



# Gleichstellungsplan 2020 – 2026

## Anpassung 2023



FRIEDRICH-SCHILLER-  
UNIVERSITÄT  
JENA

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Grundlagen der Gleichstellungsarbeit</b> .....	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Analyse und Entwicklung der Beschäftigungsstruktur</b> .....	<b>2</b>
3.1	Gesamtstruktur .....	3
3.2	Voll- und Teilzeitbeschäftigung .....	4
3.3	Leitende Funktionen .....	5
3.4	Höhergruppierungen .....	5
3.5	Stellenbesetzungen .....	6
3.6	Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeiten .....	7
3.7	Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen .....	7
3.8	Gremienbesetzungen .....	8
3.9	Studium und Wissenschaft .....	8
3.10	Zusammenfassung .....	9
<b>4.</b>	<b>Umsetzung und Anpassung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2026</b> .....	<b>11</b>
4.1	Handlungsfelder- und zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen .....	11
4.1.1	Studium .....	11
4.1.2	Wissenschaftlicher Mittelbau .....	12
4.1.3	Professuren .....	15
4.1.4	Leitungsgremien .....	17
4.1.5	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung .....	18
4.2	Gleichstellungsorientierte Querschnittsaufgaben und -ziele .....	19
4.2.1	Schwerpunktbereich „Diskriminierungsschutz“ .....	19
4.2.2	Schwerpunktbereich „Familienfreundlichkeit“ .....	21
4.2.3	Schwerpunktbereich „Qualitätsentwicklung“ .....	22

## **1. Vorbemerkung**

Gemäß den Bestimmungen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes legt die die Friedrich-Schiller-Universität Jena eine Anpassung zum Gleichstellungsplan 2020 - 2026 vor (§ 4, Abs. 1, GleichstG TH 2013).

Grundlage sind die Bestandserhebungen zur Gleichstellungsperformanz anhand der statischen Vorgaben (s. 2.) sowie zum Umsetzungsstand der im Gleichstellungsplan 2020-2026 für die einzelnen Handlungsfelder, Zielgruppen und Querschnittsaufgaben definierten Gleichstellungsziele und zielführenden Maßnahmen (s. 3.). Aus diesen Informationen wird die Fortsetzung bzw. Anpassung der Ziele und Maßnahmenumsetzung für den Zeitraum 2024-2026 abgeleitet.

Die vorliegende Berichtslegung zur Anpassung des Gleichstellungsplans 2020-2026 wurde vom Senat der Friedrich-Schiller-Universität Jena in der Sitzung vom 16.04.2024 verabschiedet.

## **2. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit**

Mit ihren Aufgaben in akademischer Bildung und Wissenschaft versteht sich die Friedrich-Schiller-Universität Jena als Teil und Impulsgeberin gesellschaftlicher Entwicklungen und verfolgt seit eineinhalb Dekaden eine gleichstellungsorientierte und die Vereinbarkeit von Familien- und Hochschulaufgaben fördernde Organisationsentwicklung. Diese ist strategisch und strukturell als Querschnittsaufgabe mit Gesamtsteuerung im Vizepräsidium für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung unter Beteiligung der studien- und personalrelevanten Bereiche verankert.

Die Gleichstellungsarbeit der Universität ist landes- und bundesweit vernetzt und über internes Monitoring und regelmäßige externe Evaluationen qualitätsgesichert. Mit der Integration von Gender als Querschnittsdimension in die Diversitätsstrategie wurde das Aufgabenfeld 2017 um intersektionale Perspektiven erweitert. Die Gesamtkonzeption wurde 2023 mit einem Antidiskriminierungsansatz unterlegt. Die Förderung von Gleichstellung, Diversität und Diskriminierungsfreiheit in Studium, Beschäftigung und Forschung sind im Leitbild und in der Grundordnung der Universität Jena als handlungsleitende Prinzipien verankert und somit Teil ihrer strategischen Identität und Agenda.

Die Gleichstellungsarbeit der Universität wurde im Berichtszeitraum auf dieser Grundlage geführt.

## **3. Analyse und Entwicklung der Beschäftigungsstruktur**

Die nachfolgende Übersicht zum Stand der Gleichstellung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Kernuniversität, ohne Medizin/Universitätsklinikum) erfolgt entlang der statistischen Vorgaben (a) nach § 5 Abs. 1 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (Tabellen 1a bis 6) zum Stich-tag 30.06.2023 und (b) des Musterfrauenförderplans 2008 aus Daten der amtlichen Hochschul-statistik mit Stichtag 31.10.2022 für die Studierendenstatistik und Stichtag 01.12.2022 für die Personalstatistik. Die Jahresergebnisse zu den Abschlussprüfungen 2022 setzen sich aus den Prüfungen des Sommersemesters und des vorausgehenden Wintersemesters zusammen (Tabellen 8 und 9).

Personen mit den Geschlechterangaben „divers“ und „ohne Angabe“ werden in der Hochschulstatistik aufgrund relativ kleiner Fallzahlen per Zufallsprinzip dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet<sup>1</sup>.

Bei der Interpretation der statistischen Erhebungen nach § 5 Abs. 1 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes ist die Gliederung der Beschäftigtenstruktur an Hochschulen in einen wissenschaftlichen und einen technisch-administrativen Bereich zu berücksichtigen. Diese Bereichsgliederung erstreckt sich quer über die in den Statistiken ausgewiesenen TV-L-Werteebenen, wobei die Bereiche, die auch Berufsbilder mit traditionell unterschiedlichen Geschlechterrepräsentationen umfassen, auf unterschiedlichen Werteebenen und hier in unterschiedlichen Ausmaßen vertreten sind. Zu berücksichtigen ist, dass die beiden Bereiche auch Berufsbilder mit traditionell unterschiedlichen Geschlechterrepräsentationen umfassen. Eine Zuordnung und Interpretation der Datenentwicklung mit Blick auf einzelne Zielgruppen ist daher eingeschränkt.

Im Folgenden werden neben der geschlechterdifferenzierten Beschreibung der Beschäftigungs- und Qualifikationsstrukturen zur Darstellung der gleichstellungsbezogenen Entwicklung die Werte zu den oben genannten Stichtagen jeweils mit den entsprechenden Werten aus der letzten Berichtslegung im Gleichstellungsplan 2020-2026 abgeglichen.

### 3.1 Gesamtstruktur

*Gesamtpersonal* (s. Tab. 1a). An der Kernuniversität sind um Stichtag 30.06.2023 insgesamt 3.856 Personen mit einer annähernd paritätischen Vertretung von Frauen und Männern (49,2 % Frauen; 50,8 % Männer) beschäftigt. Gegenüber dem Referenzjahr 2020 stieg der Frauenanteil im Gesamtpersonal um 1,1 Prozentpunkte (3.612 Personen, davon 48,1 % Frauen in 2020). Diese Entwicklung speist sich insbesondere aus nennbaren Anstiegen der Frauenanteile in den zahlenmäßig größten Personalgruppen der „Beamten/ Beamtinnen im höheren Dienst“ (29,2 % in 2023; 27,1 % in 2020) und den vorwiegend im Wissenschaftsbereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Werteebene „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ (44,3 % in 2023; 42,3 % in 2020).

*Beamtinnen und Beamte* (s. Tabellen 1 a, 1 b). In dieser Personalkategorie sind Frauen mit einem Anteil von insgesamt 30,4 % im Jahr 2023 nach wie vor unterrepräsentiert, doch ist mit Blick auf die Entwicklung seit 2020 eine leicht positive Tendenz festzustellen. Bei einer gleichbleibenden Gesamtzahl von Beamtinnen und Beamten zu den Stichtagen 2020 und 2023, liegt der Frauenanteil 2023 um 1,8 Prozentpunkte über dem Wert von 2020 (30,4 % Frauen in 2023; 28,6 % Frauen in 2020). Die Geschlechterstruktur dieser Personalkategorie wird durch die zahlenmäßig dominierende Sparte des „höheren Dienstes“ (97,3% aller Beamten und Beamtinnen an der Kernuniversität) geprägt, in welcher der Frauenanteil um 2,1 Prozentpunkte von 27,1 % in 2020 auf 29,2 % in 2023 ansteigt. Auf der Ebene des „höheren Dienstes“ zeigen sich die deutlichsten Steigerungen in den beiden höchsten Besoldungsgruppen „B3, R3, C4, W3“ (27,6 % in 2023; 23,9 % Frauen in 2020) und „A16, R2, C3, W2“ (29,7 % Frauen in 2023; 28,4 % Frauen in 2020). Unter den acht Personen im gehobenen Dienst sind 75 % Beamtinnen und 25 % Beamte (2020: 10 Personen, 80 % Beamtinnen). Im „mittleren Dienst“ sind 2023, wie bereits in 2020, jeweils nur eine Frau und ein Mann verbeamtet beschäftigt. Und wie in 2020 ist die Laufbahnebene des „einfachen Dienstes“ auch 2023 personell nicht besetzt.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* (s. Tabellen 1 a, 1 c). In der Gesamtschau aller Werteebenen sind Frauen und Männer paritätisch vertreten. Gegenüber 2020 stieg der Frauenanteil um 0,9 Prozentpunkte an (51,2 % in 2023; 50,3 % in 2020). Überproportional häufig vertreten sind Frauen

---

<sup>1</sup> An der Universität Jena waren zu den genannten Stichtagen 33 Studierende (... % der Gesamtbeschäftigten) und keine Person aus dem verbeamteten oder arbeitnehmenden Personal mit dem Geschlechtereintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ registriert.

in den vorwiegend im Bereich Technik und Verwaltung eingesetzten Entgeltgruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung „EG8 bis 5“ – hier mit einem seit 2020 gleichbleibendem Anteil (70,2 % in 2023; 70,3 % in 2020) - sowie unter den „geringfügig Beschäftigten“, für die seit 2020 eine Zunahme des Frauenanteil beobachtet werden kann (66,2 % in 2023; 63,5 % in 2020). Mit Zunahmen der Frauenanteile von je ca. 2 Prozentpunkten seit 2020 bewegen sich die Geschlechterverhältnisse in den Entgeltgruppen „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ mit vorwiegend wissenschaftlich Beschäftigten (44,3 % in 2023; 42,3 % in 2020) und in der Werteebene „EG 4 bis 1, SG 3 bis 2“, die auch studentische Aushilfskräfte umfasst (44,7 % in 2023; 42,9 % in 2020), zunehmend in einen ausgewogenen Bereich.

*Bedienstete ohne Bezüge* (s. Tabelle, 1a, b, c). 2023 sind 3,2 % der Gesamtbediensteten, darunter 82,1 % Frauen, gemäß § 28 TVöD ohne Bezüge an der Universität angestellt (2020: 3,1 % der Gesamtbediensteten, davon 76,1 % Frauen). Hierunter fallen beispielsweise Personen in Elternzeit oder mit längerer Krankheitsdauer. In dieser insgesamt 123 „Köpfe“ umfassenden Gruppe sind drei Personen, darunter zwei Frauen (66,7 %), verbeamtet, Unter den 120 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Bezüge liegt der Frauenanteil mit 82,5 % höher.

*Altersteilzeit*: Wie in 2020 gab es auch im Jahr 2023 an der Universität Jena keine Altersteilzeitbedienstete im Block- oder Teilzeitmodell.

### 3.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Im Gesamtpersonal ist der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten 2023 in Abgleich zu 2020 nahezu unverändert (40,9 % in 2023; 41,1 % in 2020). Unter den Teilzeitbeschäftigten nahm der Anteil von Frauen 2023 im Vergleich zu 2020 um 2,5 Prozentpunkte zu (56,2 % in 2023; 53,7 % in 2020).

*Beamtinnen und Beamte* (s. Tabellen 1 a, b). Wie in 2020 waren auch 2023 nur neun Personen dieser Personalgruppe teilzeitbedienstet, darunter 77,8 % Frauen (55,6 % in 2020). Der Frauenanteil unter den 357 Vollzeitbediensteten liegt mit 28,9 % in 2023 etwas höher als 2020 (27,9 %, 355 Personen). Das Gesamtbild ist durch das Geschlechterverhältnis in der höheren Dienstlaufbahn geprägt, der 97,3 % aller Beamtinnen und Beamten zugehören. Der Frauenanteil bei den 350 Vollzeitbediensteten liegt hier mit 28,0 % etwas höher als 2020 (26,8 %). Ein Blick auf die Vollbeschäftigungsanteile innerhalb der Geschlechtergruppen zeigt, dass 92,0 % der Beamtinnen und 98,8 % der Beamten vollzeitbedienstet waren. Gegenüber 2020 vergrößerte sich damit die Differenz der anteiligen Vollbeschäftigung zwischen den Geschlechtergruppen um 3,5 Prozentpunkte (2020: 93,4 % der Beamtinnen, 96,7 % der Beamten).

Drei verbeamtete Personen, darunter 2 Frauen (66,6 %), sind 2023 ohne Bezüge bedienstet.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* (s. Tabellen 1 a, c). In dieser Personalgruppe arbeiten ähnlich viele Personen in Vollzeit (1626 Personen) und Teilzeit (1741 Personen). Unter den Vollzeitbediensteten ist im Abgleich mit 2020 insgesamt eine relative Stabilität des Geschlechterverhältnisses (43,6 % in 2023; 44,3 % in 2020) zu beobachten. Über die Werteebenen hinweg gestaltet sich das Geschlechterprofil bei Vollbeschäftigung in 2023 wie in 2020. In allen Werteebenen liegt der Frauenanteile bei den Vollbeschäftigten ca. 10 Prozentpunkte unter den Frauenanteil der insgesamt in den jeweiligen Werteebenen Beschäftigten.

Die niedrigsten Frauenanteile bei Vollzeitbediensteten zeigen auch 2023 die Werteebene „EG außertariflich bis 13“ (35,0 % in 2023; 34,0 % in 2020) und die Werteebene „EG 4 bis 1“ (27,8 % in 2023; 33,3 % in 2020). In diesen Sparten sind für einige Personalgruppen Teilzeitanstellungen vorgesehen (z.B. Promovierende in Drittmittelprojekten in „EG 13“, studentische Aushilfskräfte in „EG 4 bis 1“). Die gleichbleibend höchsten Frauenanteile bei den Vollzeitbeschäftigten zeigen die

Werteebene „EG 8 bis 5“ (61,0 % in 2023; 59,5 % in 2020), gefolgt von der Werteebene „EG12 bis 9“ (45,9 % in 2023; 46,1 % in 2020).

Unter den Teilzeitbeschäftigten vergrößert sich der Frauenanteils im Beobachtungszeitraum um 2,5 Prozentpunkte (56,1 % in 2023; 53,6 % in 2020). Auch in dieser Gruppe ist das Geschlechterprofil über die Werteebenen hinweg analog zu 2020. Mit Ausnahme der Werteebene „EG 12-9“ mit gleichbleibendem Frauenanteil (69,1 % in 2023; 69,3 % in 2020) sind für alle anderen Werteebenen jeweils Erhöhungen der Frauenanteile im Bereich von 3,5 Prozentpunkten in der Sparte „EG außertariflich bis 13“ bis hin zu 10,9 Prozentpunkten unter den „EG 4 bis 1“-Beschäftigten zu beobachten.

### 3.3 Leitende Funktionen

*Beamtinnen und Beamte (Tab 2b).* In leitenden Funktionen sind Beamtinnen 2023 insgesamt mit 29,3 % stärker vertreten als 2020 (27,1 %). 98,0 % der Leitungspositionen sind in Vollzeit besetzt, davon 28,0 % mit Beamtinnen. Gegenüber 2020 hat sich die Zahl der Führungskräfte in Teilzeit im Beamtenverhältnis von 2020 von fünf auf sieben Personen erhöht, davon sind 71,4 % weiblich (40 % in 2020).

Die insgesamt positive Entwicklung des Frauenanteils in dieser Gruppe speist sich aus einer entsprechenden Erhöhung in den Dienststellen-, Behörden-, Abteilungs- und Dezernatsleitungen sowie der Referats- und Sachgebietsleitungen (26,1 % in 2020; 28,9 % in 2023). Auf Ebene der nur fünf Personen umfassenden Sachgebiets- und Geschäftsleitungen war der mit 71,4 % im Jahr 2020 hohe Frauenanteil gegenüber 2020 rückläufig und bewegt sich in einen ausgewogenen Bereich (60,0 % in 2023).

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tab. 2c).* Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind insgesamt annähernd geschlechtsparitätisch in Leitungspositionen eingebunden (48,5 % in 2023; 47,8 % in 2020;), wobei deutliche Unterschiede zwischen den Dienstverhältnis-Ebenen bestehen. In den höherwertigeren Positionen der „Dienststellen-, Behörden-, Abteilungs- und Dezernatsleitungen“ sind Frauen 2023 mit einem Drittel weniger vertreten als 2020 (33,3 % in 2023; 36,2 % in 2020), dabei zu 32,2 % auf Vollzeitstellen (35,2 % in 2020) und zu 37,5 % auf Teilzeitstellen (50,0 % in 2020). Auf der untergeordneten Ebene der „Sachgebiets- und Geschäftsleitungen“ sind, wie in 2020, über zwei Drittel der Personalstellen mit Frauen besetzt (68,8 % in 2020; 69,0 % in 2023). Hier sind 64,5 % der Vollzeitbediensteten (65,4 % in 2020) und 81,8 % der Teilzeitbediensteten (83,3 % in 2020) weiblich.

Gegenüber 2020 wurde der Anteil der Teilzeit-Leitungspositionen sowohl auf der Ebene der „Dienststellen-, Behörden-, Abteilungs- und Dezernatsleitungen“ (7 % in 2020; 14 % in 2023) als auch auf Ebene der „Sachgebiets- und Geschäftsleitungen“ (11,1 % in 2020; 19,2 % in 2023) erhöht.

Zu den Tabellen 2a und 2d liegen keine Eintragungen für die Universität vor.

### 3.4 Höhergruppierungen

*Beamtinnen und Beamte (Tab. 3a).* Im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 wurden insgesamt neun Personen des „höheren Dienstes“ und des „gehobenen Dienstes“ höhergruppiert. Der Frauenanteil in beiden Laufbahngruppen beträgt 66,7 % und liegt damit über dem Wert von 2020 (33,3 % Frauen im „höheren Dienst“, 60 % Frauen im „Gehobenen Dienst“). Für den Mittleren und Einfachen Dienst sind keine Höhergruppierungen vermerkt.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tab. 3b).* Das Geschlechterverhältnis unter den im Beobachtungszeitraum 228 höhergruppierten Beschäftigten ist mit 56,1 % Frauen und 43,9 % Männern ausgewogen (61,0 % Frauen, 39 % Männer in 2020). Am wenigsten – und gegenüber 2020 in geringerem Maße – berücksichtigt werden Frauen bei Höhergruppierungen in den beiden höchsten Werteebenen. Während Frauen in der Werteebene „EG außertariflich, E15 bis E14“ insgesamt zu 28,5 % vertreten waren, sind unter den Höhergruppierten dieser Gruppe nur 14,3 % weiblich (20,0 % in 2020). Gleiches trifft für die Werteebene „EG13 bis 10“ zu. In diesen Entgeltgruppen sind 45,6 % der Beschäftigten weiblich. Unter den Höhergruppierten befinden sich 34,5 % Frauen (50,0 % in 2020). Damit sind Arbeitnehmerinnen in diesen beiden Gruppen unterproportional und gegenüber 2020 anteilig weniger höhergruppiert. In der Gruppe „EG 9 bis 5“ entsprach der Frauenanteil unter den Höhergruppierten mit 69,4 % (66,1 % in 2020) ihrem Anteil in der Gesamtgruppe (2023: 69,2 %), bei den über „EG 4 bis 2“ Beschäftigten verliefen die Höhergruppierungen geschlechtssparitätisch (je 50,0 % in 2020 und 2023).

### 3.5 Stellenbesetzungen

Bei der Sichtung der Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Phasen der Personalsuche und -auswahl ist zu berücksichtigen, dass diese keine stringente Abfolge von Personalrekrutierungsprozessen darstellen und keinen direkten Vergleich der Frauenanteile in den Phasen erlauben. Nicht zu allen im Berichtszeitraum veröffentlichten Stellenausschreibungen sind die Bewerbungsphasen- oder Einstellungsverfahren zum Stichtag 2023 abgeschlossen. Und im Berichtszeitraum registrierte Bewerbungen und Einstellungen bzw. Ernennungen beziehen sich auf Stellenausschreibungen des Vorjahrs.

*Beamtinnen und Beamte (s. Tab. 4a und b).* Wie in 2020 wurden auch im Berichtszeitraum 2023 sämtliche Stellenbesetzungsverfahren für Beamtinnen und Beamte mit externen Ausschreibungen und nur für den höheren Dienst durchgeführt.

Der Bewerberinnenanteil für Professuren im Berichtszeitraum entspricht mit 28,9 % annähernd dem Niveau des Berichtszeitraums 2020 (29,6 %). Bei den Ernennungen waren Frauen mit 35,4 % geringer vertreten als bei den Ernennungen 2020 (47,1 %).

Im Bewerbungspool für nicht-professorale Stellen des höheren Beamtendienstes waren 26,9 % Bewerberinnen (28,8 % in 2020). Bei den Einstellungen lag der Frauenanteil mit 11,1 % im Vergleich zu den Bewerbungen und zu den Einstellungen im Berichtszeitraum 2020 (37,0 %) deutlich niedriger.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Im Berichtszeitraum 2023 sind insgesamt fünf Stellen im Bereich „Administration und Technik“ (EG 12 bis 9 und EG 8 bis 5) intern ausgeschrieben. Je 100% der 2023 eingegangenen Bewerbungen und vorgenommenen Einstellungen zu internen Ausschreibungen betreffen Frauen. 2020 lag die Zahl interner Ausschreibungen um mehr als das Dreifache höher (17 Stellen, 58,2 % Frauen und 41,8 % Männer hatten sich intern beworben).

Zu externen Ausschreibungen lag der Bewerberinnenanteil mit 44,1% auf dem Niveau von 2020 (44,0 %). Die Einstellungsquote von Frauen lag 2023 mit 53,3 % deutlich höher als die Einstellungsquote 2020 (47,0 %). Differenziert nach Werteebenen zeigt sich für das Personal mit Hochschulabschluss „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ ein mit 37,9 % geringerer Bewerberinnenanteil als im letzten Berichtszeitraum (43,9 %). Die Einstellungen für diese Werteebene erfolgten geschlechtssparitätisch (49,8 % Frauen, 50,2 % Männer; 43,3 % in 2020). Für die Ebene „EG 12 bis 9“ liegt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Bewerbungen (53,0 % Frauen) und Einstellungen (54,8 % Frauen) vor. Gegenüber 2020 ist ein deutlicher Anstieg des Bewerberinnenanteils (27,1 % bei Bewerbungen, 55,7 % bei Einstellungen in 2020) zu vermerken. Tendenziell über-

proportional sind Frauen bei den Bewerbungen und Einstellungen in den vornehmlich dem Bereich Technik und Verwaltung zuzurechnenden Werteebenen „EG 8-5“ (61,9 % Bewerberinnen, 70,5 % Frauen bei Einstellungen) und „EG 4-1“ (62,9 % Bewerberinnen, 61,3 % Frauen bei Einstellungen) vertreten.

### 3.6 Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeiten

*Beamtinnen und Beamte.* Im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 nahmen insgesamt 14 verbeamtet Bedienstete Elternzeit wahr (s. Tab. 4a), davon waren 85,7 % weiblich und 14,3 % männlich (15 Personen, davon 73,3 % Frauen in 2020). Neueinstellungen zur Vertretung von Elternzeiten sind nicht vermerkt.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Unter den 399 Mitarbeitenden, die im genannten Zeitraum in Elternzeit gingen (s. Tab. 4 a und b), war das Geschlechterverhältnis mit Anteilen von 57,4 % Frauen und 42,6 % Männern wie bereits in 2020 (55,9 % Frauen, 44,1 % Männer) insgesamt ausgewogen. Zur vollen oder teilweisen Elternzeitvertretung wurden 2023 insgesamt 35 Personen, darunter etwas mehr als drei Viertel Frauen (76,9 % zur vollen Vertretung; 77,8 % zur teilweisen Vertretung), neu eingestellt.

### 3.7 Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

*Beamtinnen und Beamte.* Gegenüber 2020 sind im Berichtszeitraum 2023 weniger Fortbildungsteilnahmen registriert (s. Tab. 5a, 55 Teilnahmen in 2023, 76 Teilnahmen in 2020). Das Geschlechterverhältnis bei den Teilnahmen ist im Vergleich zu 2020 insgesamt ausgewogener. 56,4 % der Fortbildungsteilnahmen entfallen auf Beamtinnen (69,7 % in 2020) und 43,6 % auf Beamte (30,3 % in 2020). Moderierend wirkt das Arbeitszeitvolumen. Während unter den Teilzeitbediensteten, wie in 2020, ausschließlich verbeamtete Frauen (100,0%) Fortbildungen besuchen, ist das Geschlechterverhältnis bei Teilnahmen durch Vollzeitbedienstete ausgewogen (42,9 % Beamtinnen und 57,1 % Beamten 2023; 55,8 % Frauen und 44,2 % Männer in 2020).

*Fortbildungen für Führungskräfte* (s. Tab. 5b) werden von Beamtinnen und Beamten stärker frequentiert als 2020 (36 Teilnahmen in 2023, 10 Teilnahmen in 2020). Teilnehmende sind sämtlich Mitglieder des Höheren Dienstes. 38,9 % der Teilnahmen sind Frauen, 61,1 % Männern zuzurechnen. Die Geschlechterrelation entspricht damit weitgehend den Werten aus 2020 (40,0 % Frauen, 60,0 % Männer). In Relation zum Geschlechterverhältnis in der Grundgesamtheit der verbeamteten Führungskräfte (29,3 % Frauen, 70,7 % Männer) nehmen Beamtinnen das Fortbildungsangebot durchschnittlich stärker wahr.

*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.* Fortbildungen werden von Beschäftigten aller Werteebenen besucht, wobei die vorwiegend im Bereich Technik und Verwaltung zuzurechnende Werteebene „EG 8 bis 5, SG 8 bis 4“ mit 44,8 % aller Teilnahmen die stärkste Fortbildungsaktivität zeigt. Fortbildungen werden im Berichtszeitraum 2023 insgesamt überwiegend von Frauen besucht (70,2 % in 2023, 72,3 % in 2020). Wie im verbeamteten Personal nutzen in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten Frauen die Fortbildungsangebote tendenziell stärker (88,4 %; 91,3 Frauen % in 2020) als unter den Vollzeitbeschäftigten (62,6 % Frauen; 64,5 % Frauen in 2020).

Die Zahl der Teilnahmen an *Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte* durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist 2023 doppelt so hoch wie 2020 (112 Teilnahmen in 2023, 57 Teilnahmen in 2020). Die Fortbildungen werden von Beschäftigten der Werteebenen „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ und „EG 12 bis 9, SG 18 bis 9) besucht. Die Teilnahmen erfolgten überwiegend durch Frauen (70,5 % in 2023; 64,9 % in 2020) und gestalten sich wie die Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen allgemein: bei Vollzeitbeschäftigten entfielen 69,2 % der Teil-

nahmen auf Frauen (60,0 % in 2020), bei den Teilzeitbeschäftigten waren es 87,5 % (100,0 % in 2020).

### 3.8 Gremienbesetzungen

Mit Blick auf die Besetzung von Leitungspositionen und Gremienmitgliedschaften verläuft die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse sehr divergent.

Zum Stichtag 2023 sind deutlich rückläufige Werte in der Repräsentation von Wissenschaftlerinnen in den Positionen der Fakultätsleitungen und Vizepräsidien festzustellen. Unter den neun Dekanen und Dekaninnen war 2023 nur eine Frau vertreten (11,1 % an der Kernuniversität und 10 % an der Gesamtuniversität in 2023; 30,0 % in 2020). Und mit der Einführung eines zusätzlichen vierten Vizepräsidiums für Digitalisierung sank der Frauenanteil bei den Vizepräsidialämtern von 33,3 % in 2020 auf 25,0 % in 2023.

In den Gremien sind hingegen Entwicklungen hin zu tendenziell ausgewogenen bis hin zu paritätischen Geschlechterverhältnisse festzustellen. Diese verhalten sich im Überblick wie folgt:

- Geschlechterparität besteht
  - ♦ bei den Mitgliedern des Universitätsrats (je 50 % in 2020 und 2023)
  - ♦ bei den Senatsmitgliedern mit beschließender Stimme (48,9 % Frauen und 51,1 % Männer in 2023; 34,8 % Frauen und 65,2 % Männer in 2020).
- Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis liegt vor
  - ♦ im Gesamt aller Fakultätsräte (44,5 % Frauen und 55,5 % Männern in 2023; 37,0 % Frauen und 73,0 % Männern in 2020)
- In den einzelnen Fakultätsräten finden sich
  - ♦ ein leichter Rückgang des Frauenanteils an der Theologischen Fakultät (38,5 % in 2023; 40,0 % in 2020),
  - ♦ relativ gleichbleibende Geschlechterverhältnis an der
    - Chemisch-Geowissenschaftlichen Fakultät (32,0 % Frauen und 68,0 % Männer in 2020 und 2023)
    - Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften (52,9 % in 2023; 52,6 % in 2020)
  - ♦ deutliche Anstiege der Frauenanteile seit 2020 an der
    - Rechtswissenschaftlichen Fakultät (45,5 % in 2023; 42,9 % in 2020).
    - Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (38,5 % in 2023; 23,1 % in 2020)
    - Philosophischen Fakultät (68,2 % in 2023; 47,8 % in 2020),
    - Fakultät für Mathematik u. Informatik (38,5 % in 2023; 30,8 % in 2020),
    - Physikalisch-Astronomischen Fakultät (29,4 % in 2023; 15,8 % in 2020,
    - Biologisch-Pharmazeutischen Fakultät (50,0 % in 2023; 41,7 % in 2020).

### 3.9 Studium und Wissenschaft

*Studium* (vgl. Tabelle 7). Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden ist seit dem Wintersemester 2012/2013 mit geringfügigen Jahresschwankungen bei den Studentinnenanteilen zwischen 53 % und 54 % ausgewogenen und im Zeitvergleich relativ stabil. Gegenüber dem Referenzjahr 2019 hat sich der Studentinnenanteil von 53,6 % auf 54,1 % in 2022 erhöht. Bei den Studienabschlüssen liegt der Frauenanteil seit 2012 konstant höher als in der Studierendenschaft. Gegenüber 2019 (56,3 %) liegt dieser Wert im Prüfungsjahr 2022 mit 57,8 % - nach einem geringfügigen Rückgang während der Pandemiejahre 2020 und 2021 - etwas höher, jedoch innerhalb des seit 2012 dokumentierten Schwankungsbereichs.

*Wissenschaftliche Qualifikationen* (s. Tab. 7). Nach einem Geschlechterverhältnis von 44,8 % Frauen und 55,2 % Männern bei den im Referenzjahr 2019 *abgeschlossenen Promotionen*, sanken während der Covid-19-Pandemie in den Prüfungsjahren 2020 und 2021 die von Frauen abgeschlossenen Promotionen anteilig vorübergehend auf die niedrigsten Werte seit 2012 (38,8 % Frauen in 2020; 40,7 % Frauen in 2021). Im Jahr 2022 stieg der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen wieder auf 43,9 % an. Bei den *Habilitationen* unterliegt das Geschlechterverhältnis aufgrund der jeweils relativ geringen Fallzahlen stets stärkeren Schwankungen. Im Prüfungsjahr 2022 habilitierten Wissenschaftlerinnen (40,0 %) und Wissenschaftler (60,0 %) in einem noch ausgewogenen Verhältnis.

*Wissenschaftlicher Mittelbau* (vgl. Tabelle 8). Im Berichtsjahr 2022 sind 41,3 % Frauen und 58,7 % Männer im wissenschaftlichen Mittelbau tätig. Mit einer Erhöhung des Frauenanteils um 1,5 Prozentpunkte gegenüber 2019 (39,8 % Frauen; 60,2 % Männer) gestaltet sich das Geschlechterverhältnis tendenziell ausgewogener.

Im *befristet beschäftigten Personal des wissenschaftlichen Mittelbaus* (s. Tab. 8) stieg der Anteil von Wissenschaftlerinnen gegenüber 2019 um 1,4 Prozentpunkte auf 41,9 % (40,5 % in 2019). Damit sind Wissenschaftlerinnen im Vergleich zur Referenzgruppe des gesamten wissenschaftlichen Mittelbaus im befristeten Personal um 0,6 Prozentpunkte überrepräsentiert (0,7 Prozentpunkte in 2019). Auch im unbefristeten Personal des wissenschaftlichen Mittelbaus sind Frauen 2023 mit 37,0 % zwar stärker vertreten als 2019 (35,0 %), jedoch im Abgleich zur Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus nach wie vor unterrepräsentiert. Im Beobachtungszeitraum 2020-2023 verringerte sich die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen im befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau von 5,5 Prozentpunkten (2019) auf 4,9 Prozentpunkte (2022).

*Finanzierung*. Wie in 2019, wenngleich auf etwas höherem Niveau, liegt das Geschlechterverhältnis mit 41,4 % Frauen und 58,6 % Männern beim drittmittelfinanzierten Personal 2022 nach wie vor über dem Geschlechterverhältnis im gesamten wissenschaftlichen Personal (39,4 % Frauen und 60,6 % Männer). Im Bereich der Grundmittelfinanzierung stieg der Frauenanteil gegenüber 2019 um 1,9 Prozentpunkte (35,7 % Frauen in 2019). Dennoch sind Frauen bei den grundmittelfinanzierten Beschäftigten mit einem Anteil von 37,6 %, wie bereits in 2019, anteilig noch geringer vertreten als in der Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals (39,4 %).

### 3.10 Zusammenfassung

Insgesamt sind Frauen und Männer im Gesamtpersonal der Kernuniversität paritätisch vertreten. Mit Blick auf die einzelnen Dienstverhältnisse und Wertebenen sind davon insbesondere folgende Abweichungen festzustellen:

Eine deutlich Unterrepräsentation von Frauen ist bei den Beamtinnen und Beamten, insbesondere des höheren Dienstes (29,2 %) gegeben, denen unter anderen auch Professorinnen und Professoren zugehören. Gegenüber 2020 konnte der Frauenanteil in dieser Personalgruppe um ca. zwei Prozentpunkte angehoben werden – eine Entwicklung, die auch im Zusammenhang mit den Maßnahmen der Universität zur Erhöhung ihres Professorinnenanteils (s.u.) zu sehen ist. Die Bewerberinnenanteile bei Stellenausschreibungen entsprechen den Frauenanteilen in dieser Personalgruppe. Bei der Besetzung von Professuren werden diese Werte überschritten, bei der Besetzung nichtprofessoraler Beamtenstellen hingegen unterschritten. Lediglich 1,2 % der Beamten und 8 % der Beamtinnen sind teilzeitbedienstet.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern konnten die Geschlechterverhältnisse im Beobachtungszeitraum mit einer Erhöhung der Frauenanteile um je zwei Prozentpunkte im über-

wiegend im Wissenschaftsbereich tätigen Personal der Werteebene „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ und bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten (EG 4-1, SG 3-2) stärker in einen ausgewogenen Bereich mit ca. 44 % Frauen und 56 % Männern bewegt werden. In der Tarifgruppe „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ wurden Frauen bei den Stellenbesetzungen paritätisch berücksichtigt (49,8 %). In der Tarifgruppen EG 4-1, SG 3-2 wurden Frauen entsprechend des Bewerberinnenanteils eingestellt (61,3 %).

Gleichbleibend unterrepräsentiert sind Männer im administrativ-technischen Bereich unter den Mitarbeitenden mit abgeschlossener Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen (70,2 %; TV-L EG 8-5, SG 8 -4), zu denen das traditionell weiblich assoziierte Berufsbild der Sekretärin/ Teamassistentin zählt, sowie bei den „Geringfügig Beschäftigten“ (66,2 %). Die Einstellungsquote von Männern liegt leicht unterhalb ihrer Bewerbungsquote.

Im Wissenschaftsbereich liegt das Geschlechterverhältnis in der Studierendenschaft und bei den Studienabschlüssen in einem ausgewogenen Bereich. Mit einem Anteil von 54,1 % sind Studentinnen 2022 an der Universität Jena proportional häufiger vertreten als im Bundesdurchschnitt der Hochschulen<sup>2</sup> (50,5 % in 2022) und in der bundesrepublikanischen Gesamtbevölkerung (50,7 %) und Thüringens (50,6 %)<sup>3</sup>. Ein über die Jahre im Vergleich zum Studentinnenanteil stets etwas höherer Absolventinnenanteil (57,8 % in 2022) ist auch für die Bundesebene (52,6 % in 2022) festzustellen<sup>1</sup> und kann eine insgesamt höhere Studienerfolgsquote von Studentinnen bzw. Studienabbruchsquote von Studenten indizieren. Inwieweit genauere Informationen hierzu über das 2021 an der Universität eingeführte Pilotprojekt „Studienerfolgsmonitoring“ mittels geschlechtsspezifischer Analysen gewonnen werden können, ist zu prüfen.

Die Repräsentation der Geschlechter im wissenschaftlichen Mittelbau konnte im Beobachtungszeitraum im erwarteten Maße erhöht werden. Weiterhin konnten die Frauenanteile unter den im wissenschaftlichen Mittelbau unbefristet Beschäftigten und im grundmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal erhöht werden. Die Werte liegen jedoch für beide Personalgruppen nach wie vor niedriger als in ihren jeweiligen Referenzgruppen (wissenschaftlicher Mittelbau bzw. wissenschaftliches Personal). Damit sind die Ziele einer Erhöhung der Frauenanteile im unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbau sowie im grundmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal weiterhin relevant.

Die Erhöhung des Professorinnenanteils im Beobachtungszeitraum um 3,1 Prozentpunkte auf 27,4 % belegt die Effizienz des zur Zielerreichung eingesetzten Maßnahmenpakets. Der 2022 erreichte Wert liegt nahe an dem für den Stichtag 2026 definierten Zielwert von 28,0 %, jedoch zugleich weiterhin unter dem bundesdeutschen Durchschnittswert, der 2022 bereits auf 28,0 %<sup>4</sup> anstieg.

Das Verhältnis der Fortbildungsteilnahmen durch Beamtinnen und Beamte wurde im Berichtszeitraum ausgewogener. In Relation zum Geschlechterverhältnis in der Grundgesamtheit der verbeamteten Führungskräfte nehmen Beamtinnen das Fortbildungsangebot durchschnittlich stärker wahr. Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigen die Beschäftigten der Werteebene „EG 8 bis 5, SG 8 bis 4“ mit 45 % der Teilnahmen die stärkste Fortbildungsaktivität. Insgesamt sind mehr als zwei Drittel der Fortbildungsteilnahmen den Arbeitnehmerinnen

---

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt: Hochschule – Frauenanteile nach akademischer Laufbahn <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>; Abruf am 20.02.2024

<sup>3</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Tabelle „Fläche und Bevölkerung nach Ländern“, Werte für das Jahr 2022. (<https://www.statistikportal.de/de/bevoelkerung/flaeche-und-bevoelkerung>), Abruf 05.02.2024

<sup>4</sup> Statistisches Bundesamt – Frauen nach akademischen Laufbahnen: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>, Abruf 20.02.2024

zuzurechnen. Die Teilnahmezahl an Führungskräftefortbildungen verdoppelte sich in dieser Gruppe und wurden von den beiden höchsten Werteebenen wahrgenommen. Auch hier erfolgten über zwei Drittel der Teilnahmen durch Frauen.

Während die Vertretung von Frauen in den Vizepräsidien und Dekanatsämtern im Berichtszeitraum rückläufig war, entwickelte sich das Geschlechterverhältnis unter den Senats- und Fakultätsratsmitgliedern zur Parität bzw. Ausgewogenheit. In zwei Drittel der Fakultätsräte konnten deutliche Verbesserungen in der Repräsentation von Frauen erreicht werden.

## **4. Umsetzung und Anpassung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2026**

Nachfolgend wird zu den einzelnen im Gleichstellungskonzept 2020-2026 mit Blick auf die Handlungsfelder und Zielgruppen der Gleichstellungsentwicklung (s. 3.1) sowie auf die gleichstellungsorientierten Querschnittsaufgaben (s. 3.2) jeweils festgelegten Ziele und zielführenden Maßnahmen deren Umsetzungsstand zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2024 sowie die für den Zeitraum 2024-2026 geplante Fortsetzung bzw. Anpassung der Ziele und Maßnahmen dargelegt.

### **4.1 Handlungsfelder- und zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen**

Gleichstellungsbezogene Ziele und Maßnahmen wurden für die Handlungsfelder „Studium“ (s. 3.1.1), „Wissenschaftlicher Mittelbau“ (s. 3.1.2), „Professuren“ (s.1.3.3), „Leitungsgremien“ (s. 3.1.5) sowie „Mitarbeitende in Technik und Verwaltung“ (s. 3.1.5) festgelegt.

#### **4.1.1 Studium**

**Ziel:** *Aufrechterhaltung einer ausgewogenen Geschlechterstruktur bei den Gesamtstudierenden und Studienabschlüssen.*

*Zwischenstand:* Im Handlungsfeld „Studium“ liegt das Geschlechterverhältnis unter den Gesamtstudierenden und den Studienabschlüssen seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Wintersemester 2012/ 2013 stabil und gemäß § 3(5) des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGG) jeweils in einem ausgewogenen Bereich. Bei den Studienabschlüssen sind Frauen anteilig stärker vertreten als unter den Studierenden.

**Maßnahme 1:** *Die an der Universität implementierten Maßnahmen zur Studienorientierung jenseits von Geschlechterklischees werden geprüft und bei positiver Evaluation fortgeführt.*

*Das Maßnahmenpaket wird umgesetzt und in Teilen aktualisiert.* Die Angebote für Schülerinnen zur MINT-Studienmotivierung (z.B. Ferienworkshop „Physik für Schülerinnen“, MINT-Parcours für Schülerinnen, Beteiligung an der „Campus Thüringen Tour“) werden nach einer Unterbrechung auf Grundlage des Covid-19-Infektionsschutzgesetzes seit 2022 fortgesetzt und von der Zielgruppe weiterhin gut angenommen. Aufgrund der rückläufigen Teilnahmezahlen am „Zukunftstag /Girls‘ and Boys‘ Day“ für Schülerinnen und Schüler wird das Bewerbungs- und Veranstaltungskonzept zu diesem Format mit Blick auf die veränderten Informations- und Rezeptionsgewohnheiten der Zielgruppe derzeit überarbeitet.

Maßnahme 2: Teilnahme an der DZHW-Studierendenbefragung 2021 mit universitätsspezifischer Analyse bzgl. geschlechterbezogener Differenzen und potentieller Barrieren.

*Die Maßnahme wird umgesetzt.* Die DZHW- Online-Befragung („Studieren in Deutschland“) zur wirtschaftlichen und sozialen Lage von Studierenden wurde an der Universität beworben. Die bundesweiten Gesamtergebnisse zur 22. Sozialerhebung und zur Best3-Studie „Beeinträchtigt Studieren“ liegen seit Mitte/Ende 2023 vor und werden bezüglich geschlechtsspezifischer Differenzen analysiert. Im Rahmen der derzeit vorliegenden universitätsspezifischen Auswertungen liegen noch keine geschlechterdifferenzierten Daten vor.

Maßnahme 3: Maßnahmenentwicklung im Rahmen der Umsetzung der Strategie Lehre 2025

*Die Maßnahme wird umgesetzt.* Wie in den Prinzipien der Strategie Lehre 2025 expliziert, erachtet die Universität einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang unter Studierenden sowie zwischen Studierenden und Lehrenden als unabdingbare Voraussetzung für gelingendes Lernen. Die Maßnahmenumsetzung erfolgt insbesondere im Rahmen der Querschnittsaufgabe „Diskriminierungsschutz“ (s. 3.2.1). Speziell für die Zielgruppe Studierender wurden darüber hinaus folgende Maßnahmen zur Förderung wertschätzenden Verhaltens in Studium und Lehre entwickelt und implementiert:

- Einrichtung der Informationsseite „Heterogenität und Inklusion in der Lehre“ für Lehrende mit Informationen zu themenbezogener hochschuldidaktischen Beratungs- und Weiterbildungsangeboten, Informationsmaterialien zu gender- und diversitätskompetenter Lehre, Unconscious Bias in der Leistungsbeurteilung, dem Code of Conduct der Universität zu digitaler Lehre und zum bundesweiten Hochschulnetzwerk „Gender und Diversity in der Hochschullehre“ für den kollegialen Fachaustausch.
- Bearbeitung der Thematik in Workshops und Beratungsformaten der hochschuldidaktischen Servicestelle LehreLernen für Dozent:innen.
- Unterstützung des Promotionsprojektes „Diskriminierungserleben im Hochschulkontext“ im Sommersemester 2023 zur Identifikation von Diskriminierungserleben und -risiken im Studium und Lehre an der Universität Jena.

**Anpassung:** Das Ziel wird weiterverfolgt. Die zielführenden Maßnahmen werden fortgesetzt. Für ein genaueres Verständnis der gegebenen Geschlechterdifferenz zwischen der Studierenden- und Studienabschlussquote soll der potentielle Informationsbeitrag geschlechtsspezifischer Datenanalysen in dem 2021 gestarteten Pilotprojekt „Studienerfolgsmonitoring“ geprüft werden.

#### 4.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

Die im Gleichstellungsplan 2020-2016 formulierten Ziele und Maßnahmen wurden bislang wie folgt umgesetzt:

**Ziel 1:** Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau von 39,8 % in 2019 auf 43 % in 2026.

*Zwischenstand:* Das Ziel sieht eine Erhöhung des Frauenanteils um 3,2 Prozentpunkte im Sechsjahreszeitraum der Stichtage 2019 und 2025 vor. Mit einem Werteanstieg von 1,53 Prozentpunkten zeigt die Personalentwicklung einen Entwicklungsgradienten, der unter analogen Umsetzungsbedingungen die Zielerreichung zum Stichtag 2025 erwarten ließe.

**Ziel 2:** *Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen.*

*Zwischenstand:* Der Frauenanteil beim unbefristet beschäftigten Personal konnte von 35,0 % im Jahr 2019 um zwei Prozentpunkte auf 37,0 % im Jahr 2022 erhöht werden. Das Ziel wurde erreicht.

**Ziel 3:** *Erhöhung des Frauenanteils unter den grundmittelfinanzierten Beschäftigten.*

*Zwischenstand:* Unter den grundmittelfinanzierten Beschäftigten konnte der Frauenanteil bisher um 2,1 Prozentpunkte von 35,7 % in 2019 auf 37,6 % gesteigert werden. Das Ziel wurde erreicht.

**Maßnahme 4:** *Ursachenanalyse zum 2019 festgestellten Rückgang der Bewerberinnenanteile bei Stellenausschreibungen im Bereich EG 15Ü bis 13 und evidenzbasierte Maßnahmen zur Trendumkehr.*

*Die Maßnahme wird umgesetzt.* Die Stellenausschreibungspraxis der Universität wurde vor dem Hintergrund der Studienlage im Bereich geschlechtergerechtes Recruiting analysiert. Im Workshop „Frauen in Führungspositionen bringen – Austausch zu Strategien und Erfahrungen an der Universität Jena“ mit internen Expertinnen und Experten und Interessenvertretungen für Recruitings-, Gleichstellungs- und Marketingaufgaben werden im Sommersemester 2024 darauf aufbauend innovative Ansätze zur Problemlösung entwickelt. Auf dieser Grundlage werden praxisbezogene Empfehlung zur Rekrutierung von Bewerberinnen abgeleitet und den Personalverantwortlichen an der Universität in 2024 zur Verfügung gestellt.

**Maßnahme 5:** *Sensibilisierungsangebote zur Wirkung des Unconscious Bias in Personalauswahl und Leistungsbewertung für (angehende) Führungskräfte (themenspezifische Weiterbildungsangebote, niedrigschwellig, anlassbezogen und zeitflexibel abrufbares Videomaterial).*

*Die Maßnahme wurde zum fortlaufenden Einsatz implementiert.* Für die Universität Jena wurde der Online-Selbstlern-Zertifikatskurs „Unconscious Bias in Einstellungs- und Berufungsverfahren“ als niedrigschwellig und zeitflexibel nutzbares Weiterbildungsangebot für (angehende) Lehr- und Führungskräfte entwickelt. Das Instrument zielt auf Personalauswahlverfahren und Leistungsbewertungsprozesse für alle hochschulrelevanten Personalgruppen ab. Der Kurs sensibilisiert und informiert die Zielgruppe für die Wirkung unbewusster Urteilsverzerrungen bei der Einschätzung von Personen und der Beurteilung ihrer Leistungen in unterschiedlichen Personalauswahlformaten. Der Zertifikatskurs wird seit 2023 im Qualifizierungsportal der Universität regelmäßig angeboten. Ergänzend wird im Sommersemester 2024 das Format eines begleitenden Praxisworkshops erprobt, in dem die im Kurs behandelten Themen vertieft und erweitert werden.

Auf der Website „Wertschätzende Führung“ im Informationsportal „fair.miteinander – Gleichstellung und Diversität“ werden flankierend Informationsmaterialien (Videos, Broschüren) zur Themenrelevanz und zur ersten inhaltlichen Auseinandersetzung bereitgestellt. Weitergehend haben Mitglieder der Universität die Möglichkeit an den vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung in Absprache regelmäßig angebotenen Weiterbildungsformaten zu „Unconscious Bias in Personalauswahlverfahren“ sowie „Antidiskriminierung als Führungskompetenz“ teilzunehmen.

Zur weiteren Vermeidung von Unconscious-Bias-Effekten in konkreten Stellenbesetzungsprozessen

- wird für die Problematik im „Führungsentwicklungsprogramm“ für Führungskräfte im nichtwissenschaftlichen Bereich sensibilisiert,
- bietet der Leitfaden zur Personalauswahl der Universität Formblätter für die standardisierte Dokumentation zur Objektivierung der Qualifikationsprofile aller sich bewerbenden Personen sowie der an einem Vorstellungsgespräch Teilnehmenden.
- besteht für den Personalrat zudem die Möglichkeit, alle Personalauswahlprozesse einzusehen und an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.
- wurde der Workshop „Antidiskriminierung als Führungskompetenz“ im Weiterbildungsangebot für Juniorprofessoren/-professorinnen erprobt (z.B. 17.01.2024).

Maßnahme 6: Motivierung forschungsinteressierter und talentierter Studentinnen zur Promotion durch...

a) *gendersensible Ansprache und Erörterung wissenschaftlicher Interessen und Perspektiven (u.a. im Rahmen des Honours-Programms)*

*Die Maßnahme wird fortlaufend umgesetzt.* Die Bewerbung des „Honours-Programms für forschungsorientierte Studierende“ spricht Studentinnen erfolgreich als potentielle Teilnehmerinnen an. Das Geschlechterverhältnis bei den Programmteilnahmen der Jahre 2019-2023 entspricht mit einem Studentinnenanteil von 57,3 % dem Absolventinnenanteil bei Studienabschlüssen (57,8 % in 2022). Promotionsinteressierte werden im Rahmen der individuellen Karriereberatung und der Promovierendentage und Career Days der Graduierten-Akademie gendersensibel adressiert. Studentinnen mit Kind bzw. Kinderwunsch werden regelmäßig zur Perspektive „Promovieren mit Kind“ und „Frauen in Führungspositionen“ informiert.

b) *Reisekostenzuschüsse zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen zur Gewinnung von Einblicken in aktuelle Fragestellungen, Forschungsarbeiten und Diskussionen*

*Die Maßnahme wird fortlaufend umgesetzt.* Forschungsinteressierte Studentinnen können sich im Gleichstellungsbüro der Universität wie auch im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung um Reisekostenzuschüsse zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen bewerben. Die Maßnahme wird regelmäßig beworben und bereitgestellt.

c) *Relaunch des Projekts „Frauen in der Wissenschaft“ mit Portraits von Professorinnen der Friedrich-Schiller-Universität Jena als „Role-Models“ für erfolgreiche Wissenschaftlerinnen.*

*Die Maßnahme wurde umgesetzt.* Das Relaunch des 2011 initiierten Projektes wurde aktualisiert, in den Webauftritt der Universität eingebunden und 2020 im neuen Format online gestellt<sup>5</sup>. Mit der jährlichen Einladung neu an die Universität Jena berufener Professorinnen zur Teilnahme mit einem persönlichen Portrait und Interview wird die Maßnahme regelmäßig fortgeführt.

Maßnahme 7: Verstärkte (mediale) Bewerbung des Förderportfolios für Wissenschaftlerinnen.

*Die Maßnahme wird umgesetzt.* Das Förderportfolio für Wissenschaftlerinnen ist im Informationsportal „fair.miteinander – Gleichstellung und Diversität“ im Webauftritt der Universität online abrufbar und über die zentralen personal- und gleichstellungsrelevante Informationssites (z.B. Abteilung Personalentwicklung, Graduierten-Akademie, Gleichstellungsbüro, Diversitätsbüro, Familienbüro) universitätsintern verlinkt. Die Dekanate der

---

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

zehn Fakultäten wurden zu Online-Verweisen auf diese Seiten über ihre Fakultätsseiten eingeladen. Einzelveranstaltungen zur Gleichstellungsförderung werden in den News-lettern der Graduierten-Akademie für Postdocs und Promovierende sowie im universitären Qualifizierungsportal und Veranstaltungskalender beworben.

**Maßnahme 8:** *Personalbefragung zur Arbeitssituation an der Universität mit geschlechtsspezifischer Ergebnisanalyse.*

*Die Maßnahme wird vorbereitet. Ein themenbezogener Personalfragebogen wurde entwickelt. Dieser soll zunächst in einem Pretest im Februar 2024 geprüft und nach ergebnisbezogener Finalisierung im Rahmen einer Vollerhebung im Sommersemester 2024 eingesetzt werden.*

**Anpassung:** Unter den an der Universität veränderten Vorzeichen der seit Sommer 2023 zur Konsolidierung der Haushaltssituation notwendig umzusetzenden Personalkosteneinsparungen mittels Stellenwiederbesetzungssperre und Personalrückbau sind die Zielsetzungen aus dem Jahr 2020 neu zu bewerten. Angesichts des vorzunehmenden Personalstellenrückbaus in Höhe von ca. 100 Vollzeitbeschäftigungen und stark verminderter Rekrutierungsmöglichkeiten wird als vorrangiges Ziel für den Zeitraum 2024-2026 die geschlechtergerechte Gestaltung dieses Einsparungsprozesses sowie eine geschlechterparitätische Besetzung von Personalstellen im wissenschaftlichen Mittelbau und zumindest die Aufrechterhaltung der erreichten Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau sowie im grundmittelfinanzierten und unbefristet angestellten wissenschaftlichen Personal gesehen. Bezüglich der Bewerbung der zentralen Förderprogramme wird die Möglichkeit zum Einsatz von Videoformaten zur verbesserten Rezeption der Angebote über die Social-Media-Kanäle der Universität geprüft und bei positivem Ergebnis eingeleitet.

### 4.1.3 Professuren

**Ziel:** *Für das Jahr 2025 wird ein Professorinnenanteil von 28,0 % angestrebt.*

*Zwischenstand:* Seit der letzten Berichtslegung zum Stand 2019 konnte der Professorinnenanteil an der Kernuniversität um 3,1 Prozentpunkte von 24,3 % auf 27,4 % in 2022 erhöht werden. Die Entwicklung belegt die Effizienz des Maßnahmenpakets. Der erreichte Wert liegt mit Stichtag 2022 bereits nahe an dem für die Universität für den Stichtag 2025 definierten Zielwert.

Die im Gleichstellungsplan 2020-2026 zur Zielumsetzung vorgesehenen Maßnahmen wurden wie folgt umgesetzt:

**Maßnahme 9:** *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:*

- a) *Weiterbildungsangebot zum Unconscious Bias in Berufungsverfahren für die Korreferentinnen und Korreferenten in Berufungsverfahren.*
- b) *Nachfragebezogene analoge Angebote zum Unconscious Bias für Mitglieder von Berufungskommissionen.*
- c) *Erstellung niedrigschwelliger und zeitflexibel einsetzbaren Videomaterials zum Unconscious Bias in der Personalauswahl und Leistungsbewertung.*

*Die Maßnahmen wurden umgesetzt.* Die in der Berufsordnung festgelegten gleichstellungsfördernden Regelungen und Maßnahmen werden regelmäßig umgesetzt. In dem 2021 verabschiedeten Berufsleitfaden wird auf die Relevanz des Themas explizit in Kapitel 5.6 hingewiesen. Zur Umsetzung der Maßnahmen a-c wurde das Online-Selbstlern-tool „Unconscious Bias in Einstellungs- und Berufungsverfahren“, wie in Maßnahme 5 vorgestellt, entwickelt und mit weiteren Tools kombiniert.

- d) *Optimierung des Welcome- und Onboarding-Service für neuberufene Professorinnen mit Familie.*

*Die Maßnahme wurde umgesetzt.* Neben der Fortführung des Angebots der nach individuellen Interessen und Bedarfen ausgerichteten Stadtführungen für Professorinnen mit Ruf an die Universität Jena zur Demonstration der vielfältigen Attraktivität des potentiell neuen Lebensmittelpunkts wurde ein mehrgleisiges Förderportfolio für weibliche Führungskräfte in der Wissenschaft eingerichtet. Dieses beinhaltet insbesondere für neu ernannte Professorinnen Coaching-, Vernetzungs- und Weiterbildungsformate zu den Themen Hochschulmanagement, Personal- und Team-Führung, Konfliktmanagement, wissenschaftliches Networking.

- e) *Unterstützung bei der Gewinnung von Nachwuchsgruppenleiterinnen in Bereichen mit geringen Frauenanteilen (bspw. Onboarding, Kinderbetreuung, Kurzaufenthalte).*

*Die Maßnahme wurde eingeleitet.* Das unter 9d genannte Förderportfolio für weibliche Führungskräfte steht auch Nachwuchsgruppenleiterinnen offen. Eine Bedarfsprüfung und Entwicklung weitergehender zielgruppenspezifischer Angebote soll im Falle einer Finanzierungsmöglichkeit über das Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder entwickelt werden.

**Maßnahme 10:** *Entlastung von Professorinnen und Professoren für eine überproportional hohe Belastung durch Aufgaben in Berufungskommissionen und in anderen Gremien. Von der Entlastung werden hauptsächlich Professorinnen profitieren.*

*Möglichkeiten zur Umsetzung der Maßnahme wurden eruiert und eingeleitet.* Mit der erfolgreichen Antragstellung auf Förderung der Universität im Professorinnenprogramm 2030 im 1. Call 2023 wurde eine Finanzierungsmöglichkeit für diese Maßnahme eröffnet. Die Fördermöglichkeit der Maßnahme soll im Rahmen der Anträge von Einzelförderungen von Professuren geprüft werden. Im positiven Fall soll ein Konzeptentwurf für diese Maßnahme überarbeitet und zur Umsetzungsreife gebracht werden.

**Anpassung:** Die Erhöhung des Professorinnenanteils an der Universität wird als Ziel weiterverfolgt und soll auf der Grundlage des in der Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2021 bis 2025 festgelegten Zielwertes für den Dreijahres-Durchschnittswerts bei Ernennungen von 40 % mit einem Basiswert von mindestens 30 % umgesetzt werden. Die eingeführten Maßnahmen erwiesen sich als effizient und werden fortgeführt. Für die Maßnahmen 9 und 10 wird eine Förder- und Umsetzungsmöglichkeit im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 des Bundes und der Länder geprüft und im positiven Fall eingeleitet. Im Kontext der Konzeptentwicklung zu Maßnahme 10 soll auch geprüft werden, ob bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Bedarf und Notwendigkeit für eine Entlastung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Berufungskommissionen vorliegt.

#### 4.1.4 Leitungsgremien

**Ziel:** 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.

**Zwischenstand:** Eine Übereinstimmung der Professorinnenanteile in den Leitungsgremien und -positionen auf Universitäts- und Fakultätsebene mit denen der jeweils zugehörigen Struktureinheiten konnte zum Stichtag 2022 nur in Teilen erreicht werden. Eine Eruiierung möglicher interferierende Faktoren und kritische Prüfung der Zielstellung soll stattfinden. Als mögliche interferierende Faktoren kommen zunächst in Betracht (a) die zeitgleiche Anforderung nach § 85 (9) ThürHG an Professorinnen zur überproportional hohen Einbindung in Berufungskommissionen sowie (b) der Umstand, dass der Professorinnenanteil an den Struktureinheiten einerseits in nennenswertem Maße anstieg, aber nicht den Pool der tatsächlich für Gremienaufgaben verfügbare Professorinnen spiegelte, da Neuberufene sich gemeinhin erst nach einer persönlichen Orientierungsphase an der Universität zur Gremienarbeit bereit sehen.

Zur Zielerreichung sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

**Maßnahme 11:** *Proaktive Ansprache und Ermunterung von Frauen zur Übernahme von Leitungs- und Gremienpositionen.*

*Die Maßnahme wird umgesetzt:* Die erste Möglichkeit zur Umsetzung dieser Maßnahme seit der Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2020-2026 wurde im Rahmen der Gremienwahlen im Oktober 2022 wahrgenommen. Die nächste Gelegenheit wird die Vorbereitung der Gremienwahlen im Jahr 2025 bieten.

**Maßnahme 12:** *Angebot von individuellen bzw. Kleingruppen-Coachings für Professorinnen mit Gremienaufgaben zur Unterstützung ihrer Tätigkeit im Kontext der Minderheitensituation.*

*Die Maßnahme wird fortlaufend umgesetzt.* Die Abteilung Personalentwicklung stellt Professorinnen zur Vorbereitung auf die Übernahme einer Leitungsposition oder einer Aufgabe in einem Leitungsgremium bedarfsorientiert Individual- oder Kleingruppen-Coaching sowie Workshops zum Thema „Gremienarbeit an der Universität Jena“ (z.B. am 12.05.2023) bereit. Die Angebote sollen ihre Motivation zur Amtsübernahme bestärken, ihren Erfolg unterstützen und die Würdigung dieses Engagement seitens der Universität kommunizieren.

**Anpassung:** Vor dem Hintergrund der allgemein positiven Entwicklung der Frauenanteile in den Gremien sollen die eingeführten Maßnahmen im Vorfeld der Gremienwahlen 2025 fortgesetzt werden. Informationen zu bestehenden Hindernissen, mögliche Anreize und effektiven Unterstützungsangeboten für Professorinnen zur Übernahme von Leitungspositionen und Gremienaufgaben sollen eruiert werden. Auf Grundlage dieser Ergebnisse soll die Passfähigkeit des in der Zielstellung herangezogenen Referenzwertes geprüft und ggf. angepasst und geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Zielerreichung abgeleitet werden.

#### 4.1.5 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Für die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung wurden qualitative Ziele definiert, deren Erreichung an die Umsetzung der jeweils zugeordneten Maßnahmen gebunden ist.

**Ziel 1:** *geschlechtergerechte Personalauswahl für Stellen im nichtwissenschaftlichen Personal.*

*Zwischenstand:* Die Maßnahmen zur Unterstützung der Zielerreichung wurden eingeführt.

**Maßnahme 13a:** *Weiterbildungsangebot zu Unconscious Bias in der Personalauswahl*

**Maßnahme 13b:** *Erstellung niedrigschwellig und zeitflexibel einsetzbaren Videomaterials zum Unconscious Bias in der Personalauswahl und Leistungsbewertung*

*Die Maßnahmen 13 a-b wurden zur fortlaufenden Umsetzung eingeführt. Als flexibel im Qualifizierungsportal der Universität zugängliches Weiterbildungsangebot für (angehende) Führungskräfte wurde der auch für diese Zielgruppe passfähige multimediale Online-Selbstlern-Zertifikatskurs „Unconscious Bias in Einstellungs- und Berufungsverfahren“ und begleitende Angebote eingeführt (s. Maßnahme 5, 3.1.2).*

**Ziel 2:** *Identifikation von Gehalts- und Aufstiegsaspekten (Entgeltgerechtigkeit) mit geschlechtsbezogenen Auswirkungen (z.B. in Sekretariaten).*

*Zwischenstand:* Das Ziel wird für Teamassistenzen umgesetzt.

**Maßnahme 14:** *Reform der Eingruppierungs- und Aufstiegsregelungen auf der Grundlage der Überprüfung/Aktualisierung von Arbeitsplatzbeschreibungen.*

*Die Maßnahme wird umgesetzt. Eine Aktualitätsprüfung der Aufgabenprofile für Sekretariatsstellen/Teamassistenzen wurde durchgeführt. Insbesondere in den Sekretariatsbereichen dezentraler Einheiten ergaben sich Hinweise auf einen nennbaren Aufgabenzuwachs. Zur Objektivierung einer differenzierten Entgeltgruppen-Feststellung wurden Standard-Arbeitsvertragsbedingungen (AVB) entwickelt und Fakultätsleitungen und Führungskräfte um eine Aktualisierung der AVB-Profile für die Teamassistenzen in ihren Bereichen gebeten. Auf Grundlage dieser Informationen wurden zu tariflichen Höhergruppierungen von TV-L EG 5 auf TVL EG 6 entschieden. Eingruppierungen bei Neueinstellungen von Teamassistenzen werden ebenfalls auf Basis der neuen Standard-ABV-Formulare vorgenommen.*

**Ziel 3:** *Identifikation und Rückbau spezifischer Diskriminierungsfaktoren für Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich.*

*Zwischenstand:* Die Maßnahmen zur Zielerreichung werden vorbereitet.

**Maßnahme 15:** *Personalbefragung zur Arbeitszufriedenheit mit geschlechtsspezifischer Auswertung für das nichtwissenschaftliche Personal.*

*Die Maßnahme wurde eingeleitet. Ein Personalfragebogen zur Online-Erhebung von Diversitätsaspekten und Diskriminierungserlebnissen im Arbeitskontext an der Universität wurde entwickelt. Dieser wird in einem Pretest im Sommersemester 2024 geprüft, ergebnisbasiert finalisiert und eingesetzt.*

**Maßnahme 16:** *Ergebnisgestützte Entwicklung von Maßnahmen zum Rückbau identifizierter Diskriminierungsfaktoren.*

*Die Voraussetzungen zur Maßnahmenumsetzung werden geschaffen. Die Maßnahmenentwicklung setzt die Ergebnisauswertung der Online-Personalbefragung als Informationsgrundlage voraus und soll nach deren Abschluss voraussichtlich im Wintersemester 2024/2025 eingeleitet werden.*

**Ziel 4:** *Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen für nichtwissenschaftliche Beschäftigte.*

*Zwischenstand:* Die Maßnahmen befinden sich in Bearbeitung und werden in der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2020-2026 abgeschlossen.

**Maßnahme 17:** *Aufnahme von Problemen/Wünschen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familienverpflichtungen und Berufstätigkeit und hinsichtlich aktueller Entwicklungsmöglichkeiten im Tätigkeitsbereich in die zu führenden Mitarbeitendengespräche.*

**Maßnahme 18:** *Dementsprechende Anpassung der Leitfäden für Mitarbeitendengespräche.*

*Die Maßnahmen wurden eingeleitet. Der Leitfaden für die Mitarbeitendengespräche befindet sich zum Zeitpunkt der Berichtslegung in entsprechender Überarbeitung.*

**Anpassung:** Die zur Umsetzung der Ziele 1 und 2 eingesetzten Maßnahmen 13 a, b und 14 wurden eingeführt und sollen fortlaufend eingesetzt werden. Die zur Realisierung der Ziele 3 und 4 vorgesehenen Maßnahmen befinden sich zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Vorbereitung und Bearbeitung mit dem Ziel der Implementierung in der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans.

## 4.2 Gleichstellungsorientierte Querschnittsaufgaben und -ziele

### 4.2.1 Schwerpunktbereich „Diskriminierungsschutz“

Um auf die Beseitigung und Verhinderung jeglicher Benachteiligung ihrer Mitglieder und Angehörigen in Studium und Arbeit hinzuwirken, setzte sich die Universität im Gleichstellungsplan 2020-2026 fünf Handlungsziele:

**Ziel 1:** *Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Universitätsmitglieder und -angehörigen für Diskriminierungsrisiken und -schutz.*

*Zwischenstand:* Das Handlungsziel wurde im Berichtszeitraum in mehreren Linien umgesetzt und soll weitergeführt werden. Eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Facetten von Diskriminierung fand im Rahmen von Lehr- und Forschungsveranstaltungen der Fakultäten statt. Im Sommer 2021 wurde vor dem Hintergrund des neuen Leitbildes der Universität und der Vorbereitung der Antidiskriminierungsrichtlinie in zwei Diskussionsrunden die Gelegenheit zur universitätsöffentlichen Auseinandersetzung mit Diskriminierung und wertschätzenden Handeln an der Universität geboten. Zu Diskriminierungsaspekten im Studien- und Arbeitsalltag der Universität wurden/werden u.a. Rahmen der „Tage der Vielfalt“ jeweils hochschulöffentliche Workshops der Universität durchgeführt.<sup>6</sup> Als zeitflexibel nutzbares Informationsformat wurde über die

---

<sup>6</sup> Seit Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2020-2026 waren dies zum Beispiel: 20.05.2021: Workshop „#Hass im Netz: Hate Speech und Meinungsfreiheit“ / 21.05.2021: Workshop „Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in Studium und Arbeit“ / 01.06.2022: Workshop „Ally\*ing“ / 02.06.2022: Workshop „Empowerment-Workshop für Menschen mit

Website „Wertschätzendes Verhalten und Schutz vor Diskriminierung“<sup>7</sup> ein Zugang zu einem Online-Zertifikatskurs „Antidiskriminierung“ eingerichtet.

Zudem wurden themenbezogene Information auf Websites verfügbar gemacht:

- die Website „Wertschätzendes Verhalten und Schutz vor Diskriminierung“<sup>5</sup> mit Informationen zur Antidiskriminierungsrichtlinie, Beschwerdemanagement, Melde- und Kontaktstellen der Universität (Vizepräsidium für wissenschaftlichen Nachwuchs, Gleichstellung und Diversität)
- die Website „Informationsangebote“ des Diversitätsbüros informiert zum Beratungsangebot des Büros und Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten in Diskriminierungsfällen (Diversitätsbüro)
- die Website „STOPP bei sexualisierter Belästigung!“ des Gleichstellungsbüros informiert zum Umgang mit sexualisierter Belästigung“<sup>8</sup>
- die Website „Sexualisierte Gewalt im Sport“<sup>9</sup> der Arbeitsgemeinschaft "Prävention sexualisierter Gewalt im Hochschulsport" informiert zum Thema sowie zu Konzept, Einsatz von „Consent Cards“ und Beratungsstellen.

**Ziel 2:** *Sensibilisierung und Angebote für die Hochschulöffentlichkeit zu wertschätzender Kommunikation, Umgang mit Konflikten sowie (sexueller/sexualisierter) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Hate Speech.*

*Zwischenstand:* Das Handlungsziel wurde im Berichtszeitraum umgesetzt und soll weitergeführt werden. Zur themenbezogenen Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung der Hochschulöffentlichkeit deklariert die Universität in der Präambel ihrer Grundordnung und in ihrem Leitbild ihr Bekenntnis zu Gleichstellung und Diversität sowie ihr Eintreten für die Beseitigung und Verhinderung jeglicher Benachteiligungen ihrer Mitglieder und Angehörigen als Leitlinien ihres Selbstverständnisses und Handelns. Mit der Verabschiedung einer Antidiskriminierungsrichtlinie durch den Senat (s. Ziel 4) kommuniziert die Universität ihren Code of Conduct. Alle Hochschulangehörigen sowie alle neu an die Universität kommenden Studierenden und Beschäftigten wurden/werden hierzu informiert. Weiterhin wurden/werden im Qualifizierungsportal der Universität sowie im Rahmen der „Tage der Vielfalt“ regelmäßig themenbezogene Veranstaltungen zielgruppenbezogen und -übergreifend angeboten.<sup>10</sup>

**Ziel 3:** *Angebot für (angehende) Führungskräfte zur Auseinandersetzung mit dem Unconscious/Gender-Bias in der Personal- und Leistungsbewertung.*

*Zwischenstand:* Das Angebot wurde für einen perspektivisch fortlaufenden Einsatz eingeführt. Das zur Umsetzung des Ziels eingeführten Angebotsportfolio wird unter Maßnahme 5 (s. 3.1.2) vorgestellt.

---

Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen“ / 24.11.2023: Workshop „Diskriminierungen (auch) ein Problem an der Uni. Konzepte, Ursachen und Handlungsmöglichkeiten“.

<sup>7</sup> <https://www.uni-jena.de/antidiskriminierung>

<sup>8</sup> <https://www.uni-jena.de/gsb-stoppe-bei-sexualisierter-belaestigung>

<sup>9</sup> <https://www.hochschulsport.uni-jena.de/unisport-jena/sexualisierte-gewalt-im-sport>

<sup>10</sup> Beispiele: 10.05.2021: Workshop „Wertschätzende Kommunikation – Wie Sie die Dinge klar auf den Punkt bringen können, ohne Ihr Gegenüber zu verletzen“ (für alle Hochschulangehörige) / 08.02.2024: Gute wissenschaftliche Praxis und der Umgang mit Konflikten im Forschungsalltag / 23.02.2024: Workshop „Impulse zur Promotionsbetreuung: Konflikte mit Promovierenden – Konfliktlösungen gut vorbereiten und aufsetzen“ / 27.02.2024: Workshop „Successful communication in stressful work situations“ / 24.05.2024: Fehler als Lerngelegenheiten nutzen – Fehlerkultur stärken“

**Ziel 4:** Antidiskriminierungsrichtlinie.

*Zwischenstand:* Die „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Friedrich-Schiller-Universität Jena“ trat im Februar 2023 in Kraft. Sie beinhaltet auch eine Novellierung des Beratungs- und Beschwerdemanagements der Universität. Die Richtlinie hat Gültigkeit für alle Mitglieder und Angehörige der Universität und bezieht sich auf sämtliche Studien- und Arbeitskontexte sowie analoge und digitale Kommunikation.

**Ziel 5:** Schulung von Beratungspersonen zur Beratung von Universitätsmitgliedern und -angehörigen bei Diskriminierungserfahrungen.

*Zwischenstand:* Schulungen wurde 2023 umgesetzt. Eine bedarfsorientierte Weiterführung ist vorgesehen. Für die Beratende in den Kontaktstellen der Universität zur (Erst-)Beratung von Betroffenen mit Diskriminierungserlebnissen wurde ein Ganztagesworkshop mit Referentinnen des Antidiskriminierungsbüros Sachsen angeboten (17.10.23). Zur Beratung für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wurde eine Schulung insbesondere für die Mitglieder des Gleichstellungsbeirats organisiert (22.11.2023). Darüber hinaus hatten die (Erst-) Berater/innen der Universität Jena die Möglichkeit, an zwei analogen Angeboten des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung teilzunehmen (z.B. 27./28.10.2022/ 19.04.2023). Der themenbezogene Weiterbildungsbedarf für Beratende soll weiterhin regelmäßig erhoben und bedient werden.

**Anpassung:** Die Handlungsziele im Bereich Diskriminierungsschutz wurden umgesetzt. Die Antidiskriminierungsrichtlinie soll nach einer Pilotphase evaluiert, die Formate zur Information und Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit sollen fortgeführt werden. Zu den Beratungsschulungen sollen regelmäßig Bedarfsabfragen durchgeführt und ergebnisabhängig Angebote bereitgestellt werden.

#### 4.2.2 Schwerpunktthema „Familienfreundlichkeit“

Die Universität Jena unterstützt Studierende und Beschäftigte durch multiple Angebote bei der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit Studium und Berufstätigkeit. Mit dem im Gleichstellungskonzept 2020-2026 festgelegten Ziel soll speziell die Planung des Karrierefortgangs in der Übergangssituation einer Familiengründung oder -erweiterung unterstützt werden.

**Ziel:** Beschäftigten soll vor familiären Auszeiten durch eine sorgfältige Vorab-Klärung der Rahmenbedingungen des Projekt- und Karrierefortgangs und der Konditionen des Wiedereinstiegs größere Planungssicherheit ermöglicht werden.

*Zwischenstand:* Die zur Zielerreichung vorgesehen Maßnahme ist in Bearbeitung.

*Maßnahme 19:* Hierzu soll ein Informations- und Gesprächsleitfaden für ein bei Bekanntwerden anstehender familiärer Auszeiten durchzuführendes strukturiertes Clearing- und Karrieregespräch „Hochschule mit Familie“ zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden entwickelt werden.

Die Maßnahme wurde eingeleitet. Die Entwicklung des beschriebenen Informations- und Gesprächsleitfadens befindet sich zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Arbeit und soll 2024 vorliegen.

**Anpassung:** Die Entwicklung des Informations- und Gesprächsleitfadens wird abgeschlossen und das Personalführungsinstrument im Personalbereich implementiert. Für Mitarbeitende und Vorgesetzte sollen Anwendungsschulungen entwickelt und angeboten werden.

#### 4.2.3 Schwerpunktthema „Qualitätsentwicklung“

Die vier im Gleichstellungsplan 2020-2026 festgelegten Handlungsziele zur Qualitätssicherung und -entwicklung werden an der Universität fortlaufend umgesetzt.

**Ziel 1:** *Das Gleichstellungsmonitoring und geschlechterdifferenzierte Diversitätsmonitoring soll fortgesetzt werden.*

*Zwischenstand:* Die Zielumsetzung wird fortlaufend bearbeitet. Der Gleichstellungsmonitor-Report zum Berichtsjahr 2022 beinhaltet Längs- und Querschnittsanalysen zur Gleichstellungsentwicklung und -performanz in den studien- und personalrelevanten Handlungsfeldern für die Gesamtuniversität, die Kernuniversität und die zehn Fakultäten. Die seit 2018 jährlich erstellten Factsheets „Gleichstellung im Blick“ informieren in Kurzform zu den Geschlechterverhältnissen in den einzelnen Personalgruppen, zentralen Gremien, Berufungsverfahren sowie bei den Qualifizierungsabschlüssen in den Berichtsjahren.

Die im Diversitätsmonitoring-System der Universität vorgesehene inkrementelle Erweiterung der geschlechterdifferenzierten Datenbasis zu Diversitätsmerkmalen und Diskriminierungserfahrungen wurde vorangebracht durch u.a.

- die sukzessive Integration diversitätsbezogener Fragen in Fragebogenerhebungen der Universität (z.B. Systemakkreditierung Lehre)
- Unterstützung einer Studierendenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität im Rahmen einer Dissertation im Sommersemester 2023,
- Vorbereitung einer Online-Personalbefragung zur Diversitätsstruktur und zu Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten in Wissenschaft, Administration und Technik zur Durchführung im Sommersemester 2024.

**Ziel 2:** *In Zusammenarbeit mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung sollen Angebote zur Kompetenzentwicklung für die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure der Thüringer Hochschulen beschlossen und beworben werden.*

*Zwischenstand:* Das Handlungsziel wird fortlaufend umgesetzt. Im Rahmen der Teilnahme der Universität Jena im wissenschaftlichen Beirat und ihrer „dezentralen“ Mitarbeit bringt sich die Universität kontinuierlich in die Arbeit des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung ein. Hierbei werden Bedarfe der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure regelmäßig beachtet und Umsetzungsmöglichkeiten in Absprache mit der TKG-Geschäftsführung und den dezentralen Mitarbeitenden der Thüringer Hochschulen beraten. Angebote werden an der Universität Jena beworben.

**Ziel 3:** *Kooperationen mit internen und externen Kompetenzträgerinnen und -trägern sollen eingegangen und fortgesetzt werden.*

*Zwischenstand:* Die bestehenden Kooperationen mit Hochschul-Netzwerken zur Gleichstellungsförderung<sup>11</sup> wurden fortgesetzt. Im Berichtszeitraum neu etabliert wurden

---

<sup>11</sup> „Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung“, „Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.“ (BuKoF), der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Thüringen (LaKoG), „Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten“, „Forum Mentoring – Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft e.V.“.

die Mitgliedschaft im bundesweiten Netzwerk „Antidiskriminierung an Hochschulen“ (2020) und die Mitgliedschaft im bundesweiten „Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden“ (2021).

**Ziel 4:** Externe Evaluationen und Benchmarkings sollen weiterhin wahrgenommen werden (z.B. Total E-Quality Award 2021, DFG-Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards etc.)

*Zwischenstand:* Maßnahmen zur Realisierung des Handlungsziels werden fortlaufend umgesetzt. Die Universität Jena beteiligt sich regelmäßig an externen Evaluationen und Benchmarkings. Aktivitäten im Berichtszeitraum waren/sind:

- Auszeichnung des Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Jena mit dem Prädikat "Gleichstellungsstarke Hochschule"<sup>12</sup> mit Förderzusage zur Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder in besonderem Umfang (Ausschreibung 2023).
- Auszeichnung mit dem Total E-Quality Nachhaltigkeitspreis für die fünfte Zertifizierung in Folge – mit Zusatzprädikat Diversity (2021)
- Re-Zertifizierung des Jenaer Familiensiegels (2021); Neubewerbung 2023
- Thüringer Siegel für Gesunde Arbeit in Gold (2021).
- Berichtlegung im Rahmen der DFG-Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu den Themen „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“, „Umgang der Friedrich-Schiller-Universität mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“ (2021)

Weiterhin wird sich die Universität Jena turnusgemäß um das Total-Quality-Prädikat bewerben, einen Bericht im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an die Deutsche Forschungsgemeinschaft einreichen und ihre Gleichstellungsstrategie und -praxis im Rahmen von Projektstudien externen Prüfungen unterziehen.

**Anpassung:** Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung der Gleichstellungsarbeit der Universität Jena soll, wie beschrieben, fortgesetzt werden.

---

<sup>12</sup> <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2024-02.pdf>