

**BERICHT
DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
DER TECHNISCHEN HOCHSCHULE
BINGEN**

BERICHTSZEITRAUM
2013/2016

**GLEICH-
STELLUNG**



GENDER IN DER
QUALITÄTSSICHERUNG



PERSONAL-
ENTWICKLUNG

FRAUENFÖRDERUNG



BERUFUNGSVERFAHREN

ADA-LOVELACE-PROJEKT



Chronologie der Gleichstellung im Berichtszeitraum	3
1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der Technischen Hochschule Bingen	4
1.1 Grundlagen der Bestellung	4
1.2 Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen	5
2. Die Aufgaben im Berichtszeitraum 2013 – 2016	6
2.1 Information und Öffentlichkeitsarbeit	6
2.2 Information und Beratung der weiblichen Hochschulangehörigen	7
2.3 Beratung und Unterstützung der Hochschulleitung, der Hochschulorgane und -ausschüsse in Fragen der Gleichstellung	7
2.4 Vernetzung und Kooperation auf Landes- und Bundesebene	8
3. Konzeption und Durchführung von Projekten und Maßnahmen	9
3.1 Frauenförderprojekte im Rahmen des Hochschulpakts II	9
3.2. Vorbereitung und Antragstellung für das Programm „Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft“, Hochschulpakt III	10
Exkurs Qualität in Berufungsverfahren	11
Exkurs Personalgewinnung und Stellenbesetzung	18
Exkurs Ada-Lovelace-Projekt	18
Exkurs Qualitätsmanagement	18
Schlusswort und Ausblick	19

Impressum

Autorin:

Andrea Scholler, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Technische Hochschule Bingen

Umschlaggestaltung:

artefont Ingelheim

Auflage:

250

Der vorliegende zweite Bericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Technischen Hochschule Bingen gibt dem Senat und allen Mitgliedern der Hochschule Bingen die Möglichkeit, einen Einblick in die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule im Zeitraum 2013 bis 2016 zu gewinnen.

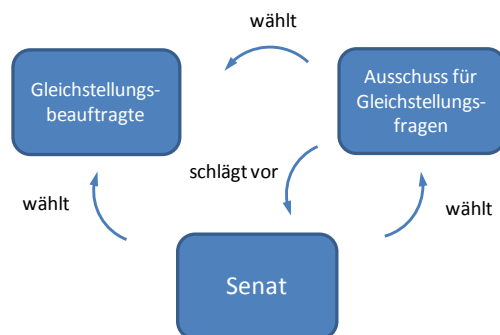
Chronologie der Gleichstellung im Berichtszeitraum 2013-2016

30. Oktober 2013	Vorstellung des ersten Tätigkeitsberichts der Gleichstellungsbeauftragten in der 119. Senatssitzung
16. April 2014	Wahl des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen (2014 – 2017)
01. Juni 2015	Hochschulkonferenz „Gute Lehre für ein erfolgreiches Studieren“, Mainz
30. Juni 2015	Festakt anlässlich des 25-jährigen Bestehens der Landeskongress der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz, Staatskanzlei Mainz
2015	Beantragung neuer Frauenförderprojekte im Rahmen des HSP III
02. November 2015	Ausstellung „Männer. Leben. Vielfalt.“ – Eröffnung der Demografiewoche Rheinland-Pfalz
09. Dezember 2015	Der Gleichstellungs-/Frauenförderplan 2015 - 2021 wird im Senat beschlossen
18. Januar 2016	Zuteilung von Mitteln aus dem Hochschulpakt III zur Förderung von Frauen für mehr Teilhabe in der Wissenschaft
27. April 2016	Vorstellung des Tätigkeitsberichts 2013 - 2016 in der 135. Senatssitzung

1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der Technischen Hochschule Bingen

1.1 Grundlagen der Bestellung

Über die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ist das Hochschulgesetz von Rheinland-Pfalz deutlich (vgl. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten Nr. 1 vom 30.10.2013). Es ist gesetzlich verbrieft Aufgabe der Hochschulen, bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen sowie einer Vielzahl weiterer personellen Maßnahmen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungsausschuss ist in der 133. Senatssitzung am 20.01.2016 in die Grundordnung der Technischen Hochschule Bingen aufgenommen worden. Die Aufgaben und Tätigkeiten werden in einer noch zu aktualisierenden Richtlinie dem Senat vorgelegt.



Es gibt keine Stelle im Stellenplan für die Gleichstellungsbeauftragte, denn dies ist ein Wahlamt, für das eine Kandidatin dem Senat vorgeschlagen wird. Es ist wohl die wichtigste Aufgabe des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen (hier: Gleichstellungsausschuss), dem Senat eine geeignete Hochschulbedienstete für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vorzuschlagen. Der Senat bestellt dann diese Frau für die Dauer von 3 Jahren zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus hat der Ausschuss noch weitere Aufgaben, so zum Beispiel die Unterstützung beim Erstellen des Gleichstellungsplans oder als Vertretung bei Stellenbesetzungen oder Berufungen. Der Ausschuss mit seinen 5 Mitgliedern tagt in der Regel zweimal im Semester. Diese Sitzungen werden von der Gleichstellungsbeauftragten einberufen, um Pläne zur Frauenförderung sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen. Im vorliegenden

Berichtszeitraum wurde im Gleichstellungsausschuss der Gleichstellungsplan beraten und zum Beschluss durch den Senat vorbereitet. Für die Wiederbestellung einer Gleichstellungsbeauftragten im Sommersemester 2016 bereitet der Ausschuss die Ausschreibung und den Vorschlag für den Senat vor.

1.2 Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

Neben vielen personellen Maßnahmen, wie Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege in nächsthöhere Laufbahnen, sind in der Gleichstellungsarbeit die Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren von besonderer Bedeutung (siehe Exkurse S. 11 und S. 18.). Die Gleichstellungsbeauftragte achtet darauf, dass bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, soweit und solange Unterrepräsentanz (s. Gleichstellungsplan) gegeben ist. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen (Gender-Mainstreaming) zu beachten. Dabei spielt die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile eine wichtige Rolle. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist für den Gesamtbereich der Fachhochschule zuständig, wie im Hochschulgesetz § 72 definiert. Sie hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und deren Ausschüsse bei der Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu unterstützen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Sie berät die Verwaltung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans.

In ihrer Funktion kann sie frauenrelevante Fragen in alle Gremien und Ausschüsse auf Hochschul- und Fachbereichsebene hineinragen. Sie hat Rede- und Antragsrecht und wirkt mit bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Frauen betreffen. Sie hat dabei das Recht, Stellungnahmen abzugeben. Entscheidungen, die gegen ihre Stellungnahme getroffen werden, müssen auf ihren Antrag hin überprüft und erneut getroffen werden (vgl. HochSchG §72 Abs. 6). Auch die Fachbereichsräte der jeweiligen Fachbereiche sollen eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen (HochSchG §72 Abs. 5), deren Aufgaben und Mitwirkungen denen der Gleichstellungsbeauftragten des Senats auf der Ebene des Fachbereichs entsprechen.

2. Die Aufgaben im Berichtszeitraum 2013 – 2016

2.1 Information und Öffentlichkeitsarbeit

Die neue Internetseite: Der Online-Auftritt der Gleichstellungsbeauftragten wird stets aktualisiert und enthält zielgruppenspezifische Informationen. Dazu gehören aktuelle Angebote und Maßnahmen zu Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf. Hervorzuheben ist, dass gerade diese Informationen für interne und externe Nutzer wichtig zu finden sein müssen. Durch die Umstrukturierung der Internetseite bzw. die Neugestaltung des Web-Auftritts sind die Angebote zurzeit schlecht zugänglich, was sich voraussichtlich mit dem neuen Web-Auftritt verbessern wird. Außerdem besteht durch die neue Konzeption (Erfolgsgeschichten und Fallstudien) die Möglichkeit, Frauen sichtbarer und als „role model“ präsenter zu machen.

Die Bibliothek: Neuerscheinungen und Veröffentlichungen zur Frauen- und Geschlechterforschung werden in einer Literaturliste gesammelt. Die vor einigen Jahren vom AStA angelegte Bibliothek zu Frauen- und Genderthemen wurde in dieser Amtszeit übernommen, eine Aktualisierung ist geplant und ein Konzept wird erarbeitet.

Der Schaukasten: Für die drei Aufgabenbereiche Gleichstellung, Frauenförderung und Ada-Lovelace-Projekt gibt es einen gemeinsamen Schaukasten auf dem Campus, in dem regelmäßig aktuelle Informationen ausgehängt werden. Im Stadtgebäude dient ein Plakataufsteller als Informationsfläche. Die Angebote und Maßnahmen werden in Rundmails und im Intranet bekannt gegeben und die Presse wird durch die Pressestelle der Technischen Hochschule informiert.

2.2 Information und Beratung der weiblichen Hochschulangehörigen

Beratung und Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte bei Fragen und Problemen zu Themen wie wissenschaftliches Arbeiten, Studienplanung, Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium, Berufseinstieg oder auch bei Krisen und Konflikten sind ein wesentlicher Punkt der Beratungstätigkeit. Viele Fragen konnten telefonisch oder per E-Mail-Kontakt beantwortet werden. Beratungsangebote in Form von persönlichen Gesprächen wurden häufig nachgefragt und regelmäßige Sprechstunden auf dem Campus und im historischen Stadtgebäude wurden angeboten. Darüber hinaus konnten auch Kontakte zu externen Beratungsstellen vermittelt werden. Die Zusammenarbeit mit dem TH-internen Netzwerk zur Beratung bei sozialen und persönlichen Fragen und Problemen findet statt und die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den regelmäßigen Besprechungen teil. Eine Vielzahl an Informationen zu Gleichstellungsthemen und Förderangeboten wird im Foyer an einem eigenen Stand bereitgehalten.

2.3 Beratung und Unterstützung der Hochschulleitung, der Hochschulorgane und -ausschüsse in Fragen der Gleichstellung

Neben den obengenannten Aufgaben gehört die Beratung der Hochschule in allen Fragen der Gleichstellung zu den wichtigsten Aufgaben. Im Berichtszeitraum wurde die Gleichstellungsbeauftragte an der Erstellung der „Selbstverpflichtung für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ beteiligt. Hierzu hat sich die Technische Hochschule Bingen in der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur vom 23.02.2015 in Verbindung mit dem sogenannten 200-Stellen-Programm verpflichtet. Weiterhin erfolgte die Mitarbeit in folgenden Gremien und Ausschüssen:

- Im Senat
- Im Personalrat
- In Berufungsausschüssen (siehe Exkurs Berufungen, Seite 11)
- Bei Vorstellungsgesprächen in den beiden Fachbereichen und in der Verwaltung (siehe Exkurs Stellenbesetzungen, Seite 18)
- Im Ausschuss zur Vergabe des Deutschlandstipendiums
- Im Ausschuss für Qualität in Lehre und Forschung

- Im Ada-Lovelace-Projekt
- Im Arbeitskreis Soziale Beratung
- Als Vorsitzende im Ausschuss für Gleichstellungsfragen
- Im Hochschulrat
(insbesondere Wahl des Präsidenten und Stellenbesetzung Kanzler/
Kanzlerin)

In diesen Zeitraum fielen zwei besonders wichtige Stellenbesetzungen: die des Präsidenten und die der Kanzlerin und des Kanzlers.

2.4 Vernetzung und Kooperation auf Landes- und Bundesebene

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen der Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF) teil. Alle Hochschulen des Landes sind Mitglied dieses Netzwerks, das die Hochschulen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich Frauenförderung und Frauenforschung unterstützt. Die LaKoF vertritt die Interessen der Frauen an Hochschulen auf Landesebene und gegenüber der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BUKOF). Am 30. Juni 2015 feierte die LaKoF 25jähriges Bestehen mit einem Festakt in der Staatskanzlei in Mainz (siehe Festschrift), der durch Ministerpräsidentin Malu Dreyer eröffnet wurde. Die damalige rheinland-pfälzische Wissenschaftsministerin Vera Reiß gab in einem Impulsvortrag Einblicke in den Stand und die Zukunft der Frauenförderung in der Wissenschaft in Rheinland-Pfalz aus Perspektive der Landesregierung.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Hochschule Bingen vertritt in ihrer zweiten Amtszeit die Fachhochschulen in Rheinland-Pfalz. Sie moderiert die Sitzungen der Landeskonferenz, nimmt an Arbeitsgesprächen mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK), dem Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF) sowie mit Institutionen und Verbänden teil und gibt Stellungnahmen zu hochschulpolitischen Themen ab. Sie nimmt als eine von zwei Vertreterinnen der Fachhochschulen am Runden Tisch der Landeshochschulpräsidentenkonferenz (LHPK) zum Thema Gleichstellung teil.

3. Konzeption und Durchführung von Projekten und Maßnahmen

3.1 Frauenförderprojekte im Rahmen des Hochschulpakts II

Der Arbeitsschwerpunkt der zweiten Amtszeit waren die Projekte zur Förderung von Frauen an der Fachhochschule im Rahmen des Hochschulpakts II. Mit den fünf beantragten Projekten wurden folgende Personengruppen gefördert:

- Studentinnen beim Einstieg ins Studium
- Studentinnen in Masterstudiengängen
- Studentinnen/Promovendinnen beim Einstieg in die Lehre
- Neuberufene Professorinnen

Am 01. Juni 2015 wurden die Projekte bei der landesweiten Hochschultagung „Gute Lehre für ein erfolgreiches Studium“ in Mainz vorgestellt. Bei dieser Tagung wurden zahlreiche Projekte, die in der zweiten Programmphase des Hochschulpakts vereinbart waren und die einer Verbesserung der Lehr- und Studienbedingungen dienen, vorgestellt. Die vielen kreativen und innovativen Projekte an den rheinland-pfälzischen Hochschulen wurden präsentiert, Verantwortliche und AkteurInnen waren eingeladen, zu einem Erfahrungsaustausch an die Hochschule Mainz, um bei der gemeinsamen Tagung des Hochschulevaluierungsverbundes Südwest und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK), die Projekte zu präsentieren. (Dokumentation <http://www.zq.uni-mainz.de/2600.php>)

3.2. Vorbereitung und Antragstellung für das Programm „Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft“, Hochschulpakt III

Die Projekte, die für Frauen in MINT-Fächern 2011 implementiert und als erfolgreich bewertet wurden, werden fortgeschrieben, andere werden modifiziert oder neu konzipiert. Die bisherigen Angebote werden nach Studienverlauf geordnet und durch praxis- und anwendungsorientierte Angebote ergänzt. Die Frauen, die sich für einen Studiengang oder eine wissenschaftliche Karriere in MINT-Fächern entschieden haben, sollen in ihrer Wahl bestärkt werden und den Blick für berufliche Perspektiven früh vermittelt bekommen und ein entsprechendes Netzwerk vorfinden. Ein weiterer Fokus liegt auf der Gewinnung von Schülerinnen für ein MINT-Studium.

	Studie- rende	Studie- rende	Studie- rende	Studie- rende Master	Promotion/ FH Professur
Study Shadowing für Schülerinnen					
Job Shadowing					
Beratung, Coaching, Tutorien, Workshops					
Lernen durch Engagement					

Exkurs Qualität in Berufungsverfahren

Im Berichtszeitraum wurden 19 Berufungsverfahren eingeleitet, durchgeführt und zum Teil abgeschlossen. Die Erfahrungen bei der Begleitung dieser zahlreichen Verfahren zeigen, dass die Erstellung eines Berufungsleitfadens eine wesentliche Vereinfachung der Berufungsverfahren bedeutet. Das Thema Qualität in Berufungsverfahren soll hochschulweit in den Fokus gerückt werden und dieses sehr komplexe Verfahren durch die Entwicklung einer Leitlinie qualitativ einheitlich gestaltet werden.

Berufungen sind wichtige und folgenreiche Entscheidungen. Primäres Ziel ist, die Kriterien der „Besten-Auswahl“ transparent und fair umzusetzen und die eine Person aus einem Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern zu finden, die am besten für die ausgeschriebene Professur geeignet ist. Die folgenden Merkmale können als Indikatoren qualitativ hochwertiger Berufungsverfahren gewertet werden:

- Formalisierung und Standardisierung,
- kurze Verfahrensdauer,
- professionelles Verfahrensmanagement,
- Transparenz,
- Verantwortung der Hochschulleitung,
- Wertschätzung und respektvoller Umgang.

Neben zahlreichen rechtlichen Grundlagen und formalen Vorgaben ist die Notwendigkeit einer hochschulweiten Richtlinie, wie in der Grundordnung festgelegt, zu betonen und würde eine wesentliche Verbesserung der Verfahren bedeuten, was in diesem Exkurs punktuell beleuchtet werden soll. Aus Sicht der Gleichstellung gibt es besonders sensible Bestandteile des Verfahrens; einige sollen hier aufgeführt werden:

Der Berufungsausschuss

Wer in einen Berufungsausschuss gewählt wird, weiß, dass die anstehenden Aufgaben viel Zeit und Engagement von allen Beteiligten erfordert. Es sind die

Mitglieder des Berufungsausschusses, die das gesamte Berufungsverfahren organisieren, durchführen, die Auswahlentscheidung für die Stellenbesetzung treffen und hierbei auf ein gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement achten. Ziel ist es, einen Berufungsvorschlag vorzubereiten, der in der Regel drei Einzelvorschläge in festgelegter Reihenfolge enthält, und der dem Fachbereichsrat zur Abstimmung vorgelegt wird. Zur Sicherstellung der Kontinuität und Qualität kann vom Fachbereichsrat ein Berufungsbeauftragter bzw. eine Berufungsbeauftragte eingesetzt werden. Einige besonders kritische Aspekte liegen in der Natur und Größe der TH Bingen begründet: Viele Disziplinen sind nur mit einer Professur besetzt und die Gutachten, die für die gelisteten Bewerber erstellt werden müssen, beruhen auf der Fachkompetenz einer einzigen Person. In einem solchen Fall sollten zum Beispiel hochschulexterne fachkompetente Personen als Mitglieder in den Berufungsausschuss bestellt werden. Dadurch wird die Chance erhöht, Internationalität, Interdisziplinarität und externen Sachverstand in die Beratungen und Entscheidungen einfließen zu lassen; zusätzlich erhöht diese Regelung die Möglichkeit den Frauenanteil, insbesondere von Professorinnen, im Berufungsausschuss sicher zu stellen. Alle Mitglieder des Berufungsausschusses sollen sich auch durch Kenntnis und Verständnis von Geschlechterrollen, Geschlechterverhältnissen sowie Sensibilität für Diskriminierungsstrukturen auszeichnen.

Für die häufig wechselnden Mitglieder der Berufungsausschüsse, die in das Verfahren neu eingeführt werden, wird die Erstellung eines Berufungsleitfadens besonders hilfreich sein. Diese von der Hochschule beschlossenen Vorgaben zur Durchführung eines Berufungsverfahrens werden an alle Ausschussmitglieder ausgehändigt. Ein erster Schritt zur Qualitätssicherung wurde vom Fachbereich 1 durch die Bestellung einer Berufungsbeauftragten getan. Diese qualitätsstützende Maßnahme wurde in der Sitzung des Fachbereichsrats am 07. Mai 2014 beschlossen.

In der Regel ist der Berufungsausschuss nicht entscheidungsbefugt. Bei der Zusammensetzung sollte auf eine fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Berufungsausschusses geachtet werden. Entsprechend § 72 Abs. 1 sind Mitglieder anderer Fachbereiche aufzunehmen, wenn dies nach dem Aufgabengebiet der zu besetzenden Stelle sachdienlich ist.

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet den gesamten Auswahlprozess und berät den Ausschuss bezüglich der unterschiedlichen Auswirkungen, die Entscheidungen bezüglich des Anforderungsprofils auf Frauen und Männer haben.

Die oder der Vorsitzende hat u. a. die Aufgabe, die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten während des gesamten Verfahrens zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt immer eine Stellungnahme zum Ablauf des Verfahrens ab, die dem Kommissionsbericht beigelegt wird. Diese Stellungnahme kann sich auf die Beschreibung der Beteiligung am Verfahren beschränken, wenn sich keine Wissenschaftlerin auf die ausgeschriebene Stelle beworben hat. Sind Wissenschaftlerinnen unter den Kandidatinnen, beinhaltet die Stellungnahme Angaben über die Verfahrensbeteiligung, die Einsichtnahme, die Einladungen zum Probenvortrag und der Listenplatzierung. Wenn einer dieser genannten Punkte nicht erfüllt ist oder die Gleichstellungsbeauftragte mit der Entscheidung des Gremiums nicht einverstanden ist, wird sie dies in ihrer Stellungnahme ausführlich begründen. Falls die Gleichstellungsbeauftragte mit der Entscheidung des Fachbereiches bzw. des Berufungsausschusses nicht einverstanden ist, muss der Fachbereich bzw. der Berufungsausschuss hierzu gesondert Stellung nehmen.

Regelungen über die Zusammensetzung, Aufgaben und Arbeit des Berufungsausschusses werden laut Grundordnung in einem Berufungsleitfaden geregelt. Der Berufungsleitfaden wird auch Anhaltspunkte geben zu Themen wie Ausschreibungstext, Bedeutung der Auswahlkriterien und des Aufgabenkatalogs, (gewichteten) Qualifikationen und erwarteten Kompetenzen, die im Laufe des Berufungsverfahrens bei Bewerberinnen und Bewerbern beobachtbar sein müssen. Die weiteren Verfahrensschritte wie Einladungen zu Probenvorträgen, Erstellung der Gutachten, Zusammenstellung der Dokumentation sind aus einem Berufungsleitfaden nicht wegzudenken.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der Berufungsverfahren, deren Dauer und darüber, ob eine Frau oder ein Mann berufen wurde.

	FB 1	FB 1	FB 1	FB 1
Berufungsverfahren	Chem. u. Thermische Verfahrenstechnik (Master)	Regenerative Energiewirtschaft	Automat/Inf/Komm	Heizungs-+Sanitärtechnik
Zuteilung	25.09.13	19.12.14	08.12.14	13.03.13
Konstit. Sitzg.	22.10.14	04.02.15	22.01.15	05.02.13
Vorlesungen	23.01.-14.02.15	11.05.-18.05.15	05.04.+06.04.16	17. - 24.10.13
Letzte Sitzg.	18.02.15	21.05.15		24.10.13
Bemerkungen	Keine Wissenschaftlerin auf der Vorschlagsliste des Berufungsausschusses	Keine Wissenschaftlerin auf der Vorschlagsliste des Berufungsausschusses	4. Ausschreibung	Keine Wissenschaftlerin auf der Vorschlagsliste des Berufungsausschusses

Zeitraum: April 2013 bis April 2016

FB 1	FB 1	FB 1	FB 1	FB 1	FB 1
BWL + Umweltökonomie	Kreislaufwirtschaft und Bilanzierung	Technische Mechanik + Konstruktion	Biotechnologie, Enzym- und Fermentationstechnik	Biochemie, Zell- und Mikrobiologie	Ökologie + Biodiversität
12.05.15	12.06.15	20.03.14	30.05.12	24.10.13	07.02.14
09.06.15	29.07.15	15.05.14	04.07.12 (1.Verfahren) 22.10.13 (2.Verfahren)	24.10.13	30.04.14
13.10.-20.10.15		04.11-06.11.15	06.12.+09.12.13 (2.Verfahren)	01.04.-11.04.14	09.10.-10.10.14
18.12.15		12.11.15	14.12.12 (1.Verfahren) 12.12.13 (2.Verfahren)	14.04.14	15.10.14
Keine Wissenschaftlerin auf der Vorschlagsliste des Berufungsausschusses	neu	Keine Wissenschaftlerin auf der Vorschlagsliste des Berufungsausschusses	Keine Wissenschaftlerin auf der Vorschlagsliste des Berufungsausschusses	2 Wissenschaftlerinnen (Plätze 2 und 4) auf einer Vierer-Vorschlagsliste des Berufungsausschusses	Keine Wissenschaftlerin auf der Vorschlagsliste des Berufungsausschusses

	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2
Berufungsverfahren	Ingenieur-mathematik	Existenz-gründung/ Unternehmens-führung	Mobile Funk-kommu-nikation/ Antennen-technik + Elektische Messtechnik	Mechatronik + Auto-matisierungs-technik
Zuteilung	03.07.14	17.12.14	21.10.14	28.03.12
Konstit. Sitzg.	20.11.14	13.01.15	02.12.14	28.03.2012 (1.Verfahren) 11.04.2013 (2.Verfahren) 08.10.2014 (3. Verfahren)
Vorlesungen	02.06.- 16.06.15	05.05.- 20.05.15	01.06.- 26.06.15	11. - 15.10.13 (2. Verfahren) 17. - 22.04.15 (3. Verfahren)
Letzte Sitzg.	19.06.15	21.05.15	26.06.15	25.06.2012 (1.Verfahren) 15.10.2013 (2.Verfahren) 22.04.2015 (3. Verfahren)
Bemerkungen	Keine Wissen-schaftlerin auf der Vor-schlagsliste des Berufungs-ausschusses	abge-schlossen	abge-schlossen	Keine Wissen-schaftlerin auf der Vor-schlagsliste des Berufungs-ausschusses

Zeitraum: April 2013 bis April 2016

FB 2	FB 2	FB 2	FB 2	FB 2
Werkstoff-technik	Technische Mechanik	Maschinen-elemente	Nachrichten-technik, Digitale Signal-verarbeitung	Mathematik f. ET
keine, da Vertretungs-professur	20.12.13	08.11.12	03.03.16	03.05.11
01.07.2015	15.01.14	29.05.13		28.11.12
16.10.- 04.11.15	15.05.- 03.06.14	12.12.- 13.12.13		18.03.- 22.03.13
09.11.15	12.06.14	18.12.13		01.04.13
Vertretungs-prof. im Ministerium	Keine Wissen-schaftlerin auf der Vor-schlagsliste des Berufungs-ausschusses	Keine Wissen-schaftlerin auf der Vor-schlagsliste des Berufungs-ausschusses	neu	Keine Wissen-schaftlerin auf der Vor-schlagsliste des Berufungs-ausschusses

Exkurs Personalgewinnung und Stellenbesetzung

Neben Berufungen sind viele Personalentscheidungen zu treffen. Auch diese sind wichtige und folgenreiche Entscheidungen und erfordern von allen Beteiligten viel Zeit, viel Engagement und Objektivität, um zu einem begründeten und nachvollziehbaren Ergebnis zu kommen. Personalentscheidungen treffen zu müssen, ist in den wenigsten Fällen eine Aufgabe, für die Professoren, Dekane und andere Entscheider in der Hochschule geschult sind. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten kann auch hier bei der Gewinnung von Personal und der Besetzung von Stellen ein Leitfaden strategisch wichtige Hilfestellung geben. Ob bei den ersten Schritten zu einem Anforderungsprofil und einer Tätigkeitsbeschreibung, oder die dann folgende Entscheidung über die Form der Ausschreibung und über den Ausschreibungstext. Die Entwicklung eines Leitfadens kann zur besseren Planung und Qualitätssicherung beitragen. Dazu gehören Themen wie die zu beteiligenden Parteien am Auswahlverfahren, eine (zeitnahe) Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Regeln für die Vorauswahl, Terminplanung um Auswahlgespräche und Einladungen, die Vorbereitung auf das Gespräch und die Durchführung. Für eine Auswertung der Gespräche ist eine Vergleichbarkeit der Fragen wichtig. Für den organisatorischen Ablauf aller Stellenbesetzungen gibt es kompetente und professionelle Unterstützung durch das Personalreferat der Technischen Hochschule. Aspekte, die zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung führen, sollten in einem Leitfaden zusammengefasst werden.

Exkurs Ada-Lovelace-Projekt

Im Berichtszeitraum wurden folgende Projekte unterstützt und gefördert:

- Der jährliche Girls' Day an der TH Bingen mit ca. 30 Schülerinnen
- Förderung von Schülerinnen: Am Hildegardis-Gymnasium in Bingen wurde bereits zum dritten Mal ein Projekt durchgeführt, in dem das Bauen von kleinen Robotern und deren Programmierung (Lego Mindstorms) mit Schülerinnen der Klassenstufe 7 und 8 im Mittelpunkt stand. Studentinnen übernehmen als Mentorinnen die Vorbereitung und Durchführung von 15 Unterrichtseinheiten im Rahmen des Projekts.
- Energieparcours (ehemaliges Projekt der JGU Mainz) unter der Leitung von der Dipl.-Physikerin Christine Neubert: Hier können Schulklassen aus der

Oberstufe mit ihren Lehrerinnen und Lehrern einen Tag an der Technischen Hochschule Bingen verbringen, um so das Thema Energiegewinnung unter realen Laborbedingungen kennen zu lernen. Zusammenarbeit mit dem Projekt MINTplus

Exkurs Qualitätsmanagement

Die Akkreditierungen bzw. Re-Akkreditierungen der Studiengänge sind das Instrument der Qualitätssicherung für Studium und Lehre. Die Programmakkreditierung ist ein bisher übliches Instrument, das auch die Technische Hochschule Bingen einsetzt und dafür externe Agenturen beauftragt. Als Alternative ist bei rheinland-pfälzischen Fachhochschulen die Systemakkreditierung im Gespräch und auch die Technische Hochschule Bingen hat an der Projekt- und Transferphase teilgenommen, jedoch wird dieses Verfahren zur Zeit nicht präferiert. Nach Abschluss der Transferphase haben sich zwei Hochschulen in Rheinland-Pfalz zur Systemakkreditierung entschlossen, was bedeutet, dass hier die Akkreditierungs- und Reakkreditierungsverfahren intern abgewickelt werden. Ein externer Qualitätsbeirat für die Hochschulen Kaiserslautern und Worms wurde als Instrument zur Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich Studium und Lehre gegründet. Er führt den bisherigen hochschulübergreifenden Lenkungsausschuss in dessen Funktion als externes Gegengewicht der internen Qualitätssicherungsverfahren – sozusagen als ein Regulativ – fort.

6. Schlusswort und Ausblick

Frauen und Männer an der Technischen Hochschule Bingen arbeiten weiter gemeinsam daran, ein produktives, faires und angenehmes Miteinander in Studium, Lehre, Forschung und Arbeitsalltag zu leben.

Am Ende dieses Berichts möchte ich mich bei allen, die mich bei meinen Aufgaben unterstützt haben, herzlich bedanken. Hier möchte ich mich besonders bei den „stillen“ UnterstützerInnen aus der Personalabteilung bedanken.

Andrea Scholler

Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Hochschule Bingen

Berlinstraße 109 | 55411 Bingen am Rhein

Telefon: +49 6721 409-248 | gleichstellung@th-bingen.de | www.th-bingen.de

