

Verkündungsblatt der Ernst-Abbe-Hochschule Jena

Jahrgang 22 | Heft Nr. 90 | Juni 2024 | Sonderausgabe

Inhalt

Gleichstellungsplan Ernst-Abbe-Hochschule Jena (2021–2027)	3
Satzung zur Festsetzung von Zulassungszahlen der Ernst-Abbe-Hochschule Jena für das Wintersemester 2024/2025 und Sommersemester 2025	19
Dritte Ordnung zur Änderung der Satzung zur Regelung des Zulassungsverfahrens für Studiengänge im Dialogorientierten Serviceverfahren der Stiftung für Hochschulzulassung durch die Ernst-Abbe-Hochschule Jena (EAH-Serviceverfahrensatzung)	21
Zweite Ordnung zur Änderung der Ordnung zur Regelung des ergänzenden Hochschulauswahlverfahrens in örtlich zulassungsbeschränkten Studiengängen an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (Hochschulauswahlverfahrensordnung)	22
Ordnung zur Überleitung von Studierenden in die Studiengangsspezifischen Bestimmungen im Bachelorstudiengang Maschinenbau (Überleitungsordnung)	25
Ordnung zur Überleitung von Studierenden in die Studiengangsspezifischen Bestimmungen im Masterstudiengang Maschinenbau (Überleitungsordnung)	27
Ordnung zur Überleitung von Studierenden in die Studiengangsspezifischen Bestimmungen im Bachelorstudiengang Mechatronik (Überleitungsordnung)	29
Impressum	31

Gleichstellungsplan Ernst-Abbe-Hochschule Jena (2021–2027)

Verabschiedet vom Senat am 19.10.2021

Anpassung: 21. Mai 2024

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen	4	2.5.2. Einstellungen von Beschäftigten im Angestelltenverhältnis	9
1.1. Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Gleichstellung	4	2.5.3. Einstellungen von Auszubildenden	9
1.2. Gesetzliche Grundlagen für den Gleichstellungsplan	5	2.6. Fortbildungsmaßnahmen	9
1.3. Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Personenstandsrecht	5	2.7. Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen	10
1.4. Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Hochschulstrategie	5	2.8. Auszubildende	10
2. Ist-Analyse	6	2.9. Studierende	10
2.1. Gesamtübersicht der Beschäftigten	6	2.10. Promovierende	12
2.2. Verteilung der Beschäftigten nach Entgeltgruppen und im Beamtenverhältnis	6	2.11. Gremienarbeit	13
2.2.1. Beschäftigte in den Entgeltgruppen (EG) 1 bis 4	6	2.12. Zusammenfassung	13
2.2.2. Beschäftigte in den Entgeltgruppen 5 bis 8	6	2.12.1. Beschäftigungsverhältnis	13
2.2.3. Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12	7	2.12.2. Teilzeit	13
2.2.4. Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15Ü	7	2.12.3. Bewerbungen und Neueinstellungen	13
2.2.5. Beschäftigte im Beamtenverhältnis	7	2.12.4. Studierende und Promovierende	14
2.2.6. Professuren	7	2.12.5. Gremien	14
2.2.7. Leitungspositionen	7	3. Zielstellungen und Maßnahmen	14
2.3. Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigung ohne Bezüge	8	3.1. Studierende	14
2.3.1. Teilzeitbeschäftigung	8	3.1.1. Studieninteressierte/Studienanfängerinnen	14
2.3.2. Beschäftigung ohne Bezüge	8	3.1.2. Unterstützung der Karrierewege weiblicher Studierender	15
2.4. Höhergruppierungen	8	3.1.3. Vereinbarkeit von Familie und Studium	15
2.5. Bewerbungen und Einstellungen	8	3.2. Beschäftigte	16
2.5.1. Einstellungen von Beschäftigten im Beamtenverhältnis	8	3.3. Gleichstellungsaktive an der EAH Jena	16
		3.4. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	17
		4. Geltungsdauer	18
		5. Veröffentlichung	18

Vorwort

Dieses Dokument stellt eine Anpassung des Gleichstellungsplans 2021–2027 der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (EAH Jena) dar, welcher am 19.10.2021 durch den Senat verabschiedet wurde. Der Gleichstellungsplan dient als Instrument zur Verwirklichung der gesetzlich verankerten Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule. Anhand einer detaillierten Bestandsaufnahme werden zunächst die Ergebnisse der Gleichstel-

lungsmaßnahmen und -ziele der letzten Jahre eruiert. Auf Grundlage dieser Ergebnisse folgt eine Anpassung der Zielstellungen und Maßnahmen für die gleichstellungspolitische Arbeit an der EAH Jena bis 2027.

Im Fokus der gleichstellungspolitischen Bemühungen an der EAH Jena steht die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Fachgebieten mit jeweiliger Unterrepräsentation und auf allen Qualifikationsebenen, insbesondere

auf Führungsebene. Mithilfe geeigneter Maßnahmen soll unter anderem der Unterrepräsentanz von Frauen im MINT-Bereich, in hochschulpolitischen Gremien und auf Ebene der Professuren entgegenwirkt werden. Um hier ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, müssen vor allem die in der Wissenschaft bestehenden Nachteile weiter abgebaut werden. Zentral für die Gleichstellungstrategie der EAH Jena ist daher die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, besonders im MINT-Bereich, wie auch die Unterstützung der Familiengerechtigkeit im Hinblick auf familiengerechte Studien-, Promotions- und Arbeitsbedingungen. Übergeordnetes Ziel ist, die gleichberechtigte Teilhabe und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern aller Statusgruppen an der Hochschule zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan schafft ein höheres Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte im Hochschulkontext und stellt die Weichen für eine nachhaltige Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Strukturen der EAH Jena. Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die bei allen Prozessen der Hochschule bedacht werden muss. Die in diesem Dokument aufgeführten Maßnahmen und Wege zur Verbesserung der Gleichstellung sind dabei als Ausgangspunkt und Orientierung für die Umsetzung dieser Querschnittsaufgabe zu verstehen.

Leitbild

Chancengleichheit, Diversität und Gleichstellung sind integrale Bestandteile des Selbstverständnisses der EAH Jena, die sich im Leitbild der Hochschule widerspiegeln:

„Wir achten alle Menschen gleichermaßen, wir stehen für die Einhaltung der Menschenrechte, Chancen- und Familiengerechtigkeit sowie für Nachhaltigkeit in Verantwortung für kommende Generationen.“

Diese Grundprinzipien des Leitbildes bilden nicht nur die Basis für das tägliche Handeln und den Umgang miteinander, sondern auch für strategische Entscheidungen in den Gremien der Hochschule.

Das Leitbild der EAH Jena wurde nach einem intensiven Diskussionsprozess im Juni 2023 um

Aspekte der Diversität erweitert. Dies ist ein Ergebnis des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“, in das auch die Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen der Gleichstellung eingebunden waren. Die Erweiterung um verschiedene Diversity-Dimensionen wird zum einen den Lebensrealitäten von Studierenden und Hochschulangehörigen gerecht, zum anderen bildet diese interne Entwicklungsprozesse der EAH Jena im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm III., dem Auditverfahren „Familiengerechte Hochschule“ und dem Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ ab.

Vor dem Hintergrund dieser Prozesse wurde dem Leitbild folgende Passage hinzugefügt:

„Wir setzen uns aktiv für den Abbau von Chancenungleichheiten und Teilhabeerschwernissen ein. Unser Grundsatz lautet: Alle Menschen haben unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung, Alter, Familienstand, geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung das gleiche Recht auf Teilhabe. Alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule werden darin unterstützt, ihre individuellen Fähigkeiten weiter zu entfalten und einzubringen. Wir fördern somit die Gleichberechtigung in Studium, Lehre und Weiterbildung, Forschung und Transfer, Verwaltung sowie dem allgemeinen Campusleben.“

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

1.1. Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Gleichstellung

Zentrale gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit sind der Vertrag über die Europäische Union,

„Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch [...] die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“ (Artikel 2)

„Die Union [...] bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert [...] die Gleichstellung von Frauen und Männern.“ (Artikel 3)

das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland,

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3)

das Thüringer Hochschulgesetz,

„Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen und ihrer Organe und Gremien sind die geschlechterdifferenzen zu beachten (Gender Mainstreaming).“ (§ 6)

sowie das Thüringer Gleichstellungsgesetz,

„die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern.“ (§ 2)

1.2. Gesetzliche Grundlagen für den Gleichstellungsplan

Wesentliche gesetzliche Grundlagen für den Gleichstellungsplan bilden:

- Art. 3 Abs. 2 und 3, Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland,
- § 6 Abs. 1, § 35 Abs. 1 Nr. 10 Thüringer Hochschulgesetz,
- §§ 4 und 5 Thüringer Gleichstellungsgesetz und
- § 3 der Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung.

Die Ist-Analyse im Abschnitt 2 dieses Gleichstellungsplans enthält die statistischen Daten, die laut der Vorgaben in § 5 Thüringer Gleichstellungsgesetz gefordert sind.

1.3. Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Personenstandsrecht

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit dem Urteil vom 08.11.2017 verkündet, dass das Personenstandsrecht spätestens mit Wirkung zum 01.01.2019 die positive Eintragung eines dritten Geschlechtes zulassen muss (1 BvR 2019/16).

Bei den Formularen für die Immatrikulation zu einem Studium an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena haben die Studierenden inzwischen die Möglichkeit, zwischen vier Angaben zum Geschlecht zu wählen. Auch das neue ERP-System (MACH) bietet die Möglichkeit des Eintrags eines dritten Geschlechtes.

Weitere Maßnahmen, wie der Druck von genderneutralen Zeugnissen, Dokumenten und Türschildern, müssen noch umgesetzt werden. Die gendersensible Handhabung der Türbeschilderung wird derzeit im Gleichstellungsbeirat diskutiert und soll zeitnah umgesetzt werden.

1.4. Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Hochschulstrategie

In der Rahmenvereinbarung V (Laufzeit 2021–2025) zwischen der Thüringer Landesregierung und den Hochschulen des Landes werden Entwicklungsschwerpunkte und -ziele für die Chancengleichheit der Geschlechter festgehalten. Kernpunkte sind hier u. a.

- die geschlechter- und familiengerechte Gestaltung von Strukturen und Prozessen,
- die vermehrte Berufung von Frauen auf Professuren und in Führungspositionen und
- die Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Teilnahme an Förderprogrammen und Zertifizierungen und die Mitarbeit im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung.

Der Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) der EAH Jena (Laufzeit 2020–2025) sieht als zentrale Anliegen im Bereich der Gleichstellung

- bei der Neubesetzung von Professuren einen Frauenanteil von 30–50 % vor,
- die Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen,

- die aktive Hinwirkung auf einen langfristigen Ausgleich des Frauenanteils in den höheren Entgeltgruppen,
- die umfassende Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen,
- eine intensive Gleichstellungsarbeit bei der Studierendengewinnung, insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und
- die Unterstützung des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung.

In den neuen Leitlinien des Landes Thüringen für den Zeitraum ab 2026 sind auch wieder verschiedene Aspekte zum Thema Gleichstellung verankert. Das sind unter anderem:

- Förderung von Frauen in der Wissenschaft,
- Etablierung chancengerechter Personalgewinnung und -auswahl,
- Weiterentwicklung der Gleichstellungskonzepte,
- Optimierung der Gleichstellung durch Vernetzung.

2. Ist-Analyse

Die Analyse der nach § 5 Abs. 1 Thüringer Gleichstellungsgesetz getrennt nach Geschlecht erhobenen statistischen Daten beziehen sich auf verschiedene Berichtszeiträume, die jeweils bei den Daten angegeben sind. Aktuelle Daten aus 2023 werden mit Daten aus 2020 und 2017 verglichen, um die Entwicklung beurteilen zu können.

2.1. Gesamtübersicht der Beschäftigten

Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten in 2023 gestiegen gegenüber 2020. Der Frauenanteil hat nur leicht zugenommen und liegt weiterhin bei knapp unter 50 %.

	Beschäftigte gesamt		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	544	246	45 %
Stand 06/2020	506	214	42 %

Trotz dieser erfreulichen Statistik zeigt ein Blick auf die Fachbereiche, dass die Verteilung extrem heterogen ist. Während die Fachbereiche Grundlagenwissenschaften (GW) und Sozialwesen (SW) quasi paritätisch besetzt sind, hat der

Fachbereich Gesundheit und Pflege (GP) einen extremen Frauenüberhang (Anteil bei knapp 80 %) und alle anderen Fachbereiche weisen eine Unterrepräsentanz von Frauen auf. Insbesondere haben die Fachbereiche Elektrotechnik-/Informationstechnik (ET/IT), Maschinenbau (MB) und SciTec weniger als ein Drittel Frauen unter ihren Beschäftigten.

	Beschäftigte je Fachbereich (Stand 06/2023)		
	Gesamt	Frauen	Anteil
BW	45	15	36 %
ET/IT	27	3	11 %
GP	34	27	79 %
GW	32	16	50 %
MB	15	2	13 %
MT/BT	36	13	36 %
SciTec	115	30	26 %
SW	40	21	53 %
WI	59	20	34 %

2.2. Verteilung der Beschäftigten nach Entgeltgruppen und im Beamtenverhältnis

2.2.1. Beschäftigte in den Entgeltgruppen (EG) 1 bis 4

Aufgrund der sehr kleinen Anzahl in dieser Entgeltgruppe ist eine aussagekräftige statistische Betrachtung hier kaum möglich.

	EG 1 bis 4		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	1	0	0 %
Stand 06/2020	3	1	33 %
Stand 06/2017	1	0	0 %

2.2.2. Beschäftigte in den Entgeltgruppen 5 bis 8

Der Frauenanteil ist in diesen Entgeltgruppen leicht gesunken. Damit ist weiterhin eine überdurchschnittliche Anzahl von Frauen in diesen unteren Entgeltgruppen vertreten.

	EG 5 bis 8		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	50	35	70 %
Stand 06/2020	56	40	71 %
Stand 06/2017	53	40	76 %

2.2.3. Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12

In diesen Entgeltgruppen ist der Frauenanteil über die Jahre leicht angestiegen. Erfreulicherweise liegt damit weiterhin ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten in diesen Gruppen vor.

	EG 9 bis 12		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	191	108	57 %
Stand 06/2020	208	107	51 %
Stand 06/2017	162	84	52 %

2.2.4. Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15Ü

Während sich der Frauenanteil in diesen Entgeltgruppen ebenfalls kaum verändert hat, ist insgesamt eine starke Zunahme der Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen zu verzeichnen. Trotz offensichtlich vieler Neueinstellungen (siehe 2.5.2) sind Frauen hier dennoch leicht unterrepräsentiert.

	EG 13 bis 15Ü		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	177	75	42 %
Stand 06/2020	122	48	39 %
Stand 06/2017	89	38	43 %

2.2.5. Beschäftigte im Beamtenverhältnis

Beamtenstellen bestehen an der EAH Jena fast ausschließlich (nur eine Ausnahme) im höheren Dienst. Dabei handelt es sich weit überwiegend um Professorinnen- und Professorenstellen. Der Frauenanteil ist hier mit knapp einem Viertel weiterhin sehr niedrig, konnte aber zum letzten Stichtag gesteigert werden.

	Beschäftigte im Beamtenverhältnis		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	124	28	23 %
Stand 06/2020	117	18	15 %
Stand 06/2017	121	18	15 %

2.2.6. Professuren

Insgesamt sind 29 Professorinnen an der EAH beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von 23 %. Auch hier findet sich eine große Diskrepanz zwischen den Fachbereichen. In den

beiden Fachbereichen mit den meisten Professuren, SciTec und WI (jeweils 20), liegt der Frauenanteil nur bei 5 % bzw. 10 %. Im FB ET/IT ist gar keine Frau vertreten.

	Professuren je Fachbereich (Stand 06/2023)		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Gesamt	125	29	23 %
BW	16	3	19 %
ET/IT	11	0	0 %
GP	9	6	67 %
GW	11	5	45 %
MB	7	1	14 %
MT/BT	13	5	38 %
SciTec	20	1	5 %
SW	18	6	33 %
WI	20	2	10 %

2.2.7. Leitungspositionen

Die Hochschulleitung setzte sich im Jahr 2020 durch drei männliche Positionen (Rektor, Kanzler, Vizepräsident für Studium, Lehre und Weiterbildung) und eine weibliche Position (Vizepräsidentin für Forschung und Entwicklung) zusammen. In 2023 war die Hochschulleitung hingegen paritätisch besetzt: Die Position des Rektors war männlich besetzt ebenso wie das Vizepräsidium für Studium, Lehre und Weiterbildung; das Vizepräsidium für Forschung und Entwicklung sowie die Kanzlerin waren weiblich.

In den leitenden Funktionen (sowohl Beamten- als auch Angestelltenverhältnis) waren in 2020 insgesamt von 27 Beschäftigten 11 Frauen vertreten; dies entspricht einem Anteil von 41 %. Dieser Anteil hat sich in 2023 leicht auf 36 % verringert (9 von 25 Beschäftigten).

Die Dekanate der Fachbereiche waren 2023 mit nur 6 Frauen besetzt, von insgesamt 26 Dekanatsstellen (Dekanate/Prodekanate). Dabei gab es zwei Dekaninnen und sieben Dekane. Beide Zahlen spiegeln die hohe Unterrepräsentanz von Professorinnen an der Hochschule wider (siehe 2.2.6).

2.3. Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigung ohne Bezüge

2.3.1. Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitquote liegt insgesamt stabil bei etwas über 40 % (in 2023: 219 von 544 Beschäftigten, in 2020: 215 von 506 Beschäftigten). Bei Frauen ist die Teilzeitquote höher als bei Männern. Das hat sich auch über die Jahre nicht verändert. Die Frauenquote bei den Teilzeitbeschäftigten liegt nach wie vor bei etwa 60 %. Mehr als die Hälfte (54 %, 132 von 246) aller angestellten Frauen arbeitet in Teilzeit, aber nur knapp 30 % der angestellten Männer (87 von 298). Fast alle Teilzeitbeschäftigten sind in einem Angestelltenverhältnis, nur 3 Beschäftigte im Beamtenverhältnis befinden sich in Teilzeit (davon 2 Frauen).

Laut den Querschnittszielen der EU-Kommission zur Gleichstellung der Geschlechter gehört zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen auch ein Ermöglichen von Teilzeit in Führungs- und Leitungspositionen. An der Hochschule wird aber nur eine der 25 Leitungspositionen (siehe 2.2.7) in Teilzeit ausgeführt (diese ist weiblich besetzt). Das entspricht einer Teilzeitquote von nur 4 % in der Leitungsebene, d. h. eine Größenordnung unter dem Durchschnitt der Beschäftigten.

	Beschäftigte in Teilzeit (gesamt)		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	219	132	60 %
Stand 06/2020	215	123	57 %
Stand 06/2017	126	85	68 %

2.3.2. Beschäftigung ohne Bezüge

Von den Beschäftigten ohne Bezüge nehmen die meisten eine Elternzeit in Anspruch (10 von 13). Von diesen Beschäftigten war bisher die überwiegende Mehrheit weiblich. In 2023 hat sich das erfreulicherweise verändert. Die Quote liegt nun bei 50 %. Offen bleibt allerdings der Zeitraum der Nichtbeschäftigung an der EAH, denn hier wurden auch sehr kurze Zeiträume der Elternzeit von nur einem Monat erfasst. Bei Frauen fällt die Elternzeit erfahrungsgemäß aber deutlich länger aus.

	Beschäftigte ohne Bezüge (Elternzeit)		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	13 (10)	7 (6)	54 % (60 %)
Stand 06/2020	16 (10)	14 (8)	88 % (80 %)
Stand 06/2017	10 (9)	9 (8)	90 % (89 %)

2.4. Höhergruppierungen

Insgesamt erfolgten im Zeitraum 2020 bis 2023 deutlich mehr Höhergruppierungen als in den vorangegangenen Zeiträumen. Der größte Anteil entfällt auf Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 13 (26 Höhergruppierungen). Das ist vor allem auf Master-Abschlüsse, die während der Beschäftigung erworben werden, zurückzuführen. Der Frauenanteil ist dabei deutlich gegenüber den Vorjahreszeiträumen gesunken, was potentiell mit der Unterrepräsentanz bei den wissenschaftlich Beschäftigten zusammenhängt.

In der Gruppe der Beschäftigten im Beamtenstatus wurden im Berichtszeitraum 2020 bis 2023 keine Veränderungen der Eingruppierung vorgenommen.

	Höhergruppierungen		
	Gesamt	Frauen	Anteil
07/2020–06/2023	43	19	44 %
07/2017–06/2020	14	10	71 %
07/2014–06/2017	4	3	75 %

2.5. Bewerbungen und Einstellungen

2.5.1. Einstellungen von Beschäftigten im Beamtenverhältnis

Bei den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst waren im Berichtszeitraum 2020 bis 2023 insgesamt 31 Stellen ausgeschrieben. Auf diese Stellen gingen insgesamt 395 Bewerbungen ein, davon 88 von Bewerberinnen (22 %). Die Bereitschaft von Frauen sich auf Professuren an der EAH Jena zu bewerben ist also eher gering.

Von den 31 ausgeschriebenen Stellen wurden nur 17 neu besetzt, was auf Schwierigkeiten bei der Bewerbungslage (geeignete Kandidatinnen

und Kandidaten) und im Verfahren (lange Entscheidungsprozesse o. ä.) schließen lässt. Allerdings ist diese Anzahl vergleichbar mit den vorangegangenen Zeiträumen. Diese Stellen konnten zu 41 % mit Frauen besetzt werden, was eine Verbesserung zum Vergleichszeitraum 2017 bis 2020 darstellt und auch signifikant über dem Bewerberinnenanteil von 22 % liegt.

	Einstellungen auf Stellen im Beamtenverhältnis		
	Gesamt	Frauen	Anteil
07/2020–06/2023	17	7	41 %
07/2017–06/2020	15	5	33 %
07/2014–06/2017	16	9	56 %

2.5.2. *Einstellungen von Beschäftigten im Angestelltenverhältnis*

Bei den Beschäftigten im Angestelltenverhältnis waren im Berichtszeitraum 2020 bis 2023 insgesamt 129 Stellen ausgeschrieben. Von den hier insgesamt 695 Bewerbungen waren 420 von Bewerberinnen. Hier liegt mit 60,4 % also eine leichte Überrepräsentanz von Frauen vor, ganz im Gegensatz zu den Professuren (siehe 2.5.1).

Eingestellt wurden letztendlich 97 Personen. Davon waren 69 weiblich, also ein Anteil von 71 %. Dieser liegt höher als die Bewerberinnenquote. Während die Neueinstellungen in EG 5 bis 8 und EG 9 bis 12 ungefähr den Anteilen der bereits Angestellten entsprechen, stechen die 84 % in den Neueinstellungen in EG 13 bis 15Ü heraus. Das ist eine signifikante Steigerung zu den Vergleichszeiträumen und auch gegenüber dem Prozentsatz bei den Angestellten (der bei 42 % liegt). Sogar absolut ist die Anzahl der neu eingestellten weiblichen Beschäftigten in EG 13 bis 15Ü mit 21 höher als in den Vergleichszeiträumen, obwohl die Gesamtzahl der Einstellungen zurückgegangen ist. Damit lässt sich bezüglich der Einstellungen ein positiver Trend zur Erhöhung des Anteils von Frauen in höherdotierten Stellen erkennen.

	Einstellungen auf Stellen EG 13 bis 15Ü		
	Gesamt	Frauen	Anteil
07/2020–06/2023	25	21	84 %
07/2017–06/2020	49	16	33 %
07/2014–06/2017	34	13	38 %

	Einstellungen auf Stellen EG 9 bis 12		
	Gesamt	Frauen	Anteil
07/2020–06/2023	56	37	66 %
07/2017–06/2020	50	25	50 %
07/2014–06/2017	48	30	63 %

	Einstellungen auf Stellen EG 5 bis 8		
	Gesamt	Frauen	Anteil
07/2020–06/2023	15	11	73 %
07/2017–06/2020	12	4	33 %
07/2014–06/2017	9	8	89 %

2.5.3. *Einstellungen von Auszubildenden*

In 2023 wurden nur 3 Ausbildungsplätze neu besetzt, einer davon mit einer Frau. Das ist prozentual eine deutliche Verringerung gegenüber den Vorjahren, aber auch eine sehr kleine Stichprobe. (Anmerkung: Die Azubi-Stellen werden jährlich neu besetzt.)

	Besetzung der Azubi-Stellen		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	3	1	33 %
Stand 06/2020	8	5	63 %
Stand 06/2017	4	3	75 %

2.6. **Fortbildungsmaßnahmen**

Bei den im Berichtszeitraum 2020 bis 2023 erfassten 40 Fortbildungen haben 34 Frauen (d. h. 85 %) die angebotenen Maßnahmen in Anspruch genommen. Das ist vergleichbar mit den Vorjahreszeiträumen. Frauen scheinen sich also weit stärker um Fortbildungsmaßnahmen zu bemühen.

Im Berichtszeitraum 2020 bis 2023 wurde nur eine Teilnahme an einer speziellen Fortbildung für Führungskräfte erfasst. Hier gibt es entsprechend, unabhängig vom Geschlecht, Nachholbedarf.

	Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen		
	Gesamt	Frauen	Anteil
07/2020–06/2023	15	11	73 %
07/2017–06/2020	12	4	33 %
07/2014–06/2017	9	8	89 %

2.7. Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen

Siehe 2.3 (Teilzeitbeschäftigte ohne Bezüge).

2.8. Auszubildende

Siehe 2.5.3

2.9. Studierende

Von den insgesamt 4.206 Studierenden, die im Wintersemester 2023/24 an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena eingeschrieben waren, sind 1.869 weiblich. Das entspricht einem Anteil weiblicher Studierender von 44 %. Während die Verteilung also über die gesamte Hochschule betrachtet nahezu ausgeglichen ist, zeigt ein Blick auf die Fachbereiche, dass es stark männerdominierte Bereiche (insbesondere FB MB und ET/IT, aber auch WI und SciTec) und stark frauendominierte Bereiche (insbesondere SW und GP) gibt. Diese Aufteilung konnte auch im Vergleich zu den vorangegangenen Zeiträumen nicht verändert werden. Das ist mit Blick auf die vielen kontinuierlich stattfindenden Maßnahmen, um insbesondere junge Frauen für ein technisches Studium zu gewinnen, nicht zufriedenstellend.

	Studierende gesamt		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	4.206	1.869	44 %
WS 2020/21	4.565	1.917	42 %
WS 2017/18	4.460	1.690	38 %

	Studierende im Fachbereich BW		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	494	187	38 %
WS 2020/21	650	256	39 %
WS 2017/18	680	276	41 %

	Studierende im Fachbereich MT/BT		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	403	171	42 %
WS 2020/21	502	209	42 %
WS 2017/18	562	246	44 %

	Studierende im Fachbereich SciTec		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	933	311	33 %
WS 2020/21	990	324	33 %
WS 2017/18	925	243	26 %

	Studierende im Fachbereich SW		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	701	523	75 %
WS 2020/21	718	530	74 %
WS 2017/18	652	478	73 %

	Studierende im Fachbereich ET/IT		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	184	15	8 %
WS 2020/21	202	21	10 %
WS 2017/18	226	17	8 %

	Studierende im Fachbereich GP		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	671	506	75 %
WS 2020/21	522	396	76 %
WS 2017/18	341	250	73 %

	Studierende im Fachbereich MB		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	188	6	3 %
WS 2020/21	269	19	7 %
WS 2017/18	382	25	7 %

	Studierende im Fachbereich WI		
	Gesamt	Frauen	Anteil
WS 2023/24	627	148	24 %
WS 2020/21	709	162	23 %
WS 2017/18	692	155	22 %

Ein Vergleich des Frauenanteils bei den Studierenden mit dem der Drittmittelbeschäftigten (hauptsächlich wissenschaftlich Beschäftigte) und dem der Professuren zeigt insgesamt eine abnehmende Tendenz. Prozentual erhalten weniger Frauen eine wissenschaftliche Stelle an der Hochschule, wobei diese Beobachtung stark vom Fachbereich abhängt. Fachbereichsübergreifend werden allerdings noch weniger Frauen zu Professorinnen berufen im Vergleich zum Anteil der Studentinnen, die an der Hochschule studieren. Dabei zeigt sich das Phänomen der „Leaky Pipeline“: Es beschreibt den Ist-Zustand, dass der Frauenanteil mit jeder höheren beruflichen Qualifikationsstufe abnimmt. Dies ist besonders deutlich in den Fachbereichen SciTec und SW. Während in den Fachbereichen BW und WI zumindest noch ein Anstieg bei den weiblichen Drittmittelbeschäftigten zu sehen ist, haben sie danach einen starken Schwund des Frauenanteils bei den Professuren zu verzeichnen. Der Effekt der „Leaky Pipeline“ ist also unabhängig vom Fachgebiet.

	Frauenanteil Studierende	Frauenanteil DM-Beschäftigte	Frauenanteil Professuren
gesamt*	44 %	38 %	23 %
FB BW	41 %	44 %	19 %
FB SciTec	33 %	25 %	5 %
FB SW	73 %	64 %	33 %
FB WI	24 %	41 %	10 %

* Die Zahlen für die Fachbereiche ET/IT, GP, GW, MB und MT/BT sind teilw. sehr klein (unter 10 Personen) und daher statistisch nicht sinnvoll auswertbar. Sie gehen aber in die Gesamtstatistik mit ein.

Anteil weiblicher Studierender (Stat. Bundesamt, Deutschland in Daten, 2015)	BRD	DDR	Deutschland
1979	36 %	—	—
1980	—	48,7 %	—
1988	38,2 %	—	—
1989	—	48,6 %	—
2000	—	—	46,1

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass der Frauenanteil bei den Studierenden deutschlandweit zugenommen hat. Allerdings nur von 38,2 % in 1979/1980 (Mittel BRD und DDR) auf 47,4 % im WS 2012/2013 und

Es ist natürlich zu überprüfen, ob das Phänomen der „Leaky Pipeline“ ein Problem der verschiedenen Kohorten ist, ob also evtl. die Generation, die heute eine Professur innehat, eine viel geringere Frauenquote im Studium hatte. Dazu werden folgende Annahmen gemacht:

- Wie oben festgestellt, ist das Phänomen unabhängig vom Fachgebiet, daher wird hier die Gesamtstudierendenschaft ohne Aufschlüsselung nach Disziplinen betrachtet.
- Eine Berufung findet im Allgemeinen nicht aus dem eigenen Haus statt. Betrachtet werden also die Daten von Deutschland insgesamt, nicht die der EAH.
- Eine Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung aus dem Jahr 2017 kam zu dem Ergebnis, dass es im Durchschnitt etwa 12 bis 14 Jahre dauert, bis jemand in Deutschland eine Professur erreicht, nachdem das Studium abgeschlossen wurde. Relevant ist hier also ein Zeitraum bis ca. 2012.
- Professoren sind in Deutschland bei der Berufung ca. 40 Jahre alt (Statistisches Bundesamt 2021). Wer heute am Ende der beruflichen Laufbahn steht, hat also etwa in den 80er Jahren studiert. Relevant ist hier also ein Zeitraum ab ca. 1980.

auf aktuell 50,9 % (2024). Diese Differenz zwischen 8,9 % bzw. 3,2 % kann den Unterschied zwischen aktuell Studierenden (44 % Frauen) und aktuellen Professuren (23 % Frauen) an der EAH Jena demnach nicht erklären. Auch

deutschlandweit liegt der Anteil weiblicher Studierender mit 51 % deutlich höher als die 28 % weiblich besetzten Professuren (Stat. Bundesamt 2023). Der Unterschied dürfte sich auch hier nur zwischen 3 % und 8 % bewegen, liegt aber sowohl deutschlandweit als auch an der EAH Jena bei mehr als 20 %. Dieser Vergleich zeigt, dass die aktuell beobachtete „Leaky Pipeline“ nicht mit den verschiedenen Kohorten erklärbar ist.

Trotzdem zeigt sich ein positives Momentum in der Gesamtentwicklung. An der EAH Jena lag

der Frauenanteil bei Neuberufungen seit 2017 im Dreijahresmittel jeweils bei über 40 %. Neue Professuren werden also aktuell nahezu paritätisch besetzt. Bis die „Leaky Pipeline“ vergangener Jahre und Jahrzehnte allerdings ausgeglichen ist, wird es dennoch lange dauern. Aufgrund der langen Verbleibedauer bei einer Professur ist, abgeschätzt, mit einer Steigerung des Frauenanteils von jährlich maximal 2 % zu rechnen. Das Ziel, der Erhöhung des Anteils von Frauen auf Führungsebene und insbesondere auf Professuren ist also langfristig weiter zu verfolgen.



2.10. Promovierende

Bei den Promovierenden gab es eine leichte Steigerung der Anzahl von Frauen, nachdem sie im letzten Zeitraum leicht abgesunken war. Insgesamt liegt der Frauenanteil aber gleichbleibend niedrig bei etwa einem Drittel der Promovierenden. Damit sind sie in dieser Gruppe stark unterrepräsentiert.

Während in 2017 und 2020 mit einem Frauenanteil von 47 % bzw. 60 % der Promovierenden, die durch die Hochschule gefördert werden, noch ein ausgewogenes Verhältnis vorlag, hat dieser Anteil in 2023 abgenommen. Aktuell liegt er bei

weniger als einem Drittel. Allerdings sind die Absolutzahlen hier zu klein, um eine statistische Signifikanz zu identifizieren.

Jahr	Promovierende		
	2017	2020	2023
Gesamt	53	59	58
davon Frauen	16 (30 %)	16 (27 %)	22 (38 %)
davon in der HS-Förderung	11	11	13
davon Frauen	5 (45 %)	6 (60 %)	4 (30 %)

2.11. Gremienarbeit

In den Gremien Hochschulrat, Senat, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie weiteren Gremien waren in 2023 69 Beschäftigte vertreten, 30 davon weiblich. Damit liegt der Anteil von Frauen in Gremien der Hochschule bei 43 %. Das ist vergleichbar mit dem aktuellen Frauenanteil von 47 % der Beschäftigten insgesamt. Im Vergleich zu 2020 hat sich hier keine große Änderung ergeben.

Allerdings ist anzumerken, dass im Senat, als wichtigstem Entscheidungsorgan der Hochschule, nur 31 % Frauen vertreten sind (5 von 16 stimmberechtigten Mitgliedern).

	Beschäftigte gesamt		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Stand 06/2023	69	30	43 %
Stand 06/2020	71	33	47 %

2.12. Zusammenfassung

2.12.1. Beschäftigungsverhältnis

- Der Frauenanteil bei den Beschäftigten hat leicht zugenommen und liegt bei 45 %.
- Die Verteilung des Frauenanteils in den Fachbereichen ist extrem heterogen: Der Fachbereich Gesundheit und Pflege hat einen starken Frauenüberhang (79 %), die Fachbereiche Elektrotechnik/-Informationstechnik, Maschinenbau und SciTec haben dagegen weniger als ein Drittel Frauen (zwischen 11 % und 26 %) unter ihren Beschäftigten.
- In den Entgeltgruppen EG 5 bis 8 sind Frauen leicht überrepräsentiert, während sie in EG 13 bis 15Ü leicht unterrepräsentiert sind. EG 9 bis 12 ist ausgeglichen.
- Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im Beamtenverhältnis (hauptsächlich Professuren) ist mit 22 % weiterhin sehr niedrig, konnte aber gesteigert werden (von 15 % auf 22 %).
- Leitungspositionen: Die Hochschulleitung ist paritätisch besetzt. Dagegen sind andere Leitungspositionen der Hochschule, insbesondere auch Dekanate, stark männer-dominiert. Professuren sind nur zu 23 % mit Frauen besetzt.

Fazit: Insgesamt ist die Belegschaft der Hochschule ausgewogen. Frauen sind aber in den höher dotierten Positionen und insbesondere

Leitungspositionen und Professuren nach wie vor, teilweise stark, unterrepräsentiert.

2.12.2. Teilzeit

- Bei Frauen ist die Teilzeitquote unverändert höher als bei Männern: Die Frauenquote bei den Teilzeitbeschäftigten liegt nach wie vor bei etwa 60 %. Insgesamt sind mehr als die Hälfte aller beschäftigten Frauen in Teilzeit, aber nur knapp 30 % der Männer.
- Von den Beschäftigten ohne Bezüge nehmen die meisten eine Elternzeit in Anspruch. In 2023 ist die Verteilung nun nahezu paritätisch. Offen bleibt allerdings der Zeitraum der Nichtbeschäftigung an der EAH, denn hier wurden auch sehr kurze Zeiträume der Elternzeit von nur einem Monat erfasst.
- Nur eine von 25 Personen mit Leitungsfunktion arbeitet in Teilzeit. Das entspricht 4 % und liegt sehr weit unter dem Schnitt aller Beschäftigten.

Fazit: Tendenziell sind Frauen immer noch eher in Teilzeit beschäftigt. Die Wahrnehmung von Elternzeit teilt sich besser auf, ist aber weiter ausbaufähig, insbesondere im Hinblick auf die Länge der Elternzeit, die bei Frauen deutlich länger ausfällt. Die Stärkung von Frauen in Führungspositionen, beispielsweise durch ermöglichen von Teilzeit, ist nicht erkennbar.

2.12.3. Bewerbungen und Neueinstellungen

- Auf Stellen im Beamtenverhältnis (vor allem Professuren) gingen von 2020 bis 2023 insgesamt 395 Bewerbungen ein, davon nur 88 von Bewerberinnen (22 %). Allerdings konnten die Stellen entgegen der Bewerbungslage zu 41 % mit Frauen besetzt werden. Hier lässt sich eventuell ein Erfolg gleichstellungsfördernder Maßnahmen im Vorfeld der Bewerbungen und ein Bewusstsein für die Thematik in den Kommissionen hineinlesen.
- In den Entgeltgruppen 13 bis 15Ü wurden zu 84 % Frauen neu eingestellt. Das ist eine signifikante Steigerung zu den Vergleichszeiträumen und auch gegenüber dem Prozentsatz bei den Angestellten, der bei 42 % liegt.

Fazit: Es wurden prozentual mehr Frauen eingestellt als sich beworben haben, was die niedrige Bewerberinnenquote ein Stück weit ausgleicht.

Außerdem lässt sich mit den Neueinstellungen in EG 13 bis 15Ü ein positiver Trend zur Erhöhung des Anteils von Frauen in höherdotierten Stellen erkennen. Ein ähnlicher Trend lässt sich bei der Besetzung der Professuren erkennen. Hier scheinen gleichstellungsfördernde Maßnahmen teilweise zu greifen.

2.12.4. Studierende und Promovierende

- Der Anteil weiblicher Studierender liegt bei 44 %.
- In den Fachbereichen ist die Verteilung sehr heterogen: männerdominierte Bereiche haben einen Frauenanteil von teilweise weniger als 10 % (FB MB und ET/IT) und frauendominierte Bereiche liegen bei etwa 75 % (FB SW und GP). Diese Aufteilung konnte auch gegenüber vorangegangenen Zeiträumen nicht verändert werden.
- Bei den Promovierenden liegt der Frauenanteil weiterhin niedrig bei etwa einem Drittel. Auch der Anteil der von der Hochschule geförderten Frauen in der Promotion hat abgenommen.
- Ein Vergleich der Studierenden mit der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen und insbesondere Professuren zeigt, dass diese Positionen deutlich weniger von Frauen ausgefüllt werden als Studentinnen an der Hochschule studieren. Dabei zeigt sich der abnehmende Trend ganz stark in den FB SciTec und SW. Der Effekt ist also nicht fachspezifisch.

Fazit: Trotz einer recht ausgeglichenen Gesamtstudierendenschaft gibt es eine Heterogenität in den Fachbereichen. Es ist auch keine Änderung zu den Vorjahreszeiträumen zu erkennen, trotz vieler Aktionen zum Thema Frauen in MINT. Der Vergleich des Frauenanteils bei Studierenden und der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen und insbesondere Professuren zeigt deutlich das Phänomen der „Leaky Pipeline“.

2.12.5. Gremien

- In den Gremien der Hochschule waren in 2023 insgesamt 69 Beschäftigte vertreten, 30 davon weiblich, d. h. 43 %.
- Im Senat sind nur zu 31 % Frauen vertreten (5 von 16 stimmberechtigten Mitgliedern).

Fazit: Die Besetzung über alle Gremien hinweg ist recht gleichberechtigt, allerdings sind

im Senat, als wichtigstem Entscheidungsorgan der Hochschule, Frauen unterrepräsentiert. Hier schlägt sich die Verteilung der Professuren negativ nieder, die generell weniger von Frauen besetzt sind.

3. Zielstellungen und Maßnahmen

3.1. Studierende

3.1.1. Studieninteressierte/Studienanfängerinnen

Insgesamt geht die Anzahl von Studienanfängerinnen und -anfängern an der EAH Jena seit 2021 stark zurück. Waren es im WS 2020/21 noch 1.224, sind es zum WS2023/24 nur noch 994 Studierende im 1. Fachsemester. Das entspricht einem Rückgang von etwa 20 %. Dieser Rückgang betrifft den MINT-Bereich sogar noch stärker. Hier sind Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger um 30 % zurückgegangen von 763 auf aktuell 529. Vor 2020 waren die Zahlen vergleichsweise konstant, teilweise sogar ansteigend. Um eine Stabilisierung sowie gegebenenfalls eine Erhöhung der Studierendenzahlen zu erreichen, sind eine Reihe von Maßnahmen zur Studierendengewinnung erforderlich. In diesem Rahmen sollen unter Gleichstellungsaspekten insbesondere Frauen gezielt angesprochen werden, wo eine Unterrepräsentanz vorliegt. Das betrifft insbesondere die MINT-Studiengänge. Mit hohem Engagement, auch aus dem Bereich der Gleichstellung, gestaltet die Hochschule hierzu verschiedene Maßnahmen, die die Möglichkeit für eine gezielte Ansprache von Frauen als potenzielle Studienbewerberinnen an der EAH Jena bieten.

- Technik-AG (inkl. MINT-Parcours)
- Tag der Werkstofftechnik
- Studien- und Berufsinformationstage sowie Bildungsmessen zur Studienorientierung (u. a. Traumberuf Schülermesse IT & Technik)
- Girls' Day und Boys' Day, bundesweiter Orientierungstag zur klischeefreien Berufs- und Studienorientierung von Mädchen und Jungen
- CampusThüringenTour für Schülerinnen der Klasse 10 bis 13 an allen Thüringer Hochschulen mit MINT-Studiengängen (in Kooperation mit der Thüringer Koordinierungsstelle für Naturwissenschaft und Technik – ThüKo NWT)

- Potential-Assessment-Verfahren tasteMINT für Schülerinnen ab Klasse 10 zur Studienorientierung im MINT-Bereich (in Kooperation mit der ThüKo NWT)

Die enge Zusammenarbeit mit der ThüKo NWT soll in den nächsten Jahren weiter gepflegt und gemeinsame Veranstaltungen sollen weiter fortgeführt werden.

3.1.2. Unterstützung der Karrierewege weiblicher Studierender

Zur Förderung weiblicher Studierender in den MINT-Fächern wurden die Angebote der ThüKo NWT – u. a. die Workshopreihe „weiblich. kompetent. erfolgreich“ – auf unterschiedlichen Kanälen beworben. Auch die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen am Thüringer Netzwerkabend „MINT-Geflüster“, der einmal jährlich in Erfurt stattfindet, wurde organisiert. Durch diese regelmäßig stattfindenden Veranstaltungsformate wird der Austausch untereinander und mit berufserfahrenen Frauen im MINT-Bereich angeregt. Gemeinsam mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) und dem Professorinnenprogramm werden Reisekostenstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Diese werden jedes Jahr stark nachgefragt. Außerdem wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms ein Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen initiiert, um junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg und ihren Verbleib in der Wissenschaft frühzeitig und umfassend zu fördern. Das Programm haben mittlerweile vier Kohorten durchlaufen, die sich wie folgt zusammensetzten (es haben sich 25 verschiedene Mentorinnen über alle Kohorten hinweg engagiert; einige von ihnen mehrfach):

	Mentees	Mentor*innen
2020/21 (1. Kohorte)	16	11
2021/22 (2. Kohorte)	11	8
2022/23 (3. Kohorte)	16	10
2023/24 (4. Kohorte)	10	6
Summe	53	25

Generell spielen weibliche Role Models (z. B. Professorinnen und Promovendinnen) eine wichtige Rolle, um Frauen für ihren Weg in die Wissenschaft zu ermutigen. Daher sollen sie immer

öfter in Veranstaltungsformate (s. 3.1.1) eingebunden werden. Auch die Repräsentation potentieller Karrierewege an konkreten Beispielen (z. B. durch die Ausstellungen „Frauen in der Wissenschaft an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena“ im Kontext der Langen Nacht der Wissenschaften 2022 und „Frauen in MINT“ im Kontext des 3. MINT-Festivals Jena 2023) dienen der Inspiration und Ermutigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

3.1.3. Vereinbarkeit von Familie und Studium

Folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium für alle Studierenden befinden sich in der Planung bzw. werden bereits umgesetzt:

- auf Antrag Möglichkeit zum Teilzeitstudium nach § 24 Immatrikulationsordnung zur Vereinbarkeit mit dem Beruf oder Betreuungsaufgaben,
- Handreichung zur Behandlung von Nachteilen infolge von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit im Prüfungsverfahren (befindet sich in Abstimmung und Finalisierung),
- Anhebung der Anzahl an möglichen Prüfungsleistungen während einer auf Schwangerschaft, Mutterschutz oder Eltern- oder Pflegezeit beruhenden Beurlaubung bis zu einem Umfang von 15 bzw. 18 ECTS-Punkten durch Änderung der Immatrikulationsordnung (in Planung),
- Verbesserung von infrastrukturellen Voraussetzungen für den temporären Aufenthalt von Kindern auf dem Campus der EAH Jena (insbesondere durch den Aufbau von Wickeltischen in Frauen- und Herrentoiletten, Spielecken in der Mensa und im Foyer des Raums der Vielfalt sowie die Ausleihmöglichkeit von Spielzeug für die Betreuung von Kindern bei Veranstaltungen),
- Angebot der flexiblen Kinderbetreuung JUni-Kinder durch das Studierendenwerk Thüringen in Kooperation mit der FSU Jena,
- Durchführung eines regelmäßig stattfindenden Tags der Vereinbarkeit zur Information, Bedarfsermittlung und Vernetzung für Hochschulangehörige mit Care-Aufgaben an der EAH Jena.

Diskussions- und Handlungsbedarf besteht in der Festlegung der Gremienzeiten, der Stundenplanung für Lehrende, der Angleichung von

Semester- und Urlaubszeiten sowie, punktuell, der Terminierung von Probevorträgen in Berufungsverfahren. Gespräche zu diesen Themen wurden z. T. im Rahmen des Audits Familien-gerechte Hochschule mit der Hochschulleitung angestoßen. Diese sollten wiederaufgenommen und intensiviert werden, um Lösungen auf struktureller Ebene zu erarbeiten.

3.2. Beschäftigte

Bei den Beschäftigten wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen der EAH Jena angestrebt. Eine besondere Aufmerksamkeit wird neben der weiteren rein quantitativen Entwicklung auch auf die Verteilung von Frauen und Männern unter dem Gesichtspunkt der Stellenqualität gelegt. Insbesondere betrifft das die Besetzung von Professuren mit Frauen (siehe 2.2.6).

Als bereits umgesetzte oder konkret geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Beschäftigten können genannt werden:

- Optimierung von Stellenausschreibungen und -verfahren hinsichtlich Gleichstellung, Vielfalt und Familienfreundlichkeit im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben,
- die aktive Ansprache von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungen,
- Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen (z. B. Gender Bias, gendergerechte Sprache),
- Workshops zum Thema „Gender- und vielfalts-sensible Didaktik im Kontext von Hochschulen“ für Lehrpersonen an der Hochschule,
- Maßnahmen zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitsorganisation unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit (u. a. Vereinbarung zur mobilen Arbeit, in Planung).

Folgende Themen sollten in Zukunft mehr in den Fokus genommen werden:

- Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen, um einen unbewussten Gender-Bias zu vermeiden,
- Organisation von Workshops zu gendergerechten und vorurteilsfreien Personalauswahlverfahren für Mitglieder von Berufungskommissionen und Beschäftigten in leitenden Positionen, die in Personalauswahlprozessen involviert sind.

Außerdem sollten Informationen zum Thema Gleichstellung (sowie Diversität und Schwerbehinderung) möglichst barrierefrei einsehbar sein und ohne großen Suchaufwand zur Verfügung stehen. Dazu wurde eine neue Webseite mit Kontaktdaten und Veranstaltungshinweisen erstellt. Außerdem wurden zur Infoveranstaltung „Tag der Vereinbarkeit“ am 24.05.2023 alle Ansprechpartnerinnen im Haus vorgestellt. Dieses Veranstaltungsformat soll in Zukunft regelmäßig stattfinden.

Konkrete Ansätze zur weiteren Verbesserung der Gleichstellung innerhalb der Statusgruppe der Beschäftigten können die von der EU-Kommission erarbeiteten Querschnittsziele zu Gleichstellung geben. Diese betreffen unter anderem

- familienfreundliche Formen der Arbeitsorganisation, insbesondere auch die Ermöglichung von Leitungspositionen in Teilzeit zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen,
- Fortbildung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden, insbesondere die längerfristige Aufnahme solcher Angebote in den Fortbildungskatalog der Hochschule,
- Parität, d. h. es wird vermieden, dass Männer hauptsächlich Führungspositionen und Frauen ausschließlich Tätigkeiten, die weniger Kompetenzen benötigen, ausüben,
- Förderung von digitaler Kompetenz von Frauen, insbesondere im „Peer-to-Peer Ansatz“.

3.3. Gleichstellungsaktive an der EAH Jena

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wird für drei Jahre ins Amt gewählt. Sie wird in ihren umfangreichen Aufgaben personell durch eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (ebenfalls für drei Jahre gewählt) unterstützt. Außerdem existiert mit dem Gleichstellungsbeirat ein unterstützendes Gremium, das sich aus Mitgliedern der verschiedenen Statusgruppen der Hochschule zusammensetzt (Professorinnen, Mitarbeiterinnen, Studierende).

Die Neubesetzung einer Gleichstellungsbeauftragten ist immer wieder mit akuten Hindernissen verbunden. Die Entlastung von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten durch Freistellung im Umfang von bis zu 20 Wochenstunden löst häufig die Frage aus, wie die gleichbleibend anfallende Arbeit im Ursprungsbereich fortlaufend erledigt werden soll. Die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte, das

Amt durch eine Aufstockung in der Entgeltstufe 9 auszuüben ist, gemessen an den Anforderungen im Amt, für viele Interessentinnen nicht ausreichend attraktiv.

Aus den genannten Gründen ist über eine Neuerung zur Regelung der Besetzung des Amtes nachzudenken, z. B. über

- die Möglichkeit weiterer Vertretungen mit entsprechend geringerem Stundenumfang (10 + 10 + 10 Wochenstunden, statt 20 + 10 Wochenstunden),
- die Vergütung der Aufstockung in der entsprechenden Entgeltstufe der Beschäftigten, mindestens jedoch EG 9.

Als weitere Unterstützung der Gleichstellungsarbeit sind die Mitarbeiterinnen des Professorinnenprogramms III (PP III) zu nennen. Das Professorinnenprogramm ist ein Förderprogramm des Bundes und der Länder, welches das Ziel verfolgt, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulen zu fördern und die Anzahl der mit Frauen besetzten Professuren zu erhöhen. Seit 2019 werden im Rahmen des PP III eine Vielzahl an gleichstellungsfördernden Maßnahmen umgesetzt (s. 3.1.2). Die EAH Jena hat sich auch zur vierten Förderphase des Programms (PP 2030) erfolgreich beworben und plant neben der Fortführung bewährter Maßnahmen die Umsetzung weiterer Projekte, wie z. B. die Ausrichtung von Klausurtagungen für Doktorandinnen und Professorinnen sowie die Verbesserung des Berufsmanagements unter Gleichstellungsaspekten. Um die maximal mögliche Fördersumme zu erhalten und alle geplanten Maßnahmen in den kommenden Jahren umsetzen zu können, müssten bis zum 30. September 2025 zwei Professuren (vorgezogene Berufung oder Regelberufung) mit Frauen besetzt und die entsprechenden Eigenmittel aufgebracht werden.

Zusätzlich wird ab April 2024 eine 50 %-Stelle im Bereich Gleichstellung, Diversität und Familiengerechtigkeit eingesetzt. Diese unterstützt die Beauftragten bei ihren sehr vielfältigen Aufgaben, die mit dem angesetzten Stundenumfang teilweise nur schwer zu erfüllen sind. Dadurch entsteht mehr Kontinuität und Wissen bleibt trotz Personalwechsel bei den Beauftragten erhalten.

Über die Hochschule hinaus arbeiten die EAH Jena und das TKG aktiv in verschiedenen Projekten und Arbeitskreisen zusammen. Dabei wird

die EAH Jena durch eine dezentrale Mitarbeiterin an der Hochschule sowie durch die Gleichstellungsbeauftragten vertreten. In den Arbeitskreisen erstellte Empfehlungen und Handreichungen finden direkt Berücksichtigung in der Gleichstellungsarbeit der Hochschule.

3.4. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Es gehört zur Dienstpflicht der Hochschulleitung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) von Beschäftigten und Studierenden entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Unter SDG versteht man jede Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität einer Person, welche häufig mit der Geschlechtlichkeit des Opfers und des Täters zusammenhängt und meist unter Ausnutzung eines Machtverhältnisses durch die strukturell stärkere Person zugefügt wird. SDG kann sich wie folgt ausdrücken: anzügliche Sprüche und Witze, taxierendes Blickverhalten, Zeigen pornographischer Darstellungen, abfällige, sexistische Bemerkungen zu oder über jemanden (Aussehen, Verhalten, Privatleben), unerwünschte Berührungen und Aufdringlichkeiten, Cybergewalt, Mobbing, strafrechtliche relevante Tatbestände wie Stalking, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung.

Gemäß § 18 Abs. 2 Satz 3 ThürGleichStG nimmt die Gleichstellungsbeauftragte Beschwerden über SDG entgegen, berät die Betroffenen und leitet mit deren Einverständnis die Mitteilungen an die Dienststellenleitung weiter. Es herrscht absolute Verschwiegenheitspflicht. Bei Bedarf nehmen die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin zum Thema SDG und dem Umgang mit Betroffenen an kollegialen Beratungen im Rahmen des TKG teil.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben 2021 in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbeirat eine Handreichung zu SDG erarbeitet, die an der Hochschule verteilt wurde. Darüber hinaus hat die EAH Jena keine Richtlinie zum Umgang mit SDG, in der die rechtlichen Grundlagen und Zuständigkeiten definiert sind. Aktuell ist jedoch eine Antidiskriminierungsrichtlinie in Arbeit, die der Prävention und dem Abbau von Diskriminierung an der Hochschule dienen soll und in der auch SDG gefasst sein wird. Diese Initiative ist, angesichts immer wieder auftretender konkreter

Fälle diskriminierender Angriffe und (digitaler) Gewalt, dringend notwendig.

Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn Gleichstellungsbeauftragte regelmäßige Weiterbildungen zu Beratung in Anspruch nehmen können. Das betrifft allgemeine Beratungen im Gleichstellungskontext, aber insbesondere Beratung in Fällen sexualisierter Gewalt. Da das Budget der Gleichstellung sehr begrenzt ist (1.400 Euro im Jahr, inkl. Büroausstattung und Veranstaltungskosten), sind Weiterbildungen, die nicht kostenlos angeboten werden, aktuell nicht möglich.

Jena, den 4. Juni 2024

Prof. Dr. Steffen Teichert
Präsident

Maria Hinsche
Gleichstellungsbeauftragte

Caroline Reinert
Stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte

4. Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan wurde am 19.10.2021 vom Senat der Ernst-Abbe-Hochschule Jena beschlossen. Gemäß § 4 Abs. 1 Thüringer Gleichstellungsgesetz wird der Gleichstellungsplan für die nächsten 6 Jahre erstellt. Die hier vorliegende Anpassung erfolgte nach 3 Jahren im Mai 2024.

5. 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.

Satzung zur Festsetzung von Zulassungszahlen der Ernst-Abbe-Hochschule Jena für das Wintersemester 2024/2025 und Sommersemester 2025

Vom 11. Juni 2024

Gemäß § 4 des Thüringer Hochschulzulassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. September 2020 (GVBl. S. 449) und § 39 Abs. 2 der Thüringer Verordnung über die Kapazitätsermittlung, die Curricularnormwerte und die Festsetzung von Zulassungszahlen (Thüringer Kapazitätsverordnung – ThürKapVO) vom 18. Juni 2009 (GVBl. S. 485), zuletzt geändert durch Art. 2 der Verordnung vom 23. April 2021 (GVBl. S. 239), in Verbindung mit §§ 3 Abs. 1 und 35 Abs. 1 Nr. 1 des Thüringer Hochschulgesetzes vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zu-

letzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483), erlässt die Ernst-Abbe-Hochschule Jena folgende Satzung zur Festsetzung von Zulassungszahlen für das Wintersemester 2024/25 und Sommersemester 2025. Der Senat der Hochschule hat die Satzung am 16. April 2024 beschlossen. Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft hat sie mit Erlass vom 14. Mai 2024 (AZ: 1050-R4.4-5515/83-1-23617/2024-) genehmigt.

§ 1

In den nachfolgend aufgeführten Studiengängen werden zur Aufnahme von Studienanfängerinnen und Studienanfängern in das erste Fachsemester sowie zur Aufnahme in höhere Fachsemester an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (nachfolgend Hochschule) zum Wintersemester 2024/25 folgende Zulassungszahlen festgesetzt:

Studiengang	Fachsemester						
	1	2	3	4	5	6	7
Ergotherapie Bachelor	24						
Pflege / Pflegeleitung Bachelor			36		36		
Pflege Bachelor	27						
Physiotherapie Bachelor	25						
Rettungswesen / Notfallversorgung Bachelor	26						
Soziale Arbeit Bachelor	142						

§ 2

In den nachfolgend aufgeführten Studiengängen werden zur Aufnahme von Studienanfängerinnen und Studienanfängern in das erste Fachsemester sowie zur Aufnahme in höhere Fachsemester an der Hochschule zum Sommersemester 2025 folgende Zulassungszahlen festgesetzt:

Studiengang	Fachsemester						
	1	2	3	4	5	6	7
Pflege / Pflegeleitung Bachelor	36				36		36

§ 3

- (1) In den in §§ 1 und 2 aufgeführten Studiengängen werden Bewerberinnen und Bewerber in höhere Fachsemester nach Maßgabe der ThürKapVO in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 13 ImmaO zugelassen und von der Hochschule aufgenommen. Soweit in einem in §§ 1 und 2 genannten Studiengang für ein Fachsemester keine Zulassungszahl festgesetzt ist, besteht für dieses Fachsemester keine Zulassungsbeschränkung.
- (2) In den Studiengängen, die an der Hochschule eingerichtet, jedoch in §§ 1 und 2 nicht

aufgeführt sind, bestehen keine Zulassungsbeschränkungen. Studienorganisatorische Maßnahmen, die einen Studienbeginn nur zu einem Wintersemester oder nur zu einem Sommersemester vorsehen, bleiben unberührt.

§ 4

Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Satzung gelten jeweils auch für Personen, die

mit der Angabe „divers“ oder ohne eine Angabe eines Geschlechts in das Geburtsregister eingetragen sind.

§ 5

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft und mit Ablauf des 30. September 2025 außer Kraft.

Jena, den 11. Juni 2024

Prof. Dr. Steffen Teichert
Präsident

Dritte Ordnung zur Änderung der Satzung zur Regelung des Zulassungsverfahrens für Studiengänge im Dialogorientierten Serviceverfahren der Stiftung für Hochschulzulassung durch die Ernst-Abbe-Hochschule Jena (EAH-Serviceverfahrensatzung) Vom 11. Juni 2024

Aufgrund des § 13 Abs. 2 des Thüringer Hochschulzulassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. September 2020 (GVBl. S. 449) in Verbindung mit § 24 der Thüringer Verordnung über die Studienplatzvergabe vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 322), zuletzt geändert durch Art. 2 der Thüringer Verordnung zur Änderung der Regelungen über die Studienplatzvergabe vom 30. Januar 2024 (GVBl. S. 18) in Verbindung mit §§ 3 Abs. 1 und 35 Abs. 1 Nr. 1 des Thüringer Hochschulgesetzes vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483) erlässt die Ernst-Abbe-Hochschule Jena die fol-

gende Dritte Ordnung zur Änderung der Satzung zur Regelung des Zulassungsverfahrens für Studiengänge im Dialogorientierten Serviceverfahren der Stiftung für Hochschulzulassung durch die Ernst-Abbe-Hochschule Jena (EAH-Serviceverfahrensatzung) vom 27. Mai 2022 (VBl. Nr. 74, S. 10), zuletzt geändert durch die Zweite Änderungsordnung vom 30. Juni 2023 (VBl. Nr. 84, S. 6). Der Senat der Ernst-Abbe-Hochschule Jena hat die Änderungsordnung am 16. April 2024 beschlossen. Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft hat die Satzung mit Erlass vom 14. Mai 2024 (Az: 1050-R4.4-5515/83-2-23632/2024) genehmigt.

Artikel 1 – Änderung

Die Anlage 1 (zu § 1 Abs. 2) erhält folgende Fassung:

„In das Dialogorientierte Serviceverfahren bei der Stiftung für Hochschulzulassung sind seitens der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (nachfolgend Hochschule) folgende Bachelorstudiengänge einbezogen:

- Ergotherapie,
- Pflege,
- Physiotherapie,
- Rettungswesen/Notfallversorgung und
- Soziale Arbeit.“

Jena, den 11. Juni 2024

Prof. Dr. Steffen Teichert
Präsident

Artikel 2 – Inkrafttreten

Diese Änderung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

Zweite Ordnung zur Änderung der Ordnung zur Regelung des ergänzenden Hochschulauswahlverfahrens in örtlich zulassungsbeschränkten Studiengängen an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (Hochschulauswahlverfahrensordnung) Vom 11. Juni 2024

Präambel

Gemäß § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 35 Abs. 1 Nr. 1 des Thüringer Hochschulgesetzes vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483) und §§ 6b, 15 des Thüringer Hochschulzulassungsgesetzes (ThürHZG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. September 2020 (GVBl. S. 449) sowie der Thüringer Studienplatzvergabeverordnung vom 11. Juni 2020 (GVBl. S. 322), zuletzt geändert durch Art. 2 der Thüringer Verordnung zur Änderung der Regelungen über die Studienplatzvergabe vom 30. Januar 2024 (GVBl. S. 18) erlässt die Ernst-Abbe-Hochschule Jena folgende Zweite Ordnung zur Änderung der Ord-

nung zur Regelung des ergänzenden Hochschulauswahlverfahrens in örtlich zulassungsbeschränkten Studiengängen an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena (Hochschulauswahlverfahrensordnung) vom 29. Mai 2022 (VBl. Nr. 78, S. 6), zuletzt geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 30. Juni 2023 (VBl. Nr. 84, S. 7). Der Senat der Ernst-Abbe-Hochschule Jena hat die Änderungsordnung am 16. April 2024 beschlossen. Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft hat mit Erlass vom 14. Mai 2024 (Az.: 1050-R4.4-5515/83-2-23632/2024) die Ordnung genehmigt.

Artikel 1 – Änderung

Hinter der Anlage 2 e wird folgende Anlage 2 f (zu § 10 Abs. 4 S. 2) angefügt.

Jena, den 11. Juni 2024

Prof. Dr. Steffen Teichert
Präsident

Artikel 2 – Inkrafttreten

Diese Änderung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

Anlage 2 f – Bachelorstudiengang „Pflege“

Auswahlverfahren der Ernst-Abbe-Hochschule Jena für den Bachelorstudiengang Pflege

Zusätzlich zum Auswahlkriterium der Hochschulzugangsberechtigung nach § 6b Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Buchst. a ThürHZG führt die Ernst-Abbe-Hochschule Jena (nachfolgend Hochschule) anhand folgender ergänzender Kriterien ein Hochschulauswahlverfahren durch:

1. Auswahlkriterium „Berufsausbildung“ nach § 6b Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Buchst. c ThürHZG:

Sofern eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem in Katalog 1 genannten oder in einem vergleichbaren Ausbildungsberuf nachgewiesen wird, wird diese mit **20 Ranglistenpunkten** auf der Bewerberrangliste anerkannt.

Katalog 1 - Anerkannte Berufe	
<ul style="list-style-type: none"> • Altenpflegerin bzw. Altenpfleger, • Anästhesietechnische Assistentin bzw. Anästhesietechnischer Assistent, • Arzthelferin bzw. Arzthelfer, • Diätassistentin bzw. Diätassistent, • Ergotherapeutin bzw. Ergotherapeut, • Hebamme bzw. Entbindungspfleger, • Heilerziehungspflegehelferin bzw. Heilerziehungspflegehelfer • Heilerziehungspflegerin bzw. Heilerziehungspfleger • Kauffrau bzw. Kaufmann im Gesundheitswesen, • Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger • Pflegefachfrau/-mann, • Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger • Logopädin bzw. Logopäde, • Medizinische Fachangestellte bzw. Medizinischer Fachangestellter, 	<ul style="list-style-type: none"> • Notfallsanitäterin bzw. Notfallsanitäter, • Orthoptistin bzw. Orthoptist, • Operationstechnische Angestellte bzw. Operationstechnischer Angestellter, • Operationstechnische Assistentin bzw. Operationstechnischer Assistent, • Physiotherapeutin bzw. Physiotherapeut, • Rettungsassistentin bzw. Rettungsassistent, • Sozialpädagogische Assistentin bzw. Sozialpädagogischer Assistent.

2. Auswahlkriterium „Berufstätigkeit“ nach § 6b Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Buchst. c ThürHZG:

Berufspraxis im Umfang von mind. 10 Wochenstunden in dem anerkannten Beruf wird zusätzlich je nach Dauer mit folgenden Ranglistenpunkten auf der Bewerberrangliste anerkannt:

Dauer	Ranglistenpunkte
mindestens ein Jahr, aber weniger als zwei Jahre	5
mindestens zwei Jahre, aber weniger als drei Jahre	10
mindestens drei Jahre	15

3. Auswahlkriterium „besondere Vorbildungen, praktische Tätigkeiten, außerschulische Leistungen oder außerschulische Qualifikationen“ nach § 6b Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Buchst. d ThürHZG:

Für die im Katalog 2 genannten Tätigkeiten oder Qualifikationen werden einmalig **5 Ranglistenpunkte** vergeben:

Katalog 2
1. praktische Tätigkeiten mit einer Dauer von mind. elf vollendeten Monaten: <ul style="list-style-type: none">• Dienst oder ehrenamtliche Tätigkeit bei den Johannitern,• Dienst oder ehrenamtliche Tätigkeit bei den Maltesern,• Dienst oder ehrenamtliche Tätigkeit bei der Feuerwehr,• Dienst oder ehrenamtliche Tätigkeit bei der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft e.V.,• Dienst oder ehrenamtliche Tätigkeit beim Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V.,• Dienst oder ehrenamtliche Tätigkeit beim Deutschen Roten Kreuz e.V. oder bei der DKMS,• Dienst oder ehrenamtliche Tätigkeit beim Technischen Hilfswerk,• Freiwilliges Soziales Jahr,• Freiwilliges Ökologisches Jahr,• Internationaler Jugendfreiwilligendienst,• Bundesfreiwilligendienst,• entwicklungspolitischer Freiwilligendienst,• Europäischer Freiwilligendienst,• Anderer Dienst im Ausland (ADiA),• Zivildienst,• freiwilliger Wehrdienst,• Au-pair,• andere ehrenamtliche Tätigkeiten, die im therapeutischen, pflegerischen, assistierenden, sozialen oder anderen gemeinnützigen Bereichen ausgeübt wurden/werden;
2. Praktika, die im therapeutischen, pflegerischen, assistierenden, sozialen oder anderen gemeinnützigen Bereichen ausgeübt wurden mit einer Dauer von mindestens sechs vollendeten Monaten;
3. außerschulische Weiterbildungen aus dem Bereich Kultur, Freizeit, Sport, Digitales, soweit sie mit Therapie, Pflege und Sozialem assoziiert werden können, jeweils mit Nachweisen, im Umfang von mindestens 400 Stunden;
4. außerschulische Leistungen <ul style="list-style-type: none">• Preisträgerin oder Preisträger im Auswahlwettbewerb zur Internationalen Biologie-Olympiade, Internationalen Chemie-Olympiade, Internationalen Physik-Olympiade, Internationalen Informatik-Olympiade oder Internationalen Mathematik-Olympiade,• 1. Preis bis 3. Preis beim Bundeswettbewerb „Jugend forscht“ im Fachgebiet Biologie, Chemie, Mathematik/Informatik, Physik und Technik.

Ordnung zur Überleitung von Studierenden in die Studiengangsspezifischen Bestimmungen im Bachelorstudiengang Maschinenbau (Überleitungsordnung)

Vom 12. Juni 2024

Gemäß § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 38 Abs. 3 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) in der Fassung vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483), erlässt die Ernst-Abbe-Hochschule Jena folgende Überlei-

tungsordnung für den Bachelorstudiengang „Maschinenbau“. Der Rat des Fachbereichs Maschinenbau hat am 19. März 2024 die Überleitungsordnung beschlossen. Der Präsident der Ernst-Abbe-Hochschule Jena hat mit Erlass vom 12. Juni 2024 diese Ordnung genehmigt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Studierende des Bachelorstudienganges „Maschinenbau“ (nachfolgend Studiengang), die vom Wintersemester 2013 bis zum Wintersemester 2019 im Studiengang immatrikuliert worden sind.

§ 2 Lehrveranstaltungen

Der Fachbereich gewährleistet, dass den Studierenden nach § 1 das Lehrangebot im Studiengang, wie es in der Studienordnung vom 12. Juli 2013 (VBl. Nr. 37, S. 97), sowie der Studienordnung vom 16. Mai 2017 (VBl. Nr. 55, S. 42), zuletzt geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 20. August 2019 (VBl. Nr. 66, S. 189) geregelt ist, bis zum Ende des Sommersemesters 2024 zur Verfügung steht.

§ 3 Prüfungen

(1) Prüfungen im Studiengang werden für die Studierenden nach § 1 nach Maßgabe der Prüfungsordnung vom 12. Juli 2013 (VBl. Nr. 37, S. 105), sowie der Prüfungsordnung vom 16. Mai 2017 (VBl. Nr. 55, S. 50), zuletzt geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 20. August 2019 (VBl. Nr. 66, S. 190) für den in § 2 genannten Zeitraum angeboten. Die Regelungen der Corona-Ausgleichssemesterordnung vom 21. November 2021 (VBl. Nr. 76, 23), geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 17. Januar 2024 (VBl. Nr. 87, 3) bleiben unberührt.

(2) Ein Anspruch auf die Durchführung von Wiederholungsprüfungen besteht darüber hinaus nach Maßgabe der in der in Absatz 1 genannten Prüfungsordnung geregelten Fristen zur Wiederholung von Prüfungen.

§ 4 Überleitung

(1) Mit Wirkung zum Wintersemester 2024/2025 studieren die Studierenden nach § 1 nach den Regelungen der Studiengangsspezifischen Bestimmungen des Studiengangs vom 30. Juli 2020 (VBl. Nr. 71, S. 51).

(2) Bisher erbrachte Leistungen werden ausschließlich auf Antrag der Studierenden nach Maßgabe von § 54 Abs. 5 ThürHG anerkannt.

§ 5 Außerkrafttreten der Studienordnung und Prüfungsordnung

Zum Ende des Sommersemesters 2024 treten die Studienordnung nach § 2 und die Prüfungsordnung nach § 3 des Studiengangs außer Kraft.

§ 6 Wechsel in andere Studiengänge, Anerkennung bzw. Anrechnung, Einstufung in höhere Fachsemester

Die Möglichkeit des Wechsels von Studierenden des Studiengangs in andere Studiengänge der Hochschule, die Anerkennung bzw. Anrechnung von Leistungen aus dem Studiengang für den neuen Studiengang sowie die Einstufung in

passende Fachsemester richtet sich nach den allgemeinen Regelungen.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am ersten Tage des auf ihre Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Ernst-Abbe-Hochschule Jena folgenden Monats in Kraft.

Jena, den 10. Juni 2024

Jena, den 12. Juni 2024

Prof. Dr.-Ing. Martin Garzke
Dekan

Prof. Dr. Steffen Teichert
Präsident

Ordnung zur Überleitung von Studierenden in die Studiengangsspezifischen Bestimmungen im Masterstudiengang Maschinenbau (Überleitungsordnung)

Vom 12. Juni 2024

Gemäß § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 38 Abs. 3 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) in der Fassung vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483), erlässt die Ernst-Abbe-Hochschule Jena folgende Überlei-

tungsordnung für den Masterstudiengang „Maschinenbau“. Der Rat des Fachbereichs Maschinenbau hat am 19. März 2024 die Überleitungsordnung beschlossen. Der Präsident der Ernst-Abbe-Hochschule Jena hat mit Erlass vom 12. Juni 2024 diese Ordnung genehmigt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Studierende des Masterstudienganges „Maschinenbau“ (nachfolgend Studiengang), die vom Wintersemester 2017 bis zum Sommersemester 2020 im Studiengang immatrikuliert worden sind.

§ 2 Lehrveranstaltungen

Der Fachbereich gewährleistet, dass den Studierenden nach § 1 das Lehrangebot im Studiengang, wie es in der Studienordnung vom 16. Mai 2017 (VBl. Nr. 55, S. 89), zuletzt geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 20. August 2019 (VBl. Nr. 66, S. 195) geregelt ist, bis zum Ende des Sommersemesters 2024 zur Verfügung steht.

§ 3 Prüfungen

- (1) Prüfungen im Studiengang werden für die Studierenden nach § 1 nach Maßgabe der Prüfungsordnung vom 16. Mai 2017 (VBl. Nr. 55, S. 95), zuletzt geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 20. August 2019 (VBl. Nr. 66, S. 196) für den in § 2 genannten Zeitraum angeboten. Die Regelungen der Corona-Ausgleichssemesterordnung vom 21. November 2021 (VBl. Nr. 76, 23), geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 17. Januar 2024 (VBl. Nr. 87, 3) bleiben unberührt.
- (2) Ein Anspruch auf die Durchführung von Wiederholungsprüfungen besteht darüber hinaus nach Maßgabe der in der in Absatz 1 ge-

nannten Prüfungsordnung geregelten Fristen zur Wiederholung von Prüfungen.

§ 4 Überleitung

- (1) Mit Wirkung zum Wintersemester 2024/2025 studieren die Studierenden nach § 1 nach den Regelungen der Studiengangsspezifischen Bestimmungen des Studiengangs vom 30. Juli 2020 (VBl. Nr. 71, S. 88).
- (2) Bisher erbrachte Leistungen werden ausschließlich auf Antrag der Studierenden nach Maßgabe von § 54 Abs. 5 ThürHG anerkannt.

§ 5 Außerkrafttreten der Studienordnung und Prüfungsordnung

Zum Ende des Sommersemesters 2024 treten die Studienordnung nach § 2 und die Prüfungsordnung nach § 3 des Studiengangs außer Kraft.

§ 6 Wechsel in andere Studiengänge, Anerkennung bzw. Anrechnung, Einstufung in höhere Fachsemester

Die Möglichkeit des Wechsels von Studierenden des Studiengangs in andere Studiengänge der Hochschule, die Anerkennung bzw. Anrechnung von Leistungen aus dem Studiengang für den neuen Studiengang sowie die Einstufung in passende Fachsemester richtet sich nach den allgemeinen Regelungen.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am ersten Tage des auf ihre Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Ernst-Abbe-Hochschule Jena folgenden Monats in Kraft.

Jena, den 10. Juni 2024

Prof. Dr.-Ing. Martin Garzke
Dekan

Jena, den 12. Juni 2024

Prof. Dr. Steffen Teichert
Präsident

Ordnung zur Überleitung von Studierenden in die Studiengangsspezifischen Bestimmungen im Bachelorstudiengang Mechatronik (Überleitungsordnung)

Vom 12. Juni 2024

Gemäß § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 38 Abs. 3 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) in der Fassung vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483), erlässt die Ernst-Abbe-Hochschule Jena folgende Über-

leitungsordnung für den Bachelorstudiengang „Mechatronik“. Der Rat des Fachbereichs Maschinenbau hat am 19. März 2024 die Überleitungsordnung beschlossen. Der Präsident der Ernst-Abbe-Hochschule Jena hat mit Erlass vom 12. Juni 2024 diese Ordnung genehmigt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Studierende des Bachelorstudienganges „Mechatronik“ (nachfolgend Studiengang), die vom Wintersemester 2013 bis zum Wintersemester 2019 im Studiengang immatrikuliert worden sind.

§ 2 Lehrveranstaltungen

Der Fachbereich gewährleistet, dass den Studierenden nach § 1 das Lehrangebot im Studiengang, wie es in der Studienordnung vom 12. Juli 2013 (VBl. Nr. 37, S. 191), sowie der Studienordnung vom 16. Mai 2017 (VBl. Nr. 55, S. 132), zuletzt geändert durch die 1. Änderungsordnung vom 20. August 2019 (VBl. Nr. 66, S. 192) geregelt ist, bis zum Ende des Sommersemesters 2024 zur Verfügung steht.

§ 3 Prüfungen

(1) Prüfungen im Studiengang werden für die Studierenden nach § 1 nach Maßgabe der Prüfungsordnung vom 12. Juli 2013 (VBl. Nr. 37, S. 199), sowie der Prüfungsordnung vom 16. Mai 2017 (VBl. Nr. 55, S. 141), zuletzt geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 20. August 2019 (VBl. Nr. 66, S. 193) für den in § 2 genannten Zeitraum angeboten. Die Regelungen der Corona-Ausgleichssemesterordnung vom 21. November 2021 (VBl. Nr. 76, 23), geändert durch die Erste Änderungsordnung vom 17. Januar 2024 (VBl. Nr. 87, 3) bleiben unberührt.

(2) Ein Anspruch auf die Durchführung von Wiederholungsprüfungen besteht darüber hinaus nach Maßgabe der in der in Absatz 1 genannten Prüfungsordnung geregelten Fristen zur Wiederholung von Prüfungen.

§ 4 Überleitung

(1) Mit Wirkung zum Wintersemester 2024/2025 studieren die Studierenden nach § 1 nach den Regelungen der Studiengangsspezifischen Bestimmungen des Studiengangs vom 30. Juli 2020 (VBl. Nr. 71, S. 117).

(2) Bisher erbrachte Leistungen werden ausschließlich auf Antrag der Studierenden nach Maßgabe von § 54 Abs. 5 ThürHG anerkannt.

§ 5 Außerkrafttreten der Studienordnung und Prüfungsordnung

Zum Ende des Sommersemesters 2024 treten die Studienordnung nach § 2 und die Prüfungsordnung nach § 3 des Studiengangs außer Kraft.

§ 6 Wechsel in andere Studiengänge, Anerkennung bzw. Anrechnung, Einstufung in höhere Fachsemester

Die Möglichkeit des Wechsels von Studierenden des Studiengangs in andere Studiengänge der Hochschule, die Anerkennung bzw. Anrechnung von Leistungen aus dem Studiengang für den neuen Studiengang sowie die Einstufung in

passende Fachsemester richtet sich nach den allgemeinen Regelungen.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am ersten Tage des auf ihre Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Ernst-Abbe-Hochschule Jena folgenden Monats in Kraft.

Jena, den 10. Juni 2024

Jena, den 12. Juni 2024

Prof. Dr.-Ing. Martin Garzke
Dekan

Prof. Dr. Steffen Teichert
Präsident

Impressum

Herausgeber: Ernst-Abbe-Hochschule Jena
Der Präsident der EAH Jena
Postfach 10 03 14
07703 Jena

Redaktion: Heidi Städtler
Carl-Zeiss-Promenade 2
07745 Jena
Tel. (0 36 41) 20 55 46
E-Mail: Heidi.Staedtler@eah-jena.de

Erscheinungsdatum: 14.06.2024

Das „Verkündungsblatt der Ernst-Abbe-Hochschule Jena“ ist das gemäß den jeweils geltenden Bestimmungen des Thüringer Hochschulgesetzes vorgesehene amtliche Verkündungsblatt der Hochschule.