vertreten. Bei den *Habilitationen* ist eine ansteigende Entwicklung der Frauenanteile festzustellen.
- Das Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlich/künstlerischen Personal unterhalb der Professur auf 42,0 % in 2020 wurde nicht erreicht. Nach einem Anstieg von 38,9 % in 2013 auf 40,0 % in 2017 stagnierte die Entwicklung; der Wert 2019 betrug 39,8 %. Eine erste Ursachenanalyse zeigt einen deutlich rückläufigen Trend bei den Bewerberinnenanteilen zu Stellenausschreibungen im Bereich EG 15Ü-13 (52,7 % in 2014, 44,6 % in 2017, 43,9 % in 2020). Eine dem Frauenanteil bei den Bewerbungen äquivalente Quote bei den Einstellungen indiziert eine im weiteren Verlauf prinzipiell gendersensible Personalauswahl, kann jedoch eine Erhöhung der Frauenquote in der Entgeltgruppe in dem 2014 angestrebten Maßstab nicht bewirken. Im Rahmen einer Ursachenanalyse sollen geeignete Maßnahmen eruiert werden, um den Bewerberinnenanteil für Personalstellen im wissenschaftlichen Mittelbau der Universität zu erhöhen.
- Auch der Frauenanteil in unbefristeten und grundmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen im wissenschaftlichen Mittelbau hat sich in den vergangenen Jahren nur unwesentlich verändert und liegt zum Stichtag 2019 mit 35,0 % (ohne Befristung) bzw. 35,7 % (Grundmittelfinanzierung) unter dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt (39,8 %). Wissenschaftlerinnen sind damit an der Universität nach wie vor vergleichsweise seltener in attraktive und planungssichere Beschäftigungsverhältnisse eingebunden als ihre männlichen Kollegen.
- Die zur Erhöhung des *Professorinnenanteils* an der Universität implementierten Maßnahmen erweisen sich als effektiv. Der in der Anpassung 2017 zum Gleichstellungsplan 2014-2020 formulierte Zielwert eines Professorinnenanteils von 22,0 % konnte mit 24,3 % in 2019 übertroffen werden. Die 2014 zum Stichtag 2013 festgestellte Diskrepanz zum Bundesdurchschnitt von 5,7 Prozentpunkten (U Jena: 15,6 %, Bundesdurchschnitt: 21,3 %) konnte auf 1,3 Prozentpunkte in 2019 (U Jena: 24,3 %, Bundesdurchschnitt: 25,6 %) verringert werden. In der Gruppe der W3/C4-Professuren liegt die Universität Jena nach einem Rückstand von 2,9 Prozentpunkten in 2013 (U Jena: 14,4 %, Bundesdurchschnitt: 17,3 %) in 2019 nun 0,6 Prozentpunkte über dem Referenzwert zum Bundesdurchschnitt (U Jena: 21,8 %; Bundesdurchschnitt: 21,2 %)<sup>3</sup>. Das Geschlechterverhältnis bei den Ernennungen war mit 47,1 % Frauen und 52,9 % Männern in 2019 annähernd paritätisch. Dennoch besetzen Professorinnen zum Stichtag 2019 weniger als ein Viertel (24,3%) der Professuren, so dass weiterer Handlungsbedarf besteht.

## 4. Gleichstellungsziele und Maßnahmen 2020-2026

Aufbauend auf die etablierten Grundlagen und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit (s. 2) verfolgt die Friedrich-Schiller-Universität Jena im Rahmen ihrer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung quantitative Entwicklungsziele zur Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich (s. 4.1) sowie qualitative Querschnittsaufgaben zur Weiterentwicklung gendergerechter Rahmenbedingungen in Studium und Beschäftigung (s. 4.2).

---

<sup>3</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4; GWK: Chancengleichheit in der Wissenschaft

## 4.1 Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen

Gemäß § 6 ThürHG werden Richtlinien zur quantitativen Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal als Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität festgelegt.

### 4.1.1 Studium

Die Friedrich-Schiller-Universität setzt sich im Rahmen der universitären Bestimmungen und Möglichkeiten dafür ein, dass Jugendliche und junge Erwachsene ihre individuellen fachlichen Interessen und Begabungen jenseits geschlechterbezogener Fach- und Berufsstereotypen explorieren und ein auf dieser Grundlage gewähltes Studium wählen und erfolgreich zum Abschluss führen können. Die bisher gegebene Ausgewogenheit in der Geschlechterstruktur der Gesamtstudierenden wie auch bei den Studienabschlüssen wird weiterhin angestrebt.

*Maßnahmen:*

- Die an der Universität implementierten Maßnahmen zur Studienorientierung jenseits von Geschlechterklischees<sup>4</sup> werden geprüft und bei positiver Evaluation fortgeführt.
- Teilnahme an der DZHW-Studierendenbefragung 2021 mit universitätsspezifischer Auswertung; Analyse bzgl. geschlechtsbezogener Differenzen und potentieller Barrieren
- Maßnahmenentwicklung im Rahmen der Umsetzung der Strategie Lehre 2025.

### 4.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur werden folgende Ziele verfolgt:

- (1) Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau von 39,8 % in 2019 auf 43 % in 2026.
- (2) Erhöhung des Frauenanteils unter den unbefristet Beschäftigten.
- (3) Erhöhung des Frauenanteils unter den grundmittelfinanziert Beschäftigten.

Ergänzend zu den an der Universität etablierten Maßnahmen zur Unterstützung der Karriereentwicklung von Doktorandinnen und Postdotorandinnen<sup>5</sup> werden folgende *Maßnahmen* eingesetzt:

- Ursachenanalyse zum Rückgang der Bewerberinnenanteile bei Stellenausschreibungen im Bereich EG 15Ü bis 13 und evidenzbasierte Maßnahmenentwicklung zur Trendumkehr
- Sensibilisierungsangebote zur Wirkung des Unconscious Bias in Personalauswahl und Leistungsbewertung für (angehende) Führungskräfte
  - themenspezifische Weiterbildungsangebote
  - Erstellung niedrigschwellig, anlassbezogen und zeitflexibel abrufbaren Videomaterials
- Motivierung forschungsinteressierter und talentierter Studentinnen zur Promotion
  - gendersensible Ansprache und Erörterung wissenschaftlicher Interessen und Perspektiven (u.a. im Rahmen des Honours-Programms)
  - Reisekostenzuschüsse zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen zur Gewinnung von Einblicken in aktuelle Fragestellungen, Forschungsarbeiten und Diskussionen (Finanzierung über das TKG)
  - Relaunch des Projekts „Frauen in der Wissenschaft“ mit Portraits von Professorinnen der Friedrich-Schiller-Universität Jena als „Role Models“ für erfolgreiche Wissenschaftlerinnen
- Verstärkte (mediale) Bewerbung des Förderportfolios für Wissenschaftlerinnen

---

<sup>4</sup> <https://www.uni-jena.de/fairmiteinander>

<sup>5</sup> Übersicht: <https://www.uni-jena.de/fairmiteinander>

- Personalbefragung zur Arbeitssituation an der Universität mit geschlechtsspezifischer Ergebnisanalyse

#### 4.1.3 Professuren

Basierend auf der aktuellen Information zu den bis 2026 an der Universität regelhaft freiwerdenden Professuren und der in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2021-2025 festgelegten Frauenquote bei Neuberufungen und bezugnehmend auf die Ergänzungsvereinbarung zum Zukunftsvertrag wird für das Jahr 2025 ein Professorinnenanteil von 28,0 % angestrebt.

##### *Maßnahmen*

- Die zur Erhöhung des Professorinnenanteils im Rahmen der 2019 verabschiedeten Neufassung der Berufsordnung in die einzelnen Phasen von Berufungsverfahren integrierten gleichstellungsbezogenen Maßnahmen haben sich bewährt und werden fortgesetzt. Weiterhin werden folgende Maßnahmen eingeleitet:
  - Weiterbildungsangebot zum Unconscious Bias in Berufungsverfahren für die Korreferentinnen und Korreferenten in Berufungsverfahren
  - Nachfragebezogene analoge Angebote zum Unconscious Bias für Mitglieder von Berufungskommissionen
  - Erstellung niedrigschwellig und zeitflexibel einsetzbaren Videomaterials zum Unconscious Bias in der Personalauswahl und Leistungsbewertung
  - Optimierung des Welcome- und Onboarding-Service für neuberufene Professorinnen mit Familie
  - Unterstützung bei der Gewinnung von Nachwuchsgruppenleiterinnen in Bereichen mit geringen Frauenanteilen (bspw. Onboarding, Kinderbetreuung, Kurzaufenthalte)
- Entlastung von Professorinnen und Professoren für überproportional hohe Belastungen durch Aufgaben in Berufungskommissionen und in anderen Gremien. Von der Entlastung werden hauptsächlich Professorinnen profitieren.

#### 4.1.4 Leitungsgremien

Für eine angemessene Repräsentation von Professorinnen in den Leitungsgremien und zur Vermeidung von Überbeanspruchungen durch Teilnahmen an Gremien und Berufungskommissionen wird eine sukzessive Angleichung des Professorinnenanteils in den universitären Leitungsgremien an die sich weiterentwickelnden Professorinnenanteile in den entsprechenden Struktureinheiten als Entwicklungsziel beibehalten.

##### *Maßnahmen*

Veränderungen in der Besetzung von Leitungsgremien sind im Rahmen der Gremienwahlen in den Jahren 2022 und 2025 möglich. In diesem Kontext sollen

- Frauen zur Übernahme von Leitungs- und Gremienpositionen proaktiv angesprochen und ermuntert werden und
- für Professorinnen mit Gremienaufgaben zur Unterstützung ihrer Tätigkeit im Kontext der Minderheitensituation individuelle bzw. Kleingruppen-Coachings angeboten werden.

#### 4.1.5 Mitarbeitende im wissenschaftsstützenden Bereich

Für das Personal im wissenschaftsstützenden Bereich sollen zum einen unabhängig von Geschlechterrollenstereotypen geleitete Personalauswahlverfahren gefördert sowie Eingruppierungs- und Aufstiegsaspekte mit geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft werden. Zum anderen gilt es,

geschlechtsspezifische Diskriminierungsrisiken im Arbeitsfeld für diese Personalgruppe zu identifizieren und rückzubauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit auszubauen.

*Ziel: geschlechtergerechte Personalauswahl für Stellen im nichtwissenschaftlichen Personal*

*Maßnahmen:*

- Weiterbildungsangebot zu Unconscious Bias in der Personalauswahl
- Erstellung niedrigschwellig und zeitflexibel einsetzbaren Videomaterials zum Unconscious Bias in der Personalauswahl und Leistungsbewertung

*Ziel: Identifikation von Gehalts- und Aufstiegsaspekten (Entgeltgerechtigkeit) mit geschlechts-bezogenen Auswirkungen (z.B. in Sekretariaten)*

*Maßnahme*

- Reform der Eingruppierungs- und Aufstiegsregelungen auf Grundlage der Überprüfung/Aktualisierung von Arbeitsplatzbeschreibungen

*Ziel: Identifikation und Rückbau spezifischer Diskriminierungsfaktoren für Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich*

*Maßnahmen:*

- Personalbefragung zur Arbeitszufriedenheit mit geschlechtsspezifischer Auswertung für nicht nichtwissenschaftliche Personal
- Ergebnisgestützte Entwicklung von Maßnahmen zum Rückbau identifizierter Diskriminierungsfaktoren

*Ziel: Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen für nichtwissenschaftliche Beschäftigte.*

*Maßnahmen:*

- Aufnahme von Problemen/Wünschen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen und Berufstätigkeit und hinsichtlich aktueller Entwicklungsmöglichkeiten im Tätigkeitsbereich in die zu führenden Mitarbeitendengespräche
- dementsprechende Anpassung der Leitfäden für die Mitarbeitendengespräche

## **4.2 Gleichstellungsorientierte Querschnittsaufgaben und -ziele**

Gendergerechte Rahmenbedingungen in Studium und Arbeit für alle Angehörige und Mitglieder der Universität stellen die notwendige Grundlage gleichberechtigter Teilhabe- und Entfaltungsmöglichkeiten dar. Ihre nachhaltige Weiterentwicklung durch die konsequente Integration von Gleichstellung in die universitären Konzepte, Prozesse und Strukturen und die Förderung einer gleichstellungsorientierten und chancengerechten Universitätskultur wird als Querschnittsaufgabe und qualitatives Entwicklungsziel sukzessive vorangebracht.

In Ergänzung zu den unter 4.1 genannten Zielen und Maßnahmen werden im Zeitraum 2020-2026 zusätzlich folgende Schwerpunktthemen verfolgt.

*Schwerpunktthema „Diskriminierungsschutz“*

Die in der Gesellschaft festzustellenden geschlechtsbezogenen Stereotypen und Vorurteile, sexualisierte Diskriminierung bis hin zu sexueller Belästigung und Gewalt und Mehrfachdiskriminierungen machen auch vor den Toren einer Universität nicht Halt. Um ihren Mitgliedern und Angehörigen gleichberechtigte Teilhabe- und Entfaltungschancen zu bieten, hat sich die Universität in ihrer Grundordnung und ihrem

Leitbild verpflichtet, auf die Beseitigung und Verhinderung jeglicher Benachteiligungen ihrer Mitglieder und Angehörigen hinzuwirken (s. 2.2 (a)). Hierzu setzt sie sich für den Zeitraum 2021-2027 folgende Ziele:

- Veranstaltung zur Sensibilisierung der Universitätsmitglieder und -angehörigen für Diskriminierungsrisiken und -schutz
- Sensibilisierung und Angebote für die Hochschulöffentlichkeit zu wertschätzender Kommunikation, Umgang mit Konflikten sowie (sexueller) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Hate Speech,
- Angebote für (angehende) Führungskräfte zur Auseinandersetzung mit dem Unconscious/Gender Bias in der Personal- und Leistungsbewertung
- Antidiskriminierungsrichtlinie
- Schulung von Beratungspersonen zur Beratung von Universitätsangehörigen und -mitgliedern bei Diskriminierungserfahrungen

#### *Schwerpunktt thema „Familienfreundlichkeit“*

Die Angaben zur Personenzahl von Frauen und Männern in Elternzeit zeigen eine prinzipiell gleichstellungsbezogene Entwicklung. Beruflich relevant ist auch die Zeitdauer der familiären Auszeiten. In Jena betrug in 2019 die durchschnittliche voraussichtliche Bezugsdauer von Elterngeld durch Väter 3,9 Monate und durch Mütter 13,8 Monaten (Destatis)<sup>6</sup>. Diese Entscheidungen sind Teil der persönlichen Lebensplanung. Insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen in befristeten Anstellungsverhältnissen können vergleichsweise längere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Qualifizierung im Rahmen familienbedingte Auszeiten Anlass für eine Entscheidung gegen die Fortführung einer Wissenschaftskarriere sein.

Ziel ist es, Beschäftigten vor familiären Auszeiten durch eine sorgfältige Vorab-Klärung der Rahmenbedingungen, des Projekt- und Karrierefortgangs und der Konditionen des Wiedereinstiegs größere Planungssicherheit zu geben. Hierzu soll ein Informations- und Gesprächsleitfaden für ein bei Bekanntwerden anstehender familiärer Auszeiten durchzuführendes strukturiertes Clearing- und Karrieresgespräch „Hochschule mit Familie“ zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden entwickelt werden.

#### *Schwerpunktt thema „Qualitätsentwicklung“*

Mit dem Ziel der weiteren Qualitätsentwicklung sollen

- das Gleichstellungsmonitoring und geschlechterdifferenzierte Diversitätsmonitoring fortgesetzt werden
- in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung Angebote zur Kompetenzentwicklung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an den Thüringer Hochschulen beschossen und beworben werden
- Kooperationen mit internen und externen Kompetenzträgerinnen und -trägern eingegangen oder fortgesetzt werden
- weiterhin externe Evaluationen und Benchmarkings wahrgenommen werden (z.B. Total E-Quality Award 2021, DFG-Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards etc.).

Der Gleichstellungsplan 2020-2026 wurde vom Senat der Friedrich-Schiller-Universität Jena in der Sitzung vom 13. April 2021 verabschiedet.

---

<sup>6</sup> <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=ergebnistabelleUmfang&levelindex=2&levelid=1615318225228&downloadname=22922-0125#abreadcrumb> (Abruf 09.03.2021)