

## Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena

### *Präambel*

In der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena wird der Gleichstellungsplan für die kommenden fünf Jahre beschlossen.

Die Mitarbeiter der Medizinischen Fakultät fühlen sich entsprechend der Verpflichtung der Universität zur nachhaltigen Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit und dem aktuellen Gleichstellungskonzept der Friedrich-Schiller-Universität Jena zur Implementierung der *gender mainstreaming*-Strategie in allen Organisationsstufen der Medizinischen Fakultät verpflichtet.

#### I. Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena

##### I. a) Gleichstellungsstrategie

Die Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät orientiert sich an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und strebt die Entwicklung und Pflege gendergerechter Bedingungen in Forschung, Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Berufstätigkeit an.

##### I. b) Strukturen des Gleichstellungsmanagements

- A Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre gewählten Vertreterinnen befassen sich mit den Interessen aller Angehörigen der Medizinischen Fakultät in Gleichstellungsfragen und beraten den Dekan sowie die Fakultät bei der Entwicklung und Umsetzung des Gleichstellungsprozesses.
- B Die Verwirklichung der Gleichstellungsziele ist durch die verantwortlichen Führungskräfte der einzelnen Kliniken und Institute zu gewährleisten. Hierbei werden sie von den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten beraten und bestimmen einen Ansprechpartner innerhalb ihrer Einrichtung.
- C Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre gewählten Vertreterinnen stehen darüber hinaus allen Angehörigen der Medizinischen Fakultät zur persönlichen Ombudsberatung zur Verfügung.
- D Gleichstellung und Chancengleichheit setzen familienfreundliche Organisationsstrukturen voraus. Der Aufgabenbereich Familienfreundlichkeit obliegt den Mitarbeitern des Geschäftsbereiches Personalmanagement.

#### II. Analyse des Ist-Zustandes an der Medizinischen Fakultät

– Siehe Diagramme und Tabellen in der Anlage –

Derzeit entscheiden sich deutlich mehr Frauen als Männer für ein Medizinstudium an der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Der prozentuale Anteil der Studienanfängerinnen lag bei etwa 70 % – in etwa konstant in den letzten Jahren. Diese schlossen auch in gleichem Anteil das Studium erfolgreich ab.

Auch bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauen-Anteil bei derzeit 65,7 %.

Auffällig ist, dass der Anteil nicht promovierter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen bei über 50 % liegt, sich der Anteil der promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen jedoch zwischen 2013 und 2014

immerhin um 1,6 % gesteigert hat. Dieses Bild ist auch an anderen Medizinischen Fakultäten erkennbar.

Ebenso findet sich an anderen Medizinischen Fakultäten ein drastischer Abfall des Frauenanteils in der darauffolgenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufe. Der Frauenanteil bei den Habilitationen an der Medizinischen Fakultät der FSU Jena ist im Vergleich mit den vorangegangenen Jahren zwar gestiegen, liegt aber immer noch bei nur 16,7 % aller Habilitationen und damit sogar noch unter der Quote von 28,6 % abgeschlossener Habilitationen durch Frauen in der gesamten FSU Jena (siehe Gleichstellungsplan 2014 bis 2020 der FSU Jena). Die Zielvorgabe einer Quote von 30 % für 2013, die im Abschlussbericht der Friedrich-Schiller-Universität Jena zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft Januar 2013 festgelegt wurde, ist nicht erreicht. Der Frauenanteil unter den Professoren ist zwar ebenfalls leicht angestiegen, liegt jedoch weiterhin bei nur 13,2 % aller W1- bis W3- (C3- und C4-)Professuren. Splittet man die Professuren noch auf, wird zudem deutlich, dass der Frauenanteil unter den W3-(C4-)Professoren mit 9,5 % noch niedriger ausfällt. Auch hier wurden die im Abschlussbericht der FSU an die DFG 2013 benannten Zielvorgaben von 20 % bzw. 12 % nicht erreicht.

Betrachtet man die verschiedenen Förderinstrumente der Medizinischen Fakultät, so wird deutlich, dass im Rahmen des Interdisziplinären Zentrums für Klinische Forschung (IZKF) sowohl bei den Junior-Projekten als auch bei den Rotationsstellen der Frauenanteil in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Auch innerhalb des Center for Sepsis Control and Care (CSCC) ist der Frauenanteil in den unteren Stufen der Doktoranden und Promovierenden der Medizin mit 75 bzw. 63,2 % sehr hoch. Bereits bei der Junior *post doc*-Position liegt er nur bei 40 %. In den weiteren Gruppen bis hin zur Professur fällt der Frauenanteil auf 30, 25 und schließlich 0 %.

Die Beteiligung am *ProChance*-Programm der FSU Jena mit einem Antrag 2014 muss ebenfalls als zu gering betrachtet werden.

Betrachtet man die Entwicklung des relativen Frauen-Anteils bei Bewerbungen, Listenplätzen, Ruferteilungen und Ernennungen, so ist gut erkennbar, dass der Frauen-Anteil unter den Bewerbungen innerhalb der letzten neun Jahre zwischen minimal 9,8 % und maximal 18,3 % schwankt. Hingegen liegt die Anzahl der Listenplätze bei den Frauen um 20 %. Dem folgten Ruferteilungen wechselnd zwischen 8 und 33 %. Dies führte im Mittel in 15,4 % zu Ruferteilungen an Frauen – in Zahlen seit 2006 13 gegenüber 68 Ruferteilungen an männliche Bewerber.

Bei den tatsächlichen Rufannahmen durch die Frauen ergab sich ein Anteil von 19,7 % in einem zahlenmäßigen Verhältnis von 44 zu 10. Somit kann bereits aus dieser Aufstellung gefolgert werden, dass der Anteil der weiblichen Bewerber mit durchschnittlich 14,6 % extrem niedrig ausfällt. Dies wirkt sich selbstverständlich auf die folgenden Kennzahlen bis hin zur Anzahl der weiblichen Professuren aus.

Es wird also deutlich, dass der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikationsstufe stark abnimmt. Dies zeigt sich sowohl an dem geringen Anteil weiblicher Habilitanden wie auch berufener Professoren. Es wird somit klar, dass bestehende Maßnahmen besser genutzt werden müssen und ggf. zusätzliche und weitergehende Maßnahmen erforderlich sind.

### III. Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals

Entsprechend den verschiedenen Hierarchie-Stufen und der in ihnen anzutreffenden Geschlechterverteilung sollen organisations- und personenbezogene Maßnahmen und Anreizsysteme entwickelt und angewendet werden, um in den einzelnen Hierarchie-Stufen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

### III. 1 Ziele in der Organisations- und Personalentwicklung zur Erhöhung des Frauenanteils

Als erste Aufgabe werden alle an der Medizinischen Fakultät und am Universitätsklinikum Jena vorhandenen familienpolitischen und gleichstellungsfördernden Maßnahmen gesammelt, auf ihre Effektivität hin analysiert und zur aktuellen Information an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät mit entsprechenden Ansprechpartnern veröffentlicht.

### III. 2 Frauenanteil unter den Professuren / Gremienarbeit

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena verpflichtet sich dazu, bis 2020 den Professorinnen-Anteil auf mindestens 19 % zu steigern. Dieser Aufgabe schließt sich die Medizinische Fakultät an, hält sie aber für nicht erfüllbar.

Voraussichtlich sind in der betrachteten Zeitspanne 18 Professuren neu zu besetzen. Um dem oben genannten Ziel von 19 % näher zu kommen, strebt man in der Medizinischen Fakultät an, von den 18 Professuren ein Drittel, das heißt sechs Stellen, mit Frauen zu besetzen.

In allen Auswahl-Kommissionen für Professuren sind die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterinnen beratend beteiligt.

Zur Stellenbesetzung bei Berufungsverfahren nimmt die Gleichstellungsbeauftragte bereits bei Erstellung der Ausschreibung an der Beratung teil, um den Ausschreibungstext mit zu gestalten. Es wird angestrebt, die Kommissionen in allen Kategorien (Professor, medizinischer Mittelbau, Student) mit jeweils zumindest einer weiblichen Person zu besetzen. Das Dekanat und der benannte Koordinator der Berufungskommission führen eine aktive Suche nach berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen durch, indem nachvollziehbare Anfragen über kollegiale Netzwerke, die entsprechenden Fachgesellschaften und Recherche-Anfragen, z. B. bei *femconsult*, durchgeführt werden. Die entsprechenden Unterlagen müssen der betreuenden Gleichstellungsbeauftragten in der ersten Sitzung der Kommission vorgelegt und den Kommissionsdokumenten zugeordnet werden. Die gewonnenen potenziellen Bewerberinnen sind gemäß ihrer Qualifikation im Fortgang des Verfahrens zu berücksichtigen.

### III. 3 Karriereförderung für Habilitationswillige am UKJ

#### Maßnahmen:

1. Die Medizinische Fakultät bietet für alle Studienjahre gemeinsam eine Vorlesungsreihe „Karriereplanung in der Medizin“ an. Diese wird von herausragenden weiblichen Lehrkräften der Fakultät, unterstützt von professionellen *coaches*, für alle weiblichen Studierenden die Möglichkeit eröffnen, sich über Karrierewege und -planungen in den verschiedensten Bereichen der ärztlichen Tätigkeit von Forschung bis Klinik zu informieren.
2. Hervorragende Studentinnen und Promovendinnen der Medizinischen Fakultät werden gezielt zur Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung ermuntert und entsprechend beraten. Insbesondere bei der Beteiligung an der Graduierten-Akademie soll hier die Nachwuchsförderung angesetzt werden. Diese bietet individuelle und Gender-kompetente Qualifikations- und Karriereberatung. Mit dem Programm *ProChance* der Friedrich-Schiller-Universität Jena werden Forschungsvorhaben finanziert, die zur Vorbereitung von Drittmittelanträgen oder Abrundung von Projekten dienen und zur Schärfung des persönlichen Forschungsprofils beitragen. Aus den Reihen der weiblichen promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter sollen jährlich drei Förderanträge an das *ProChance*-Programm generiert werden.
3. Um promovierte Wissenschaftlerinnen bei der Planung und Verfolgung einer Hochschul-Karriere inclusive Habilitation individuell zu unterstützen, soll ein Förderungsprogramm für Mitarbeiter auf dem Weg zur Habilitation etabliert werden. Zielgruppe sind Klinikerinnen und *post doc*-Wissenschaftlerinnen des Universitätsklinikums Jena.

- 3.1 Dazu werden zunächst alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Institute und Kliniken, die auf *post doc*-Stellen arbeiten, durch die Direktoren und Direktorinnen der einzelnen Einrichtungen mit Unterstützung des GB Personalmanagement dem Dekan gemeldet.
- 3.2 Als zweites werden – je nach Spezifität der Tätigkeit Klinik, Institut, Wissenschaftsrichtung etc. – aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie unter den erfolgreichen Wissenschaftlerinnen mit Habilitation des Universitätsklinikums Jena gesucht und gefunden und bei Bedarf entsprechend qualifiziert, so dass diese gezielt den an einer Hochschul-Karriere interessierten Kolleginnen als Beraterinnen angeboten werden können. Dies ist als eine Personalentwicklungsmaßnahme zu sehen und wird vom Geschäftsbereich Personalmanagement aktiv unterstützt.
- 3.3 Weiterhin soll aus diesen beiden erfassten Personengruppen, auf freiwilliger Basis durch die Gleichstellungsbeauftragten gelenkt, Paarungen von jungen Wissenschaftlern und Förderern generiert werden. Im Rahmen dieses Programms wird dann gezielt der Karriereweg der betroffenen Kandidatinnen geplant. Es werden zur Karriereplanung konkrete Schritte erarbeitet, wodurch im Rahmen der gemeinsamen Entwicklungen Hemmschuhe auf dem Weg zur wissenschaftlichen Arbeit und Habilitation identifiziert und gemeinsam angegangen werden können.
4. Wir streben einen Prozentsatz von 25 % aller *post doc*-Mitarbeiterinnen für eine Habilitation an.
5. Im Fünf-Jahres-Abstand werden die dann erhaltenen Ergebnisse hinsichtlich der Zahl der habilitierenden und habilitierten Frauen sowie auch hinsichtlich der im Mentoring identifizierten Probleme in der Karriere-Entwicklung evaluiert.

#### IV. Ausbau der Gender-Kompetenz von Fach- und Führungskräften in Klinik, Lehre und Forschung

In jeder Klinik und jedem Institut des UKJ wird eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter benannt, die / der sich im Verantwortungsbereich der Klinikdirektorin / des Klinikdirektors und diese / diesen beratend um Gleichstellungsfragen kümmert. Diese Mitarbeiterin / dieser Mitarbeiter ist direkte Ansprechpartnerin / direkter Ansprechpartner für den Dekan und die Gleichstellungsbeauftragten zur Klärung aller der in der Gender-Debatte anstehenden betreffenden Fragen des Verantwortungsbereiches und wird zu den erweiterten Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten eingeladen.

#### V. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienverantwortung

Vorrangiger Handlungsbereich für den Gleichstellungsplan bis 2020 ist die Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal in gehobenen und Führungspositionen. Es ist zunächst eine Ist-Analyse zu veranlassen, um die Wirksamkeit bisher getroffener Maßnahmen sowie den Bedarf, z. B. an Kinderbetreuungsplätzen, an individueller Arbeitszeitregelung und entsprechender Karriere-Entwicklung von Vätern und Müttern mit Familien-Verantwortung, zu erfassen.

Für die geforderte Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung ist es unerlässlich, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über verlässliche Arbeitszeiten verfügen. Darüber hinaus ist es zwingend erforderlich, für Treffen, Besprechungen, Schulungen, Konferenzen etc. Termine zu familienfreundlichen Zeiten zu finden.

##### V. 1 Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit

Stellen, die wegen Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit nicht besetzt sind, müssen zwecks reibungsloser Übergaben überlappend besetzt werden. Für die dafür erforderliche Finanzierung wird ein zentrales Budget bereitgestellt. Die Wahrnehmung der Elternzeit soll für Väter und Mütter bzw. Erziehungsberechtigte gleichermaßen unterstützt werden.

Beschäftigte, die zur Kinder- oder Familienbetreuung ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, sind durch die stellenführende Einrichtung gezielt mit Informationen und Weiterbildungsangeboten anzusprechen, um eine schnelle Wiedereingliederung nach der Erziehungszeit etc. zu gewährleisten.

#### V. 2 Beschäftigung von schwangeren Mitarbeiterinnen

In Zusammenarbeit mit der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe und dem Arbeitsmedizinischen Dienst wird ein Plan für das gesamte Klinikum erarbeitet, indem schwangeren Mitarbeiterinnen besonders im operativen Dienst eine Liste von Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten wird, um auch während der Schwangerschaft eine berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.

#### VI. Ausstattung des Gleichstellungsreferates der Medizinischen Fakultät

Das Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät besteht aus mindestens einem Gleichstellungsbeauftragten und drei Stellvertreterinnen und Stellvertretern, die turnusmäßig gewählt werden. Darüber hinaus bildet sich für diese vier beratend und unterstützend ein Aktionskreis Gleichstellung, der aus interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Studentenschaft, des akademischen Mittelbaus und der Führungsebenen besteht und sich in regelmäßigen Abständen zur Gestaltung des Gleichstellungsprozesses an der Medizinischen Fakultät berät.

Da die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen an allen Berufungskommissionen der Fakultät zu beteiligen sind und durch die Tätigkeit als Ombudsfrauen in freien Beratungen und in der Gestaltung des *gender mainstreaming* der Medizinischen Fakultät zeitlich eingebunden sind, wird als Kompensation zum Beispiel eine Reduzierung der Lehrverpflichtung von bis zu zwei Lehrveranstaltungsstunden pro Semester angeboten.

Das Gleichstellungsbüro ist als Stabsstelle beim Dekanat angesiedelt. Die inhaltliche Leitung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertretern. Die notwendigen Sachmittel für die Gleichstellung sind im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen und als eigene Kostenstelle zu führen.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird ein monatliches Budget von 500,- Euro für die Wahrung der Aufgaben der Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird die Stabsstelle mit einem Assistenten für Gleichstellungsfragen und Nachwuchsförderung oder zumindest einer fest angestellten wissenschaftlichen Hilfskraft zur Unterstützung ausgestattet.

#### VII. Berichterstattung und Erfolgskontrolle

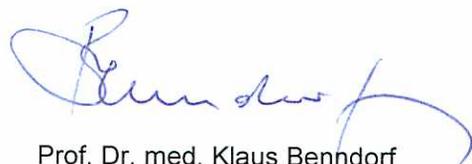
Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Fakultätsrat einmal jährlich über gleichstellungsrelevante Entwicklungen und legt dem Dekan alle zwei Jahre einen Informations- und Rechenschaftsbericht vor. Dieser basiert u. a. auf den nach Geschlecht differenzierten Daten aus dem Geschäftsbereich Personalmanagement bzw. den Daten der Fakultätsleitung.

#### VIII. Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät tritt nach Beschlussfassung im Rat der Medizinischen Fakultät in Kraft.



Prof. Dr. med. Felicitas Eckoldt  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Medizinischen Fakultät



Prof. Dr. med. Klaus Benndorf  
Dekan der Medizinischen Fakultät und  
Wissenschaftlicher Vorstand

Anlage

zu Punkt II. Analyse des Ist-Zustandes an der Medizinischen Fakultät

### Frauenanteil UKJ/Med. Fakultät

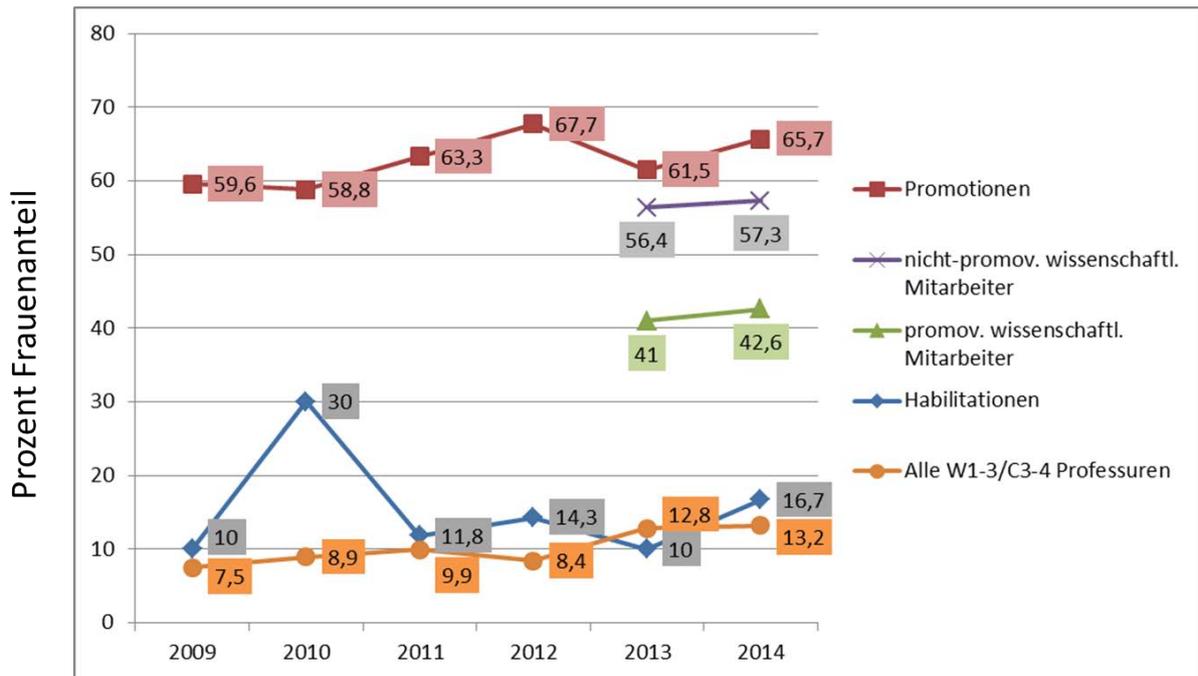
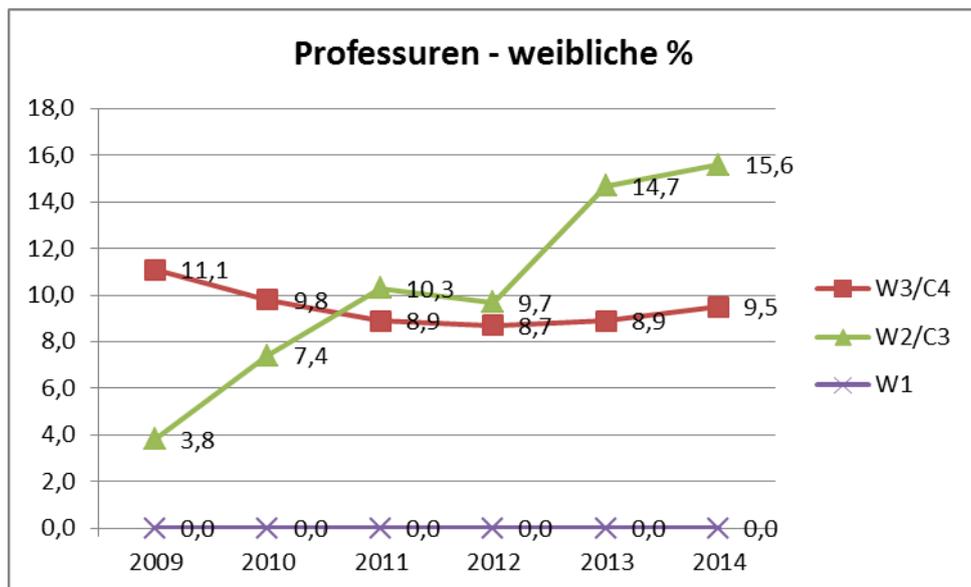
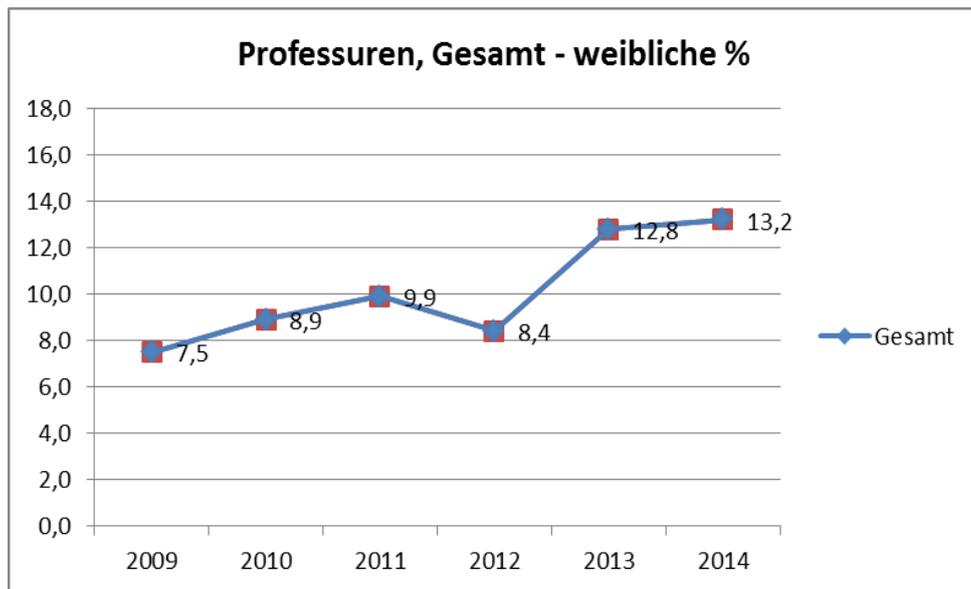
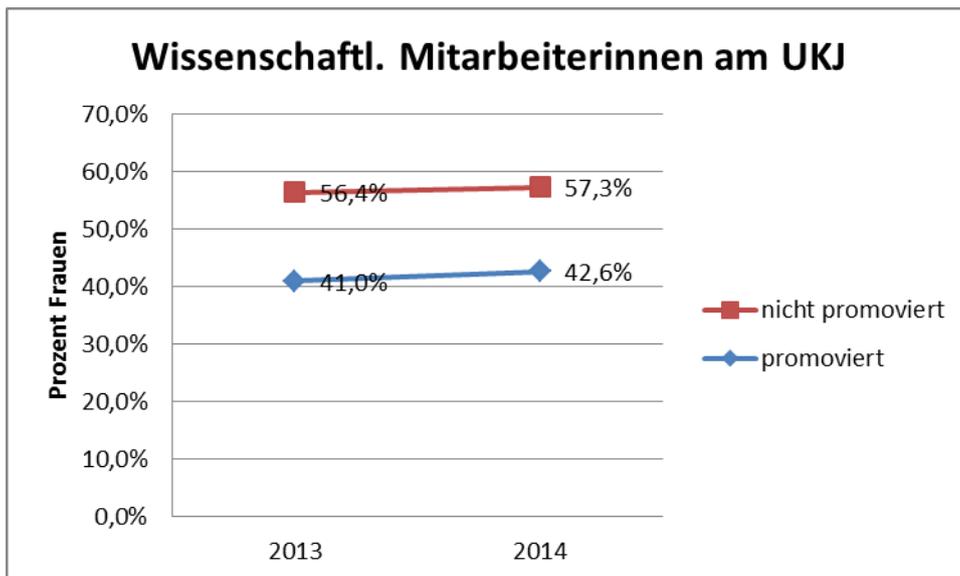
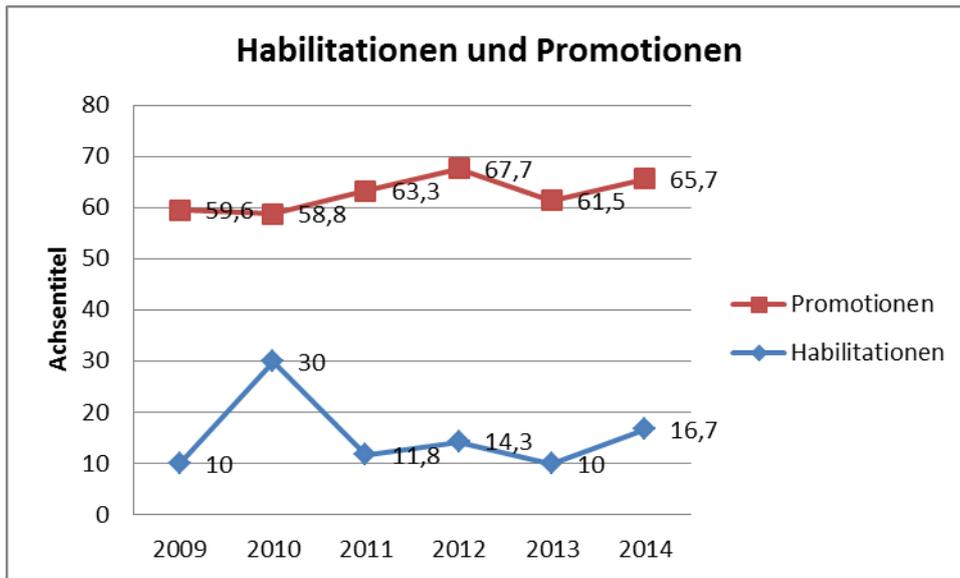
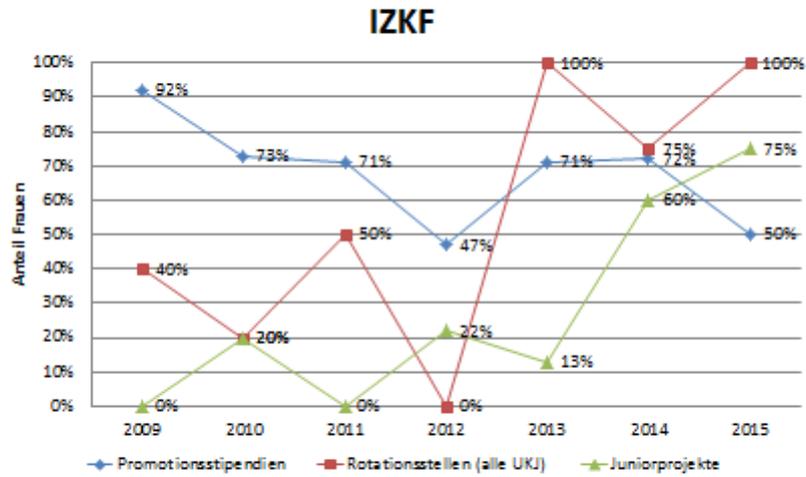


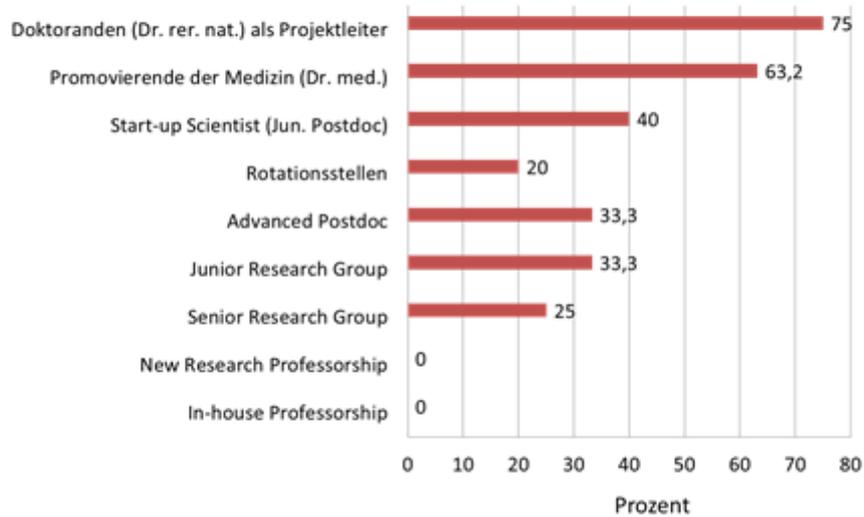
Abbildung 1







### Frauenanteil an Positionen im CSCC 1.0 (2010-2015)



<b>ProChance A2 : Förderung des wissenschaftlichen Austausches der Nachwuchsforscherinnen</b>				
<b>Jahr</b>	<b>gestellte Anträge Med. Fakultät</b>	<b>bewilligte Anträge</b>	<b>Summe bew. Anträge Medizin in €</b>	<b>Gesamt Bewilligungen in €</b>
2009	22	22	17.911	57.065
2010	21	21	14.850	60.445
2011	24	24	18.857	68.421
2012	24	23	17.990	64.708
2013	27	17	12.398	58.513
2014	12	10	8.176	65.210

<b>ProChance A1: Förderung von Forschungsvorhaben zur Verbesserung der Berufungsvorhaben</b>				
<b>Jahr</b>	<b>gestellte Anträge Med. Fakultät</b>	<b>bewilligte Anträge</b>	<b>Summe bew. Anträge Medizin in €</b>	<b>Gesamt Bewilligungen in €</b>
2009	5	2	127.175	206.655
2010	3	0		321.606
2011	1	0		81.750
2012	2	0		laufend
2013	3	1	19.352*	laufend
2014	1	0		laufend

## Studierendenzahlen

Friedrich-Schiller-Universität Jena

**Entwicklung der Zahl der Studierenden (Köpfe)**  
 (ohne Promotions- und Weiterbildungsstudium)

**Medizin**

	1.HS	1.FS	davon weiblich 1.FS	%	2.FS	3.FS	4.FS	5.FS	6.FS	7.FS	8.FS	9.FS	10.FS	11.FS	≥ 12.FS	Studierende in Regelstudienzeit	Studierende gesamt	Absolventen	dav. Weibl.	%	
WS 2006/07		260	180	69,23	1	250	5	250	8	253	14	223	13	217	330	1.505	1.824	231	k.A.		WS 2006/07
SS 2007					257		251	9	247	8	251	12	228	13	408	1.495	1.684				SS 2007
WS 2007/08		262	179	68,32	3	254	1	263	12	231	17	235	19	222	324	1.517	1.843	233	159	68,24	WS 2007/08
SS 2008		1	1	100,00	264	5	251	2	268	14	231	11	237	20	405	1.522	1.709				SS 2008
WS 2008/09		252	199	78,97	6	253	5	249	7	260	14	225	16	229	323	1.749	1.839	227	157	69,16	WS 2008/09
SS 2009		2	2	100,00	261	4	254	4	262	8	258	14	223	18	406	1.560	1.714				SS 2009
WS 2009/10		261	184	70,50	5	254	3	253	11	253	13	246	21	213	325	1.777	1.858	250	172	68,80	WS 2009/10
SS 2010		3	2	66,67	263	2	257	4	264	9	248	13	250	15	374	1.558	1.702				SS 2010
WS 2010/11		260	175	67,31	6	255	8	245	8	258	14	238	17	237	295	1.770	1.841	214	151	70,56	WS 2010/11
SS 2011	6	4	1	25,00	261	2	260	6	252	8	259	17	232	18	383	1.570	1.702				SS 2011
WS 2011/12	245	263	184	69,96	3	257	4	261	8	247	17	254	26	217	326	1.809	1.883	246	173	70,33	WS 2011/12
SS 2012	2	5	3	60,00	261	4	257	6	262	14	246	16	255	20	388	1.591	1.734				SS 2012
WS 2012/13	245	259	160	61,78	5	258	4	251	14	251	18	245	27	238	314	1.807	1.884	223	148	66,37	WS 2012/13
SS 2013	2	2	1	50,00	261	6	259	6	260	15	245	20	249	18	391	1.602	1.732				SS 2013
WS 2013/14	219	255	166	65,10	1	262	5	254	22	240	21	234	29	237	342	1.815	1.902	238	171	71,85	WS 2013/14
SS 2014	10	6	4	66,67	253	3	259	7	267	26	235	18	234	33	399	1.596	1.740				SS 2014
WS 2014/15	232	254	182	71,65	7	259	6	257	19	264	32	222	25	221	357	1.830	1.923				WS 2014/15
SS 2015	9	3	2	66,67	256	6	256	7	272	14	267	27	225	27	422	1.610	1.782				SS 2015
WS 2015/16	232	259	168	64,86	5	251	7	252	20	251	18	259	39	208	363	1.814	1.932				WS 2015/16

Friedrich-Schiller-Universität Jena

**Entwicklung der Zahl der Studierenden (Köpfe)**  
 (ohne Promotions- und Weiterbildungsstudium)
**Zahnmedizin**

	1.HS	1.FS	davon weiblich 1.FS	%	2.FS	3.FS	4.FS	5.FS	6.FS	7.FS	8.FS	9.FS	10.FS	≥11.FS	Studierende in Regelstudienzeit	Studierende gesamt	Absolventen	dav. Weibl.	%	
WS 2006/07		60	41	68,33		61	61	57	1	52	1	55	1	70	335	358	56	33	58,93	WS 2006/07
SS 2007					59		61	60	59	59	50	1	1	23	286	308				SS 2007
WS 2007/08		56	35	62,50		59		60	62	59	1	49	2	68	334	354	53	29	54,72	WS 2007/08
SS 2008		1	1	100,00	58		61	61	62	59	59	59	49	26	293	316	48	31	64,58	SS 2008
WS 2008/09		60	52	86,67		59		61	60	1	57	57	1	65	345	363	48	31	64,58	WS 2008/09
SS 2009		1	1	100,00	63		59	58	60	60	1	57	57	19	299	317	28	28	49,12	SS 2009
WS 2009/10		55	40	72,73		62		58	57	60	57	57	55	73	350	366	57	28	49,12	WS 2009/10
SS 2010		1	1	100,00	61		62	62	57	57	57	56	55	26	294	320	48	31	64,58	SS 2010
WS 2010/11		56	42	75,00		64		59	56	56	56	56	56	70	347	363	48	31	64,58	WS 2010/11
SS 2011		1	1	100,00	61		65	1	59	2	52	56	56	23	298	321	53	36	67,92	SS 2011
WS 2011/12		56	40	71,43		62		62	2	58	3	49	1	77	348	370	53	36	67,92	WS 2011/12
SS 2012		1	1	100,00	58		62	1	59	2	59	1	49	23	292	315	53	36	67,92	SS 2012
WS 2012/13		59	21	35,59		60		62	2	56	2	55	2	67	346	364	53	32	60,38	WS 2012/13
SS 2013		3	3	100,00	56		61	60	60	1	57	57	1	55	14	295	309	42	75,00	SS 2013
WS 2013/14		49	39	69,42		54		60	1	54	2	55	1	70	342	357	56	42	75,00	WS 2013/14
SS 2014		2	2	100,00	59		57	1	62	1	53	2	54	17	293	308	56	42	75,00	SS 2014
WS 2014/15		49	42	71,19		61		59	2	60	1	52	2	71	351	368	56	42	75,00	WS 2014/15
SS 2015		3	2	66,67	58		60	2	59	2	57	1	52	20	297	315	56	42	75,00	SS 2015
WS 2015/16		50	38	65,52		60		60	2	59	2	56	1	71	349	368	56	42	75,00	WS 2015/16

Friedrich-Schiller-Universität Jena

### Entwicklung der Zahl der Studierenden (Köpfe)

(ohne Promotions- und Weiterbildungsstudium)

**Molecular Medicine M. Sc.**

	1.FS	davon weiblich 1.FS	2.FS	3.FS	4.FS	5.FS	6.FS	7.FS	8.FS	9.FS	10.FS	≥ 11.FS	Studierende in Regelstudienzeit	Studierende gesamt	Absolventen Köpfe	dav. Weibl.	
WS 2009/10	22	16											22	22			WS 2009/10
SS 2010			23										23	23			SS 2010
WS 2010/11	20	14		23									43	43	k.A.		WS 2010/11
SS 2011			21		22								43	43			SS 2011
WS 2011/12	32	25		21		16							53	69	k.A.		WS 2011/12
SS 2012	1	1	31		21		6						53	59			SS 2012
WS 2012/13	24	21		30		17		2					55	74	k.A.		WS 2012/13
SS 2013			24		30		7		1				54	62			SS 2013
WS 2013/14	32	22		22		25		1					57	83	k.A.		WS 2013/14
SS 2014			29	4	20		7		1				53	61			SS 2014
WS 2014/15	29	21		27	5	16		1					63	80			WS 2014/15
SS 2015			32	2	27	4	7						61	72			SS 2015
WS 2015/16	28	18		30	2	21	1	2					61	85			WS 2015/16