



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Gleichstellungsplan

2014 – 2020

Inhalt

| | | |
|-----------|--|----------|
| 1. | Vorwort des Präsidenten | 3 |
| 2. | Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Friedrich-Schiller-Universität | 3 |
| 2.1 | Gleichstellungsstrategie | 3 |
| 2.2 | Strukturen des Gleichstellungsmanagements | 4 |
| 3. | Analyse der Beschäftigungsstruktur und Personalentwicklung | 6 |
| 3.1 | Beamtinnen und Beamte | 6 |
| 3.2 | Arbeitsnehmerinnen und Arbeitnehmer | 7 |
| 3.3 | Wissenschaftsbereich | 8 |
| 3.4 | Leitungsgremien | 8 |
| 4. | Gleichstellungsziele und -maßnahmen | 8 |
| 4.1 | Gleichstellungsorientierte Querschnittsaufgaben und –ziele | 8 |
| 4.1.1 | Vertiefung der Sensibilität und Kompetenz für Genderaspekte, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit | 8 |
| 4.1.2 | Familienfreundlichkeit | 10 |
| 4.1.3 | Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit | 12 |
| 4.1.4 | Gleichstellungsorientiertes Ressourcenmanagement | 12 |
| 4.2 | Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen | 13 |
| 4.2.1 | Studierende und Studienabschlüsse | 13 |
| 4.2.2 | Wissenschaftlicher Mittelbau | 14 |
| 4.2.3 | Professuren | 15 |
| 4.2.4 | Leitungsgremien | 16 |

Tabellen

1. Vorwort des Präsidenten

Die Friedrich-Schiller-Universität (FSU) setzt sich nachdrücklich für die in Artikel 3 (2) des Grundgesetzes festgelegte Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein. Tatsächlich steht der Gesetzestext bis heute weniger für die gesellschaftliche Wirklichkeit denn für ein Programm. Entsprechend ist die Umsetzung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in den universitären Strukturen, Konzepten und Prozessen ein definiertes Leitziel der Universität¹. Als Forschungs- und Bildungsstätte ist sich die FSU dabei ihrer doppelten Verantwortung bewusst, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sowohl in ihrer Organisationsstruktur und -kultur durchgängig und nachhaltig zu verankern wie auch durch ihre Modellwirkung und die chancengerechte Qualifizierung von Frauen und Männern für gesellschaftliche Führungspositionen einen Beitrag zu gleichstellungsbezogenen Veränderungsprozessen in der Gesellschaft zu leisten. Dies gilt umso mehr, da die gleichberechtigte Einbindung von Frauen und Männern mit sozial und kulturell vielfältigen Kenntnissen, Erfahrungen und Interessen die Entstehung kreativer Fragestellungen und Problemlösungen begünstigt und damit die Innovationskraft, Exzellenz und Zukunftsfähigkeit von Universität und Gesellschaft stärkt. Gleichstellung und Chancengerechtigkeit implizieren mithin eine Wertsteigerung – ein Verständnis, das sich auch im gleichstellungsorientierten Leitbild der FSU „Equality and Excellence“ ausdrückt.

2. Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Friedrich-Schiller-Universität

Zur durchgängigen und nachhaltigen Umsetzung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Universität verpflichtete sich die FSU 2011 mit Beschluss des aktuellen Gleichstellungskonzeptes durch den Senat zur Implementierung der Gender-Mainstreaming-Strategie im Rahmen der Organisationsentwicklung und schuf die hierfür notwendigen konzeptionellen und strukturellen Voraussetzungen.

a. Gleichstellungsstrategie

In diesem Kontext wurde eine Gesamtstrategie für die forschungs- und evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit entwickelt. Diese bezieht sich auf alle Handlungsfelder, Bereiche und Ebenen der Universität. Die Gleichstellungsarbeit der FSU wirkt in die zentralen Aufgabengebiete der Universität, indem sie die Entwicklung gendergerechter Bedingungen in Forschung, Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Berufstätigkeit befördert, Themen setzt und Standards definiert. Ihre übergeordneten Ziele sind die nachhaltige Realisierung

- gendergerechter Partizipations- und Evaluationsbedingungen für Studierende und Beschäftigte; aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Berei-

¹ z.B. Ziel- und Leitungsvereinbarungen; STEP 2020

chen und Ebenen des Wissenschaftssystems wird in dort die Einbindung und Karriereförderung von Frauen aktiv verfolgt;

- einer Chancengerechtigkeit in der Potentialentfaltung und Karriereentwicklung;
- einer gelingenden Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Berufstätigkeit mit Familienverantwortung und -pflichten.

Diese Ziele sind für die Handlungsfelder spezifiziert, in Teilziele differenziert und jeweils mit zielführenden Strategien und Maßnahmen im Sinne von Ziel-Mittel-Relationen verknüpft. Im Rahmen einer Zielanalyse wurden folgende Faktoren als entscheidend für eine gleichstellungsorientierte Entwicklung identifiziert und zu Arbeitsschwerpunkten gemacht:

- (1) Genderforschung mit Fokussierung auf hochschulspezifische Fragestellungen zur Gestaltung gender- und familiengerechter Partizipations-, Evaluations- und Personalentwicklungsstrukturen und -prozesse;
- (2) fortschreitende forschungsgestützte Integration von Gleichstellung in universitäre Strukturen, Konzepte und Verfahrensabläufe der Personalentwicklung für alle Bereiche und Karrierephasen;
- (3) Unterstützung der Universitätsangehörigen, insbesondere der Führungskräfte bei der Umsetzung dieser Konzepte;
- (4) Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur durch die Förderung der Sensibilität und Kompetenz für Gender- und Gleichstellung an der Hochschule;
- (5) evidenzbasierte Optimierung familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen und eine auf diesen Strukturen gestützte familienfreundliche Kultur;
- (6) gleichstellungsorientiertes Ressourcenmanagement;
- (7) die kontinuierliche evidenzbasierte Qualitätssicherung und -entwicklung auf der Basis interner und externer Evaluationsergebnisse mit folgenden Dimensionen:
 - (a) Interne Evaluationen:
 - i. prozessbegleitendes Gender Monitoring und Reporting zur Evaluierung der Gesamtstrategie, des Gleichstellungsniveaus und der Effizienz der eingesetzten Maßnahmen
 - ii. jährliche Studierendenbefragung im Rahmen der Systemakkreditierung Lehre mit einer Prüfung der Befragungsergebnisse auf signifikante Geschlechterdifferenzen
 - iii. Befragung studierender Eltern im Rahmen der Systemakkreditierung Lehre (2010)
 - iv. Postdoc-Studie der Friedrich-Schiller-Universität unter besonderer Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit in der Postdoc-Qualifizierung (2011)
 - (b) Externe Evaluationen:
 - i. Teilnahme an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (2009, 20011, 2013)
 - ii. Total E-Quality Award (2008, 2011, 2014)

- iii. Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (2008, 2014)
- iv. Teilnahme an verschiedenen BMBF-Forschungsprojekten zur Evaluierung und Weiterentwicklung der gleichstellungs- und familienfreundlichen Strategien und Maßnahmen 2012-2014 (s. 2.2)

b. Strukturen des Gleichstellungsmanagements

Gleichstellung ist als strategische Führungs- und Querschnittsaufgabe organisiert. Die Verantwortlichkeiten im Gleichstellungsmanagement sind nach dem Prinzip der Gewaltenteilung in voneinander unabhängigen, aber sowohl horizontal wie auch vertikal eng verzahnten Kooperationsstrukturen verankert: (a) Strategische Steuerung und Qualitätsmanagement des Gleichstellungsprozesses liegen im Verantwortungsbereich der Hochschulleitung beim Vizepräsidenten für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung. Dieser wird durch die Strategische Steuerungsgruppe Gleichstellung unterstützt – ein Gremium, das sich, unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten und Fakultätsvertretungen, aus den Führungskräften der zentralen und dezentralen Struktureinheiten zusammensetzt und dadurch eine Integration der Gleichstellungsaufgabe in alle universitären Handlungsfelder ermöglicht. (b) Die Umsetzung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen erfolgt innerhalb der Struktureinheiten unter Verantwortung der jeweiligen Führungskräfte und in Kooperation mit den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Leitungs- und Arbeitsebene sind sowohl intern als auch fakultätsübergreifend vernetzt (Beirat der Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungsforum der Dekane und Dekaninnen). (c) Die unabhängige Interessenvertretung aller Universitätsangehörigen in den Steuerungsgremien und die persönliche Ombudsberatung erfolgen durch die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte begleitet zudem die Arbeit des Vizepräsidenten in beratender und qualitätssichernder Funktion.

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit setzen familienfreundliche Organisationsstrukturen voraus, die Frauen und Männern gleichermaßen die Möglichkeit zur Vereinbarung von Partnerschaft, Familie mit Studium, Ausbildung und Berufstätigkeit eröffnen. Der Aufgabenbereich „Familienfreundlichkeit“ liegt in der Zuständigkeit des Personaldezernats und beinhaltet die evidenzbasierte Steuerung mit der (Re-)Konzeptualisierung und Implementierung geeigneter Strukturen und Maßnahmen sowie Serviceleistungen zur Vereinbarung von Studium/Beruf mit Familienpflichten für alle Universitätsangehörige durch das Hochschulfamilienbüro, den Dual Career Service, flexible Kinderbetreuungsangebote etc.

Zur Qualitätsentwicklung bei der Umsetzung von Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit pflegt die FSU Kooperationen mit externen Kompetenzträgerinnen und -trägern. Hierzu gehören

- mit dem Schwerpunkt „Gleichstellung/Chancengerechtigkeit“:
 - die aktive Mitgliedschaft in der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG, BuKoF);

- das mit seiner Geschäftsstelle an der FSU angesiedelte und von ihr federführend betreute Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung der Thüringer Hochschulen;
 - die aktive Mitgliedschaft in den drei Dual-Career-Netzwerken Thüringen, Mitteldeutschland und Deutschland;
 - das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen als Kooperationsprojekt des Universitätsbundes Halle-Jena-Leipzig;
 - die aktive Mitgliedschaft im Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft „Forum Mentoring e.V.“;
 - die aktive Mitgliedschaft im bundesweiten Netzwerk Gleichstellungscontrolling;
- mit dem Schwerpunkt „Familienfreundlichkeit“:
- das Studentenwerk Thüringen;
 - die Stadt Jena;
 - die aktive Mitgliedschaft im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“;
 - die aktive Mitgliedschaft im Jenaer Bündnis für Familie;
 - die Mitgliedschaft im BMBF-Institutionennetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

3. Analyse der Beschäftigungsstruktur und Personalentwicklung

An der FSU (Kernuniversität) waren zum Stichtag 30.06.2014 insgesamt 3.447 Personen beschäftigt. Mit einem Anteil von 48 % Frauen und 52 % Männern liegt das Geschlechterverhältnis in einem ausgewogenen Bereich² (s. Tab. 1a). Dies ist auch für die Geschlechterverteilung bei Voll- und Teilzeitbediensteten (Frauenanteile von 45 % bzw. 54 %) festzustellen. Unter den Altersteilzeitbediensteten und den Bediensteten ohne Bezüge (z.B. in Elternzeiten) sind Frauen hingegen mit jeweils drei Vierteln der entsprechend Beschäftigten deutlich überrepräsentiert. Diese freiwillig eingegangenen Arbeitszeitreduzierungen spiegeln das klassische Geschlechterrollenmodell, demzufolge Frauen noch bevorzugt Erziehungs- und Pflegezeiten sowie die Rolle der „Zuverdienerinnen“ wahrnehmen.

In Differenz zu den meisten Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes ist die Personalstruktur an Hochschulen in einen wissenschaftlichen und einen wissenschaftsstützenden Bereich (z.B. Verwaltung, Sekretariate, technische Dienste, Wissenschaftsmanagement) mit typischerweise unterschiedlichen Geschlechterverteilungen gegliedert. Da diese Strukturen quer durch die betrachteten Dienstverhältnisse verlaufen, lässt sich eine analytische Trennung dieser Bereiche aus den für den Gleichstellungsplan vorgegebenen statistischen Erhebungen nur sehr begrenzt ableiten. Bei einer differenzierten Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse ist diese Überlagerung zu berücksichtigen.

² s. Thüringer Gleichstellungsgesetz vom 6. März 2013, § 3, Absatz 5

3.1 Beamtinnen und Beamte

In der Gesamtgruppe der Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil bei lediglich 21 % (s. Tab. 1a und b). Diese Unterrepräsentanz ist ausschließlich auf das Geschlechterverhältnis in der zahlenmäßig dominierenden Sparte des „höheren Dienstes“ zurückzuführen. Hierzu zählen gemäß den statistischen Vorgaben die vornehmlich dem wissenschaftlichen Bereich zuzuordnenden Besoldungsgruppen C1-C4 und W1-W3, deren Stelleninhaberinnen und -inhaber überwiegend wissenschaftliche Assistenzen, Oberassistenzen, Juniorprofessuren und Professuren bekleiden. Frauen partizipieren auf dieser höchsten Wertebene bisher lediglich zu 18 %. Ein hierzu konträres Bild der Frauenbeteiligung ergibt sich mit Blick auf den personell geringer besetzten gehobenen und mittleren Dienst, in dem Frauen deutlich dominieren. Im gehobenen Dienst stellen Frauen 79 % und mittleren Dienst 67 % des Personals.

An Leitenden Funktionen sind Beamtinnen insgesamt zu 16 % beteiligt (s. Tab. 2b). Die Diskrepanz zwischen der weiblichen Gesamt- und Führungspartizipation ist für die B3+R3+C4+W3-Besoldeten (jeweils 14 %) und A16+R2+C3+W2-Besoldeten (jeweils 16 %) (s. Tab. 2b) nicht festzustellen, sondern trifft nur für die Gruppe der A15+R1+C2+W1-Verbeamteten mit 36 % Frauenbeteiligung und 20 % weiblichem Führungspersonal zu (s. Tab. 2b), auch weil z.B. Juniorprofessuren gemeinhin Lehrstühlen zugeordnet sind. Sachgebiets- und Geschäftsleitungen haben zu 70 % Frauen inne.

Das Interesse der FSU an einer aktiven Förderung von Frauen unter den verbeamteten Beschäftigten zeigt ein Frauenanteil von 71 % an den Beförderungen (s. Tab. 3a). Von den aus dem höheren Dienst Beförderten waren 100 %, von den aus dem gehobenen Dienst beförderten waren 67 % weiblich.

Stellenbesetzungsverfahren in diesem Bereich 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 mit 17 % niedriger als der an der FSU gegebene Anteil weiblicher Beschäftigter (18 %, s.o.). Der Frauenanteil an den Einstellungen (15,4 %) entspricht weitgehend dem Bewerberinnenanteil (16,9 %). Die Differenz von 1,5 Prozentpunkten ist maßgeblich auf die geringe Gesamtzahl der neu Eingestellten zurückzuführen, bei der eine Veränderung von nur einer Person in einer Differenz von 8 Prozentpunkten resultieren würde.

Das Geschlechterverhältnis bei den Fortbildungsveranstaltungen war ausgewogen. 43 % der Teilnehmenden waren männlich, 57 % weiblich (s. Tab. 5a). Vergleichbar war die Geschlechterverteilung bei der Teilnahme an Führungskräftefortbildungen (s. Tab. 5b). Bei den Vollzeitbeschäftigten waren Männer und Frauen ausgewogen an Fortbildungsveranstaltungen (48 % Frauenanteil) und Führungskräftefortbildungen (52 % Frauenanteil) beteiligt. Unter den (Alters-)Teilzeitbediensteten und Beurlaubten ohne Bezüge nahmen ausschließlich die in diesen Gruppen zahlenmäßig dominierenden Beamtinnen Fortbildungsveranstaltungen wahr.

3.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist mit Anteilen von 49 % männlichen und 51 % weiblichen Beschäftigten eine annähernde Gleichverteilung der Geschlechter (s. Tab. 1a und c) festzustellen. Auch auf den einzelnen Wertebenen ist das Verhältnis von Frauen und Männern überwiegend ausgewogen. Der mit 41 % geringste Frauenanteil liegt in der überwiegend im Wissenschaftsbereich beschäftigten Entgeltgruppe EG 15Ü bis E13 vor. Eine stärkere Beteiligung von Frauen ist im wissenschaftsstützenden Bereich bei Personen mit abgeschlossenen Ausbildungsberufen (73 %; EG 8 bis 5; SG 8 bis 4) sowie unter den geringfügig Beschäftigten (67 %) festzustellen.

Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitenden Funktionen (vgl. Tab. 2c) sind Frauen mit 38 % insgesamt tendenziell unterrepräsentiert. Auch hier gibt es Unterschiede bezüglich der Hierarchieebene. Im höheren Dienst stellen Frauen knapp 20 % der Führungskräfte, im gehobenen Dienst hingegen 63 %.

Unter den Teilzeitbediensteten ist das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Referats- und Sachgebietsleitungen (E13-E15) mit einem Frauenanteil von 50 % ausgewogen, bei den Sachgebiets- und Geschäftsleitungen (E 10-13, S 15-18) sind alle teilzeitgeführten Leitungsfunktionen weiblich besetzt.

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. Insgesamt 71 % der Höhergruppierungen betrafen Frauen (vgl. Tab. 3b).

Fortbildungsveranstaltungen (vgl. Tab. 5a) wurden insgesamt überwiegend von Frauen (68 %) in Anspruch genommen. Dies trifft vor allem für den wissenschaftsstützenden Bereich zu (E4-E12+SG 2-18). In den überwiegend wissenschaftlich besetzten Entgeltgruppen (E15Ü – E13) war die Geschlechterverteilung bei Weiterbildungen ausgewogen. An Fortbildungen für Führungskräfte nahmen ausschließlich Frauen teil (vgl. Tab. 5b).

3.3 Wissenschaftsbereich

Im Wissenschaftsbereich der Kernuniversität ist das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden sowie bei den abgeschlossenen Studien und Promotionen ausgewogen. Bei den abgeschlossenen Habilitationen waren Frauen im Prüfungsjahr 2013 nur mit 28,6 % vertreten. Mit Blick auf die abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen ist in den vergangenen Jahren in diesem Bereich jedoch ein deutlich ansteigender Trend festzustellen.

Bei den Professuren ist im Zeitraum von 2009-2013 ein leichter, aber stetiger Anstieg mit einer tendenziellen Stagnation zwischen 2012 und 2013 festzustellen. 2013 betrug der Professorinnenanteil 15,6 %. Mit Blick auf die W-Gruppen stieg der Anteil von Frauen an den

W3/C4 und den W1-Professuren seit 2009 stetig. Für die W2-Professuren ist eine rückläufige Tendenz festzustellen.

Im wissenschaftlichen Mittelbau waren Wissenschaftlerinnen 2013 mit 38,9 % tendenziell unterrepräsentiert. Für diese Gruppe ist seit 2009 keine wesentliche Entwicklung im Geschlechterverhältnis festzustellen.

Differenziert nach Grund- und Drittmittelfinanzierung des gesamten wissenschaftlichen Personals ist festzustellen, dass sich die bestehende Diskrepanz zwischen den jeweiligen Frauenanteilen mit einer deutlich geringeren Anstellung von Frauen über Grundfinanzierung seit 2009 stetig verringert hat. 2013 waren 35 % des grundmittelfinanzierten und 36 % des drittmittelfinanzierten Personals weiblich.

3.4 Leitungsgremien

Zum Stichtag (30.06.2014) waren ein Drittel der Prorektorate und damit ein Fünftel der Hochschulleitung durch eine Frau repräsentiert. Ein Zehntel der Fakultätsleitungen war weiblich. 20 % der Senatsmitglieder mit beschließender Stimme waren Wissenschaftlerinnen, darunter keine Professorinnen. Unter den Senatsmitgliedern waren 19 % weiblich. In den Leitungsgremien der FSU waren Frauen damit deutlich unterrepräsentiert.

4. Gleichstellungsziele und -maßnahmen

Die Gleichstellungsziele und -maßnahmen der FSU beziehen sich auf (qualitative) Querschnittsthemen und -ziele hinsichtlich der Organisationsstruktur und -kultur (s. 4.1), die einen Abbau struktureller Benachteiligung und die Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur befördern sollen, sowie auf Zielgruppen abgestimmte Gleichstellungsziele zur Partizipation von Frauen und Männern in den universitären Statusgruppen und Bereiche (s. 4.2).

4.1 Gleichstellungsorientierte Querschnittsaufgaben und -ziele

4.1.1 Vertiefung der Sensibilität und Kompetenz für Genderaspekte, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit

Die FSU begreift die Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als eine gesamtuniversitäre Aufgabe, die im täglichen Handeln und Entscheiden gelebt wird und der Einbeziehung und Mitwirkung aller Universitätsangehörigen bedarf. Eine Organisationskultur, in der die Bereitschaft aller zu partnerschaftlichen und egalitärem Handeln und Gestalten von Strukturen und Prozessen zunehmend selbstverständlicher wird, ist zugleich tra-

gendes Moment wie auch übergeordnetes Ziel der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung.

Um die Bedeutung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als Leitaufgabe und -ziel der Universität sowohl intern wie auch nach außen sichtbar zu kommunizieren,

- ist Gleichstellung als ein Leitziel der FSU in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2012-2015, dem Struktur- und Entwicklungsplan „Strategie 2020“ expliziert;
- ist die Gleichstellungsaufgabe seit 2011 in die Benennung des zuständigen Vizepräsidiums integriert und wird auf den Website des Vizepräsidiums und der Gleichstellungsbüros expliziert;
- wird Gleichstellung und Familienfreundlichkeit seit 2013 als eigenständiges Kapitel im Jahresbericht der Universität behandelt;
- ist Gleichbehandlung sowohl bei Stellenausschreibungen als auch im weiteren Verlauf des Einstellungsverfahrens Pflicht. Basierend auf den Bestimmungen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegen an der FSU seit 2011 Leitlinien für die Gestaltung des Rekrutierungs- und Auswahlprozesses für Mitarbeitende des wissenschaftlichen Mittelbaus (Haushalts- und Drittmittel) und des wissenschaftsstützenden Bereichs sowie für die Ernennung von Beamten vor. Diese beschreiben Standards für die Stellenausschreibung über die Prüfung und Bewertung der Bewerbungsunterlagen, Auswahlverfahren und -entscheidungen bis zur Einstellung und Ernennung, die eine Objektivierung der Verfahrensschritte befördern. Für Vorgesetzte werden entsprechende Leitfäden und vergleichende Übersichten für Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräche bereitgestellt und Interviewtrainings für strukturierte und zielgerichtete Auswahlverfahren angeboten. Bei allen Einstellungsanträgen ist das Geschlechterverhältnis unter den Bewerbenden anzugeben;
- wird in den Handreichungen der FSU zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die Haltung der FSU zu Handlungen von und an Universitätsangehörigen, die zu Verletzungen der Persönlichkeitsrechte durch Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt, Mobbing oder Stalking führen, unmissverständlich expliziert;
- liegt seit 2014 ein Rektoratsbeschluss zur durchgängigen Verwendung gendergerechter Sprache an der Universität vor. Entsprechende Leitlinien zur Vorlage im Senat sind aktuell in Vorbereitung;
- werden vom Gleichstellungsbüro in jedem Semester die Lehrangebote der Fakultäten zu genderspezifischen Themenstellungen als eigenständiger Themenkomplex in das elektronische Vorlesungsverzeichnis sichtbar herausgestellt;
- werden zur Sensibilisierung aller Universitätsangehörigen zu den Themenkreisen Gleichstellung sowie Persönlichkeitsrechtsverletzungen vom Gleichstellungsbüro Informations- und Podiumsveranstaltungen organisiert. Auf Anfrage unterstützen Gleichstellungsbüro und das Vizepräsidium für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung auch Vorträge und Publikationen sowie studentische Initiativen zu gleichstellungsrelevanten Themen. Vizepräsident und Gleichstellungsbeauftragte

nehmen auf Einladung zudem an Veranstaltungen von Studierenden- und Beschäftigteninitiativen zu Gleichstellungsfragen teil;

- sind die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als unabhängige Instanzen der Interessenvertretung an der Universität bekannt und stehen bei gleichstellungsbezogenen Fragen, Konflikten und Problemstellungen aller Universitätsangehörigen für vertrauensvolle persönliche Beratung und Information zur Verfügung;
- werden durch vertikale und horizontale Kooperationsstrukturen und der Verpflichtung der Gleichstellungsverantwortlichen zur regelmäßigen Berichtslegung Führungskräfte wie auch Interessenvertretungen über aktuelle Entwicklungen und Ziele im Gleichstellungsbereich informiert.

Eine Schlüsselrolle bei der Verwirklichung gelebter Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit sowie der Prävention von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing etc. kommt den Führungskräften der einzelnen Struktureinheiten zu, die durch ihre Führungs-, Entscheidungs- und Gestaltungskompetenz Arbeitsbedingungen, Partizipations- und Entfaltungschancen steuern und zugleich Modellfunktion für gender-, chancen- und familiengerechtes Handeln haben. Zur Vertiefung der Genderkompetenz in Lehre und Personalführung ist die Thematik in den Weiterbildungen für Lehr- und Führungskräfte als Querschnittsthema eingebunden.

4.1.2 Familienfreundlichkeit

Die Etablierung optimaler Rahmenbedingungen, effizienter Unterstützungsangebote und einer familienfreundlichen Kultur für eine gelingende Vereinbarkeit von Studium, Berufsqualifizierung und Erwerbstätigkeit mit Familienpflichten bzw. Doppelkarriere wird als Führungs- und Querschnittsaufgabe verfolgt. Die Steuerung liegt in der Zuständigkeit des Personaldezernates und wird durch die Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“ unterstützt. Die FSU verfolgt dabei ein ganzheitlich ausgelegtes familienorientiertes Konzept der Personalgewinnung und -bindung und fördert durch vielfältige Strukturen und Maßnahmen eine partner- und familienfreundliche Organisationskultur, in der sich Dual-Career-Paare und Eltern mit Kindern respektiert und willkommen fühlen. Alle neugeborenen Kinder von Universitätsangehörigen erhalten Willkommenspakete. Die zentralen Einrichtungen sind kindergerecht ausgestattet und bieten Spielecken, Kinderstühle, Wickel- und Stillplätze. Die monatlichen Treffen des „Jenaer Salons“ bieten neu in Jena angekommenen Dual-Career-Paaren und Familien die Möglichkeit für erste private Kontakte.

Studierende und Beschäftigte werden in allen Familienphasen – von der Familiengründung über den Wiedereinstieg bis zur Angehörigenpflege – begleitet. Für Schwangerschaft und Elternschaft stehen themen- und zielgruppenspezifische Informationen (Informationsveranstaltungen und -materialien, Online-Portale) sowie persönliche Beratungs- und Unterstützungsangebote bereit. Das Hochschulfamilienbüro „JUni-Familie“ informiert und berät als zentrale Servicestelle für alle Hochschulangehörige in allen Fragen rund um das Thema „Fa-

milie in der Hochschule“ von Mutterschutz über Finanzierungs- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten bis zur Gestaltung des Wiedereinstiegs und organisiert regelmäßige Veranstaltungen für Familien und Kinder, die Möglichkeiten für Kontakte, Erfahrungsaustausch und unterstützende Vernetzung (peer group support) eröffnen. Für Fragen der Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung mit Familienpflichten bieten die Allgemeine Studienberatung und die Graduierten-Akademie jeweils zielgruppenspezifische Information und Beratung. Das Universitätsklinikum informiert in Veranstaltungen zu Kindergesundheit und Babypflege („Eltern- und Babysitterschule“). Das Studentenwerk unterstützt bei der Suche nach geeignetem Wohnraum für studierende Eltern, auf Wunsch auch in eigenen Wohnanlagen.

Da die Phase der Familiengründung für Mitarbeitende und deren Vorgesetzte auch mit Unsicherheiten sowohl hinsichtlich des Karriere- wie auch des Projektfortgangs einhergeht, ist zur beiderseitigen Unterstützung das Angebot eines gemeinsamen moderierten Informations- und Beratungsgespräch vorgesehen, in dem konkrete Perspektiven für die weitere Karriereplanung sowie die konkrete Gestaltung der Erziehungszeit, des Wiedereinstiegs und der weiteren Zusammenarbeit entwickelt werden können.

Während Familienzeiten (Erziehungszeiten, Beurlaubungen zur Angehörigenpflege) wird mit dem Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters der Kontakt gepflegt, um sowohl die fachliche (Einladung zu Kolloquien Vorträgen, Fortbildungsmaßnahmen, Fortsetzung der Betreuung) wie auch die soziale Integration (Teilnahme an Betriebsausflügen, Festen) aufrecht zu erhalten und dadurch den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Die Wiederaufnahme von Studium und Berufstätigkeit wird durch Kinderbetreuungsstrukturen und Maßnahmen zur familienkompatiblen Gestaltung von Studien- und Arbeitszeiten und -bedingungen unterstützt. Das bedarfsdeckende Betreuungsangebot in den Kindertagesstätten von Studentenwerk und Stadt sowie durch geschulte Tagesmütter und Grundschulhorte wird ergänzt durch ein flexibles Kurzzeit-Betreuungsangebot auf dem Campus („Juni-Kinder“), das bereits für Kleinstkinder ab 12 Wochen über die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten hinaus offen steht und nach Voranmeldung Betreuung für bis zu maximal 4 Stunden täglich bzw. 10 Stunden wöchentlich bietet. Nach vorheriger Bedarfsanmeldung wird auch Kinderbetreuung während Tagungen geleistet. Im Städteranking des aktuell gültigen BMBF-Familienatlas 2012 nimmt Jena im Handlungsfeld „Ganztagesbetreuungsquote im Kindergartenalter“ Rang 1 und im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ Rang 4 (jeweils von 402 Städten) ein.

Die Gestaltung familienkompatibler Arbeitszeiten und -bedingungen bedarf einer Sensibilisierung der Führungskräfte für die Probleme und den Bedarf studierender bzw. berufstätiger Eltern sowie der Etablierung erweiterter Handlungsspielräume zu ihrer Unterstützung. Die Dezernate für Studien- und Personalangelegenheiten ermöglichen unkompliziert und reversibel Teilzeitstudium und -arbeit, flexible Studien- und Arbeitsmodelle (Sonderstudienpläne, familienadäquate Prüfungs- und Veranstaltungsterminierung, Gleitzeit-, Arbeitszeit- und

Ampelkontenregelungen, z.T. Telearbeitsplätze). In Einzelfallregelungen sind familiär bedingt Sonderbeurlaubungen und längerfristige Sabbaticals möglich. In den Kursen der Servicestelle Lehrelernen wird Familienfreundlichkeit in Lehre und Studium im Zusammenhang mit der Genderthematik als Querschnittsthema behandelt. In Kooperation mit den Universitäten Tübingen und Konstanz wurde ein Trainingsmanual für Führungskräfte zur Gestaltung familiengerechter Arbeitsbedingungen entwickelt, dessen Einsatzmodalitäten aktuell geprüft werden. Innerhalb derselben Kooperation wurde zudem eine Imagekampagne für egalitäre Partnerschaften durchgeführt. Der hierfür produzierte Videofilm „Aktive Väter in Wissenschaft und Wirtschaft“ stellt positive Rollenmodelle vor, beleuchtet Motivation, Probleme und Bedarfe in dieser Zielgruppe und zeigt Unterstützungsmöglichkeiten auf.

Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz festgelegte Beschränkung des wissenschaftlichen Qualifizierungszeitraums und die für Wissenschaftskarrieren geforderte internationale Mobilität stellt für wissenschaftliche Nachwuchskräfte mit Kind(ern) eine besondere Herausforderung dar. Um die mit der Wahrnehmung von Familienaufgaben einhergehenden zeitlichen Beschränkungen abzufedern, ist mit Einverständnis und auf Antrag des bzw. der Vorgesetzten eine Verlängerung des Qualifizierungszeitraums gemäß der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes möglich. Die Anträge promovierender Eltern für Auslauf- und Überbrückungsstipendien der Graduierten-Akademie werden gesondert geprüft, um Promotionsabbrüche aufgrund der mit einer Elternschaft einhergehenden zeitlichen Beanspruchung zu verhindern. Um Eltern in ihrer für Wissenschaftskarrieren geforderten internationalen Mobilität zu unterstützen, werden informative und praktische Hilfestellungen bei der Vorbereitung von Auslandsaufenthalten etabliert.

Der Dual-Career-Service unterstützt die Partnerinnen und Partner neuberufener Professorinnen und Professoren durch Information und Beratung bei der Arbeitsplatzsuche in der Region Jena. Um die Reichweite und Effizienz des Service zu steigern, beteiligte sich die FSU aktiv bei der Gründung überregionaler Netzwerke mit den Thüringer Hochschulen und Unternehmen sowie mit den Universitäten Halle und Leipzig und ist Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland.

4.1.3 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Um die mit der strategischen Planung und praktischen Umsetzung der Gleichstellungsinstrumente betrauten Personen in ihrer Arbeit zu unterstützen und ihre Genderkompetenz weiter zu vertiefen, werden themenspezifische Informationsveranstaltungen und Workshops durchgeführt. Bei extern angebotenen Veranstaltungen wird die Teilnahme ermöglicht. Wechselseitige Impulse sowie innovative und qualitätssteigernde Effekte ergeben sich aus dem kollegialen Austausch der mit Gleichstellung befassten Personen (Beirat der Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungsforum der Dekaninnen und Dekane) sowie aus etablierten Kooperationen mit internen und externen Kompetenzträgerinnen und -trägern (s. 2.2).

4.1.4 Gleichstellungsorientiertes Ressourcenmanagement

Gleichstellung ist ebenso ein integrales Moment der monetären Steuerungsmodelle zwischen Land und Universität (KLUG-Modell) wie auch zwischen Universitätsleitung und dezentralen Struktureinheiten mit finanziellen Anreizen zur wissenschaftlichen Einbindung und erfolgreichen Qualifizierung von Frauen im Rahmen des Leistungsbudgets. Bei der Vergabe zusätzlicher Mittel an einzelne Struktureinheiten wie z.B. für gleichstellungsbezogene Maßnahmen einzelner Fakultäten, werden von der Universitätsleitung ebenfalls Gleichstellungsaspekte bedacht. Weiterhin war die FSU in der Akquise von Drittmitteln für Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II erfolgreich.

4.2 Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen

4.2.1 Studierende und Studienabschlüsse

Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden war mit einem Studentinnenanteil von 53,7 % und einem Studentenanteil von 46,3 % im Wintersemester 2013/2014 ausgewogen. Seit 2008 ist eine leicht rückläufige Tendenz in der Frauenbeteiligung festzustellen. Dennoch lag der Studentinnenanteil 2013 über dem Bundesdurchschnitt von 47,6 %. Die für das Land Thüringen prognostizierte demographische Entwicklung mit rückläufigen Zahlen an Studienberechtigten und Studierenden³ stellt für die FSU eine Herausforderung dar. Vor diesem Hintergrund wird das Ziel angestrebt, auch weiterhin ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Studierenden aufrechtzuerhalten (Zeitschiene: 2020). Zudem sollen Frauen und Männer weiterhin vergleichbare Chancen auf einen erfolgreichen Studienabschluss haben. Entsprechend wird auch bezüglich der Studienabsolventinnen und -absolventen die Beibehaltung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses als Ziel angestrebt (Zeitschiene 2020).

Maßnahmen:

Maßnahmenkomplex „Studieren gegen den Geschlechtertrend“: In Spiegelung der traditionellen Geschlechterrollenstereotypen weisen die angebotenen Studiengänge nach wie vor unterschiedliche Geschlechterverteilungen auf, mit besonders hohen Frauenanteilen im Bereich der Sprachen, Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Biologie und Medizin und geringeren in Mathematik, Informatik und Physik. Ein Online-Portal für Schülerinnen und Schüler („Woman’s paradise – It’s a man’s world“) informiert über stereotypkonträre Studiengänge und ist mit über 200 Zugriffen im Monat sehr gut besucht. Die FSU beteiligt sich regelmäßig am bundesweiten „girls’ and boys’ day“ mit vielfältigen Angeboten für Schülerinnen und Schüler. Die Fakultäten, in denen Frauen im Studium stark unterrepräsentiert sind, machen spezielle Angebote, um Schülerinnen für ihre Fachgebiete zu interessieren und zum Studium

³ CHE. Entwicklung der Studierendenzahlen in Thüringen
http://www.che.de/downloads/Laenderbericht_Thuringen_652.pdf

zu motivieren. Dazu gehören die Beteiligung der MINT-Fakultäten an der thüringenweiten MINT-„Campus Thüringen Tour“ für Schülerinnen, das E-Mentoring MINT-interessierter Schülerinnen der Klassen 6-12 durch Wissenschaftlerinnen der FSU im Rahmen des Programms Cyber-Mentor, der mehrtägige Ferienworkshops „Physik für Schülerinnen“, die regelmäßige Betreuung der Physik-Schülerinnen-AG „Girls‘ Lab“ für Schülerinnen ab Klasse 5 – ein Angebot, das auf alle Jenaer Gymnasien ausgedehnt werden soll. Diese Angebote werden regelmäßig sehr positiv angenommen. Derzeit werden an der Fakultät für Mathematik und Informatik zwei Studiengänge neu eingerichtet, die aufgrund ihres Anwendungsbezugs eine erhöhte Attraktivität für Frauen erwarten lassen. Da die Interessenfestlegung bereits im Kindes- und frühen Jugendalter erfolgt, werden sukzessive Konzepte zur Vermittlung gendersensibler Didaktik im Unterricht und genderkompetenten Umgangs mit Schülerinnen und Schülern im Rahmen des Jenaer Modells für Lehramtsausbildung entwickelt und umgesetzt (z.B. gendersensible Geschichtsdidaktik für Lehramtsstudierende). Aktuell werden zudem die Möglichkeiten zur Einführung eines Tutorinnen-Systems an den MINT-Fakultäten mit niedrigen Studentinnenanteilen eruiert, das Gruppen interessierter Schülerinnen MINT-Studentinnen zur Seite stellt, die diesen ihr jeweiliges Fach und Studium näher bringen und als positive Rollenmodelle fungieren.

Bei der Umstellung des Studienangebots auf Bachelor/Master-Formate wurde unter der Berücksichtigung männlicher und weiblicher Lebenszusammenhänge auf die geschlechter- und familiengerechte Gestaltung der Studienbedingungen geachtet. Zur Qualitätssicherung werden die jährlichen Studierendenbefragungen im Rahmen der Systemakkreditierung Lehre auf signifikante geschlechtsspezifische Differenzen bei den Studienbedingungen geprüft.

Im Rahmen des Lehrqualifikationsangebots der FSU-Servicestelle LehreLernen wird das Thema genderadäquater Didaktik in allen Weiterbildungsangeboten als Querschnittsthema behandelt. Ein Zertifikatsprogramm „Gender und Diversity in der Lehre – Umgang mit heterogenen Gruppen“ sowie eine entsprechende Informationsbroschüre für alle Lehrende soll mit Mitteln des Professorinnenprogramms entwickelt und eingerichtet werden.

4.2.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Wissenschaftlerinnen seit 2008 relativ stabil mit ca. 38 % vertreten. Dies entspricht der bundesweiten Situation (Frauenanteil 2013 im Bundesdurchschnitt: 37,3 %). Allerdings verringert sich die Partizipation von Frauen im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen („leaky pipeline“). Bereits bei den nicht promovierten Beschäftigten sind Frauen, wenngleich in einem ausgewogenen Verhältnis, anteilig weniger vertreten als Männer. Die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich vor allem promovierte Wissenschaftlerinnen häufiger gegen eine Wissenschaftskarriere entscheiden als ihre Kollegen.

Durch das Angebot attraktiver Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen mit einer chancengerechten Unterstützung individueller Karrierewege, Maßnahmen zur gezielten Förderung

von Nachwuchswissenschaftlerinnen und hervorragenden Bedingungen für eine individuell gelingende Vereinbarkeit von Elternschaft und beruflichem Engagement in Jena soll der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau bis 2020 auf 42 % erhöht werden.

Maßnahmen:

Hervorragende Studentinnen und Promovendinnen der Universität werden gezielt zur Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung ermuntert und entsprechend beraten.

Mit der Gründung der im Vizepräsidium für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung integrierten Graduierten-Akademie verpflichtete sich die FSU 2008 ausdrücklich zum Gender Mainstreaming als zentralem Prinzip der Nachwuchsförderung und benennt die Erhöhung des Frauenanteils sowie die besondere Förderung von Frauen und Nachwuchskräften mit Kind(ern) als eine vorrangige Aufgabe. Alle Mitgliedsprogramme der Graduierten-Akademie müssen ein verbindliches Konzept zur Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit vorlegen.

Die Graduierten-Akademie bietet individuelle genderkompetente Qualifikations- und Karriereberatung und ein Qualifizierungsprogramm mit Trainings zu karriererelevanten Schlüsselqualifikationen mit Formaten, die sich speziell an Frauen und Eltern in der Promotions- und Postdoc-Phase richten, sowie Veranstaltungen zum Career Advancement an.

Über das Facebook-Portal der Graduierten-Akademie werden Vernetzungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen, ihre Einbindung in die Community des wissenschaftlichen Nachwuchs und der Zugang zu karriererelevanten Informationen unterstützt.

Die Portrait-Sammlung „Frauen in der Wissenschaft“ mit Kurzportraits von Professorinnen der FSU als Rollenmodelle für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren und deren Tipps für Nachwuchswissenschaftlerinnen soll Frauen zu Wissenschaftskarrieren ermutigen und vermitteln, dass die FSU die Einbindung und Förderung von Frauen aktiv unterstützt. Die Portraits sind online und als Sammelmappe (Druckerzeugnisse) verfügbar und werden Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer Einstellung an der FSU im Personaldezernat übergeben.

Die Möglichkeiten zur Umsetzung eines thüringenweiten Mentoringprogramms für Doktorandinnen werden aktuell in einem Arbeitskreis des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung erarbeitet.

In den 2012 vom Senat verabschiedeten Empfehlungen zur Optimierung der Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden beziehen sich zwei der vier Förderschwerpunkte auf die Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie, wissenschaftlicher Qualifizierung und Berufstätigkeit.

Das Programm „Pro Chance“ verfolgt das Ziel, die Sichtbarkeit, wissenschaftliche Profilbildung und Berufungsfähigkeit promovierter Wissenschaftlerinnen zu steigern. Das Programm finanziert Forschungsvorhaben, die zur Vorbereitung von Drittmittelanträgen oder Abrun-

derung von Projekten dienen und zur Schärfung des persönlichen Forschungsprofils beitragen. Zudem finanziert das Programm auf Antrag Reisen auf Tagungen zur Präsentation eigener Forschungsergebnisse und Publikationen.

Um promovierte Wissenschaftlerinnen bei der Planung und Verfolgung einer Hochschulkarriere individuell zu unterstützen, werden im Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen des Universitätsbundes Halle-Jena Leipzig zeitgleich bis zu 48 Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen der drei Universitäten, davon 16 der FSU, durch persönliches Mentoring, Weiterbildungen zu karriererelevanten Schlüsselqualifikationen und Angeboten zur Vernetzung für bis zu 2 Jahre gefördert.

Chancengerechtigkeit ist ein Prinzip der Forschungsförderung und verbindlicher Bestandteil aller Anträge und Konzeptionen strukturbildender Forschungsverbünde und Qualifizierungskollegs. Dadurch ergeben sich vielfältige Maßnahmen sowohl der personellen Förderung wie auch der strukturellen Veränderung zum Vorteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaft. Die Servicestelle Forschung und Transfer bietet Informationen zu Frauenförderprogrammen in der Forschung und berät bei Antragstellungen.

4.2.3 Professuren

Seit der Umsetzung der 2009 von Senat verabschiedeten Handlungsempfehlungen für Gleichstellung in Berufungsverfahren an der Universität ist eine deutliche Steigerung des vormals stagnierenden Professorinnenanteils zu verzeichnen. Dennoch lag der Wert 2013 mit 15,6 % noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 20,3 %. Ziel der FSU Jena ist es, bis 2020 einen Professorinnenanteil von mindestens 19 % zu erreichen.

Maßnahmen:

In Ausschreibungen zur Besetzung von Professuren werden Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert. Geeignete Bewerberinnen werden aktiv rekrutiert über kollegiale Netzwerke, Nachfrage bei der jeweiligen Kommission des Verbandes der Hochschullehrerinnen bzw. Rechercheanfragen an das CEWS, Konsultation von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken. Eine entsprechende Liste wird auf der Gleichstellungs-Website des Vizepräsidiums für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung bereitgehalten.

Gleichstellung in Berufungsverfahren wird zentral vom Präsidenten und Präsidium vorangetrieben. Die Berufsungsordnung setzt Standards zur gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung des laufenden Berufsungsprozesses (Beteiligung und Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, Verpflichtung zur aussagekräftigen Begründung der Auswahl, Fakultätsräte, Senat, Präsidium als Prüfinstanzen zu Gendergerechtigkeit und Verfahrenstransparenz).

Die Handlungsempfehlungen des Senats zur Gleichstellung in Berufungsverfahren formulieren Leitlinien für eine zugleich qualitäts- und gleichstellungsorientierte Verfahrensgestaltung

(z.B. Headhunting, Flexibilisierung der Bewertungsgrundlage, Professorinnen und Beauftragte für Gleichstellungsinteressen in den Kommissionen, Einbindung externer Gutachterinnen).

Für die Mitglieder des Gleichstellungsbeirats finden regelmäßig Weiterbildungen zur Umsetzung von Gleichstellung in Berufungsverfahren statt. In einer durch die Gleichstellungsbeauftragte der FSU geleiteten Arbeitsgruppe des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung wird aktuell eine Checkliste für gendergerechte Berufungsverfahren entwickelt.

Kritische Beleuchtung der durchgeführten Berufungsverfahren im Gender Monitor und ggf. Weiterentwicklung qualitätssichernder Instrumente in der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung.

Der Dual Career Service (s. auch 4.1.2) unterstützt die Partnerinnen und Partner neuberufener Professorinnen und Professoren aktiv durch individuelle Beratung und Information zu den beruflichen Möglichkeiten, Karriereperspektiven und der aktuellen Stellenlage in der Wissenschafts- und Wirtschaftsregion, unterstützt bei der Arbeitsplatzsuche, vermittelt Kontakte zu regionalen Arbeitgebern und begleitet Bewerbungsprozesse. Darüber hinaus vermittelt der Service fachkompetente Beratung zu lokalen Angeboten der Kinderbetreuung, Schulen, Angehörigenpflege, Unternehmensgründung sowie Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten.

4.2.4 Leitungsgremien

In den universitären Leitungsgremien sind Frauen, insbesondere Professorinnen, bislang anteilig noch nicht angemessen repräsentiert. Ziel ist es, die anteilige Beteiligung von Professorinnen an Gremienpositionen an die entsprechenden Professorinnenanteile der Struktureinheiten jeweils mindestens anzugleichen (Zeitschiene 2020).

Maßnahme:

Aktive Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen bzw. Positionen in Leitungsgremien.

Der vorstehende Gleichstellungsplan wurde durch den Senat der Friedrich-Schiller-Universität Jena am 21.04.2015 beschlossen.