

Gleichstellungsplan

der Ernst-Abbe-Hochschule Jena

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

1.1 Vorwort der Hochschulleitung

1.2 Gesetzliche Grundlagen

2. IST-Analyse

2.1 Anteile bei den Beschäftigten

2.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen, Beamtinnen und Beamte

2.2.1 Entgeltgruppen EG 4-1

2.2.2 Entgeltgruppen EG 8-5

2.2.3 Entgeltgruppen EG 12-9

2.2.4 Entgeltgruppen EG 15ü bis 13

2.2.5 Beamtinnen und Beamte

2.2.6 Leitungspositionen

2.3 Vollbeschäftigung

2.4 Höhergruppierungen

2.5 Bewerbungen und Einstellungen

2.6 Fortbildungsmaßnahmen

2.7 Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen

2.8 Auszubildende

2.9 Studierende

2.10 Promovenden

2.11 Gremienarbeit

2.12 Resümee (und Ausblick)

3. Zielvorgaben

3.1 Beschäftigte

3.2 Professorinnen und Professoren

3.3 Auszubildende

3.4 Studierende (Nachwuchsgewinnung)

3.5 Promovenden

3.6 Ausbau der Gleichstellungsarbeit

4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

4.1 Beschäftigte

4.2 Professorinnen

4.3 Azubis

4.4 Studierende

4.5 Promovenden

4.6 Ausbau der Gleichstellungsarbeit

4.7 Schutz vor sexueller Belästigung

5. Geltungsdauer

6. Veröffentlichung

1. Einleitung

1.1 Vorwort der Hochschulleitung

Gemäß § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz hat der Senat der Ernst-Abbe-Hochschule Jena am 19.05.2015 den Gleichstellungsplan der Ernst-Abbe-Hochschule Jena beschlossen.

Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena leistet mit dem Gleichstellungsplan einen Beitrag zur verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frau und Mann.

Ziel ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern aller Statusgruppen an der Hochschule zu verwirklichen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer sicher zu stellen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als integraler Bestandteil der Personalentwicklung begriffen, um strukturell bedingte Benachteiligungen von Frauen und Männern zu beseitigen und die Arbeits- und Studiersituation von Familien an der Hochschule weiter zu verbessern.

Insbesondere wird angestrebt, den Frauenanteil durch geeignete organisatorische, personelle und fortbildende Maßnahmen in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies trifft vor allem auf die ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche zu, in den langfristig sowohl bezüglich der Studierenden als auch der Beschäftigten eine Frauenquote von 40% angestrebt wird.

Gleichzeitig soll aber auch in den Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, durch entsprechende Maßnahmen auf eine Erhöhung des Männeranteils hingewirkt werden.

Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena setzt sich dafür ein, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Zur weiteren Verbesserung der Chancengleichheit der weiblichen und männlichen Mitarbeiter und Studierenden an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena soll auch künftig das Prinzip des Gender Mainstreaming als zentrale Handlungsstrategie in der Ausbildungs- und Personalpolitik an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena verankert werden. Perspektivisch wird ein Diversity Management an der Hochschule zu etablieren sein, um flexibler und zielgruppenorientierter agieren zu können. Vor allem, um die demografischen Herausforderungen im Bereich der Gewinnung von Studierenden einerseits sowie der Gewinnung von kompetentem wissenschaftlichen und

nichtwissenschaftlichen Personal andererseits bestehen zu können, ist es notwendig künftig in verstärktem Maße erforderlich, die Aspekte der Vielfältigkeit zu berücksichtigen und positiv zu nutzen.

1.2 Gesetzliche Grundlagen

Der Gleichstellungsplan der Ernst-Abbe-Hochschule Jena stützt sich vor allem auf:

- Art. 3 Abs. 2 und 3, Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz,
- § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz und
- § 6 Abs. 1, § 33 Abs. 1 Nr. 10 Thüringer Hochschulgesetz

in denen die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Wahrung der Chancengleichheit gefordert und gefördert wird.

Der Gleichstellungsplan enthält eine Ist-Analyse, insbesondere zu den geschlechterbezogenen Anteilen

- in den jeweiligen Bereichen
- bei den Höhergruppierungen
- bei Bewerbungen und Stellenbesetzungen
- in Fortbildungen
- bei Studierenden und Promovenden
- in Gremien

sowie zur Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen und die aktuellen Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben in den nächsten 6 Jahren.

2. IST-Analyse

Die Analyse der nach § 5 Abs. 1 Thüringer Gleichstellungsgesetz getrennt nach Geschlecht erhobenen statistischen Daten bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 01.07.2013 bis 30.06.2014. Teils werden die Daten zum Stichtag 30.06.2014 angegeben.

Die Angaben zu den Studierendenzahlen beziehen sich auf das Wintersemester 2014/15.

Der Vergleichszeitraum ist der vorangegangene Berichtszeitraum vom 01.02.2009 bis 31.01.2013, soweit im Text nichts anderes angegeben wird.

2.1 Anteile bei den Beschäftigten

Von den insgesamt 433 an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena Beschäftigten waren im Berichtszeitraum 182 Frauen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena beträgt somit 42 %, woraus sich eine

leichte Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum um 2 % ergibt.

Deutlich unterrepräsentiert sind die weiblichen Beschäftigten nach wie vor in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen.

Vor allem für die Fachbereiche Elektrotechnik / Informationstechnik (ca. 11 %) und Maschinenbau (ca. 5 %) sowie Teilbereiche des Fachbereichs SciTec konnten bislang kaum weibliche Angestellte und Professorinnen gewonnen werden. Obwohl bei Stellenausschreibungen Frauen besonders aufgefordert sind, sich zu bewerben, stellten sich hier überwiegend männliche Bewerber vor.

Im Bereich Sozialwesen besteht ein recht ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten. In der Verwaltung sind die weiblichen Beschäftigten überdurchschnittlich gut vertreten. In Zukunft wird im Bereich der Verwaltung bei der Besetzung von Stellen darauf geachtet, dass Männer nicht unterrepräsentiert sind.

2.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen, Beamtinnen und Beamte

2.2.1 Entgeltgruppen EG 4-1

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EG 4-1 gab es während des Berichtszeitraumes lediglich einen männlichen Beschäftigten.

2.2.2 Entgeltgruppen EG 8-5

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EG 8-5 waren 55 Beschäftigte vertreten, 43 davon weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 78%.

Insgesamt ist festzustellen, dass überdurchschnittlich viele weibliche Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen vertreten sind.

2.2.3 Entgeltgruppen EG 12-9

Im Bereich dieser Entgeltgruppen waren 179 Beschäftigte angestellt, 93 hiervon weiblich. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von 52 % und damit ein insgesamt erfreulich ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten.

2.2.4 Entgeltgruppen EG 15ü bis 13

Im Bereich der höheren Entgeltgruppen 15 Ü bis 13 besteht bei 33 weiblichen von insgesamt 76 Beschäftigten ein annähernd ausgewogenes Verhältnis mit

einem Frauenanteil von 43 %. Im Verhältnis dazu lag der Frauenanteil im vorangegangenen Berichtszeitraum bei 45 %.

2.2.5 Beamtinnen und Beamte

Beamtenstellen bestehen an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena ausschließlich im höheren Dienst; dabei handelt es sich überwiegend um Professorenstellen. Von den 122 im Berichtszeitraum an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena beschäftigten Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst sind 13 Frauen. Dies entspricht einem Gesamtanteil von 10,7 %. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum stellt dies einen leichten Rückgang der weiblichen Beamten im höheren Dienst dar.

2.2.6 Leitungspositionen

Die Dienststellenleitung wird von einer Rektorin wahrgenommen, die Stelle des Kanzlers sowie die Funktionen der Prorektoren jeweils von Männern.

Unter den 8 Dekanen der Fachbereiche (C 2 und C 3 – Stellen) ist zum Stichtag keine Frau vertreten.

Jedoch konnte nach Ablauf der Amtszeit der Prorektoren im November letzten Jahres eine Prorektorin für das Gebiet Forschung und Entwicklung bestellt werden. Mit den Neuwahlen sind nunmehr zwei weibliche Dekaninnen in den Fachbereichen vertreten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst gab es zum 30.06.2014 insgesamt 17, darunter 12 Frauen. Unter den 12 Beamtinnen und Beamten in Leitungsfunktionen ist eine Frau zu verzeichnen. Berücksichtigt man alle genannten Leitungsfunktionen im Berichtszeitraum, ergibt sich eine Frauenquote von 45 %. Dies stellt eine Steigerung um 13 % der weiblichen Bediensteten in Leitungsfunktionen dar. Somit ist ein relativ ausgewogenes Verhältnis zu verzeichnen.

2.3 Vollbeschäftigung

Zum Stichtag waren 31 % aller Vollzeitbeschäftigten an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena Frauen (90 Frauen bei insgesamt 294 Vollzeitbeschäftigten). Dieser Wert ist konstant geblieben im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum.

Unter den 122 Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes sind 10 Frauen in Vollzeit tätig.

Von den 311 an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern arbeiten 121 Beschäftigte in Teilzeit; 77 davon sind Frauen.

Die Auszubildende war zu 100 % in Vollzeit beschäftigt.

Des Weiteren gab es im Berichtszeitraum insgesamt 13 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit, darunter 11 Frauen.

Insgesamt vier weibliche Beschäftigte waren ohne Bezüge beurlaubt.

2.4 Höhergruppierungen

Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gab es im Berichtszeitraum in den Entgeltgruppen E 13, E 10, E 9 und E 8.

Von den insgesamt 6 Höhergruppierungen entfielen 4 auf Frauen; eine der Frauen ist in Teilzeit tätig.

Die Anzahl der Höhergruppierungen insgesamt sowie der Frauenanteil entspricht den Werten des vorangegangenen Berichtszeitraumes.

Beförderungen bei den Beamtinnen und Beamten erfolgten im Berichtszeitraum nicht.

2.5 Bewerbungen und Einstellungen

Bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst waren insgesamt 6 Stellen neu zu besetzen, wobei von insgesamt 160 eingegangenen Bewerbungen 22 von weiblichen Interessenten kamen. Leider konnte keine der 6 Stellen mit einer Frau besetzt werden.

In den Entgeltgruppen 15 bis 13 erfolgte die Einstellung einer Mitarbeiterin. Unter den 9 Bewerbungen waren 6 von Frauen. In den Entgeltgruppen 12 bis 9 gab es 38 Einstellungen, 22 hiervon entfielen auf Frauen, von den 723 eingegangenen Bewerbungen kamen 512 von weiblichen Interessenten.

Von den 8 in der Entgeltgruppe 8 bis 5 zu besetzenden Stellen erhielten 7 Frauen. Dabei gingen 510 Bewerbungen von insgesamt 394 Frauen ein.

Hieraus ergibt sich ein sehr positives Gesamtbild bei den Neueinstellungen: Unter den 53 im Berichtszeitraum eingestellten Beschäftigten befinden sich 30 Frauen, d.h. über die Hälfte des neu eingestellten Personals ist weiblich. Damit konnte die positive Tendenz einer stetigen Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten kontinuierlich fortgesetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an allen Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren

teil, soweit Frauen und Männer unter den Bewerbern waren. Benachteiligungen in den begleiteten Verfahren wurden nicht festgestellt, was durch entsprechende Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten bestätigt wurde.

Die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Stellenbesetzungen erfolgte nach Kriterien, die Qualifikation und beruflichen Werdegang der Bewerbenden betrafen.

2.6 Fortbildungsmaßnahmen

Bei den im Berichtszeitraum erfassten 41 Fortbildungen haben Frauen zu einem Anteil von 56 % teilgenommen. Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte sind nicht durchgeführt worden.

2.7 Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen

Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena berücksichtigt entsprechend den Vorgaben nach § 9 Thüringer Gleichstellungsgesetz bei der Arbeitszeitregelung die familiären Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur Realisierung einer familienfreundlichen Arbeitszeit tragen auch weiterhin die Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit und die Betriebsruhe wesentlich bei.

Insgesamt 9 weibliche Beschäftigte haben während des Berichtszeitraumes Elternzeit in Anspruch genommen. Hierbei wurden auch sehr kurze Zeiträume der Elternzeit von lediglich einem Monat mit erfasst. Es gab 5 Neueinstellungen auf Grund der Inanspruchnahme von Elternzeit; 4 der Stellen wurden mit einer Frau besetzt.

Alle Anträge von Hochschulangehörigen auf Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden im Berichtszeitraum bewilligt.

2.8 Auszubildende

Im Berichtszeitraum gab es an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena 2 Auszubildende, davon 1 weibliche. Letztlich bestand jedoch zum Stichtag lediglich noch ein Ausbildungsverhältnis mit einer Frau.

2.9 Studierende

Von den insgesamt 4743 Studierenden, die im Wintersemester 2014/15 an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena eingeschrieben waren, sind 1789 weiblich. Das entspricht einem Anteil weiblicher Studierender von

38 %, was dem vorangegangenen Berichtszeitraum gleichkommt.

Ein erfreulich hoher Anteil von weiblichen Studierenden ist im Wintersemester 2014/15 vor allem in den Studiengängen der Fachbereiche Betriebswirtschaft (47 %), Sozialwesen (78 %) und im neuen Fachbereich Gesundheit und Pflege mit 74 % zu verzeichnen.

Den höchsten Anteil an weiblichen Studierenden in den technischen Fachbereichen weist der Fachbereich Medizintechnik/Biotechnologie auf. Mit einem Anteil von 47 % ist knapp die Hälfte der Studierenden weiblich. Ebenfalls positiv zu nennen ist der Anteil von 28 % Studentinnen im Fachbereich SciTec, was eine leichte Steigerung um 5 % bedeutet.

Trotz intensiver Werbung bislang leider nur zu einem geringen Anteil vertreten sind Studentinnen in den Studiengängen der Fachbereiche Wirtschaftsingenieurwesen (15 %), Elektrotechnik / Informationstechnik (6 %) sowie Maschinenbau (4 %).

Im Berichtszeitraum (WS 2013/2014 und SS 2014) gab es an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena insgesamt 921 Absolventinnen und Absolventen, die ihr Studium erfolgreich beendet haben. 372 (40 %) der Absolventen waren weiblich, darunter befanden sich 143 Absolventinnen technischer Studiengänge. Dies weist eine leichte Steigerung bei den Absolventinnen im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum auf.

2.10 Promovenden

Von den im Berichtszeitraum durch die EAH Jena geförderten 12 Promotionen werden 3 Promotionen von Frauen durchgeführt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 25 %.

2.11 Gremienarbeit

In den Gremien Hochschulrat, Senat, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sind im Berichtszeitraum 31 Beschäftigte vertreten, 11 davon weiblich. Unter den insgesamt 29 Mitgliedern der Senatsausschüsse (Studienausschuss, Haushaltsausschuss, Forschungsausschuss, Bibliotheksausschuss) befinden sich hingegen lediglich 7 weibliche Beschäftigte.

Dies entspricht in Bezug auf alle genannten Gremien und Ausschüsse einem durchschnittlichen Frauenanteil von 30 %. Damit konnte der Anteil im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum noch etwas gesteigert werden.

2.12 Resümee (und Ausblick)

Erfreulicherweise kann eine Steigerung des Gesamtanteils der weiblichen Beschäftigten an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena um 2 % im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum auf nunmehr 42 % verzeichnet werden.

Positiv hervorzuheben ist auch, dass der Frauenanteil bei allen erfassten Leitungsfunktionen im Berichtszeitraum 45 % beträgt. Dies wird im neuen Berichtszeitraum durch die zwischenzeitliche Bestellung einer Prorektorin für den Bereich Forschung und Entwicklung

sowie durch die Neuwahl einer weiteren Dekanin am Ende des vergangenen Jahres noch gesteigert werden können.

Ebenfalls erfreulich ist, dass – soweit Fortbildungsmaßnahmen erfasst wurden – hier zu 56 % Frauen teilnahmen.

Alle Anträge von Hochschulangehörigen auf Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden im Berichtszeitraum bewilligt.

Der Frauenanteil bei den Studierenden konnte um 1% auf 38% erhöht werden, wobei der Anteil der weiblichen Studierenden an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena studiengangabhängig einer großen Schwankungsbreite unterliegt und in mehreren ingenieurtechnischen Studiengängen leider noch sehr gering ist.

3. Zielvorgaben

3.1 Beschäftigte

Freiwerdende Stellen im Beschäftigtenbereich (wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter) sollten zu einem möglichst hohen Anteil von Frauen besetzt werden, soweit Frauen in den betreffenden Bereichen unterrepräsentiert sind. Langfristig wird auf diesem Wege ein Frauenanteil von 40 % in den unterrepräsentierten Bereichen angestrebt. Bei einer Unterrepräsentanz von Männern bspw. im Bereich der Verwaltung, wird dies entsprechend in den Besetzungsverfahren berücksichtigt werden.

3.2 Professorinnen und Professoren

Die EAH Jena beabsichtigt für die in den nächsten Jahren freiwerdenden Professuren eine Besetzung in möglichst hohem Maße mit qualifizierten Frauen. Da die Bewerberlage gerade in technischen Fach-

richtungen bzgl. der Frauenanteile aus den Erfahrungen vergangener Jahre heraus nicht günstig ist, wird hier ein Anstieg des Frauenanteils angestrebt.

3.3 Auszubildende

Bei den Auszubildenden der Ernst-Abbe-Hochschule Jena wird auf eine geschlechtergerechte Verteilung geachtet.

3.4 Studierende (Nachwuchsgewinnung)

Der Anteil von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sollte erhöht bzw. mindestens erhalten werden. Besonderes Augenmerk wird dabei weiterhin auf solche Studiengänge gerichtet, die einen sehr geringen Frauenanteil aufweisen. In Bereichen, in denen junge Männer unterrepräsentiert sind – wie in den Studiengängen der Sozialwissenschaften oder des Gesundheitswesens – , wird sich um die Gewinnung männlicher Studierender bemüht.

Dieses Ziel ist mit der Erhaltung der Studierendenzahlen an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena verknüpft.

3.5 Promovenden

Bezüglich der geförderten Promotionsverfahren an der Hochschule wird auch weiterhin ein ausgewogenes Verhältnis angestrebt.

3.6 Ausbau der Gleichstellungsarbeit

Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena intensiviert ihre Anstrengungen, die Arbeits- und Studienbedingungen an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena nach dem Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule zu gestalten. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in ihren umfangreichen Aufgaben personell seit der Neuwahl im letzten Jahr durch eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte unterstützt. Gleichzeitig konnte Ende letzten Jahres ein neuer Gleichstellungsbeirat etabliert werden, dem neben der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterin noch zwei weitere Mitarbeiterinnen angehören.

Ziel ist es, weitere geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Mitarbeit im Gleichstellungsbeirat, insbesondere Studierende, zu finden und dabei aktiv auf diese zuzugehen.

4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

4.1 Beschäftigte

Bei den Beschäftigten soll der Anteil an Frauen und Männern in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden und so ein ausgewogenes Verhältnis geschaffen werden.

Personelle Maßnahmen:

o *Fortbildung:* Beratung und Informationen über das Fortbildungsangebot innerhalb und außerhalb der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (Nutzung der Informationsmöglichkeiten über das Intranet der Hochschule bzw. das Internet)

o *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen / Vorgesetzten-Gespräche:* Möglichkeit zur Diskussion über Wünsche, Anforderungen und Probleme am Arbeitsplatz

o *Delegation der Verantwortung, insbesondere auch auf Sachbearbeiter- bzw. Mitarbeiterebene:* Ausschöpfen der Kapazitäten, Erhöhung der Motivation

o *Übertragung von Führungspositionen auf Frauen:* in Dekanatsleitungen umsetzbar.

o *Gremien und Kommissionen:* Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena integriert Frauen in Gremien und Kommissionen, mindestens entsprechend ihrem Anteil in den einzelnen Bereichen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden geeignete, engagierte Frauen gezielt angesprochen und informiert, um sie zur Mitarbeit zu gewinnen.

Organisatorische Maßnahmen:

o *Teilzeitarbeit, Heimarbeit:* in begründeten Ausnahmefällen ist die Verlagerung von Arbeitsaufgaben nach Hause realisierbar.

o *Teilzeit bei Vorgesetzten / Leitungsfunktionen:* individuell zu vereinbaren

o *Teilzeitverträgliche Termine für Besprechungen:*

- realisierbar bei Dienstbesprechungen, bereichsinternen Beratungen
- nicht realisierbar bei fachbereichsübergreifenden Veranstaltungen: Senatssitzung, Dekanatsitzung, Hochschulratssitzung usw.

o *Gezielte Aufklärung über beamten-, arbeits-, versorgungs-, betriebsrenten- und rentenrechtliche Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung:* individuell durchführen im Personalreferat. Allgemeine Überblicksinformationen erfolgen durch den Personalrat in regelmäßig stattfindenden Personalversammlungen.

o *Information über freiwerdende Stellen (auch altersbedingt freiwerdende):* Über das Personalreferat wird frühzeitig informiert.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen:

o *Flexibilisierung der Arbeitszeit:* Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (Kernarbeitszeit, flexible Gestaltung von Arbeitsbeginn, -ende), ein Nachweis über erbrachte Arbeitsstunden ist jederzeit möglich (Chipkarte).

o *Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter mit Kindern zu Elternzeit, finanziellen Unterstützungen* (Personalreferat, Gleichstellungsbeauftragte)

o *Flexible stundenweise Kinderbetreuung* (am Uni-Campus bei den JUNI-Kindern, bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten ggf. zukünftig auch am Hochschul-Campus)

o *Still- und Wickelraum, Wickelplätze* an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena

o *Kinderessen, Kinderkarte, Kinderstühlchen* in der Mensa

o *Kita-Plätze* in Einrichtungen mit teilweise verlängerten Öffnungszeiten

o *Kinderbetreuung während Tagungen* am Hochschul-Campus bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten

Fortbildende Maßnahmen:

o *Qualifizierungsangebote im Bereich Gender:* aus Kapazitätsgründen nicht innerhalb der Ernst-Abbe-Hochschule Jena realisierbar. Jedoch können externe Angebote zur Fortbildung genutzt werden, z.B. Veranstaltungen der Staatskanzlei, an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Bsp. Didaktik) oder über das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG).

o *Inhouse-Schulungen:* Angebote sind von Frauen und Männern gleichermaßen nutzbar, Bsp. IT-Schulungen, Sprachkurse.

o *Kinderbetreuung während Tagungen:* um gerade Eltern und insbesondere an Abenden und Wochenenden die Teilnahme an Tagungen zu ermöglichen, ist eine flexibel nutzbare stundenweise Kinderbetreuung zu realisieren (Unterstützung über das Studentenwerk, Betreuung am Hochschul-Campus bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten).

4.2 Professorinnen

Bei den Professuren der Ernst-Abbe-Hochschule Jena wird angestrebt, den Frauenanteil kontinuierlich zu steigern.

Personelle Maßnahmen:

o *Stellenausschreibungen:* Diese werden so formuliert, dass sie auch Frauen ansprechen bzw. ermutigen, sich zu bewerben. In jeder Stellenausschreibung ist der Satz enthalten „Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Schwerbehinderte haben bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung Vorrang bei der Einstellung“.

o *Gezielte Werbung von Nachwuchskräften:* Um die Bewerberlage günstig zu beeinflussen, sind die Mitglieder der Berufungskommissionen aufgefordert, geeignete Kandidaten (hier insbesondere Frauen) über die Stellenausschreibung zu informieren und sie zur Bewerbung zu ermutigen.

o *Zusammensetzung der Stellenbesetzungs- bzw. Berufungskommissionen:* Besetzung der Kommissionen zu einem bestimmten Prozentsatz, der wenigstens dem Frauenanteil des entsprechenden Fachbereichs entspricht, mit Frauen. Gerade in den Berufungskommissionen der technischen Fachbereiche sollte auch von der in der Berufsordnung verbrieften Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, auf Expertinnen aus externen Einrichtungen oder benachbarten Fachbereichen zurück zu greifen.

o *Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten:* Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Stellvertretung ist weiterhin frühzeitig in jedes Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren einzubeziehen. Sie gehört der Berufungskommission mit beratender Stimme an. Diese Beteiligung beinhaltet:

- Information über die auszuschreibende Stelle
- Mitteilung über den geplanten Ausschreibungstext (inklusive Beratungsmöglichkeit) und die zeitlichen Vorstellungen der Kommission zum Verfahrensablauf
- Einladung zu allen Sitzungen der Stellenbesetzungs- und Berufungskommissionen
- Möglichkeit zur Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen
- Zusendung der Sitzungsprotokolle
- Möglichkeit der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und Probevorträgen
- Teilnahme während des kompletten Entscheidungsfindungsprozess der Kommissionen

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt eine schriftliche Stellungnahme zum Verfahrensablauf und zur getroffenen Entscheidung der Kommission ab.

o *Dual Career:* Der Career Service der Ernst-Abbe-Hochschule Jena bietet einen Beratungsservice zum Thema Dual Career für Beschäftigte und Studierende. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriere und Kind zu optimieren. Zudem möchte die Ernst-Abbe-Hochschule Jena künftigen Mitarbeitenden und Studierenden die Wahl für eine Tätigkeit bzw. ein Studium an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena erleichtern, indem die EAH Jena auch Sorge für die Partner und Partnerinnen dieser Personen trägt. Seit 2013 gibt es das Thüringer Dual Career Netzwerk. Die Ernst-Abbe-Hochschule Jena ist, wie auch die Mehrzahl der Thüringer Hochschulen, Mitglied in diesem Netzwerk.

4.3 Auszubildende

Bei den Ausbildungsstellen wird auf eine geschlechtergerechte Vergabe geachtet. Da sich an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena zu einem großen Teil Frauen auf eine Ausbildungsstelle bewerben, sind bei einer Unterrepräsentanz von Männern wie bspw. im Verwaltungsbereich, bei entsprechender Eignung auch männliche Auszubildende zu berücksichtigen.

4.4 Studierende

Gerade in Bezug auf die zukünftig zu erwartenden Rückgänge bei der Zahl der Studieninteressierten ist die Ernst-Abbe-Hochschule Jena gefordert, ihre Attraktivität bzgl. ihrer Studienangebote und Studien- und Arbeitsbedingungen stetig weiter zu verbessern. Somit ist es notwendig, Aktivitäten zu entwickeln und auszubauen, um die derzeitige Studierendenzahl zu halten. Dabei ist besonderes Augenmerk auf den immer noch geringen Frauenanteil in einigen der technischen Studiengänge zu richten.

Personelle Maßnahmen:

o *Informationsveranstaltungen für Nachwuchsgewinnung:* Dabei spielen regelmäßige Veranstaltungen wie Schnupperstudium und Hochschulinformationstag an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena eine wichtige Rolle. Beide Veranstaltungen werden jährlich rege besucht. Alle Fachbereiche sind in diese Veranstaltungen intensiv eingebunden, um Studieninteressierte über das fachliche Profil und die moderne Ausstattung der Hochschule zu informieren. Die Ernst-Abbe-Hochschule führt auch regelmäßig

„Schülerexpresse“ durch, bei denen Schulklassen erste Einblicke in die EAH Jena erhalten.

o Intensive Öffentlichkeitsarbeit:

- Eine Vielzahl von Informationen rund um das Studium an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena ist auf den Internetseiten der Hochschule zu finden. Die Inhalte werden ständig erweitert.

- Das Medium Internet ist weiter auszubauen, um insbesondere technische Studiengänge für junge Frauen als attraktiv darzustellen und auch die Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie zu verdeutlichen.

- Eigens für die Zielgruppe der Studieninteressierten wurde eine separate Schülerseite (gostudy-fh-jena.de) mit einem zielgruppengerechteren Auftritt eingerichtet. Auch werden verstärkt auf verschiedenen web 2.0 – Kanälen unsere attraktiven Studiengänge beworben.

o Nachwuchsgewinnung von Studieninteressierten:

- *Beteiligung der Ernst-Abbe-Hochschule Jena am Girls` Day:* Insbesondere in den ingenieurtechnischen Fachbereichen werden Veranstaltungen angeboten (Führungen durch Labore, Präsentationen zu Inhalten und Perspektiven der Studiengänge, Demonstrationsversuche in Laboren oder an Großgeräten, Öffnung regulär stattfindender Lehrveranstaltungen). Durch Befragungen der Teilnehmerinnen soll der Erfolg der Veranstaltung bzgl. Nachwuchsgewinnung zukünftig evaluiert werden. Die Hochschule betreibt im Vorfeld intensive Werbung und Information in den Schulen von Jena und Umkreis sowie in entsprechenden Informationsplattformen (www.girls-day.de, Agentur für Arbeit, lokale Presse)

- Zukünftig soll der Zukunftstag im Rahmen des *Boys` Days* auch für Jungen ausgeweitet werden.

- *Zusammenarbeit mit der "Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen THÜKO":* Teilnahme an der zweimal jährlich stattfindenden CampusThüringenTour; Angebote im Mentoring-Netzwerk / Career-Service.

- *Modellstudiengang Elektrotechnik/Informationstechnik mit monoedukativer Studieneingangsphase:* Ab dem WS 2015/16 bietet der Fachbereich ET/IT den Bachelorstudiengang Elektrotechnik/Informationstechnik mit der Möglichkeit einer monoedukativen Studieneingangsphase in den ersten beiden Semestern für weibliche Studieninteressierte sowie mit neuen Vertiefungsrichtungen wie Interkulturelle

Kommunikation und Wirtschaft an. Damit soll interessierten Studienanfängerinnen die Möglichkeit gegeben werden, in der Studienanfangszeit unter sich zu lernen und etwaige Hemmschwellen abzubauen. Dabei werden sie durch erfahrene Mentorinnen begleitet.

Organisatorische Maßnahmen:

Familienfreundliche Studienbedingungen:

o Beratung schwangerer Studentinnen / Studierender mit Kindern zu Elternzeit, Urlaubssemestern, finanziellen Unterstützungen (Studierendensekretariat, Zentrale Studienberatung, Gleichstellungsbeauftragte, Studentenwerk)

o Individuelle Studienpläne

o Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines / mehrerer Urlaubssemester/s in Elternzeitphase

o Während Urlaubssemester zur Wahrnehmung der Mutterschutzfrist und der Elternzeit in Einzelfällen Möglichkeit der Absolvierung von Studien- und Prüfungsleistungen.

o Flexible stundenweise Kinderbetreuung (am Uni-Campus, bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten zukünftig auch am Hochschul-Campus)

o Still- und Wickelraum, Wickelplätze an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena

o Kinderessen, Kinderkarte, Kinderstühlchen in der Mensa

o Wohnheimplätze für Studierende mit Kind

o Kita-Plätze in Einrichtungen des Studentenwerks

4.5 Promovenden

Bezüglich der geförderten Promotionsverfahren an der Ernst-Abbe-Hochschule wird angestrebt, bei der Vergabe der Promotionsstellen ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Promovenden zu erhalten.

Personelle Maßnahmen:

Im Forschungsausschuss wird bei frei werdenden Promotionsstellen jährlich eine Auswahl der zu fördernden Promotionen getroffen. Die Kandidatinnen und Kandidaten reichen ihre Projektanträge ein, der Ausschuss, unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, wählt geeignete Themen und Personen aus.

4.6 Ausbau der Gleichstellungsarbeit

Personelle Maßnahmen:

o *Erweiterung des Gleichstellungsbeirats:* Um die Anstrengungen weiter zu intensivieren, die Arbeits- und Studienbedingungen an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena nach dem Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule zu verbessern, muss die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten personell unterstützt werden. Es ist erklärtes Ziel der Hochschulleitung, weitere geeignete Kandidaten und Kandidatinnen zu finden, die im Gleichstellungsbeirat aktiv mitwirken. Dies gilt insbesondere für studentische Vertreter, die für jeweils 1 Jahr im Gleichstellungsbeirat mitarbeiten können.

o *Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte:* Eine wesentliche Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Begleitung aller an der Hochschule stattfindenden Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Nur durch die Unterstützung durch eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist dies im erforderlichen Maße umsetzbar.

o *Öffentlichkeitsarbeit:* Durch Information über bisher Erreichtes in geeigneter Form (Berichterstattung im Senat, in der Personalversammlung und in der Hochschulzeitung, Information in Schaukästen und im Intranet) können die Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsarbeit transparent gemacht werden. Es werden Möglichkeiten aufgezeigt, mit denen bei auftretenden Problemen, auch in enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den Gleichstellungsbeauftragten der anderen Thüringer Hochschulen, beratende und unterstützende Gleichstellungsarbeit möglich ist.

o *Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG):* Die EAH Jena arbeitet aktiv bei dem im November 2013 gegründeten TKG der Thüringer Hochschulen in Arbeitskreisen mit. Dabei wird die EAH Jena durch eine dezentrale Mitarbeiterin an der Hochschule sowie durch die Gleichstellungsbeauftragte vertreten. In den Arbeitskreisen erstellte Empfehlungen und Handreichungen sollen künftig in der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Einfluss haben.

4.7 Schutz vor sexueller Belästigung

Es gehört zur Dienstpflicht der Hochschulleitung, sexuellen Belästigungen von Bediensteten und Studierenden entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Sexuelle Belästigungen sind insbesondere von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, Kommentare oder Witze über das Äußere, unnötiger Körperkontakt, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeits- bzw. Studienplatz, Bemerkungen dass der berufliche oder Studienerfolg durch sexuelle Handlungen erleichtert werden könnte, sowie andere Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät Betroffene, führt entsprechende Aussprachen mit den Belästigenden und leitet gegebenenfalls Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen Person an die Hochschulleitung weiter.

Die Beschwerde der Betroffenen darf nicht zu einer Benachteiligung der Beschwerde führenden Person führen.

5. Geltungsdauer

Der neue Gleichstellungsplan wurde am 19.05. 2015 vom Senat der EAH Jena beschlossen. Gemäß § 4 Abs. 1 Thüringer Gleichstellungsgesetz wird der Gleichstellungsplan für die nächsten 6 Jahre erstellt.

6. Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Ernst-Abbe-Hochschule Jena in Kraft und wird im Intranet der Ernst-Abbe-Hochschule Jena veröffentlicht.

Jena, den 02.06.2015

Heidi Städtler
Gleichstellungsbeauftragte
der Ernst-Abbe-Hochschule Jena

Prof. Dr. Gabriele Beibst
Rektorin
der Ernst-Abbe-Hochschule Jena