

VERKÜNDUNGSBLATT
der Fachhochschule Jena
Sonderausgabe

Inhalt

Zulassungszahlenverordnung der Fachhochschule Jena für das Wintersemester 2009/2010	3
Erste Änderung der Studienordnung für den Masterstudiengang „Pflegerwissenschaft/ Pflegemanagement“ an der Fachhochschule Jena	5
Frauenförderplan der Fachhochschule Jena für den Zeitraum vom 1.02.2009 bis 31.01.2013	6
Vorläufige Ordnung des „Fröbel-Institutes für Familien- und Bildungsforschung“ des Fachbereiches Sozialwesen der Fachhochschule Jena vom 1. Juli 2009	16

Zulassungszahlenverordnung der Fachhochschule Jena für das Wintersemester 2009/2010

Gemäß § 4 des Thüringer Hochschulzulassungsgesetzes (ThürHZG) vom 16. Dezember 2008 (GVBl. S. 535) und § 39 Abs. 2 der Thüringer Verordnung über die Vergabe von Studienplätzen an den staatlichen Hochschulen (Thüringer Vergabeverordnung) vom 18. Juni 2009 (GVBl. Nr. 9, 2009), in Verbindung mit § 3 Abs. 1 und § 33 Abs. 1 Nr. 1 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) vom 21. Dezember 2006 (GVBl. S. 601), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 20. März 2009 (GVBl. S. 238), erlässt die Fachhochschule Jena folgende Satzung zur Festsetzung von Zulassungszahlen für das Wintersemester 2009/10. Der Senat der Hochschule hat die Satzung am 5. Mai 2009 beschlossen. Das Thüringer Kultusministerium hat sie mit Erlass vom 23. Juni 2009 mit Wirkung zum 15. Juli 2009 (AZ: 41-5516) genehmigt.

§ 1

In den nachfolgend aufgeführten Studiengängen werden zur Aufnahme von Studienanfängern in das erste Fachsemester sowie zur Aufnahme in höhere Fachsemester an der Fachhochschule Jena zum Wintersemester 2009/2010 folgende Zulassungszahlen festgesetzt:

Studiengang	Fachsemester						
	1	2	3	4	5	6	7
Biotechnologie Bachelor	60						
Business Administration Bachelor	120						
Maschinenbau Bachelor	54						
Mechatronik Bachelor	30						
Medizintechnik Bachelor	62						
Pflege/Pflegeleitung Bachelor	30						
Photovoltaik- und Halbleitertechnologie Bachelor	46						
Soziale Arbeit Bachelor	105						
Wirtschaftsingenieurwesen Industrie Bachelor	40						
Wirtschaftsingenieurwesen Informationstechnik Bachelor	35						

§ 2

- (1) In den in § 1 aufgeführten Studiengängen werden Bewerber in höhere Fachsemester nach Maßgabe der Bestimmung der Thüringer Vergabeverordnung vom 18. Juni 2009 (GVBl. Nr. 9, 2009) in der jeweils geltenden Fassung zugelassen und von der Fachhochschule Jena aufgenommen. Soweit in einem in § 1 genannten Studiengang für ein Fachsemester keine Zulassungszahl festgesetzt ist, besteht für dieses Fachsemester keine Zulassungsbeschränkung.
- (2) In den Studiengängen, die an der Fachhochschule Jena eingerichtet, jedoch in § 1 nicht aufgeführt sind, bestehen keine Zulassungsbeschränkungen. Studienorganisatorische Maßnahmen, die einen Studienbeginn nur zu einem Wintersemester oder nur zu einem Sommersemester vorsehen, bleiben unberührt.

§ 3

Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verordnung gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

§ 4

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft und mit Ablauf des 28. Februar 2010 außer Kraft.

Jena, den 07.07.2009

*Prof. Dr. G. Beibst
Rektorin*

**Erste Änderung der Studienordnung
für den Masterstudiengang „Pflegerwissenschaft/ Pflegemanagement“
an der Fachhochschule Jena**

Gemäß § 3 Abs.1 in Verbindung mit § 34 Abs. 3 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) in der Fassung vom 21.12.2006 (GVBl. S. 601) erlässt die Fachhochschule Jena auf der Grundlage der von der Rektorin der Fachhochschule Jena genehmigten Prüfungsordnung für den Studiengang „Pflegerwissenschaft/ Pflegemanagement“ folgende Änderung der Studienordnung für den *Masterstudiengang* „Pflegerwissenschaft/ Pflegemanagement“. Der Rat des Fachbereichs Sozialwesen hat am 29.04.2009 die Änderung der Studienordnung beschlossen. Die Rektorin der Fachhochschule Jena hat mit Erlass vom 30.06.2009 die Änderung der Ordnung genehmigt.

1. § 5 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„Voraussetzungen für die Zulassung zum konsekutiven Masterstudiengang Pflegewissenschaft/ Pflegemanagement Fernstudiengang an der Fachhochschule Jena sind:

- ein Bachelor-, Magister- oder Diplomabschluss im Bereich Pflege,
- die Gesamtnote des ersten akademischen Abschlusses muss mindestens „gut“ (2) betragen,
- Vorlage eines Schreibens, das die Motivation für das Masterstudium ausdrückt.“

Diese Änderung der Studienordnung tritt am auf die Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Fachhochschule Jena folgenden Tage in Kraft.

Jena, den 30.06.2009

*Prof. Dr. G. Beibst
Rektorin*

Frauenförderplan der Fachhochschule Jena für den Zeitraum vom 1.02.2009 bis 31.01.2013

1. Einleitung

- 1.1 Vorwort der Hochschulleitung
- 1.2 Gesetzliche Grundlagen

2. Ist-Analyse

- 2.1 Frauenanteile 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 Weibliche Studierende
- 2.10 Weibliche Promovenden
- 2.11 Frauen in Gremien
- 2.12 Resümee

3. Zielvorgaben

- 3.1 Mitarbeiterinnen
- 3.2 Professorinnen und Beamtinnen
- 3.3 Azubis
- 3.4 Weibliche Studierende
- 3.5 Weibliche Promovenden
- 3.6 Ausbau der Gleichstellungsarbeit

4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

- 4.1 Mitarbeiterinnen
- 4.2 Professorinnen und Beamtinnen
- 4.3 Azubis
- 4.4 Weibliche Studierende
- 4.5 Weibliche Promovenden
- 4.6 Ausbau der Gleichstellungsarbeit

5. Geltungsdauer

6. Veröffentlichung

1. Einleitung

1.1 Vorwort der Hochschulleitung

Gemäß § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz hat der Senat der Fachhochschule Jena am 20.01.2009 den Frauenförderplan der Fachhochschule Jena beschlossen.

Die Fachhochschule Jena leistet mit dem Frauenförderplan einen Beitrag zur verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frau und Mann.

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

Die Fachhochschule Jena setzt sich dafür ein, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Die genannten Zielstellungen gelten ausdrücklich für Frauen und Männer gleichermaßen.

Zur weiteren Verbesserung der Chancengleichheit der weiblichen und männlichen Mitarbeiter und Studierenden an der Fachhochschule Jena soll auch künftig das Prinzip des Gender Mainstreaming als zentrale Handlungsstrategie in der Ausbildungs- und Personalpolitik an der Fachhochschule 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 künftig in verstärktem Maße erforderlich, den Aspekt der Vielfältigkeit zu berücksichtigen und positiv zu nutzen.

1.2 Gesetzliche Grundlagen

Der Frauenförderplan der Fachhochschule Jena stützt sich vor allem auf:

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

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

Der Frauenförderplan enthält eine Ist-Analyse, insbesondere zu

- Frauenanteilen in den jeweiligen Bereichen
- Frauenanteilen in den Höhergruppierungen
- Frauenanteilen bei Bewerbungen und Stellenbesetzungen
- Frauenanteilen in Fortbildungen
- Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen
- Frauenanteilen bei Studierenden und Promovenden
- Frauenanteilen in Gremien

und die aktuellen Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben für den Zeitraum vom **1.02.2009 bis 31.01.2013**.

2. Ist-Analyse

Die Analyse der nach § 5 Abs.1 Thüringer Gleichstellungsgesetz unter dem Aspekt der Frauenbeteiligung erhobenen statistischen Daten bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 1.07.2007 bis 30.06.2008. In manchen Fällen werden die Daten zum Stichtag 30.06.2008 angegeben.

Die Angaben zu den Studierendenzahlen beziehen sich auf das Wintersemester 2008/09.

Der Vergleichszeitraum ist der vorangegangene Berichtszeitraum vom 30.11.2005 bis 1.12.2006, soweit im Text nichts anderes angegeben wird.

2.1 Frauenanteile bei den Beschäftigten

Von den insgesamt 358 an der Fachhochschule Jena Beschäftigten waren im Berichtszeitraum 142 Frauen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Fachhochschule Jena beträgt somit 40 %, woraus sich eine leichte Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum um 3 % ergibt.

Deutlich unterrepräsentiert sind die weiblichen Beschäftigten nach wie vor in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen, dort liegt der Frauenanteil lediglich bei 29%, ebenso im Bereich Wirtschaftswissenschaften.

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

Im Verhältnis zum vorangegangenen Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil dennoch leicht gesteigert werden.

Erfreuliche 49% hingegen beträgt der Frauenanteil im Bereich Sozialwesen. In der Verwaltung sind die weiblichen Beschäftigten mit 64% sehr gut vertreten.

2.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen, Beamtinnen und Beamte

2.2.1 Entgeltgruppen EG 4-1

In der Gruppe der 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 Arbeitnehmer in der EG 8-5 waren 51 Beschäftigte vertreten, 39 davon weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 76%.

Insgesamt ist festzustellen, dass überdurchschnittlich viele weibliche Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen vertreten sind. Der Anteil entspricht in etwa dem der Arbeitnehmerinnen im mittleren Dienst des vorangegangenen Berichtszeitraumes, der bei 75 % lag.

2.2.3 Entgeltgruppen EG 12-9

Im Bereich dieser Entgeltgruppen waren 151 Beschäftigte angestellt, 71 hiervon weiblich. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von 47 % und damit ein insgesamt ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten. Im vorangegangenen Berichtszeitraum lag der Frauenanteil der Beschäftigten im mittleren Dienst bei 33 %.

2.2.4 Entgeltgruppen EG 15ü bis 13

Auch im Bereich der höheren Entgeltgruppen 15 Ü bis 13 besteht bei 14 weiblichen von insgesamt 31 Beschäftigten ein erfreulich ausgewogenes Verhältnis mit einem Frauenanteil von 45 %. Im Verhältnis dazu lag der Frauenanteil im vorangegangenen Berichtszeitraum bei 56 %.

2.2.5 Beamtinnen und Beamte

Beamtenstellen bestehen an der Fachhochschule Jena ausschließlich im höheren Dienst; dabei handelt es sich überwiegend um Professorenstellen.

Von den 120 im Berichtszeitraum an der Fachhochschule Jena beschäftigten Beamten im höheren Dienst sind 15 Frauen. Dies entspricht einem Gesamtanteil von 12,5 %. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum stellt dies eine Steigerung 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 eine Frau vertreten.

Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst gab es zum 30.06.2008 insgesamt 13, darunter 6 Frauen.

Berücksichtigt man alle genannten Leitungsfunktionen, ergibt sich eine Frauenquote von 32 %.

2.3 Vollbeschäftigung

Zum Stichtag waren 32 % aller Vollzeitbeschäftigten an der Fachhochschule Jena Frauen (87 Frauen bei insgesamt 275 Vollzeitbeschäftigten). Dieser Wert ist konstant geblieben im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum.

Unter den 120 Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes sind 14 Frauen in Vollzeit und eine Frau in Teilzeit tätig.

Von den 238 an der Fachhochschule Jena tätigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen arbeiten 67 Beschäftigte in Teilzeit; 49 davon sind Frauen.

Die Auszubildenden waren zu 100 % in Vollzeit beschäftigt.

Des Weiteren gab es im Berichtszeitraum insgesamt 13 Arbeitnehmer in Altersteilzeit, darunter 4 Frauen.

Insgesamt 3 Beschäftigte waren ohne Bezüge beurlaubt, hierunter 2 Frauen.

2.4 Höhergruppierungen

Höhergruppierungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gab es im Berichtszeitraum in den Entgeltgruppen E 14 / E 13Ü, E 12, E 11 und E 10.

Von den insgesamt 8 Höhergruppierungen entfielen 3 auf Frauen; 2 der Frauen sind in Teilzeit tätig und eine weitere arbeitet in Altersteilzeit.

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

Beförderungen bei den Beamten und Beamtinnen erfolgten im Berichtszeitraum nicht.

2.5 Bewerbungen und Einstellungen

Bei den Beamten und Beamtinnen im höheren Dienst waren insgesamt 6 Stellen neu zu besetzen, wobei von insgesamt 132 eingegangenen Bewerbungen 17 von weiblichen Interessenten kamen. Erfreulicher Weise konnten 2 der 6 Stellen mit Frauen besetzt werden.

Bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wurde die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen nicht erfasst.

In den Entgeltgruppen 15 bis 13 erfolgten 9 Einstellungen, 3 Stellen wurden mit Frauen besetzt.

In den Entgeltgruppen 12 bis 9 gab es 41 Einstellungen, 21 hiervon entfielen auf Frauen.

Die einzige in der Entgeltgruppe 8 bis 5 zu besetzende Stelle erhielt eine Frau.

Hieraus ergibt sich ein sehr positives Gesamtbild bei den Neueinstellungen: Unter den 51 im Berichtszeitraum eingestellten Beschäftigten befinden sich 25 Frauen, d.h. nahezu die Hälfte des neu eingestellten Personals ist weiblich. Damit konnte die sich bereits abzeichnende positive Tendenz einer stetigen Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten insgesamt kontinuierlich fortgesetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an allen Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren teil, soweit Frauen unter den Bewerbern waren. Benachteiligungen der Frauen in den begleiteten Verfahren wurden nicht festgestellt, was durch entsprechende Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten bestätigt wurde.

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

2.6 Fortbildungsmaßnahmen

Obwohl nicht aus allen Bereichen der Hochschule eine zahlenmäßige Erfassung der Fortbildungsmaßnahmen vorliegt, kann dennoch festgestellt werden, dass bei den im Berichtszeitraum durchgeführten erfassten 26 Fortbildungen Frauen zu einem erfreulich hohen Anteil von 85 % teilgenommen haben. Im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen an Fortbildungen, die bereits im vorangegangenen Berichtszeitraum bei 76 % lag, erfolgte hier nochmals eine Steigerung der Frauenquote.

2.7 Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen

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

Insgesamt 7 Beschäftigte haben während des Berichtszeitraumes Elternzeit in Anspruch genommen, 3 davon waren weiblich. Hierbei wurden auch sehr kurze Zeiträume der Elternzeit von lediglich einem Monat mit erfasst. Es gab eine Neueinstellung auf Grund der Inanspruchnahme von Elternzeit; diese Stelle wurde 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 Fachhochschule Jena 4 Auszubildende, davon 3 weibliche.

2.9 Weibliche Studierende

Von den insgesamt 4961 Studenten, die im Wintersemester 2008/09 an der Fachhochschule Jena eingeschrieben waren, sind 1890 weiblich. Das entspricht einem Anteil weiblicher Studierender von 38 %, welcher seit dem vorangegangenen Berichtszeitraum um 1% gesteigert werden konnte.

Ein erfreulich hoher Anteil von weiblichen Studierenden ist im Wintersemester 2008/09 vor allem in den Studiengängen der Fachbereiche Betriebswirtschaft (56 %) und Sozialwesen (78%) zu verzeichnen.

Den höchsten Anteil an weiblichen Studierenden in den technischen Fachbereichen weist der Fachbereich Medizintechnik/ Biotechnologie auf. Mit einem Anteil von 49% ist knapp die Hälfte der Studierenden weiblich. Ebenfalls positiv zu nennen ist der Anteil von 23 % Studentinnen im Fachbereich SciTec.

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

Im Berichtszeitraum (WS 2007/2008 und SS 2008) gab es an der Fachhochschule Jena insgesamt 717 Absolventen, die ihr Studium erfolgreich beendet haben. 267 (37 %) der Absolventen waren weiblich, darunter befanden sich 93 Absolventinnen technischer Studiengänge.

2.10 Weibliche Promovenden

Von den im Berichtszeitraum durch die FH Jena geförderten 16 Promotionen werden 11 Promotionen von Frauen durchgeführt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 69 %. In Bezug auf den vorangegangenen Berichtszeitraum, in dem 3 männliche und 3 weibliche Promovenden erfasst wurden, konnte hier eine deutliche Steigerung erzielt werden.

2.11 Frauen in Gremien

In den Gremien Hochschulrat, Senat, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sind 34 Beschäftigte vertreten, 11 davon weiblich.

Unter den insgesamt 35 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 23 %. Wengleich dieser Anteil noch niedrig ist, konnte er doch im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum (12%) nahezu verdoppelt werden.

2.12 Resümee

Erfreulicherweise kann eine Steigerung des Gesamtanteils der weiblichen Beschäftigten an der Fachhochschule Jena um 3 % im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum auf nunmehr 40 % verzeichnet werden.

Positiv hervorzuheben ist auch, dass der Frauenanteil bei den erfassten Leitungsfunktionen 32 % beträgt. Ebenfalls erfreulich ist, dass – soweit Fortbildungsmaßnahmen erfasst wurden – hier zu 85 % 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 Fachhochschule Jena studiengangabhängig einer großen Schwankungsbreite unterliegt und in mehreren ingenieurtechnischen Studiengängen leider noch sehr gering ist.

3. Zielvorgaben

3.1 Mitarbeiterinnen

Freiwerdende Stellen im Beschäftigtenbereich (wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter) sollen 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.

3.2 Professorinnen und Beamtinnen

Freiwerdende Professuren sollen in möglichst hohem Maße mit qualifizierten Frauen besetzt werden. Da die Bewerberlage gerade in technischen Fachrichtungen bzgl. der Frauenanteile aus den Erfahrungen vergangener Jahre heraus nicht günstig ist, wird hier ein Anstieg des Frauenanteils angestrebt.

3.3 Azubis

Der hohe Anteil von Frauen (ca. 50 %) bei den Azubis der Fachhochschule Jena soll erhalten werden.

3.4 Weibliche Studierende

Der Anteil von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist zu erhöhen bzw. mindestens zu erhalten. Besonderes Augenmerk ist dabei noch immer auf solche Studiengänge zu richten, die einen äußerst geringen Frauenanteil aufweisen.

Dieses Ziel ist mit der Erhaltung der Studierendenzahlen an der Fachhochschule Jena verknüpft.

3.5 Weibliche Promovenden

Bezüglich der geförderten Promotionsverfahren an der Fachhochschule wird auch weiterhin ein hoher Frauenanteil (ca. 50 %) angestrebt.

3.6 Ausbau der Gleichstellungsarbeit

Die Fachhochschule Jena intensiviert ihre Anstrengungen weiter, die Arbeits- und Studienbedingungen an der Fachhochschule Jena nach dem Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule zu gestalten. Dabei muss die Gleichstellungsbeauftragte in ihren umfangreichen Aufgaben personell besser unterstützt werden.

Ziel ist es, geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für die Mitarbeit im Gleichstellungsbeirat, insbesondere eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten, zu finden.

4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

4.1 Mitarbeiterinnen

Personelle Maßnahmen:

- *Fortbildung:* Beratung und Informationen über das Fortbildungsangebot innerhalb und außerhalb der Fachhochschule Jena (Nutzung der Informationsmöglichkeiten über das Intranet der Hochschule bzw. das Internet)
- *MitarbeiterInnen / Vorgesetzten-Gespräche:* Möglichkeit zur Diskussion über Wünsche, Anforderungen und Probleme am Arbeitsplatz
- *Delegation der Verantwortung, insbesondere auch auf Sachbearbeiterinnen bzw. Mitarbeiterinnen:* Ausschöpfen der Kapazitäten, Erhöhung der Motivation
- *Übertragung von Führungspositionen auf Frauen:* in Dienststellen-, Referats- und Dekanatsleitungen umsetzbar.
- *Frauen in Gremien und Kommissionen:* Die Fachhochschule Jena integriert Frauen in Gremien und Kommissionen, zumindest 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.

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

Organisatorische Maßnahmen:

- *Teilzeitarbeit, Heimarbeit:* nach individueller Absprache ist die Verlagerung von Arbeitsaufgaben nach Hause realisierbar.
- *Teilzeit bei Vorgesetzten / Leitungsfunktionen:* individuell zu vereinbaren, realisiert z.Z. bei Stabsstellen-Leiterin
- *Teilzeitverträgliche Termine für Besprechungen:*
 - realisierbar bei Dienstbesprechungen, bereichsinternen Beratungen
 - nicht realisierbar bei fachbereichsübergreifenden Veranstaltungen: Senatssitzung, Dekanesitzung, Hochschulratssitzung usw.
- *Gezielte Aufklärung über beamten-, arbeits-, versorgungs-, betriebsrenten- und rentenrechtliche Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung:* individuell durchzuführen im Personalreferat. Allgemeine Überblicksinformationen erfolgen durch den Personalrat in regelmäßig stattfindenden Personalversammlungen.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen:

- *Flexibilisierung der Arbeitszeit:* Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (Kernarbeitszeit, flexible Gestaltung von Arbeitsbeginn, -ende), ein Nachweis über erbrachte Arbeitsstunden ist jederzeit möglich (Chipkarte).
- *Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter mit Kindern* zu Elternzeit, finanziellen Unterstützungen (Personalreferat, Gleichstellungsbeauftragte)
- *Flexible stundenweise Kinderbetreuung* (am Uni-Campus, bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten ggf. zukünftig auch am Fachhochschule-Campus)
- *Still- und Wickelraum*, Wickelplätze an der Fachhochschule Jena
- Kinderessen, Kinderkarte, Kinderstühlchen in der Mensa
- Mutter-Kind-Wohnheimplätze
- *Kita-Plätze* in Einrichtungen mit teilweise verlängerten Öffnungszeiten
- *Kinderbetreuung während Tagungen* am Fachhochschul-Campus bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten

Fortbildende Maßnahmen:

- *Qualifizierungsangebote speziell für Frauen:* aus Kapazitätsgründen nicht innerhalb der Fachhochschule Jena realisierbar. Jedoch können externe Angebote zur Fortbildung genutzt werden, z.B. Veranstaltungen der Staatskanzlei oder an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Bsp. Didaktik).
- *Inhouse-Schulungen:* Angebote sind von Frauen und Männern gleichermaßen nutzbar, Bsp. IT-Schulungen, Sprachkurse.
- *Kinderbetreuung während Tagungen:* um gerade Frauen 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 FH-Campus bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten)

4.2 Professorinnen und Beamtinnen

Bei den Professuren der Fachhochschule Jena soll der Frauenanteil kontinuierlich steigen.

Personelle Maßnahmen:

- *Stellenausschreibungen:* Diese werden so formuliert, dass sie auch Frauen ansprechen bzw. Frauen ermutigen, sich zu bewerben. In jeder Stellenausschreibung ist der Satz enthalten „Die Fachhochschule 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“.
- *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.

- *Zusammensetzung der Stellenbesetzungs- bzw. Berufungskommissionen:* Besetzung der Kommissionen zu einem bestimmten Prozentsatz, der wenigstens dem Frauenanteil des entsprechenden Fachbereichs entspricht, mit Frauen. Gerade in Berufungskommissionen in den technischen Fachbereichen soll auch von der in der Berufsordnung verbrieften Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, auf Expertinnen aus externen Einrichtungen oder benachbarten Fachbereichen zurück zu greifen.
- *Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten:* Die Gleichstellungsbeauftragte ist weiterhin frühzeitig in jedes Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren einzubeziehen. 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.

4.3 Azubis

Bei der Vergabe von Ausbildungsstellen sind Frauen besonders zu berücksichtigen. Da sich derzeit überwiegend Frauen auf freie Ausbildungsstellen an der Fachhochschule Jena bewerben, ist dieses Ziel realistisch.

4.4 Weibliche Studierende

Gerade in Bezug auf die zukünftig zu erwartenden Rückgänge bei der Zahl der Studieninteressierten (geburtenschwache Jahre) ist die Fachhochschule 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:

- *Informationsveranstaltungen für Nachwuchsgewinnung:* Dabei spielen regelmäßige Veranstaltungen wie Schnupperstudium und Hochschulinformationstag an der Fachhochschule 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.
- *Intensive Öffentlichkeitsarbeit:*
 - Eine Vielzahl von Informationen rund um das Studium an der Fachhochschule Jena ist auf den Internetseiten der Hochschule zu finden. Die Inhalte werden ständig erweitert, wobei insbesondere die AG Marketing und die AG Öffentlichkeitsarbeit federführend sind.
 - Das Medium Internet ist noch besser zu nutzen, um insbesondere technische Studiengänge für junge Frauen als attraktiv darzustellen (Stichwort: „Absolventinnenportraits in technischen Studiengängen“) und auch die Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie zu verdeutlichen (Stichwort: flexible Kinderbetreuung am Jenaer Campus bzw. am Standort Fachhochschule Jena bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten, Vorbereitung eines Kita-Angebots am Beutenberg-Campus)
- *Gewinnung weiblicher Studieninteressierter:*
 - *Beteiligung der Fachhochschule Jena am Girl's 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 Veran-

staltung 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)

- *Zusammenarbeit mit der "Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen THÜKO"* : Angebote im Mentoring-Netzwerk / Career-Service.
- *LUBOM-Mittel*: Da nach Ablauf der HWP-Fördermöglichkeiten im Jahr 2007 kein entsprechendes Nachfolgeprogramm entstanden ist, muss die Hochschule nach anderen Wegen suchen, um Mittelzuweisungen anhand von erreichten Frauenanteilen zu erzielen.

Zu einem Teil, wenn auch nicht hinreichend ersetzt wird dies bei den LUBOM-Verteilungen: Hier werden in der TGr 71 bei den Parametern „Wissenschaftliches Personal 25%“ und „deutsche und ausländische Absolventen 25%“ die Frauenanteile doppelt gezählt.

Organisatorische Maßnahmen:

Familienfreundliche Studienbedingungen:

- Beratung schwangerer Studentinnen / Studierender mit Kindern zu Elternzeit, Urlaubssemestern, finanziellen Unterstützungen (Studentensekretariat, Zentrale Studienberatung, Gleichstellungsbeauftragte, Studentenwerk)
- Individuelle Studienpläne
- Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines / mehrerer Urlaubssemester/s in Elternzeitphase
- Während Urlaubssemester zur Wahrnehmung der Mutterschutzfrist und der Elternzeit in Einzelfällen Möglichkeit der Absolvierung von Studien- und Prüfungsleistungen auf Antrag geplant. Entsprechende Änderungen in der Immatrikulationsordnung der FH Jena sollen erarbeitet werden.
- Flexible stundenweise Kinderbetreuung (am Uni-Campus, bei Bedarf und entsprechend den Möglichkeiten zukünftig auch am Fachhochschul-Campus)
- Still- und Wickelraum, Wickelplätze an der Fachhochschule Jena
- Kinderessen, Kinderkarte, Kinderstühlchen in der Mensa
- Mutter-Kind-Wohnheimplätze
- Kita-Plätze in Einrichtungen des Studentenwerks

4.5 Weibliche Promovenden

Bezüglich der geförderten Promotionsverfahren an der Fachhochschule wird angestrebt, auch weiterhin einen hohen Frauenanteil aufrecht 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 Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten, wählt geeignete Themen und Personen aus.

4.6 Ausbau der Gleichstellungsarbeit

Personelle Maßnahmen:

- *Aufbau eines Gleichstellungsbeirats*: Um die Anstrengungen weiter zu intensivieren, die Arbeits- und Studienbedingungen an der Fachhochschule 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, geeignete Kandidaten und Kandidatinnen zu finden, die im Gleichstellungsbeirat aktiv mitwirken. Dies gilt insbesondere auch für studentische Vertreter, die für jeweils 1 Jahr im Gleichstellungsbeirat mitarbeiten können.
- *Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte*: Eine wesentliche Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Begleitung aller an der Hochschule stattfindenden Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Um auch zukünftig alle Verfahren persönlich durch den Gleichstellungsbeirat betreuen zu können, ist es Ziel, aus den Bereichen der Professoren

bzw. Mitarbeiter bis zur nächsten Wahl eine Stellvertreterin / einen Stellvertreter für die Gleichstellungsbeauftragte zu finden, um diese zu entlasten.

- *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.

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 Studierenerfolg 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 Frau an die Hochschulleitung weiter.

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

5. Geltungsdauer

Der neue Frauenförderplan wurde am 20.01.2009 vom Senat der FH Jena beschlossen und gilt für den Zeitraum von 1.02.2009 bis 31.01.2013.

6. Veröffentlichung

Der Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Fachhochschule Jena in Kraft und wird im Intranet der Fachhochschule Jena veröffentlicht.

Jena, den 05.06.2009

*Prof. Dr. Gabriele Beibst
Rektorin
der Fachhochschule Jena*

*Dr. Carola Wicher
Gleichstellungsbeauftragte
der Fachhochschule Jena*

**Vorläufige Ordnung des
„Fröbel-Institutes für Familien- und Bildungsforschung“
des Fachbereiches Sozialwesen
der Fachhochschule Jena
vom 1. Juli 2009**

Präambel

Das „Fröbel-Institut für Familien- und Bildungsforschung“ der Fachhochschule Jena leistet einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung des Forschungs- und Entwicklungspotentials in Thüringen durch die Bündelung von Kompetenzen, die Nutzung von Synergien und die Bereitstellung von Forschungs- und Entwicklungs-Potentialen für den Sozial- und Bildungssektor in Thüringen.

Es baut auf einem bestehenden Forschungsschwerpunkt an der Fachhochschule Jena auf und entwickelt einen bestehenden Forschungsverbund zwischen der Fachhochschule Jena und der Friedrich-Schiller-Universität Jena sowie weiteren Forschungsinstituten in Thüringen und außerhalb Thüringens weiter. Es trägt zu einer überregional wirksamen Stärkung der Forschungslandschaft Thüringens bei.

§ 1 Name und Zweck

(1) Der Senat beschloss am 05.05.2009 auf Antrag des Fachbereiches Sozialwesen die Einrichtung des „Fröbel-Institutes für Familien- und Bildungsforschung“ als wissenschaftliche Einrichtung im Fachbereich Sozialwesen gemäß § 28 Grundordnung der Fachhochschule Jena.

Der namentliche Bezug auf Friedrich Fröbel als Begründer des „Kindergartens“ in kooperativer Ergänzung von Erziehung und Bildung in der Familie ist wissenschaftlich programmatisch und bezieht sich auf eine Thüringer Reformtradition mit globaler Wirkung.

(2) Zweck des Institutes ist die wissenschaftliche Analyse von Bildungsprozessen in Familien und öffentlichen Institutionen unter besonderer Berücksichtigung soziologischer, sozialpolitischer, pädagogische und psychoanalytischer Fragestellungen.

§ 2 Aufgaben

Aufgaben des Institutes sind insbesondere die Ermöglichung von Schwerpunktbildung und fachübergreifender Zusammenarbeit in der Forschung im Hinblick auf familien- und bildungswissenschaftliche Aspekte, Praxisrelevanz sowie Theorie-Praxis-Transfer. Dazu zählen vor allem

- eine enge Verbindung von Lehre und Forschung,
- die Chancenerhöhung bei der Vergabe von Forschungsaufträgen,
- eine intensivere Einbeziehung von Studierenden in Forschungs-/ Drittmittelprojekte,

- die Betreuung und Begleitung von Doktoranden,
- die Intensivierung des Kontaktes zum sozialen Dienstleistungssektor (Drittmittelakquise),
- die Etablierung fachspezifischer Weiterbildungsangebote für die familien- und frühpädagogische Praxis,
- eine Gutachter- und Sachverständigentätigkeit,
- die Mitgliedschaft im Netzwerk von Akkreditierungsgesellschaften zur Zertifizierung von Kindertageseinrichtungen.

§ 3 Leitung

Ein Professor des Fachbereiches Sozialwesen leitet das Institut. Der Institutsleiter wird nach § 16 (3) der Grundordnung der Fachhochschule Jena durch das Rektorat bestellt. Er ist auch für die Verwendung der dem Institut vom Dekan zugewiesenen Mittel verantwortlich.

§ 4 Beirat

Der Fachbereich kann für dieses Institut auf Vorschlag des Institutsleiters einen Beirat zur fachlichen Beratung und Unterstützung berufen.
Die Mitglieder des Beirates sollen die wissenschaftliche Kompetenz des Institutes stärken.

§ 5 Gültigkeit, Regelungsbedarf

Diese Ordnung ist gültig vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens bis längstens zum 30.10.2009. An ihre Stelle tritt eine vom Fachbereichsrat des Fachbereiches Sozialwesen neu zu beschließende endgültige Ordnung. In der vorliegenden vorläufigen Ordnung sind insbesondere noch nicht geregelt:

- Mitgliedschaft im Institut,
- Zusammensetzung, Aufgaben sowie Rechte und Pflichten eines Institutsrates,
- das Rechtsverhältnis sowie die Formen des Zusammenwirkens zwischen Institutsdirektor und Institutsrat bei der Leitung des Instituts sowie
- die Mitwirkungsrechte der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter.

§ 6 Inkrafttreten

Die Ordnung tritt mit ihrer Bestätigung durch den Fachbereichsrat am 01.07.2009 in Kraft. Sie wurde am 13.07.2009 durch das Rektorat genehmigt.

Jena, den 13.07.2009

*Prof. Dr. Gabriele Beibst
Rektorin*

Impressum

Herausgeber: Fachhochschule Jena,
Die Rektorin der FH Jena,
Postfach 10 03 14, 07703 Jena

Redaktion: Rektoramt, Marlene Tilche,
Carl-Zeiss-Promenade 2, 07745 Jena,
Tel. (03641) 20 51 32;
E-Mail: marlene.tilche@fh-jena.de

Erscheinungs-
datum: 14.07.2009

Das "Verkündungsblatt der Fachhochschule Jena" ist das in § 3 Absatz 2 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) i. d. F. vom 21. Dezember 2006 (GVBl. S. 601 ff.) vorgesehene amtliche Verkündungsblatt der Hochschule.