

PROFESSORINNENPROGRAMM DES BUNDES UND DER LÄNDER

zur Förderung der Gleichstellung von Frauen
und Männern in Wissenschaft und Forschung
an deutschen Hochschulen

Professorinnenprogramm 2030

Gleichstellungskonzept für Parität
der Friedrich-Schiller-Universität Jena | August 2023



**FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA**

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Ziele und Maßnahmen in den Handlungsfeldern	3
2.1	Gleichstellungsmanagement	3
2.1.1	Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II	3
2.1.2	Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III	4
2.1.3	Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2030	7
2.2	Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Studium und Beruf	8
2.2.1	Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II	8
2.2.2	Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III	9
2.2.3	Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2030	10
2.3	Studierende	11
2.3.1	Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II	11
2.3.2	Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III	12
2.3.3	Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2030	14
2.4	Nachwuchswissenschaftlerinnen	16
2.4.1	Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II	16
2.4.2	Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III	16
2.4.3	Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2030	18
2.5	Professorinnen	21
2.5.1	Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II	21
2.5.2	Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III	21
2.5.3	Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2030	22
3	Zusammenfassung und Schwerpunkte der Weiterentwicklung	24

1 Einleitung

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) ist eine klassisch konturierte Volluniversität mit zehn Fakultäten. Mit ihren Aufgaben in akademischer Bildung und Wissenschaft versteht sie sich als Teil und Impulsgeberin gesellschaftlicher Entwicklungen und verfolgt seit eineinhalb Dekaden eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung. Diese ist strategisch und strukturell als Querschnittsaufgabe mit Gesamtsteuerung in der Universitätsleitung verankert, 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 sukzessive Einbeziehung von Gleichstellung in die zentralen studien- und personalrelevanten Konzepte und Prozesse der FSU ging mit erhöhter Themensensibilität und einem Kulturwandel einher. Mit dem expliziten Bekenntnis zu Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung als handlungsleitenden Prinzipien in der Grundordnung (2019) und im Leitbild (2021) definiert die FSU eine auf Chancengleichheit ausgerichtete wertebasierte Governance¹ und Universitätskultur als Teil ihrer strategischen Identität.

Arbeitsschwerpunkte der vergangenen Jahre lagen in der Entwicklung eines Gesamtkonzepts zu Antidiskriminierung, dem Ausbau der Unterstützungsangebote für die Fakultäten, der Entwicklung der strukturellen und inhaltlichen Grundlagen der intersektionalen Arbeit und eines Förder-konzepts zur Integration von Geschlechter- und Genderaspekten in Forschungsinhalte, Relaunches des Web-Themenportals und dem Support von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Corona-Pandemie.

Die Teilnahme am Professorinnenprogramm (PP) seit 2008 mit acht Professorinnen wirkt als Katalysator der Gleichstellungsentwicklung. Seit der zweiten Förderphase leistet die FSU die hälftige Gegenfinanzierung der Bundesförderung aus Eigenmitteln, wodurch ein beträchtlicher Teil der gleichstellungsfördernden Maßnahmen mit einem festen Haushaltsbudget unterlegt ist. Aufgrund der zeitlichen Koinzidenz der Bewilligungen der Einzelanträge zur dritten Förderphase und dem Beginn der Corona-Krise mussten einige Maßnahmen durch den Notbetrieb der FSU und veränderten Möglichkeiten und Bedarfe der Zielgruppen zeitweise ausgesetzt, verzögert eingeleitet oder in angepasster Form umgesetzt werden und sind teilweise noch im Umsetzungsprozess begriffen.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität ist Teil der universitären Gesamtstrategie Gleichstellung. Es auf der Ergebnisgrundlage des Gleichstellungsmonitorings mit den auf zentraler und dezentraler Ebene mit Gleichstellungsaufgaben befassten Personen² im Co-Design-Verfahren entwickelt. In der Förderperiode PP 2030 strebt die FSU die Besetzung von einer Vorgriffs- und zwei Regelprofessuren für jeweils fünf Jahren an.

Die folgende Darstellung orientiert sich an der Systematik des Gleichstellungszukunftskonzepts 2018. Nach einen Gesamtüberblick (S. 2, Tabelle 1) werden die Umsetzung der im Konzept gelisteten Maßnahmen nach Handlungsfeldern dokumentiert, eine SWOT-Analyse der aktuellen Situation unternommen und daraus neue Ziele und Maßnahmenpakete abgeleitet.

¹ Im Sinne von Jungbauer-Gans, M. et al. (2023). Wertebasierte Governance in Hochschule und Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung. IHF, 1|2023.

² Dekanate, Gleichstellungsbeauftragte und -beirat, Leiter:innen von Gleichstellungsmaßnahmen, Diversitätsbeauftragter, Dezernaten für Studierende, Abteilung Personalentwicklung, Stabstelle Berufsmanagement, Hochschuldidaktische Servicestelle LehreLernen, Studierendenrat, Promovierendenvertretung

Tabelle 1: Überblick zu den im Gleichstellungszukunftskonzept vorgesehenen Maßnahmen

	Maßnahmen 2019-2024	Umsetzung	Fortführung
Gleichstellungsmanagement	Modelle, Standards zur Maßnahmenevaluation	Pilotphase zu EFFORTI-Tools / Aufbau Consulting f. Projektleiter:innen	Fortsetzung/Evaluation / ggf. Verstetigung
	Consulting der Struktureinheiten	Angebotsenerweiterung, Beitritt Netzwerk GenderConsulting	Verstetigung, feedback gestützte Optimierung
	Beteiligung Leitungspositionen, Coaching f. Gremien	Parität in Gremien, Problem Dekanate/Präsidium, Coachingangebot	Analyse Barrieren/ Anreize, Bedarfe
	Gender Impact Assessment in Diversitätsbezügen	Studierenden-/Personalbefragung in 2023 - Diversität u. Diskriminierung	Toolentwicklung auf Befragungsbasis 2024
	Richtlinie zu Diskriminierung u. sexueller Gewalt/ Verhaltenskodex Wertschätzung	Antidiskriminierungsrichtlinie mit Explikation d Führungsrolle/Überarbeitung Beschwerdemanagement	Pilotphase mit Evaluation 2025/Verstetigung
	Gendered Innovations/ Unterstützung Genderforschung	Grundlegung Beratungsangebot GI / Finanzierung Fachtagungen	Ausbau Beratung, Vernetzung
	Gendersensibilisierung (Führungskräfte u. Studierende)	Entwicklung Leitfaden/ Corona-Verzögerung für Studierende (WS2023)	Umsetzung Pilotphasen, ggf. Verstetigung
Familie und Hochschule	Erhöhte Sichtbarkeit des Familienbüros (HFB)	Relaunch Website mit Abruf über zentrale Uni- u. Themenseiten	stetes Updating
	Kurzfristige Lösungen bei Ganztagsbetreuungsbedarf	Kooperation Familienzentrum Jena, Aufbau Babysitting-Pool	
	Leitfaden Karrieregespräch „Familie und Hochschule“	Ergebnisvorlage in 12/2023	Evaluierung nach Pilotphase
	Ausbau Förderlinie „Angehörigenpflege“	Leitfaden „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“	Einführung/Evaluation
	Möglichkeit halbjährige Lehrreduktion nach Elternzeit	Sondierung Umsetzungs- und Finanzierungsmöglichkeiten	für PP 2030 vorgesehen
Frauen in MINT	MINT-Angebote für Schülerinnen	Durchführung mit einem hohen Anteil an Teilnehmer:innen	Fortsetzung/Evaluation
	Genderkompetenz im Lehramtsstudium (Praxisteil)	Coronabedingte Aussetzung, Konzeptaktualisierung/-erweiterung	Umsetzung in erweitertem Format
	Auflösung Geschlechterrollenstereotypen MINT	Sichtbarkeit weiblicher Role Models (Workshops, Website, Videos)	Fortsetzung u. Ansatz über Lehrerbildung
	Angebote für MINT-Studienanfängerinnen	Erfolgreiche Umsetzung, guter Studienerfolg der Frauen	Fortsetzung, Ausweitung Physik. Fakultät
	Kooperationen zur Qualitätsentwicklung	Fortsetzung nach Minderung in der Coronazeit, erhöhte Breitenwirkung	Fortsetzung (u.a. MINT-Festival 2023)
	Systematische Einbeziehung Gender in Lehrberatung	umgesetzt	Fortsetzung
	Optimierung gendergerechte Studienevaluation	In der laufenden Evaluationsrunde nicht möglich	Lösungssuche für Sonderauswertungen

	Maßnahmen 2019-2024	Umsetzung	Fortführung
Promotion/Postdoc	Fortsetzung, Verstetigung der Förderangebote	Weiterentwicklung, bei pos. Evaluation u. HH-Finanzierung dauerhaft	Fortsetzung
	Nachfinanzierung Elternzeiten in DM-Projekten	umgesetzt	Prüfung Finanzierung
	Gezieltere Angebotsbewerbung an Fakultäten	Zielgruppenbezogene Medien, Verteiler, z.T. persönl. E-mailnachricht	Fortsetzung, Weiterentwicklung
	Konzept „Mental Health in der Wissenschaft“	umgesetzt	Fortführung, Ausbau
Professorinnen	Aktive Rekrutierung	Umsetzung mit Evaluationen	Prüfung, Verstetigung
	Welcome & Onboarding Service für Neuberufene	Zentrale Koordinationsstelle i. d. Stabstelle Berufungsmanagement	Fortsetzung
	Vernetzung- und Empowerment-Angebote	Umsetzung	Fortsetzung
	Kompensationsregelung f. hohe Gremienbelastung	Konzeptentwurf nicht konsensfähig, weitere Bearbeitung	Fortsetzung mit neuer Gleichstellungsbeauftr.
	Möglichkeitsprüfung zeitl. befristeter Teilzeitprofessur	Erfolgt, vereinzelte Umsetzung, Einzelfalllösungen	Erarbeitung Teilzeitmodelle

2 Ziele und Maßnahmen in den Handlungsfeldern

2.1 Gleichstellungsmanagement

2.1.1 Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II

In PPI stand die Neujustierung des Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmanagements mit der Erhöhung der Angebotsbreite und -qualität der Gleichstellungsinstrumente im Fokus. 2009 wurde die Gesamtsteuerung im Vizepräsidium für wissenschaftlichen Nachwuchs, Gleichstellung und Diversität (VPWNGD) verankert und ein System koordinierter Zuständigkeitsstrukturen für Steuerung, Umsetzung und Interessenvertretung auf zentraler und dezentraler Ebene mit horizontal und vertikal verzahnten Beratungs- und Kooperationsstrukturen etabliert. Eine Gleichstellungsstrategie für sechs Handlungsfelder mit kennzahlgestütztem Monitoring für die Gesamt-FSU und die Fakultäten sowie Fakultätsgleichstellungspläne wurden 2012 eingeführt. 2013 wurde das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) mit Geschäftsstelle an der FSU eingerichtet. Zur Qualitätsentwicklung beteiligte sich die FSU kontinuierlich an externen Evaluationen, Studien und Themennetzwerken. Das Gesamtkonzept wurde 2014 in die höchste Qualitätsgruppe der DFG-Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und in der BMBF-Studie „Equality Implementation Standards for Universities“ als „Promising-Practice“ eingestuft.

Die Förderangebote wurden in PPII inkrementell erweitert. Das Monitoring wurde personell unterlegt (0,5 VZÄ) und um das Partizipationstool GenderBarometer“ mit SWOT-Analysen zur Gleichstellungsentwicklung ergänzt. Die Steuerung der Aufgaben „Familie und Hochschule“ und Diversität wurden ins VPWNGD gelegt und Gender als Querschnittsdimension in die Diversitätsstrategie integriert. Bei der Entwicklung und Überarbeitung von Konzepten und Prozessen wurde Gleichstellung systematisch beachtet. Kooperationen und Evaluationen wurden fortgeführt und erweitert. Das Gleichstellungszukunftskonzept erhielt das Prädikat „Gleichstellung: Ausgezeichnet!“.

2.1.2 Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III

Passfähige Modelle und Standards zur Maßnahmenevaluation. Bei der Recherche der Studienlage überzeugten die Ergebnisse des EU-Projekts EFFORTI³, die einen konzeptionellen und instrumentellen Rahmen (Evaluation Framework, Toolbox V2.0) zur Entwicklung maßgeschneiderter Evaluationen für Gleichstellungsinstrumente bieten. In einer Pilotphase wird die Eignung des Ansatzes für zentral gesteuerte Maßnahmen erprobt und ergebnisbasiert ein Umsetzungs-Consulting für alle Maßnahmenleiter:innen entwickelt.

Consulting, Projektfinanzierung, Feedback-Dialog zur Förderung dezentraler Gleichstellungsinitiativen. Die genannten Angebote werden bedarfsorientiert angefragt und zunehmend genutzt. (1) Die *Feedback- und Beratungsformate* sichern horizontale und vertikale Partizipation und Kooperation. Zwei Professor:innen vertreten die Fakultäten in der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung und leiten das Gleichstellungsforum der Dekanate mit dem VPWNGD und der Gleichstellungsbeauftragten (GSB) als ständigen Gästen. Zentrale und dezentrale GSB beraten sich im Gleichstellungsbeirat. (2) *Individuelles Consulting* erfolgt nach Zielgruppen und Themen. Das VPWNGD arbeitet den Dekanaten fakultätsbezogene Monitorberichte als Informationsbasis zur Erstellung der Fakultäts-Gleichstellungspläne zu, ergänzte 2021 eine Ist-Soll-Analyse zu den Plänen 2018-21 und berät bedarfsorientiert. Die Stabstelle Berufungsmanagement unterstützt bei der Aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen mit Know-how und Personalkapazität (s. 2.5.2). Alle Antragstellungen für Forschungsverbünde werden im VPWNGD zu Optionen der Gleichstellungsförderung beraten. Das Angebot gilt auch für Einzelprojekte. Zur Qualitätsentwicklung trat die FSU dem Netzwerk Gender-Consulting in Forschungsverbänden bei. Ein zentral koordiniertes Pooling von Gleichstellungsmitteln unterstützt DFG-Verbünde im Projektverlauf. Aktuell sind 10 Programme in einem offenen Verbund organisiert. GSB und VPWNGD beraten Fakultätsmitglieder bei der Planung fachbezogener Initiativen. Das GSB unterstützt und koordiniert auch MINT-Schülerinnenprojekte an Fakultäten. (3) Die jährliche Ausschreibung zentraler *Mittel für Gleichstellungsinitiativen an den Fakultäten* wurde fortgesetzt. Beantragt wurden neben Empowerment-, Sensibilisierungs- und Mentoring-Formaten insbesondere Fachtagungen zu Genderforschung.

Unterstützung der Genderforschung, Beratungsangebot zu „Gendered Innovations“. Das geplante Vernetzungsforum „Gender.Relevant“ für Genderforscher:innen der Thüringer Hochschulen wurde wegen verhaltener Resonanz der Zielgruppe eingestellt. Präferiert werden Fachtagungen zu Genderforschung (s.o.). Fachübergreifende Vernetzung wird anlass- und themenbezogen gesucht und organisatorisch unterstützt. Zur frühen Stärkung von Genderforschungsinteressen schreibt das TKG seit 2018 an den Thüringer Hochschulen jährlich einen Preis für Studien-/Promotionsabschlussarbeiten aus. Ein Webportal⁴ informiert seit 2020 zu Gender- und Vielfaltsforschung an der FSU, zu „Gendered und Diversified Innovation“, Gleichstellung in der Forschungsförderung und Themennetzwerken. Zur Förderung der Integration von Geschlechter-/Genderaspekten in Forschungsinhalte liegt das Commitment der Forschungsprofilinien vor. Mit einer Erhebung von Unterstützungsbedarfen und im Austausch mit internen und internationalen Expert:innen wurde ein Fun-

³ EU-HORIZON 2020-Projekt „EFFORTI - Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I“, 2016-2019, <https://efforti.eu/>

⁴ <https://www.uni-jena.de/universitaet/profil/gleichstellung-und-diversitaet/forschung>

dament für *Gendered-Innovation-Beratungsexpertise* und Vernetzung geschaffen. Die Servicestelle Forschung und Transfer (SFT) führte 2021 Fortbildungen für Forscher:innen ein.

Passfähige Regelungen zur adäquaten Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen, Coaching von Frauen mit Gremienaufgaben. Leitungspositionen werden gemäß Bestenauswahl besetzt. Um der Diskriminierung von Frauen vorzubeugen, wurde ein Online-Kurs mit Praxisaustausch zu Unconscious Bias in Einstellungs- und Berufungsverfahren in das Qualifizierungsangebot für Führungskräfte integriert. Das Gros der Gremien wird per Wahl oder qua Amt besetzt. Frauen werden gezielt zur Bewerbung aufgefordert. „Eingesetzt“ werden Mitglieder nur in Berufungskom-

Tabelle 2: Leitungsfunktionen

	2008		2013		2017		2023	
	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil
Vizepräsidien	3	33,3 %	3	33,3 %	3	33,3 %	4	25,0 %
Dekanate	10	0,0 %	10	10,0 %	10	10,0 %	10	10,0 %
Senat	20	30,0 %	19	21,1 %	21	23,8 %	25	48,0 %
Fakultätsräte	187	20,3 %	182	17,6 %	196	31,1 %	179	41,9 %
Berufungskommissionen			295	30,8 %	287	37,5 %	216	47,2 %
Universitätsrat	10	20,0 %	10	20,0 %	10	30,0 %	6	50,0 %
Kernuniversität *	2008		2014		2017		2022	
Leitungsstellen	362	18,0 %	375	20,5 %	411	26,3 %	446	32,5 %
Institutsleitungen					44	25,0 %	48	31,3 %

* das Universitätsklinikum ist eine strukturell anders geordnete Einrichtung, Stichtage 30.06. des Berichtsjahrs | Quelle:FSU, Abteilung Personalabrechnung und -controlling, Universitätsklinikum Jena, Personalcontrolling.

missionen mit der Frauenquotenvorgabe von 40% (ThürHG § 85 (9)). Neuen Amtsinhaberinnen wird Coaching angeboten. Mit Blick auf den Frauenanteil in allen Leitungspositionen der Kernuniversität und den Gremien ist auf zentraler und dezentraler Ebene ein kontinuierlicher Anstieg, wenngleich in unterschiedlicher Stärke, festzustellen. In den Steuerungs- und strukturbildenden Gremien (Fakultätsräte, Senat, Universitätsrat, Berufungskommissionen) wurde 2022 die 40%-Quote jeweils überschritten. Eine deutliche Herausforderung bleibt die Gewinnung von Frauen für die hoch zeitintensiven Positionen in Dekanaten und Präsidium. Hier bewirkte die Einführung eines vierten, männlich besetzten Vizepräsidiums Digitalisierung 2022 in der Wahlperiode ein Absinken des Frauenanteils.

Ein **systematisches Gender Impact Assessment in Diversitätsbezügen** soll als Arbeitsgrundlage zur Unterstützung von Frauen in intersektionalen Bezügen dienen. Die empirische Fundierung erfolgt über Online-Befragungen von Studierenden und Beschäftigten zu Diversitätsaspekten, Diskriminierungserlebnissen und Bedarfen. Deren nach Statusgruppen geschlechtsspezifisch aufbereitete Ergebnisanalyse soll Interferenzen von Gender in Diversitäts- und Diskriminierungskontexten an der FSU aufzeigen und als Bezugsrahmen für Wirkungsanalysen fungieren. Um Belastungseinflüsse aus der Pandemiezeit auf Antworten zu reduzieren, wurden die Befragungen in 2023 terminiert.

Niedrigschwellige, zeitflexibel nutzbare Informationsangebote für Führungskräfte, fächerübergreifendes Fortbildungsangebot für Studierende zur Gendersensibilisierung. Die Website „Wertschätzende Führung: Gender- und Diversitätskompetenz als Schlüsselqualifikation“⁵ ermöglicht einen unkomplizierten Informationsabruf. Das Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte bietet Fortbildungen zu gender- und vielfaltsgerechter Führung und gleichstellungsrelevanten Führungsthemen („Unconscious Bias in Einstellungs- und Berufungsverfahren“, Machtstrukturen,

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

Konfliktmanagement, Vereinbarkeit etc.). Aktuell wird die Überarbeitung des Personalentwicklungskonzepts mit akzentuierter Beachtung wertschätzender Führungskultur vorbereitet. Die durchgängige Beachtung von Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung sind über die Co-Leitung des VPWNGD und Mitarbeit der GSB gesichert. Ein fächerübergreifendes Fortbildungsangebot für Studierende wurde aufgrund der besonderen Studienbedingungen und -belastungen in der Corona-Pandemie ausgesetzt und im Wintersemester 2023/24 mit einer Pilotphase terminiert.

Richtlinien gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt, Verhaltenskodex zu diskriminierungsfreier und wertschätzender Führung, Lehre und Kollegialität, Prüfung des Beschwerdemanagements, ggf. Ergänzung durch professionelle Beratung. Die 2023 in Kraft gesetzte Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt beinhaltet Formen sexualisierter Diskriminierung. Der übergreifende Ansatz erleichtert die Erfassung intersektionaler Diskriminierung. Diskriminierungsschutz und -ahndung sind als gesamtuniversitäre Aufgabe mit Akzentuierung der Verantwortung der Führungs-, Lehr- und Betreuungspersonen konzipiert. Für diese werden Kurse („Antidiskriminierung als Führungskompetenz“) organisiert, eine Sondierung weiterer Optionen zur Awareness- und Kompetenzentwicklung für dezentrale Führungskräfte erfolgt im Gleichstellungsforum der Dekanate in 11/2023. Das Beratungs- und Beschwerdemanagements wurde neu justiert. (Erst-)Berater:innen und die Mitglieder der Beschwerdekommision werden für ihre Aufgaben geschult. Sachverständige können bei Bedarf einbezogen werden. Das Gesamtkonzept wird in einer Pilotphase erprobt und 2025 evaluiert. Die Website „Wertschätzendes Verhalten und Schutz vor Diskriminierung“ informiert die (Hochschul-)Öffentlichkeit und leitet zu einem Online-Zertifikatskurs. Regelmäßige hochschulöffentliche Formate zu sexueller Belästigung, Diskriminierung, Hate Speech etc. sowie Kursangebote in den Qualifizierungsprogrammen (z.B. „Active Bystander Training“, Konfliktmanagement) sollen Awareness und Dialog unterstützen.

Weitere Arbeitsschwerpunkte im Förderzeitraum waren: (1) die weitere systematische Integration von Chancengleichheit in organisations-, studien- und personalrelevante Strategien, Konzepte und Prozesse⁶; (2) die strukturelle Unterlegung intersektionaler Ansätze durch die Einrichtung des Amtes des/der Diversitätsbeauftragten mit Diversitätsbüro und der analog zur Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung organisierten Steuerungsgruppe Diversität mit gemeinsamen Beratungen (2019); (3) der Aufbau des Webportals „fair.miteinander“⁷ zu Gleichstellung, Diversität, Antidiskriminierung im Universitätsprofil sowie Relaunch der Webportale des Gleichstellungs-, Diversitäts- und Familienbüros (2020); (4) die Weiterentwicklung einer gleichstellungsbezogenen Universitätskultur durch wertebasierte Governance, partizipative Formate, hochschulöffentliche Veranstaltungen und Materialien; (5) die qualitätsorientierte Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie auf der Basis (a) externe Evaluationen (Total-E-Quality-Nachhaltigkeitspreis 2021, Jenaer Familiensiegel 2021, Teilnahme am Heisenberg-Forschungsprojekt „Politiken der Gleichheit: eine Ethnografie zur Gleichstellungspraxis im Feld der Wissenschaft“ (2022-27) und (b) einer mit der Universität Hamburg für das 2. Quartal 2024 geplanten Tagung zu hochschulspezifischer Gleichstellungsforschung. Ziel ist

⁶ z.B. Evaluationsgrundsätze für Mitgliedseinrichtungen der Graduierten-Akademie 2018, Leitfaden für Personal-, Status- und Karrieregespräche 2019, Berufungsordnung 2019, Grundordnung 2019, Strategie 2025 Lehre (2019), Strategie 2025 – Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Systemakkreditierung Lehre 2019, Leitbild 2021, Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2021-25, Überarbeitung in Studiengangbefragungen 2023

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

die Diskussion und Einordnung aktueller Studien zur Retraditionalisierung des Geschlechterverhältnisses und Abwägung potentieller Implikationen für die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen.

2.1.3 Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2030

Stärken. (1) Die Gleichstellungsarchitektur mit koordinierter Infrastruktur, Strategie und Qualitätsmanagement bildet eine intakte Basis für eine durchgängige und nachhaltige Organisationsentwicklung, die Gleichstellung als gesamtuniversitäre Aufgabe verfolgt, Expertise bündelt, Kompetenzentwicklung unterstützt und bestehende Defizite und Bedarfe identifiziert. (2) Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung sind als gleichwertige Aufgabenfelder strategisch kohärent aufeinander abgestimmt, strukturell unterlegt und vernetzt. Mit dem Gender Impact Assessment entsteht ein Instrument, um Frauen in intersektionalen Kontexten zu unterstützen. (3) Das Bekenntnis zu einer auf Chancengleichheit ausgerichteten Governance und Führungskultur mit erhöhter Themensichtbarkeit und die inkrementelle Integration von Chancengleichheit in zentrale Konzepte, Prozesse indizieren einen Kulturwandel. Vor diesem Hintergrund wird folgende Weiterentwicklung angestrebt:

Schwächen. **(M1)** Im Consulting der Fakultäten bestehen produktive Kooperationen, doch die Nachfrage aus den Fakultäten ist heterogen, Initiativen bleiben teilweise punktuell, ein Gesamtkonzept für ein verstärkt in die Breite aller Fakultäten wirkendes Gleichstellungsmanagement fehlt und soll entstehen. **(M2)** In Dekanaten und Präsidium stagniert der Frauenanteil. Hindernisse, effektive Anreize und Unterstützungsformen sollen eruiert und ein Vorgehenskonzept entwickelt werden.

Chancen: **(M3)** Das entstehende Gender Impact Assessment bietet die Informationsgrundlage für intersektionale Wirk- und Bedarfsanalysen. Das Instrument soll in einer Pilotphase in den Handlungsfeldern erprobt, evaluiert und bei positivem Ergebnis mit regelmäßiger Aktualisierung verstetigt werden. **(M4)** Deutschland liegt im EU-Gleichstellungsindex 2022 auf Platz 11⁸. Zur Qualitätsentwicklung wird an etablierte Kooperationen angeknüpft. Kooperationsformate mit internationalen Expert:innen sollen verstärkt gesucht und ausgebaut werden. **(M5)** Das Commitment der Forschungsprofilinien und des Forschungsmanagements bildet eine solide Basis zur Weiterentwicklung der eingeleiteten Beratungs- und Unterstützungsangebote für Forscher:innen aller Disziplinen zu „Doing Gendered-Innovation“. Zur Professionalisierung sollen interne Expert:innen als „Themenbotschafter:innen“ gewonnen, die Einbindung der spezifischen Genderforschung und -forschenden mit ihrer inhaltlichen und methodologischen Expertise verfolgt und die internationale Vernetzung gestärkt werden. Darauf aufbauend sollen Beratungs-, Fortbildungs-, und kollegiale Austauschformate zu Genderforschung und Gendered-Innovations mit speziellen Angeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs (weiter-)entwickelt werden. **(M6)** Einhergehend mit zunehmenden Frauenanteilen in Steuerungsgremien ist ein gleichstellungsorientierter Kulturwandel erkennbar. Er soll über Kultur- und Fortbildungsangebote gefördert und in die Breite der Gesamtuniversität getragen werden.

Herausforderungen. Zunehmend feststellbare sexistische und antifeministische Tendenzen⁹ in Politik und Gesellschaft wirken auch in die Universität. **(M7a-d)** Mit dem Maßnahmenpaket „Uni Jena – aber sicher!“ soll die Sicherheit für Frauen erhöht werden. Vorgesehen sind (a) die Evaluation und ergebnisbasierte Optimierung der Antidiskriminierungsrichtlinie und des Beratungs- und Beschwerdemanagements nach der Pilotphase, (b) die Umsetzungsprüfung der im EU-Projekt UniSAFE¹⁰ er-

⁸ <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>

⁹ Leipziger Autoritarismus-Studie 2022 (<https://www.boell.de/de/leipziger-autoritarismus-studie>)

¹⁰ EU-Projekt UniSAFE - <https://unisafe-gbv.eu/outputs/>

arbeiteten Tools mit Entwicklung eines Policy-Konzepts für die FSU, (c) regelmäßige Fortbildungen für Führungskräfte, Berater:innen und Hochschulöffentlichkeit, (d) Aufbau einer Website mit Information zu kompetentem Handeln und Kontaktstellen in Gefahrensituationen (z.B. sexuelle Belästigung, Gewalt, Bedrohung, Digitale Gewalt, Hate Speech, Suizidalität, Erste Hilfe, etc.). **(M8a-c)** Ein Konzept für einen verlässlichen Schutz von Genderforschenden und Gleichstellungsaktiven gegen Anfeindungen soll partizipativ entwickelt werden, das (a) präventive Trainings zum Umgang mit Anfeindungen sowie im Falle konkreter Angriffe (b) Handlungssicherheit für Betroffene bezüglich (juristischer) Beratung sowie (c) Unterstützung durch die Leitungsgremien umfassen soll.

Tabelle 3: SWOT – Handlungsfeld Gleichstellungsmanagement

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intakte Gleichstellungsarchitektur ▪ Wertebasierte Governance ▪ Kohärentes Gesamtkonzept 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amtsantritt Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte ▪ Breitenwirkung Gleichstellungsmanagement ▪ Frauenanteil in Dekanats- u. Präsidialämtern
Chancen	Risiken / Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen für intersektionalen Ansatz ▪ Internationale Kontakte und Expertise ▪ Commitment „Gendered Innovations“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zunahme Antifeminismus und Sexismus ▪ Anfeindungen Genderforschung

2.2 Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Studium und Beruf

2.2.1 Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II

Die Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Studium und Beruf wird an der Universität seit mehreren Jahren und auf allen Organisationsebenen aktiv mitgedacht. In den beiden bisherigen Programmphasen wurden zahlreiche Strukturen aufgebaut und Maßnahmen erprobt und weiterentwickelt. Als Grundlage für den Aufbau der flächendeckenden Infrastruktur diente eine Infrastruktur für Ganztagesbetreuung für Kinder bis zum Ende der Grundschulzeit. Das 2006 von der Universität mitinitiierte stadtweite „Jenaer Bündnis für Familie“ wird seit 2017 vom VPWNGD als Kuratoriumsvorsitzender mitgestaltet. Dabei setzen Vertreter:innen von Wirtschaft, Wissenschaft und Stadt Jena sowie das Zentrum für Familie und Alleinerziehende e. V. Zeichen für Familienfreundlichkeit in der Stadt und am Arbeitsplatz¹¹. Seit 2008 arbeitet die Universität, als eine von acht Gründungsuniversitäten, im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ mit und engagierte sich in der Weiterentwicklung der Bereiche familiengerechte Studienbedingungen, Pflege und Gesundheit. Durch die Mitinitiierung und Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ verpflichtete sich die Universität 2013 zu den in der Charta festgelegten Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten. Das 2007 eingerichtete Hochschul-Familienbüro "JUniFamilie"¹² agiert als kompetente Anlaufstelle für alle Angehörigen der Universität. Neben den Beratungsangeboten, z. B. bei Fragen zu Elterngeld/ElterngeldPlus und Elternzeit, wurde die familienfreundliche Infrastruktur ausgebaut (z.B. KidsBoxes¹³, Still- und Wickelmöglichkeiten in zentralen Einrichtungen und Mensen).

¹¹ 2012 war Jena auf Platz 4 der 25 bestplatzierten Regionen im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vgl. Familienatlas 2012, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

¹² Das Hochschul-Familienbüro "JUniFamilie" ist eine Kooperation der FSU und des Studierendenwerks Thüringen.

¹³ KidsBox ist ein mobiles Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur kostenfreien Nutzung für allen Beschäftigten der Universität

In beiden Programmphasen wurden flexible Studien- und Arbeitsmodelle (Moodle - Lernplattform der Universität Jena, Beurlaubung und Teilzeitstudium, Gleit- und Telearbeit, Teilzeit, Pflegezeit für Beschäftigte) installiert und vielfältige Strukturen und Angebote familien- und kindgerecht gestaltet. Dabei fließen die Ergebnisse der Befragung zur Studiensituation der Studierenden mit Kind, an der 2011 175 Studierende der Universität Jena mit Kind teilnahmen, in die Gestaltung der Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation ein¹⁴. Zwei Studien zur Analyse der Beschäftigungssituation von Postdocs an der FSU („Jenaer Postdoc-Studien“ 2012, 2018)¹⁵ beschäftigten sich u. a. mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Postdoc-Qualifizierung und zeigten Bedarfe und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Im Rahmen der Portraitreihe „Frauen in der Wissenschaft“ wurden Professorinnen der Universität zu ihrem wissenschaftlichen Karriereweg interviewt. Dabei wurde bspw. mit der Frage „Wie schaffen Sie es, einen solch anspruchsvollen und fordernden Beruf mit dem Privatleben in Einklang zu bringen?“ die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft anhand von persönlichen Lebensgeschichten thematisiert. In 80 Portraits stellte die Universität die Möglichkeiten für die Vereinbarkeit im Berufsbild dar und zeigte motivierende Beispiele für junge Wissenschaftlerinnen.

2.2.2 Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III

Informationsportal des Hochschul-Familienbüros. Die Webseiten des Hochschul-Familienbüros „JUniFamilie“ wurde 2019 ins neue Design der Universität überführt. Struktur und Inhalte wurden zielgruppenspezifisch aufbereitet. Der direkte Zugang über die Startseite der Universität ermöglicht es dem Hochschul-Familienbüro Angebote prominenter zu platzieren und auf den Service aufmerksam zu machen. Die Auswertung der Zugriffstatistik zeigt nach dem Relaunch eine steigende Tendenz. Von 2019 bis 2022 haben sich die Zugriffe auf die Website vervierfacht¹⁶.

Kurzfristiger Bedarf an Ganztagsbetreuung. Um Hochschulangehörige mit Betreuungsverpflichtungen stundenweise zu entlasten, wurde ein Konzept für einen Babysitting-Pool erarbeitet. Ziel ist eine stundenweise Entlastung von Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs sowie Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten, um die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und/oder Beruf mit Familie zu verbessern. Dabei ist die Kinderbetreuung durch Babysitter kein Ersatz für eine feste Betreuung in einer Kindertagesstätte, sondern als Kurzzeitbetreuung in Ausnahmesituationen und zur Ergänzung der regelmäßigen Betreuung angedacht. Der Babysitting-Pool wird im Hochschul-Familienbüro organisiert. Seit Mai 2023 unterstützt eine studentische Assistenz die Leiterin des Hochschul-Familienbüros beim Aufbau des Pools. Die Vorbereitung aller notwendigen Unterlagen für die Anmeldung von Familien und Babysittern wird im September 2023 abgeschlossen. Der Start der Bekanntmachung und die Aufnahme in die Babysitter-Kartei ist für Oktober 2023 vorgesehen.

Strukturiertes Karrieregespräch „Hochschule mit Familie“. Der Leitfaden „Hochschule mit Familie“ soll Vorgesetzte und ihre Wissenschaftlerinnen bei der Strukturierung eines Karrieregesprächs, im Falle von neuen oder verstärkten familiären Verpflichtungen (Elternschaft, Angehörigenpflege)

¹⁴ Z. B. Verbesserung der Kinderbetreuung, Übersicht zu den Angeboten und Anforderungen, flexiblere Gestaltung der Prüfungsorganisation, vgl. Ergebnispräsentation: Befragung zur Studiensituation der Studierenden mit Kind, Marie-Ann Sengewald, 2011.

¹⁵ Vgl. Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2012.

¹⁶ Vgl. Jahresbericht Hochschul-Familienbüro 2022, Hochschul-Familienbüro, 2022.

unterstützen. Ziel ist die Vermeidung von Karriereabbrüchen oder -beeinträchtigungen durch eine klare Verständigung zu Karriereplänen, -perspektiven und der Gestaltung von Wiedereinstieg und weiterer Arbeit. Es werden relevante Aspekte zur Rechtslage systematisch thematisiert, um Wissenschaftlerinnen in den einzelnen Phasen (z. B. Schwangerschaft, Eltern-/Pflegezeit, Wiedereinstieg) weiterführende Informationen an die Hand zu geben. Die Fertigstellung des Leitfadens ist im Dezember 2023 geplant.

Angehörigenpflege. Das Thema der Angehörigenpflege ist seit 2017 im Hochschul-Familienbüro verankert. Die Anzahl der Beratungen zum Thema ist seit 2020 rasant gestiegen. Während sich 2020 noch acht Ratsuchende zum Thema informiert haben, waren es 2022 bereits 22 Personen¹⁷. Um Angehörige mit Pflegeaufgaben zu unterstützen und Informationen zur Vereinbarkeit mit dem Beruf zu geben, organisiert das Hochschul-Familienbüro regelmäßige Veranstaltungen zum Thema Pflege. Neben den inhaltlichen Inputs zu solchen Schwerpunkten wie Finanzierung im Pflegefall, Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeit oder Pflege und Betreuung von Angehörigen, wird den Teilnehmenden die Möglichkeit zum persönlichen Austausch mit anderen Betroffenen ermöglicht¹⁸. 2022 wurde durch die Leiterin des Hochschul-Familienbüros, die ausgebildete Pflegelotsin ist, der Leitfaden „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung erarbeitet¹⁹.

Halbjährige Lehrreduktion. Aufgrund der unvorhergesehenen Herausforderungen durch die Digitalisierung der Lehre während der Pandemie, ist es bislang nicht gelungen, eine Reduzierung der Lehrverpflichtung umzusetzen.

2.2.3 Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2030

Stärken. Die langjährigen universitäts- und stadtweiten Kooperationen und die Positionierung des Themas im VPWNGD sind Basis für die erfolgreiche Weiterführung der Angebote und Fenster für neue Ideen. Der Service des Hochschul-Familienbüros ist nachgefragt. Die etablierte familienfreundliche Infrastruktur und flexible Studien- und Arbeitsmodelle unterstützen Studierende und Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und/oder Beruf.

Schwächen. (M9) Während sich das Thema der Kinderbetreuung in den universitären Strukturen etabliert und einen hohen Bekanntheitsgrad bei den Universitätsangehörigen erlangt hat, blieb das Thema der Angehörigenpflege unterrepräsentiert. Dennoch zeigen die steigenden Zahlen an Beratungen zu diesem Thema im Hochschul-Familienbüro einen zunehmenden Bedarf auf (s. 2.2.2). Hier werden bereits vorhandene Infomaterialien verstärkt beworben und an die aktuellen Entwicklungen angepasst. So werden bspw. im Rahmen von Workshops Themen der Angehörigenpflege oder Kinderbetreuung, im Zusammenhang mit Auswirkungen auf die Rentenhöhe, thematisiert. Eine prominente Platzierung des Themas in Form einer Wanderausstellung ist angedacht. **(M10)** Weiterhin wird die Pilotphase des Babysitting-Pools, der sich zeitlich in die kommende Förderphase erstreckt, evaluiert und evidenzbasiert weiterentwickelt.

Chancen. (M11) Zu dem in der dritten Förderphase entstehenden Leitfaden für ein strukturiertes Karrieregespräch „Hochschule mit Familie“ sollen einführende Anwendungsschulungen für Vorge-

¹⁷ Vgl. Familienbüro Universität Jena, 2023.

¹⁸ Vgl. Jahresbericht Hochschul-Familienbüro 2022, Hochschul-Familienbüro, 2022.

¹⁹ Vgl. Leitfaden für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“, Dezernat 5 – Personal, 2022 (<https://www.uni-jena.de/unijenamedia/universitaet/dez5/personalentwicklung/familienbuero/infomaterial/leitfaden-pflege-beschaeftigte-2023.pdf>).

setzte und für Mitarbeitende entwickelt werden. Leitfaden und Schulungen sollen in einer zweijährigen Pilotphase bei Schwangerschaftsmeldungen und/oder Elternzeitanträgen erprobt und evaluiert werden. Zudem sollen die Gespräche in die Führungskräftefortbildung integriert werden.

Herausforderungen. Eine Familiengründung bzw. Familienerweiterung wird weiterhin als Anlass zum Karriereausstieg gesehen. Gleichzeitig wird das Thema der Angehörigenpflege als Hindernis für die weitere Karriere genannt und birgt die Gefahr der Überforderung für die Betroffenen. **(M12)** Die aktuellen Studien- und Arbeitsbedingungen, Diskriminierungsrisiken und Bedarfe für Eltern soll mittels Gender Impact Assessments analysiert werden und die Ergebnisse als Grundlage für die Entwicklung der weiteren Maßnahmen dienen.

Tabelle 4: SWOT - Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Studium/Beruf

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gute Vernetzung aller Akteur:innen (Wissenschaft, Wirtschaft, Stadt) ▪ Etablierte familienfreundliche Infrastruktur ▪ Flexible Studien- und Arbeitsmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mangelnder Kenntnisstand beim Thema „Angehörigenpflege“ ▪ Alternative Betreuungsmöglichkeiten (Babysitting-Pool)
Chancen	Risiken / Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zugang zu Informationen durch Ausbau von Online-Formaten ▪ Leitfaden für ein strukturiertes Karrieregespräch „Hochschule mit Familie“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Familiengründung/-erweiterung und Angehörigenpflege als Karrierehindernis (Einschätzung der Unvereinbarkeit)

2.3 Studierende

2.3.1 Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II

Zur verstärkten Gewinnung und Einbindung von Schülerinnen und Studentinnen in die MINT-Disziplinen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, wurden vier Schwerpunkte verfolgt. **Eine Unterstützung der MINT-bezogenen Interessensbildung von Schülerinnen** erfolgte mit *Angeboten für Schülerinnen*, wie z. B. „Schnupperworkshops und -videos“²⁰, Arbeitsgemeinschaften, Summer Schools, und die regelmäßige Beteiligung an landesweiten Formaten der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik (ThüKo NWT). Die Angebote bieten Schülerinnen ab der fünften Klasse Räume, um ihre Talente unter Anleitung weiblicher Role Models zu testen, sich mit gleichgesinnten Altersgenossinnen auszutauschen und Informationen und Einblicke in Studiengänge und Berufsperspektiven zu gewinnen. *Koedukative Formate*, wie z.B. die von den Fachdidaktiken der MINT-Fakultäten geleiteten Experimentierlabore, wurden geschlechtersensibel aufgelegt. Das „1. MINT-Festival Jena 2018“²¹ adressierte Schüler:innen, Eltern, Lehrer:innen und die interessierte Öffentlichkeit gleichermaßen und sprach mit dem Workshop „tasteMINT – Der Workshop: Probier’s bevor du studierst!“ explizit Schülerinnen an. Für eine größere

²⁰ Seit 2008 Girl'sDay, MINT-AG „Girls' Lab“ für die Klassen 5-8 aller regionalen Schulen, Ferienworkshop „Physik für Schülerinnen“ für Schülerinnen der Klassen 10-12/13, seit 2012 Engagement von FSU-Wissenschaftlerinnen im Beirat und Mentoring der Online-Plattform Cyber-Mentor für die Klassen 5-12, Forschungsclub Mathe-Info, CyberMentor, Experimentierlabore der Fakultäten, Sommerschulen Chemie, Summercamp Informatik, Forschungsclub Mathe-Info. In Kooperation mit der ThüKo NWT beteiligt sich die FSU an: tasteMINT, CampusThüringen Tour, YouTube-Videos „MINT-Studentinnen“

²¹ Ca. 1000 Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 1-12, v.a. der Sekundarstufe 1; Anmeldungen von 59 Schulen aus Thüringen, Sachsen und Bayern (37% aus Jena, 54% aus Thüringen ohne Jena, 9% aus anderen Bundesländern, vgl. Team MINT-Festival Jena, Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2018.

Breitenwirkung engagierten sich die FSU im Kuratorium und als Netzwerkpartnerin des Trägervereins „witelo e.V. – wissenschaftlich-technische Lernorte in Jena“, der seit 2014 die stadtweite Kooperation von Schulen, Unternehmen, Universität und städtischen Initiativen und außerschulischen Lernorten zur Förderung der MINT-Bildung koordiniert. Da sich Fachinteressen bereits im frühen Schulalter herausbilden, wurde ein Fokus auf die **Lehrer:innenbildung** gelegt und Lehramtsstudierende in unterschiedlichen Formaten und Themenkontexten an die Auseinandersetzung mit gendergerechter Didaktik herangeführt. In der Physik ist eine Lehreinheit zu gendersensibler Didaktik regulärer Teil des Moduls Fachdidaktik. 2016 wurde das fächerübergreifende Projektseminar „Genderkompetenz in der Schule“ für das Praxissemester im Jenaer Modell der Lehrerbildung entwickelt und getestet. Der Praxisbezug erlaubte eine differenzierte Auseinandersetzung mit den vier Dimensionen der Gender-Kompetenz (fachlich, methodisch, sozial, selbst-reflexiv). Praxiserfahrung in genderkompetenter Lehre können MINT-Lehramtsstudierende mit Hilfskrafttätigkeiten, unter Anleitung der Fachdidaktiker:innen, bei den Angeboten für Schüler:innen sammeln. Die **Vermittlung genderkompetenter Hochschuldidaktik** wurde in die Zertifikatsprogramme „Basic“, „Advanced“, „Professor:innen“ und andere Fortbildungen der hochschuldidaktischen Servicestelle LehreLernen als Querschnittsthema mit Zeitblöcken integriert. Das Programm wird fortlaufend evaluiert und an aktuelle Bedarfe angepasst. In der Servicestelle wurde ein Leitfadensystem zu gender- und diversitätskompetenter Hochschullehre erarbeitet und das Servicestellenteam in der Reflexion von Genderaspekten in Lehrberatungen und -analysen geschult. Für die regelmäßigen Studiengangevaluation wurde eine geschlechter-differenzierte Auswertung eingeführt. **Angebote für MINT-Studienanfängerinnen** sollen hohe Studienabbruchsquoten mindern. Die Fakultät für Mathematik und Informatik startete 2016 einen Studentinnen-Stammtisch und ein Mentorinnenprogramm für Studienanfängerinnen mit studentischen Mentorinnen. In der Physik wurde ein Teambuilding-Angebot für Studienanfängerinnen mit Start 2018 entwickelt. Die jährlichen Projektberichte sind positiv. Evaluation und Fortsetzungsentscheidungen erfolgten nach Ablauf der Pilotphase 2019.

2.3.2 Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III

Mono- und koedukative Angebote. Die etablierten mono- und koedukativen Angebote zur Gewinnung und Unterstützung MINT-interessierter Schülerinnen wurden – mit Unterbrechung während der Covid-19-Pandemie – fortgesetzt und zeigten sich mit der Adressierung unterschiedlicher Altersstufen weiterhin als gewinnbringend. Die Labore für Schüler:innen der Chemisch-Geowissenschaftlichen und der Physikalisch-Astronomischen Fakultäten richten sich mit umfangreichen Experimentierangeboten an Lerngruppen und Schulklassen aller Jahrgangsstufen und Schultypen (inkl. Angebote für Kindergärten). Alle MINT-Fakultäten entsenden Professor:innen in die Thüringer Schulen („Rent a Prof“), um dort in den Jahrgangsstufen 10 bis 12 Vorträge zu halten. Darüber hinaus bietet die Fakultät für Mathematik und Informatik für Jugendliche ab 14 Jahren eine „Informatik-AG“ und das „Sommercamp Informatik“ an. Die beiden an der FSU organisierten MINT-Festivals 2018 und 2021 auf dem Campus für die Klassenstufen 1 bis 12 begrüßten in beiden Jahren insgesamt 1.400 Schüler:innen pro Tag. Die Angebote sind fachdidaktisch gendersensibel und mit Beteiligung weiblicher Role Models aufbereitet. Den als Hilfskräfte eingesetzten Lehramtsstudierenden bieten sie Raum für angeleitete Praxiserfahrungen zu genderkompetenter Didaktik.

Förderung der Genderkompetenz im Lehramtsstudium. Lehreinheiten zu binnendifferenzierendem Unterricht mit der Vermittlung von Genderkompetenz sind regulärer Teil der Module zur

Fachdidaktik. In jedem Semester und für unterschiedliche Fächer werden spezielle Seminare und Workshops zum Thema „Gender“ angeboten. Im SS 2021 wurden für 30 Lehramtsstudierende der Fakultät für Mathematik und Informatik das Seminar „Informatik + Gesellschaft: Gendered Text-to-Speech“ angeboten. Im Rahmen des Seminars werteten Studierende bereits vorhandene Vorleseprogramme aus, die sich mit gegenderten Texten beschäftigen. Die vorgesehene Weiterführung des fächerübergreifenden Projektseminars „Genderkompetenz in der Schule“ für das Praxissemester im Jenaer Modell der Lehrerbildung musste in der Covid-19-Pandemiezeit ausgesetzt werden. Nach dem Wechsel der Geschäftsführung im Jenaer Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung der FSU (ZLB) wird derzeit eine Aktualisierung und Erweiterung des Seminarkonzepts zu einem umfassenderen Projekt „Genderkompetenz in der Lehrerbildung“ erarbeitet. Die Integration von Genderkompetenz in die Lehrerbildung bietet Lehramtsanwärter:innen eine notwendig differenzierte Berufsqualifizierung und ermöglicht so die frühzeitige Unterstützung von Schüler:innen in der Entfaltung ihrer Interessen und Potentiale jenseits existierender Geschlechtsrollenklischees.

Weitere Auflösung der Kopplung zwischen Geschlechtsrollenstereotypen und MINT-Studien.

Mit der Einführung des MINT-Festivals mit weiblichen Role Models setzt die Universität Jena seit 2018 ein Zeichen für die Bedeutung des Themas und für die auch für Frauen soziale Attraktivität der Berufsperspektiven. Die vom der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik organisierten Netzwerkabende „MINT-Geflüster“, der Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Wiedereinsteigerinnen, Mitarbeiterinnen sowie weiblichen Führungskräften der Thüringer Hochschulen und der Wirtschaft einen Rahmen zum Austausch bietet, begrüßt jährlich bis zu 100 Teilnehmerinnen. Der Aktionstag „Girls‘ Day“, der seit 2003 durch das Gleichstellungsbüro der Universität koordiniert wird, gibt Schülerinnen einen Einblick in die Vielfalt praxisorientierter MINT-Studiengänge und bietet neue Perspektiven für die Studien- und Berufswahl. Das Konzept wird derzeit auf Passgenauigkeit, veränderte Bedarfe und Möglichkeiten geprüft und überarbeitet.

Mentoring-Programm für Studienanfängerinnen. Das 2016 an der Fakultät für Mathematik und Informatik eingeführte Mentorinnenprogramm für Erstsemester-Studentinnen wurde mit dem begleitenden Stammtisch für alle Studentinnen der Fakultät fortgesetzt und 2021 mit einer studentischen Programmkoordination unterlegt. Das Ziel war, Studienanfängerinnen angesichts der hohen Studienabbruchsquoten und Männerdominanz in Mathematik und Informatik, nachhaltig in das Studium einzubinden. Der Frauenanteil bei den Bachelor-Abschlüssen der Fakultät lag 2022 mit 33,3 % über den Frauenanteilen im 1. Fachsemester der Wintersemester 2018/19 (15,8 %) und 2019/20 (25 %) und weist auf einen guten Studienerfolg der Frauen hin.

Fortsetzung der Kooperationen zur Qualitätsentwicklung. Die etablierten Kooperationen mit stadtweiten Initiativen zur MINT-Förderung (z. B. witelo e.V., MINT-Festival), den Jenaer Schulen und Lehrer:innen, dem Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZLB), und der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik haben sich in den vergangenen Jahren weiter bewährt. Das Zusammenwirken der Beteiligten ermöglicht die Durchführung facettenreicher und niedrigschwelliger Förderangebote mit hoher Breitenwirkung.

Integration der Genderperspektive in der individuellen Lehranalyse und in Lehrberatungen.

Die hochschuldidaktische Servicestelle LehreLernen stellt umfangreiche Zertifikatsprogramme, mit Workshops, individueller Beratung und Lehranalysen für Lehrende mit unterschiedlichen Erfahrungslevel bereit, das jährlich von ca. 400 Lehrenden in Anspruch genommen wird. Um alle Teilneh-

mer:innen für das Thema zu sensibilisieren, fließt eine Auseinandersetzung mit Genderaspekten in Lehrsituationen weiterhin als Querschnittsthemen in alle Angebote ein. Bei Auswertung von Lehreinheiten und besonderen Lehrsituationen in individuellen Lehranalysen und -beratungen wird die Relevanz von Genderaspekten durchgängig mitreflektiert.

Möglichkeitenprüfung zur feingliedrigeren Unterteilung der geschlechterdifferenzierten Studiengangevaluation nach Fachbereichen. Die Studiengangevaluationen sind nach Art der Abschlüsse zusammengefasst. In der laufenden Evaluationsrunde mit aufeinander bezogenen Zwischen- und Abschlussevaluationen ist eine Umstellung der Studiengangkombinationen nicht möglich. Die Möglichkeit von Sonderauswertungen wird diskutiert.

2.3.3 Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2023

Stärken. (1) Frauen sind unter den Studierenden mit einem Anteil von 56 % vertreten (Tabelle 5). Betrachtet man die Anzahl der Studierenden in den MINT-Fächern (Tabelle 5), wird ein steigender Frauenanteil in der Chemisch-Geowissenschaftlichen Fakultät (WS 2008/09: 37,7 %, WS 2022/23: 43,2 %) und in der Physikalisch-Astronomischen Fakultät (WS 2008/09: 17,6 %, WS 2022/23: 31,6 %) seit Beginn des Professorinnenprogramms sichtbar. An der Chemisch-Geowissenschaftlichen Fakultät liegt der Studentinnenanteil im WS 2022/23 mit 43,2 % im ausgewogenen Bereich. Unterrepräsentiert sind Studentinnen an der FSU im Wintersemester 2022/23 noch an der Physikalisch-Astronomischen Fakultät (31,6 %) und der Fakultät für Mathematik und Informatik (28,4 %). Der kontinuierlich steigende Frauenanteil an der Physikalisch-Astronomischen Fakultät seit 2008 spricht für die Wirksamkeit der facettenreichen Angebote der Fakultät. An der Fakultät für Mathematik und Informatik ist im Zeitverlauf derzeit noch keine Tendenzsteigerung erkennbar. Die 2020 an der Fakultät eingerichtete Professur für Fachdidaktik wurde mit einer Professorin besetzt und soll hier einen Fortschritt bewirken.

Tabelle 5: Studierende gesamt²²

Fakultät	WS 2008/2009		WS 2013/2014		WS 2017/2018		WS 2022/2023	
	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil
Chemie/Geowiss.	1.256	37,7 %	1.203	35,7 %	1.003	39,5 %	1.146	43,2 %
Physik/ Astronomie	778	17,6 %	649	19,4 %	563	23,3 %	754	31,6 %
Mathematik/ Informatik	1017	29,4 %	757	28,1 %	732	28,1 %	865	28,4 %
FSU gesamt	19.102	57,6 %	17.183	55,9 %	15.743	55,4 %	15.769	56,3 %

(2) Durch gute Vernetzung und erfolgreiche Zusammenarbeit mehrerer Akteur:innen bildet sich ein stabiles Netzwerk und ermöglicht die flächendeckende Platzierung des Themas „Frauen in MINT-Fächern“ bei Schülerinnen, Studentinnen und Lehrer:innen. Vor diesem Hintergrund ist die Investition in die Netzwerkarbeit von besonderer Bedeutung, die nach Bedarf um weitere Akteur:innen und Angebote erweitert wird. (3) Eine Vielzahl an Angeboten für Schülerinnen und Studentinnen trägt

²² Anmerkung: Studierende in grundständigen Studiengängen einschließlich Master, ohne immatrikulierte Studierende im Weiterbildungs-, Ergänzungs- und Aufbaustudium, im Promotionsstudium, in DSH-Kursen (DSH – Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang), Gaststudierende mit Abschluss im Ausland und Nebenhörer/innen. | Quelle: FSU, Statistik der Studierenden an der FSU (lfd. Jahrgang).

zur Erhöhung des Frauenanteils in den Fakultäten bei. Die Angebote werden stets evaluiert und an aktuelle Entwicklungen und Bedarfe angepasst.

Schwächen. Im Herbst 2024 wird in Thüringen ein neuer Landtag gewählt. Die unklare politische Lage²³ und die lautstarke antifeministische Positionierung der AfD könnte sich auf die Anzahl der Erstsemesterstudierenden und den Studentinnenanteil auswirken. Eine gute Zusammenarbeit der relevanten Akteur:innen und die prominente Platzierung der Themen Gender, Vielfalt, Gleichstellung und Antidiskriminierung werden an der Universität daher noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Tabelle 6: SWOT – Handlungsfeld „Studierende“

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigende Frauenanteile Chem/Geo, Physik ▪ Stadtweite Kooperations-Infrastruktur ▪ Erprobte und verstetigte Angebote ▪ Mathe/Info: Frauenquote bei Bsc-Abschlüssen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unklare politische Perspektive aufgrund der Landtagswahlen 2024 in Thüringen ▪ Stagnierender Frauenanteil an der Fakultät für Mathematik und Informatik
Chancen	Risiken / Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbau von Mentoring-Programmen in MINT-Studiengängen ▪ Initiative zu Genderkompetenz in der Lehrerbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frauenfeindliche und sexistische Äußerungen im Schul- und Studienalltag ▪ Ergebnisse MINT Nachwuchsbarometer 2023

Chancen. **(M13) Das Mentoring-Programm für Studienanfängerinnen** an der Fakultät für Mathematik und Informatik, das einen positiven Effekt auf den Anteil der Absolventinnen zeigt, wird fortgeführt und auf die Physikalisch-Astronomische Fakultät ausgeweitet. Hier baut das Programm auf die bereits vorliegenden Erfahrungen auf und setzt neue Impulse für die Weiterentwicklung des Konzepts. **(M14)** Mit dem im WS 2015/16 am Zentrum für Lehrerbildung entwickelten Teilprojekt „Genderkompetenz in der Schule“ liegt eine solide Grundlage vor, um den im MINT Nachwuchsbarometer 2023²⁴ berichteten Ergebnissen zur Zunahme der Geschlechterunterschiede in den mathematischen Leistungen während der letzten zehn Jahre zu begegnen. Dem Bericht zufolge haben Jungen bereits in der 4. Klasse gegenüber Mädchen einen Leistungsvorsprung von rund 15 Lernwochen. Das Projekt „**Genderkompetenz in der Lehrerbildung**“ wird auf das im WS 2015/16 am ZLB entwickelte Teilprojekt „Genderkompetenz in der Schule“ zurückgreifen und dieses um die Aspekte des forschenden und biographischen Lernens erweitern. Damit soll den Lehramtsstudierenden der Universität Lerngelegenheiten zur Verfügung gestellt werden, in denen sie ihre eigenen Erfahrungen reflektieren sowie ihre Wahrnehmungen, Haltungen, Gewohnheiten überprüfen und erweitern. Lehramtsstudierenden und etablierten Lehrer:innen sollen damit Genderkompetenzen vermittelt werden, um Zuschreibungen hinsichtlich der Lernfähigkeiten und Kompetenzen von Schüler:innen zu vermeiden und ihnen Entfaltungsräume jenseits traditioneller Rollenerwartungen und -zuschreibungen zu ermöglichen.

Herausforderungen. Antifeministische Tendenzen wirken in den Studienalltag. **(M15)** Um frauenfeindlichen und sexistischen Äußerungen im Studienalltag entgegenzuwirken, werden für Studentinnen **Workshops, z. B. zum Stimmtraining oder zur Körpersprache**, und für studentische und wissenschaftliche Assistenzen **Workshops zu Sexismus am Arbeitsplatz**, organisiert. **(M16)** In einem

²³ Vgl. MDR THÜRINGEN, 14.06.2023 (<https://www.mdr.de/nachrichten/thueringen/landtagswahl-september-ramelow-100.html>).

²⁴ Vgl. MINT Nachwuchsbarometer 2023, acatech, München, und Joachim Herz Stiftung, Hamburg, 2023.

Pilotprojekt der Fachdidaktik der Physikalisch-Astronomischen Fakultät „**Anonyme Protokolle von Praktika**“ werden Studierende bei der Abgabe von Protokollen von Praktika keine Angaben zur Person machen. Es soll untersucht werden, ob eine Diskriminierung von Studentinnen in MINT-Praktika stattfindet und, im Falle der Feststellung, Lösungsansätze erarbeitet werden.

2.4 Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.4.1 Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II

Zur zunehmenden und nachhaltigen Einbindung von Frauen in die Wissenschaft wurden drei Förderlinien verfolgt. Der Fokus lag auf den Karrierephasen mit hohen Frauen-Abbruchsquoten.

(1) **Motivierung von Studentinnen und Doktorandinnen zu Karrieren in der Wissenschaft:** In PPI wurden fachspezifische Initiativen (Role-Model-Formate, Aufforderungen) sowie ein fachübergreifendes Role-Model-Projekt mit Portraits von FSU-Professorinnen (2011) eingeführt. Seit 2017 können Studentinnen Reisekostenzuschüsse für Fachveranstaltungen beantragen.

(2) **Entwicklung gendergerechter Rahmenbedingungen in der Wissenschaftsqualifizierung:** Mit dem Commitment für Gender Mainstreaming in der Rahmenordnung der Graduierten-Akademie (GA) prägt Gleichstellung die Nachwuchsförderung (2007). Die „Jenaer Postdoc-Studie“²⁵ mit Analysen der Chancengleichheit und Familienkompatibilität in der Postdoc-Qualifizierung fundierte Handlungsempfehlungen des Senats zur Optimierung der Rahmenbedingungen (2012). In PPII wurden zur verbesserten Karriereplanung 2016 Richtlinien zur Einrichtung wissenschaftlicher Funktionsdauerstellen verabschiedet und 2017 das Tenure-Track-Programm des Bundes und der Länder implementiert. Gleichstellung, Vereinbarkeit, Diversität wurden 2017 in das „Personalentwicklungskonzept Wissenschaft“ als Handlungsfelder und Querschnittsthemen und 2018 in das Evaluierungsverfahren für Graduierteneinrichtungen integriert. Eine Replikation der „Jenaer Postdoc-Studie“ wurde 2018 zur Verlaufsanalyse der Postdoc-Situation an der FSU unternommen.

(3) **Personenförderung:** 2008 wurde das Frauen-Forschungsförderprogramm ProChance aufgelegt. Zur Unterstützung von Qualifizierungsabschlüssen können promovierende Eltern seit 2012 in Not-situationen Kurzzeitstipendien beantragen. 2017 wurde ein Stipendienprogramm zur Förderung der wissenschaftlichen Profilbildung von Postdotorandinnen in Übergangssituationen implementiert. Ein Mentoring-Programm für fortgeschrittene Postdotorandinnen wurde 2013 im Universitätsbund Halle -Jena-Leipzig gestartet. 2018 wurde für die Karrierephase rund um die Promotion das thüringenweite Rowena-Morse-Mentoring-Programm aufgelegt. Das gendersensible fachbereichsübergreifende Karriereberatungs- und Kursangebot der GA wurde 2016 durch einen Leitfaden mit Schulungen für fachspezifische strukturierte Karrieregespräche mit den eigenen Führungskräften erweitert.

2.4.2 Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III

Fortsetzung und Verstetigung etablierter Förderangebote. Die Förderangebote wurden fortgesetzt. Das Gros der Maßnahmen ist haushaltsfinanziert und unter Maßgabe positiver Evaluationen langfristig angelegt. Für Drittmittelprojekte werden Verlängerungsoptionen wahrgenommen.

Haushaltsfinanzierung. (a) **Wissenschaftsmotivation:** (a1) Das *Role-Model-Projekt „Frauen in der Wissenschaft“* wurde 2020 mit 80 Portraits von FSU-Professorinnen ins Online-Format übertragen. Neuberufene werden zur Teilnahme eingeladen. (a2) GSB und TKG stellen kontinuierlich Reise-

²⁵ <https://www.uni-jena.de/universitaet/zentrale-einrichtungen/graduierten-akademie/dokumente-und-publikationen>

kostenzuschüsse für Studierende bereit. (b) **Forschungsförderung:** (b1) Zielgruppe und Förderspektrum der Forschungsförderlinie *ProChance-Career* wurden 2020 erweitert. Postdoktorandinnen nach der Orientierungsphase können 2-jährige Projekte zur Profilschärfung beantragen. Projekterfolge werden anhand der Abschlussberichte evaluiert. In den Kohorten 2020-22 und 2021-23 erlangten bisher nach Förderstart 53% Projekt- oder (Nachwuchs)Gruppenleitungen, 15% Professuren, 15% Gast-/Vertretungsprofessuren, 23% die Habilitation (Stand 07/23). (b2) Die Linie *Pro-Chance Exchange* erstattet Tagungsreisekosten für (Post-)Doktorandinnen zur Erhöhung der Sichtbarkeit und Vernetzung in der Fach-Community. Die Mittel wurden in der Covid-19-Krise umgewidmet. Zur Unterstützung des Qualifizierungsfortgangs der in der Covid-19-Krise besonders belasteten befristet angestellten (Post-)Doktorandinnen mit Kind(ern) wurden²⁶, „Coping-Corona-Care–Career“-Coachings zur akuten Belastungsbewältigung sowie Corona-Abschlussstipendien angeboten, um Zeitverluste aufzufangen. (c) **Mentoring:** Die beiden an der FSU konzipierten Mentoringangebote fokussieren Qualifizierungsphasen mit hoher Frauen-Ausstiegsquote – die Karriereorientierung rund um den Promotionsabschluss und die fortgeschrittene Postdoc-Phase. Als Kooperationsprojekte im Raum Thüringen/Mitteldeutschland eröffnen sie jeweils einen Rahmen für unabhängige Mentorate, fach- und hochschulübergreifende Vernetzung und familienkompatible Präsenzteilnahmen. Die Programme werden durch Karrieretrainings und Networkingangebote flankiert. Die Evaluation erfolgt über Zwischen- und Abschlussbefragungen, deren Ergebnisse in die Programmgestaltung rückfließen. (c1) Das im TKG koordinierte *Rowena-Morse-Mentoring-Programm* bietet fortgeschrittenen Doktorandinnen und „frühen“ Postdoktorandinnen aus den Thüringer Hochschulen einjähriges Peer- und Gruppenmentoring. Die Kooperation professoraler Mentor:innen aus den Thüringer Universitäten und Fachhochschulen bietet eine fundierte Vorbereitung von Wissenschaftskarrieren und kompetente Beratung zu außeruniversitären Alternativen. (c2) Kern des *Mentoring-Programms für fortgeschrittene Postdoktorandinnen im Universitätsbund Halle-Jena-Leipzig* sind standortübergreifende Cross-Tandem-Mentorate. Die Teilnahme steht auch den An-Instituten der FSU offen. Programmsprache ist seit 2023 Englisch. Karrierefortschritte sind vor dem Hintergrund multifaktorieller Einflüsse und heterogener Ausgangs- und Lebenslagen zu sehen. Von den 2013-19 abschließend Geförderten verblieben 76 % im Wissenschaftssystem (31 % Professur; 28 % Habilitation/Nachwuchsgruppenleitung; 17 % wissenschaftliche Dauerstellen), 6 % gingen ins Wissenschaftsmanagement, 14 % in außeruniversitäre Positionen (Stand 07/23). (d) **Individuelle Karriereberatung und -training:** (d1) Persönliche *gendersensible Karriereberatung sowie Fortbildungen* zu Themen, welche die spezifischen Interessen von Frauen aufgreifen (z.B. Vereinbarkeit, Sichtbarkeit, Souveränes Auftreten, Macht, Mikropolitik, Zeitmanagement, Mental Health), sind fester Teil des Angebots der GA. (d2) **Kurse speziell für weibliche (Post-)Docs** werden in der TKG-Fortbildungsreihe „**Verstehen-vermitteln-verändern**“ angeboten. (d3) Strukturierte individuelle Status- und Karrieregespräche sind seit 2020 bei allen Anträgen auf Vertragsverlängerungen nachzuweisen. Die Evaluation 2022 zeigte, dass dem Instrument darüber hinaus im Wissenschaftsalltag noch mehr Beachtung zuteilwerden muss.

Drittmittelfinanzierung. (a) **Wissenschaftsmotivation:** Die Forschungsinteressen Studierender werden im *Honours-Programm* unter Beachtung der Geschlechterparität gestärkt (Kohorte 2023: 54,7 % Frauen, Exzellenzpauschale seit 2019). (b) **Personenförderung:** Über das Stipendienprogramm zur Förderung der wissenschaftlichen Profilbildung von Postdoktorandinnen in Übergangs-

²⁶ z.B. Lerchenmüller C, et al. *BMJ Open* 2021;11:e045176. doi:10.1136/bmjopen-2020-04517

situationen (2017-25) erhielten bisher 55 Frauen in Situationen ohne Finanzierungsalternative Abschluss-, Brücken- und Wiedereinstiegsstipendien. Seit 2019 werden Familienzuschläge aus FSU-Eigenmitteln ergänzt. Die Projektberichte informieren zur Projektumsetzung, erbrachten Leistungen und Karriereplänen und bestätigen die Relevanz für den Verbleib in der Wissenschaft; eine Stipendiatin wechselte ins Wissenschaftsmanagement.

Nachfinanzierung von Elternzeiten in Drittmittelprojekten. Mittel zur Elternzeitnachfinanzierung für drittmittelfinanzierte (Post-)Doktorandinnen wurden bereitgestellt.

Gezieltere Bewerbung der Angebote an den Fakultäten. Im Webportal „fair.miteinander“ ist ein Überblick zu allen Fördermaßnahmen abrufbar. Die Dekanate wurden zur Verlinkung des Portals auf den Fakultätswebseiten informiert. Die jährlichen Ausschreibungen zu den Mentoring- und Forschungsförderprogrammen für Frauen werden über die Kanäle der Graduierten-Akademie und Dekanate beworben. Zu Programmausschreibungen werden alle Postdoktorandinnen der FSU persönlich per E-Mail informiert. In den Programmen sind Angehörige aus allen Fakultäten vertreten.

Konzeptentwicklung und -umsetzung zu „Resilienz und Mental Health in der Wissenschaft“. Die FSU installierte 2020 ein *Mental Health First Aid-Team*. *Zehn in Zertifikatskursen (Zentralinstitut für Seelische Gesundheit, Mannheim)* geschulte FSU-Mitarbeiterinnen bieten *niedrigschwellige* Erst- und Verweisberatung. Das Projekt wurde als Pilotprojekt für den Wissenschaftsnachwuchs eingerichtet und nachfragebedingt auf Studierende und Beschäftigte erweitert. *Die Qualifizierungsprogramme und das studentische Gesundheitsmanagement bieten regelmäßig Kurse* zum Themenkreis und richteten 2021 die *erste Mental Health Action Week* aus. *Speziell auf weibliche Bedarfe abgestimmte Kurse zum Themenfeld bieten die Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen; Angebotsumfang und Zielgruppe können bedarfsbezogen erweitert werden. Die GA ist Teil der UniWiND-Arbeitsgruppe Mentale Gesundheit.* Das FSU-Webportal informiert zu Anlaufstellen.

Weiterhin wurde 2022 ein Maßnahmenpaket für *zielgruppenbezogenes On- und Crossboarding für Wissenschaftlerinnen* eingeleitet mit Initiativen zur Erhöhung der Bewerbungsresonanz und Weiterbildungs-, Coaching-, und Vernetzungsangeboten, die u.a. Raum zur Reflexion von Macht- und Diskriminierungsstrukturen und Empowerment bieten.

2.4.3 Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2023

Die Datenlage bestätigt eine positive Wirkung des Gesamtansatzes. Seit 2008 sind Frauen unter den Promovierenden, Promotions- und Habilitationsabschlüssen anteilig zunehmend und stärker als im Bundesdurchschnitt vertreten. In den Pandemie Jahren 2020/21 sanken die Frauenanteile bei den Promotionen (2020: 44,2 %; 2021: 48,0 %). Dabei variierte das Promotionsverhalten über die Fakultäten. In den MINT-, Lebens- und Rechtswissenschaften waren die Frauenanteile 2020 und/oder 2021 rückläufig, an den Fakultäten für Philosophie, Wirtschafts-, und Sozial-/Verhaltenswissenschaften ansteigend. Diesen Trends folgten in den Folgejahren jeweils gegenläufige Entwicklungen (Wirtschaftswissenschaften ausgenommen). Der Frauenanteil von 53,5 % bei den Promotionsabschlüssen 2022 liegt über den Frauenanteilen bei den Promovierenden der Vorjahre (2017: 49,5 %, 2018: 49,3 %, 2019: 49,1% 2020; 51,2 % 2021: 52,2 %, 2022: 52,4 %) und indiziert eine insgesamt geringere Promotionsabbruchquote von Frauen. Der leichte Anstieg der Doktorandinnenanteile seit 2020 kann Folge des „Promotionsstaus“ in der Pandemiezeit sein.

Tabelle 7: Abgeschlossene Promotionen

Fakultät	2008		2013		2017		2022	
	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil
Theologie	0	0,0 %	2	0,0 %	3	33,3 %	3	0,0 %
Rechtswiss.	45	33,3 %	33	39,4 %	25	32,0 %	18	55,6 %
Wirtschaftswiss.	18	38,9 %	24	37,5 %	27	40,7 %	12	41,7 %
Philosophie	29	37,9 %	40	57,5 %	49	61,2 %	33	36,4 %
Sozial/Verhaltenswiss.	38	42,1 %	48	64,6 %	32	56,3 %	37	51,4 %
Mathematik/Informatik	16	12,5 %	30	16,7 %	27	25,9 %	14	21,4 %
Physik/Astronomie	16	31,3 %	21	14,3 %	50	24,0 %	37	21,6 %
Chemie/Geowiss.	35	34,3 %	55	34,5 %	66	37,9 %	54	37,0 %
Biowissenschaften	63	47,6 %	87	64,4 %	96	56,3 %	76	56,6 %
Medizin	183	55,2 %	221	62,4 %	181	66,9 %	236	66,9 %
FSU gesamt	443	44,9 %	561	52,9 %	556	51,6 %	520	53,5 %
Bundeswert	25.190	41,9 %	27.707	44,2 %	28.404	44,8 %	k.A.	k.A.

Quellen: FSU, Statistik der Studierenden an der FSU (lfd. Jahrgang) | Bundeswert: Destatis, Personal an Hochschulen | Statistisches Bundesamt (lfd. Jg) Prüfungen an Hochschulen Fachserie 11, Reihe 2, Statist. Bundesamt, Wiesbaden.

Bei den Habilitationen sind Trends aufgrund geringer Fallzahlen und der unterschiedlichen Bedeutung, die der Habilitation in den Disziplinen zugemessen wird (z.B. Wirtschaftswissenschaften vs. Medizin), schwer interpretierbar. Insgesamt ist seit 2008 der Anstieg der Frauenanteile zur Parität festzustellen. Im Einzelnen fallen Zunahmen in Bereichen auf, in denen Wissenschaftlerinnen bisher noch am seltensten vertreten sind (Physik/-Astronomie, Medizin, Philosophie) und in den Sozial-/Verhaltenswissenschaften auf. Mit dem Rückgang an der Fakultät für Biowissenschaften im letzten Erfassungszeitraum ging ein Anstieg des Frauenanteils bei Nachwuchsgruppenleitungen von 25 % in 2018 auf 60 % in 2022 einher. Insgesamt stieg der Frauenanteil bei Nachwuchsgruppenleitungen von 21,1 % in 2018 auf 26,3 % in 2022.

Tabelle 8: Abgeschlossene Habilitationen*

Fakultät	2008-2009		2012-2013		2016-2017		2021-2022	
	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil
Theologie	1	0,0 %	2	50,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Rechtswiss.	0	0,0 %	3	66,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Wirtschaftswiss.	2	0,0 %	3	0,0 %	3	0,0 %	0	0,0 %
Philosophie	10	20,0 %	3	33,3 %	10	60,0 %	10	60,0 %
Sozial/Verhaltenswiss.	5	20,0 %	10	20,0 %	5	20,0 %	5	40,0 %
Mathematik/Informatik	1	0,0 %	3	0,0 %	1	0,0 %	1	0,0 %
Physik/Astronomie	4	0,0 %	2	0,0 %	6	33,3 %	2	100,0 %
Chemie/Geowiss.	5	0,0 %	4	0,0 %	3	33,3 %	3	0,0 %
Biowissenschaften	3	66,7 %	4	50,0 %	6	50,0 %	7	28,6 %
Medizin	40	12,5 %	22	9,1 %	24	41,7 %	22	50,0 %
U Jena gesamt	71	14,1 %	57	23,9 %	58	39,7 %	50	46,0 %
Bundeswert	3.620	23,6 %	3.213	27,2 %	3.167	29,8 %	3.156	35,2 %

*um jahreszufällig Ergebnisse wegen niedrigen Fallzahlen auszugleichen, wurden Prüfungsjahre zusammengefasst | Quelle: FSU, Statistik der Studierenden an der FSU (lfd. Jahrgang) | Bundeswert: Statistisches Bundesamt, Statistik der Habilitationen, EVAS-Nr. 21351, Statistisches Bundesamt Wiesbaden.

Stärken. Die Datenlage bestätigt eine positive Wirkung des Gesamtansatzes. Gleichstellungs- und wissenschaftliche Nachwuchsförderung sind strukturell und konzeptionell mit Gesamtsteuerung im VPWNGD eng verzahnt. Gleichstellung und Familienfreundlichkeit fließen in die Programm-, Evaluations- und Förderkonzepte der Nachwuchsförderung ein. Die Förderangebote sind mehrheitlich über Haushaltsmittel oder das TKG finanziert und bei positiver Evaluation langfristig angelegt. Die Maßnahmenkapazitäten in der Personalförderung werden gemäß Angebots- und (qualitätsgeprüfter)

Nachfrage-Relation für hinreichend erachtet. **(M17)** Das etablierte Förderangebot wird qualitätsorientiert fortgeführt und bedarfs- und chancenorientiert weiterentwickelt.

Schwächen. **(M18)** Mit der nachlässigen Umsetzung strukturierter Karrieregespräche (s. 2.4.2) wird die Chance auf die fachspezifische Individualberatung zu Status Quo, Kompetenzprofil, Karriereoptionen, „Marktanalyse“ und Fördermöglichkeiten vergeben, die angesichts der leaky pipeline speziell die von (Post-)Doktorandinnen gesuchte Orientierung für Karriereentscheidungen bieten. Bei der aktuell eingeleiteten Novellierung des Personalentwicklungskonzepts (vgl. 2.1.2) wird die Rolle „Guter Führung“ akzentuiert und konzeptionell unterlegt. Dabei werden u.a. Lösungen zur **regelmäßigen Einpflegung der strukturierten Karrieregespräche** im Qualifizierungsverlauf entwickelt. **(M19)** Obschon die FSU sehr gute Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen bietet, indizieren die Bewerberinnenanteile für Wissenschaftsstellen im Mittelbau im Zeitraum 2014-2020 einen rückläufigen Trend, der in 2020 eventuell durch die Covid-19-Krise verstärkt wurde (TV-L E 15Ü-13: 52,7 % in 2014, 43,9 % in 2020.) Nach einer Ursachenanalyse mit den zuständigen Stellen werden Instrumente zur Gegensteuerung erarbeitet und in das **Maßnahmenpaket für zielgruppenbezogenes On- und Crossboarding für Wissenschaftlerinnen** eingepflegt. Das Gesamtpaket wird fortgeführt (s. 2.4.2).

Chancen. Die beschleunigte Digitalisierung erweitert die Aktionsradien für wissenschaftliche Kooperationen. **(M20) Erweiterte Umsetzungsbedarfe und -optionen für das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen**, wie z.B. (inter-)nationale Kooperationen und neue Förderformate, werden in Kooperation mit den Partneruniversitäten geprüft und entwickelt. **(M21)** Mit dem Gender-Impact Assessment-Tool (s. 2.1.2) wird ein Bezugsrahmen geschaffen, anhand dessen die Qualifizierungssituation und -bedingungen sowie Diskriminierungsrisiken von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchsarbeit bezüglich **intersektionaler Perspektiven** reflektiert und optimiert werden soll. **(M22)** Studien verweisen auf den Zusammenhang von Mobilität, Vernetzung und Karriereerfolg, für die im Gastwissenschaftler:innenprogramm der FSU Strukturen vorliegen. Bedarfe und Möglichkeiten zur Einrichtung einer Frauenlinie sollen geprüft werden (in-/outgoing).

Herausforderung. **(M23)** Die Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen steigen an, dabei öffnet sich die Geschlechterschere zunehmend zuungunsten von Frauen²⁷. Lösungen zu **Professionalisierung, Ausbau und Verstetigung des Mental Health First Aid-Projekts** werden bei positiver Evaluation der Pilotphase entwickelt, umgesetzt und bedarfsorientiert erweitert.

Tabelle 9: SWOT zum Handlungsfeld Nachwuchswissenschaftlerinnen

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ▪strukturelle Zusammenlegung der Aufgaben ▪Förderportfolio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Karrierebegleitung durch Führungskräfte ▪Standortattraktivität
Chancen	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪erweiterte Kooperationsmöglichkeiten ▪Gender Impact Assessment ▪Internationale Vernetzung Nachwuchsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Zunahme psychischer Belastungen/Probleme

²⁷<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/254192/umfrage/entwicklung-der-au-tage-aufgrund-psychischer-erkrankungen-nach-geschlecht/>

2.5 Professorinnen

2.5.1 Rückblick auf die Programmphasen PP I und PP II

In der ersten Förderphase verabschiedete der Senat 2009 Handlungsempfehlungen mit gendergerechten Regelungen zu sieben Aspekten von Berufungsverfahren. Analysen von Berufungsverfahren im Gleichstellungsmonitor belegen deren Effektivität ab 2012. Der 2010 eingerichtete Dual Career Service für Neuberufene initiierte zur Qualitätsentwicklung und Erhöhung des Wirkungskreises und der Vermittlungseffizienz die Dual Career-Netzwerke Mitteldeutschland (2012) und Thüringen (2013) und wurde Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland. In der zweiten Förderphase wurde das Berufungsmanagement an das Präsidialamt angegliedert und die Erhöhung des Professorinnenanteils mit Anreizen, insbesondere der monetären Unterlegung einer Frauenquote bei Ernennungen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen FSU und dem Land, verbunden und das Instrument der Handlungsempfehlungen auch in gemeinsamen Berufungsverfahren mit außeruniversitären Einrichtungen mit sichtbarer Wirkung implementiert. Zur Erhöhung der Verfahrenssicherheit wurde mit den Thüringer Hochschulen eine Checkliste zu Gleichstellungskriterien in den verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren erstellt. Um Wissenschaftlerinnen mit Ruf an die FSU die Standortattraktivität aufzuzeigen, wurden neben universitätsinternen Gesprächen auch auf individuelle Bedarfe zugeschnittene Stadtführungen angeboten. Die FSU leitete die Umsetzung des Tenure-Track-Programms ein und bereitete zur Erhöhung der Bewerberinnenanteile in Berufungsverfahren das Instrument der Aktiven Rekrutierung zum Senatsbeschluss vor.

2.5.2 Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im PP III

Aktive Rekrutierung zur Erhöhung der Bewerberinnenanteile in Berufungsverfahren. Das Vorgehenskonzept zur Aktiven Rekrutierung (AR) wurde 2018 mit Personalstelle implementiert. Die Evaluation 2023 ergab, dass die AR Berufungsverfahren mit geringen Bewerberinnennanteilen in 87 % um exzellente und im Verfahrensverlauf erfolgreiche Kandidatinnen bereicherte. Unter den in Verfahren mit AR insgesamt berufenen Wissenschaftlerinnen waren 48 % aktiv rekrutiert. Von ihnen nahmen 36 % den Ruf an. Aufgrund der noch kleinen Fallzahlen ist das Ergebnis nicht abschließend interpretierbar. Die Entwicklung wird im Blick behalten.

Welcome & Onboarding Service als One-Stop-Agency für Neuberufene. Die Koordination der verschiedenen im Onboardingprozess zusammenspielenden Servicestellen zur praxisnahen Unterstützung neuberufener Professorinnen beim Wechsel des Lebensmittelpunkts (Dual Career Service, Familienbüro, Internationales Büro, Administration, Dekanate) wird in der Stabstelle Berufungsmanagement als zentraler Kontaktstelle für Neuberufene geleistet. Zur Abklärung spezieller Bedarfe ist weiterhin der direkte Kontakt mit den Servicestellen erforderlich.

Fortsetzung der Vernetzungs- und Empowerment-Angebote. Der „Professorinnen-Stammtisch“ und die Coachingangebote zur Vorbereitung auf Gremienaufgaben und die Professur wurden fortgesetzt, die Teilnahme an einem mehrteiligen Professorinnen-Coaching organisiert. 2022 wurde ein umfassenderes Maßnahmenpaket für ein *zielgruppenbezogenes On- und Crossboarding für Wissenschaftlerinnen* aufgestellt, in dem die bestehenden Angebote für Professorinnen durch z.B. Führungs-, Team-, Konflikt-, Vereinbarkeitscoaching, Empowerment-Workshops, „Vermittlung von Lunchdates“, ergänzt (s. 2.4.2, 2.4.3) und bedarfsorientiert weiter ausgebaut werden.

Regelung für Kompensationen bei erhöhter Gremienbelastung. Für einen Konzeptentwurf zu einer Kompensationsregelung konnte bisher kein tragfähiger Konsens gefunden werden. Die Kon-

zeptarbeit musste beim Wechsel der notwendig einzubeziehenden Gleichstellungsbeauftragten (Professorin) vorübergehend ausgesetzt werden und wird mit der neuen Gleichstellungsbeauftragten fortgesetzt. Die Konzeptumsetzung soll in PP 2030 in einer Pilotphase erprobt werden.

Möglichkeitsprüfung zur Teilzeitprofessur. Auf Antrag ist Teilzeitarbeit für Professor:innen nach § 86(3), Thüringer Hochschulgesetz, möglich, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. 2022 wurden drei Professuren, sämtlich von Frauen (mit 50 -67 %), und fünf Vertretungsprofessuren (40 % Frauen) in Teilzeit geführt. Die Aufteilung einer Professur in zwei gleichwertige (verbeamtete) Teilzeitprofessuren ist nach dem Thüringer Beamtengesetz nicht umsetzbar.

Zudem wurde bei der *Novellierung der Berufsordnung* 2019 Gleichstellung in alle Phasen des Berufungsprozesses integriert. Dabei wurde auf die Handlungsempfehlungen des Senats zu Gleichstellung in Berufungsverfahren das Verfahrenskonzept zur Aktiven Rekrutierung aufgebaut.

2.5.3 Stärke - Schwäche-Analyse und Förderschwerpunkte in PP 2023

Die nach Neugründung der FSU 1991 zunächst überwiegend mit Männern besetzten Professuren prägten lange ihre Personalstruktur. 2008 lag der Professorinnenanteil mit 10,4 % unter dem Bundesdurchschnitt (17,4 %). Seitdem stieg der Professorinnenanteil um 15,8 % auf 26,2 % in 2022 (s. Tabelle 10). Damit näherte sich die FSU ihrem im Antrag 2018 genannten Ziel an, 2023 an den Bundesdurchschnitt anzuschließen, an. Die Entwicklung der Professorinnenanteile an den Fakultäten verläuft in unterschiedlichen Geschwindigkeiten, doch kann das Gros der Fakultäten im Abgleich zur jeweiligen Ausgangslage deutliche Fortschritte verzeichnen. Die relativen Stagnationen an der Wirtschaftswissenschaftlichen und Physikalisch-Astronomischen Fakultät seit 2017 gehen unter anderem mit Personalfluktuationen durch Wegberufungen von Professorinnen einher. Die Fakultäten sollen durch eine intensiviertere gleichstellungsorientierte Begleitung der Berufungsverfahren und Bleibeverhandlungen unterstützt werden.

Tabelle 10: Professorinnenanteile

Fakultät	2008		2013		2017		2022	
	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil
Theologie	8	12,5 %	11	27,3 %	12	25,0 %	13	30,8 %
Rechtswissenschaften	18	11,1 %	18	16,7 %	18	16,7 %	19	26,3 %
Wirtschaftswissenschaften	16	0,0 %	19	5,3 %	19	10,5 %	17	11,8 %
Philosophie	60	16,7 %	74	23,0 %	69	33,3 %	67	38,8 %
Sozial- /Verhaltenswiss.	34	8,8 %	47	12,8 %	42	31,0 %	42	38,1 %
Mathematik/Informatik	31	6,5 %	32	12,5 %	32	12,5 %	35	17,1 %
Physik/Astronomie	23	0,0 %	30	0,0 %	26	7,7 %	24	8,3 %
Chemie/Geowissenschaften	29	13,8 %	37	21,6 %	39	18,0 %	36	22,2 %
Biowissenschaften	29	20,7 %	32	21,9 %	31	29,0 %	36	33,3 %
Medizin	74	8,1 %	80	11,3 %	74	14,9 %	81	21,0 %
Gemeinsame Berufungen*	16	6,3 %	21	4,8 %	25	24,0 %	38	23,7 %
Gesamtuniversität	338	10,4 %	401	14,7 %	387	21,5 %	408	26,2 %
Bundesdurchschnittswerte		17,4 %		21,3 %		24,1 %		---

Quelle: FSU, Abteilung Personalabrechnung und -controlling; Universitätsklinikum Jena, Abteilung Personalcontrolling, Bundeswerte: Destatis (Ifd. Jg). Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, Statist. Bundesamt Wiesbaden.

Die Instrumente zur gleichstellungsorientierten Verfahrensführung sind im Rekrutierungs- und Auswahlprozess effektiv. Die Bewerberinnenanteile erhöhten sich nach Einführung der AR 2018 in

den Verfahren der MINT- und der Geistes-/Sozialwissenschaftlichen Fakultäten und bewirkten eine verstärkte Einbindung von Kandidatinnen in die weiteren Prozessphasen (s. Tabelle 11). An der Medizinischen Fakultät ist die Erhöhung der Bewerberinnenanteile vergleichsweise verhaltener. Dennoch verzeichnet die Fakultät seit 2017 einen deutlichen Anstieg der Professorinnenanteile.

Tabelle 11: Berufungsverfahren 2018-2022 und 2015-2017 nach Bereichen*

Fachbereichscluster		Bewerbungen	Listenplätze	Ruferteilungen
		Frauenanteile		
Mathematik/Naturwiss. (inkl. Ernährungs- und Ingenieurwiss.)	2018-2022	18,3 %	29,0 %	31,1 %
	2015-2017	16,2 %	26,5 %	27,9 %
Geistes-/Sozialwiss.	2018-2022	37,2 %	46,2 %	56,7 %
	2015-2017	31,8 %	49,5 %	52,2 %
Medizin	2018-2022	27,8 %	35,7 %	33,3 %
	2015-2017	27,0 %	30,8 %	34,4 %

Die Berufungsverfahren 2019-2022, 2015-2017 wurden zusammengefasst, um jahreszufällige Angaben auszuschließen | Quellen: FSU, Stabstelle Berufungsmanagement, Dekanat der Medizinischen Fakultät der FSU

Seit 2012 stiegen die Frauenanteile bei den W3/C4 und der W2/C3-Professuren an (s. Tabelle 12). Mit steigender W-Besoldungsgruppe sind Professorinnen an der FSU in persona häufiger, doch anteilig geringer vertreten. Bewerbungsanalysen lassen keine Diskriminierung von Frauen bei der Besetzung von W3-Positionen in Berufungsverfahren erkennen. Die Frauenanteile bei Bewerbungen und Rufen im Zeitraum 2019-2022, aber auch der Glas Ceiling Index (GCI) lagen bei W2-Stellen (Bewerbung: 31,9 %, Ruf: 48,9 %, GCI: 1,53) höher als bei W3-Stellen (Bewerbung: 29,0 %, Ruf: 39,5 %; GCI: 1,36). Bei W1-Professuren, die durch die vermehrte Kopplung mit Tenure-Track an Attraktivität gewannen, liegt der Frauenanteil höher. Sechs der sieben W1-Professorinnen und elf der zwölf W1-Professoren hatten Tenure-Track.

Tabelle 12: Professorinnenanteile nach Besoldungsgruppe 2022

Kalenderjahr	W3/C4-Professuren		W2/C3-Professuren		W1-Professuren	
	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil	Insg.	F-Anteil
2022	267	24,7 %	122	27,9 %	19	36,8 %
2017	243	19,3 %	134	22,4 %	16	60,0 %
2015	253	15,4 %	135	17,0 %	20	40,0 %
2012	244	15,6 %	126	12,7 %	23	30,4 %

Quellen: FSU, Abteilung Personalabrechnung und -controlling. Universitätsklinikum Jena, Personalcontrolling.

Stärken. Die zur Erhöhung des Professorinnenanteils eingesetzten Anreize und Instrumente sind im Ergebnis insgesamt effektiv. Mit ihrer Aktualisierung und Integration in die Berufsordnung 2019 wurde die gleichstellungsgeprüfte Verfahrensführung als integraler Teil des Verfahrens akzentuiert und verstetigt. Die erhöhten Bewerberinnenanteile wirken im Auswahlprozess. Die familienfreundliche Infrastruktur in Universität und Stadt unterstützt die gelingende Work-Life-Vereinbarkeit.

Schwächen. (M24) Eine Regelung für Professorinnen zur Kompensation überdurchschnittlich hoher Arbeits- und Zeitbelastungen durch Kommissions- bzw. Gremienarbeit steht bisher aus (s.2.5.2). Sie soll zeitnah erarbeitet und in PP 2030 in einer Pilotphase umgesetzt und evaluiert werden. **(M25)** Die Professorinnenanteile an der Wirtschaftswissenschaftlichen und der Physikalisch-Astronomische Fakultät sind seit 2017 kaum verändert. Dies ist teilweise auch durch die, prinzipiell alle Fakultäten betreffenden, Wegberufungen von Professorinnen bedingt. Eine intensivierte gleichstellungsorientierte Begleitung der Aktiven Rekrutierung und Berufungsverfahren der oben genannten Fakultäten sowie aller Bleibeverhandlungen soll unternommen werden.

Chancen. (M26) Teilzeitprofessuren sind mit 0,007 % die Ausnahme mit Einzelfalllösungen, können jedoch in bestimmten Lebensphasen (Care-Pflichten, Wiedereinstieg nach Elternzeiten) eine attraktive Option für Wissenschaftlerinnen darstellen. Im Zuge der Novellierung des Personalentwicklungskonzepts werden Umsetzungsmodelle für zeitweise oder dauerhafte Teilzeitarbeit mit Sicherung der Pflichterfüllung der Professur geprüft, deren Anwendung im Einzelfall mit den Fakultäten zu regeln ist. Wissenschaftler:innen sollen in Berufungsverfahren zur Möglichkeit informiert werden. **(M27)** Frauen zeigen an der FSU eine höhere Fortbildungsaktivität als Männer. Daran anknüpfend soll das Maßnahmenpaket *On- und Crossboarding für Wissenschaftlerinnen* (s. 2.5.2) fortgesetzt und mit einem bedarfsorientierten Angebot für Professorinnen attraktiv gestaltet werden.

Herausforderung. (M28) Wissenschaftlerinnen werden von allen Hochschulen proaktiv für Professuren gesucht. Die Evaluation zur Verfahrensumsetzung der Aktiven Rekrutierung erbrachte neben der angestrebten Erhöhung der Bewerberinnenanteile, eine (vorbehaltlich geringer Fallzahlen) bisher relativ hohe Rufablehnungsquote von aktiv rekrutierten Wissenschaftlerinnen. Die Entwicklung wird beobachtet und, bei Fortsetzung, mit einer Ursachen- und AR-Umsetzungsanalyse begegnet.

Tabelle 13: SWOT zum Handlungsfeld „Professorinnen“

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellungsanreize und -instrumente mit Integration in Berufsordnung ▪ Maßnahmenpaket On-/Crossboarding 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gremienbelastung von Professorinnen ▪ Stagnierende Entwicklung in zwei Fakultäten ▪ Tenure Track
Chancen	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilzeitprofessuren ▪ Offenheit für Weiterbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Standortattraktivität in Wettbewerbssituation

3 Zusammenfassung und Schwerpunkte der Weiterentwicklung

Die Entwicklung der Frauenanteile in Gremien und MINT-Studium sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs und den Professuren zeigt die Funktionalität der etablierten Strukturen, Konzepte und Förderpakete. Tabelle 14 stellt die wichtigsten aktuell eingesetzten Förderbausteine im Überblick

Tabelle 14: Zentrale Förderbausteine, nach Zielgruppen

MINT-Studentinnen	Doktorandinnen	Postdoktorandinnen	Professorinnen
Angebote Schülerinnen Genderkompetenz in der Lehramtsausbildung Koordinationsplattform	Promotionsprogramme Reisekosten Tagungen Abschlussstipendien	Forschungsförderung <i>Coaching Berufungen</i> <i>Brückenstipendien</i>	Berufsordnung 2019 Aktive Rekrutierung Dual Career +Welcome Stammtisch <i>Coaching für Gremien</i> <i>Coaching zur Professur</i> <i>Tenure-Track-Programm</i>
Mentoring Studienanfang gendersensible Didaktik Reisekosten Tagungen Studiengangevaluation <i>Honours Programm</i>	<i>genderkompetente Karriereberatung der GA</i> strukturierte Karrieregespräche (Vorgesetzte) Mentoring Übergang Promotion/Postdoc Novellierung Personalentwicklungskonzept Funktionsdauerstellen <i>Nachfinanzierung Elternzeiten (DRM-Projekte)</i>		
		Tandem-Mentoring (Postdocs, NWGL, Juniorprofs)	
	<i>Aufbau Maßnahmenpaket On- und Crossboarding für Wissenschaftlerinnen</i>		
Flexibilisierung Studium und Arbeit, Infrastruktur flexible Kinderbetreuung, Vereinbarkeits-, Pflegeberatung Mental Health First Aid, Antidiskriminierungsberatungs- und Beschwerdemanagement			

dar. Die in Normaldruck gesetzten Maßnahmen sind bei positiver Evaluation zum dauerhaften Einsatz vorgesehen. Für die kursiv markierten Drittmittelprojekte werden Verstärkungsmöglichkeiten gesucht. Die SWOT-Analysen ergaben Hinweise zur Weiterentwicklung, Nach- und Detailsteuerung.

Der Fokus im Gleichstellungsmanagement liegt auf der über die Fakultäten in die Breite der Universität wirkende Weiterentwicklung einer Gleichstellungs- und Wertschätzungskultur. Schlüssel sind neben „Role-Models“ in Spitzenpositionen und Good/Best-Practice Austausch mit internationalen Expert:innen insbesondere ein sichtbarer und effizienter Schutz für Frauen und Genderforschenden vor Antifeminismus, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Ein Schwerpunkt der MINT-Förderung wird auf die Förderung der Genderkompetenz bei Lehramtsstudierenden gelegt, um den sich in der Grundschule anbahnenden Geschlechterunterschieden in MINT-bezogenen Interessen, Selbstvertrauen und Leistungen früh und gezielt begegnen zu können.

Das breite Förderangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen soll fortgesetzt und unter Beachtung intersektionaler Aspekte und internationaler Bezüge bezüglich Optimierungs- und Aktualisierungsbedarf geprüft und weiterentwickelt werden.

Zur Gewinnung und nachhaltigen Einbindung von Professorinnen soll die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen durch Entlastungs-, Teilzeit- und On- und Crossboardingangebote weiter erhöht und Prozesse geprüft werden.