

INHALTSÜBERSICHT

Gleichstellungs-/Frauenförderplan 2015-2021 der Fachhochschule Bingen in der Fassung vom 30.06.2015 2

Gleichstellungs-/Frauenförderplan 2015-2021 der Fachhochschule Bingen (Stand 30.06.2015)

Der Senat der Fachhochschule Bingen hat aufgrund des § 76 Abs. 2 Nr. 16 des Hochschulgesetzes (HochSchG) in der Fassung vom 19. November 2010 (GVBl. S. 463), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 461), am 9. Dezember 2015 den nachfolgenden Gleichstellungs- und Frauenförderplan beschlossen. Er wird hiermit bekannt gemacht.

Inhalt

A Vorbemerkungen

- 1 Präambel
- 2 Rechtliche Grundlagen
- 3 Selbstverständnis der Fachhochschule Bingen

B Datenteil

4 Der Frauenanteil der Fachhochschule Bingen in Zahlen

- 4.1 Zahlen, Daten, Fakten zur Beschäftigungsstruktur
 - 4.1.1 Statusgruppe Beschäftigte
 - 4.1.2 Statusgruppe Professorinnen/Professoren
 - 4.1.3 Hochschulleitung
 - 4.1.4 Entfristungen
 - 4.1.5 Bewerbungen auf Stellenausschreibungen
- 4.2 Zahlen zur Studierendenschaft

C Prognoseteil

D Maßnahmenteil

5 Gleichstellungsarbeit als Querschnittsfunktion an der Fachhochschule Bingen

- 5.1 Maßnahmenspektrum allgemein
- 5.2 Maßnahmen für Beschäftigte
- 5.3 Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Studentinnen
 - 5.3.1 Girls`-Day, Energie-Labor und Study Shadowing
 - 5.3.2 Förderung und Unterstützung von Studentinnen
 - 5.3.3 Förderung von Promovendinnen
- 5.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen
 - 5.4.1 Lehrauftragsprogramm „Mary Somerville“ an Fachhochschulen
 - 5.4.2 Die Klara-Marie Faßbinder Gastprofessur
- 5.5 Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit
- 5.6 Schlussbestimmung

A Vorbemerkungen

1 Präambel

Die Fachhochschule Bingen verpflichtet sich, durch die im Gleichstellungs- und Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule hinzuwirken. Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan ergänzt und konkretisiert die gesetzliche Verpflichtung, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern. Er enthält Maßnahmen, um den Anteil von Frauen an der Fachhochschule Bingen in allen Bereichen und Qualifikationsstufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Studier- und Arbeitssituation von Frauen zu verbessern.

Langfristiges Ziel der hier festgelegten Maßnahmen ist eine Erhöhung der Anzahl von Studentinnen, sowie die paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen in allen Organisationseinheiten. Dies beinhaltet auch eine lückenlose Unterstützung für alle weiblichen Hochschulangehörigen in deren Belangen. Für die kurz- und mittelfristige Umsetzung ist die Zusammenarbeit aller Beteiligten mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche bzw. der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und dem Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen notwendig.

Verantwortlich für die Erstellung des Gleichstellungs- und Frauenförderplans zeichnet die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Bingen, Andrea Scholler, Ass. d. L.

2 Rechtliche Grundlagen

Durch den Gleichstellungs- und Frauenförderplan will die Fachhochschule Bingen in ihrem Gestaltungs- und Zuständigkeitsbereich zur Durchsetzung der im Grundgesetz (GG) enthaltenen Grundrechte beitragen, insbesondere zu den Geboten in Artikel 3, Absätze 2 und 3:

(2) „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.

(3)Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Nach § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) haben Hochschulen als öffentliche Einrichtung des Landes Rheinland-Pfalz über einen Zeitraum von sechs Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen. Nach jeweils zwei Jahren ab der Erstellung des Frauenförderplanes ist dieser fortzuschreiben. Das bedeutet, dass nach zwei bzw. vier Jahren überprüft wird, ob die geplanten Maßnahmen durchgeführt wurden bzw. inwieweit der Maßnahmenkatalog Wirkung zeigte. Der Frauenförderplan kann dann angepasst und ergänzt werden.

Nach § 5 Abs.1 und 2 des LGG besteht der Frauenförderplan aus

- der Analyse der Beschäftigungsstruktur (Datenteil)
- der Prognose der Personalentwicklung (Prognoseteil) und aus
- personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, zur Erhöhung des Anteils der Frauen an den Beschäftigten (Maßnahmenteil)

Das Hochschulgesetz des Landes RLP (**HochSchG**) vom 1.Juli 2012 sieht in §76 Abs. 2 Nr. 16 vor, „Pläne zur Förderung von Frauen zu beschließen mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der Nachwuchs- und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen“.

Der hier vorliegende Gleichstellungs- und Frauenförderplan orientiert sich an den o.g. gesetzlichen Vorschriften und er bezieht auch die Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 6. Juli 2010 (MASGFF-73216-2-10) mit ein, die eine Ergänzung zum LGG darstellt. Des Weiteren werden Empfehlungen der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), des Wissenschaftsrates (WR), der Gemeinsamen Wis-

senschaftskonferenz (GWK), sowie des Center of Excellence of Woman and Science (CEWS) beachtet. Auch die geplante Novelle des LGG wird die Rolle und Funktion des Gleichstellungs- und Frauenförderplans nachhaltig festzuschreiben

3 Selbstverständnis der Fachhochschule Bingen

Dem Hochschulgesetz (HochSchG §2 (1)) des Landes Rheinland-Pfalz vom 01.07.2012 entsprechend, dienen die Fachhochschulen des Landes

„der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Kunstausübung, Lehre und Studium. Sie bereiten auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden oder die Fähigkeit zu künstlerischer Gestaltung erfordern. Die Fachhochschulen erfüllen diese Aufgaben durch anwendungsbezogene Lehre; sie betreiben angewandte Forschung und können Entwicklungsvorhaben durchführen.“

Dieser gesellschaftliche Auftrag spiegelt das Selbstverständnis der Fachhochschule Bingen wider. Die Hochschule begreift sich als akademische Verantwortungsgemeinschaft aller Hochschulangehörigen bestehend aus Lehrenden, Mitarbeitenden und Studierenden. Sie gründet sich einerseits auf dem Engagement und dem Verantwortungsbewusstsein der Lehrenden und Mitarbeitenden und andererseits auf der Leistungsbereitschaft der Lernenden.

Die Fachhochschule Bingen hat diese Ziele in ihrem Leitbild vereinbart, und muss durch entsprechendes Handeln der Verantwortung der Hochschule für die Lebenschancen und die Lebenszeit der Studierenden gerecht werden, ebenso ist sich die Hochschule der Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bewusst.

Die Fachhochschule Bingen setzt sich für die sozialen Belange ihrer Mitglieder ein.

Die Fachhochschule Bingen reagiert auf die Vielfältigkeit von Lebensformen und bietet besondere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Studium an. Eines ihrer zentralen Anliegen besteht darin, den Frauenanteil in allen Bereichen der Hochschule zu erhöhen. (Aus dem Leitbild der Fachhochschule)

Die Fachhochschule Bingen wird im Geltungszeitraum neben der Ausbildung von Studierenden, die eine berufliche Karriere in einer abhängigen Beschäftigung anstreben, auch das Ziel, Studierende an eine erfolgreiche selbstständige Berufstätigkeit setzen. Zu den Kernaufgaben der Hochschule zählen die Bereitstellung eines breit gefächerten Studienangebots, die akademische Weiterbildung und die angewandte Forschung und Entwicklung sowie der damit verbundene Wissens- und Technologietransfer.

Mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben stellt sich die Fachhochschule Bingen der Verantwortung, die sie für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung insgesamt, aber vor allem für ihr Einzugsgebiet, hat.

Vor diesem Hintergrund betreibt die Fachhochschule Bingen eine kontinuierliche Anpassung der Bereiche Lehre, Forschung und akademische Weiterbildung an die Entwicklung der Wissenschaft und Wirtschaft durch die entsprechende Umsetzung im

- naturwissenschaftlichen
- technischen
- wirtschaftswissenschaftlichen Bereich.

Gleichzeitig steht die Fachhochschule für Vernetzung und Verbindung in den Bereichen

- Regionale Verortung und Internationalität
- Forschungs- und Anwendungsorientierung
- Qualität und Innovation
- Chancengleichheit und Individualität.

Diese Aussagen sind als verbindliche Elemente im Gesamtentwicklungsplan und dem aktuellen Aktionsplan fest implementiert.

B Datenteil

4 Der Frauenanteil der Fachhochschule in Zahlen

Nach den Vorgaben zum Datenteil des LGG und der ergänzenden Verwaltungsvorschrift werden im Folgenden die Daten zur Beschäftigungsstruktur und zur Zusammensetzung der Studierendenschaft analysiert. Als Besonderheit in dem Zeitraum der Datenerhebung ist anzumerken, dass durch Maßnahmen von Seiten der Landesregierung (z. Bsp. Das 100-Stellen-Programm) einige befristete Stellen entfristet werden konnten, was besonders den weiblichen Beschäftigten zu Gute kam.

len entfristet werden konnten, was besonders den weiblichen Beschäftigten zu Gute kam.

4.1 Zahlen, Daten, Fakten zur Beschäftigungsstruktur

Zur Analyse der Struktur und Entwicklung der Beschäftigtenzahlen wurden zahlreiche Merkmale zum Stichtag der Erhebung, dem 30.06.2015 jeweils **getrennt nach Geschlecht**, erfasst. Die erfassten Informationen entsprechen der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 6. Juli 2010 (MASGFF-73216-2-10).

4.1.1 Statusgruppe Beschäftigte

Beschäftigte Gesamt (In dieser Tabelle sind alle Beschäftigte inklusive Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche MitarbeiterInnen erfasst. Nicht enthalten sind die Mitglieder der Hochschulleitung, die aus der Gruppe der ProfessorInnen stammen.

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	101	56	55 %
2013	106	56	53 %
2014	115	65	57 %
2015	124	68	55 %

Tabelle 1 Statusgruppe Beschäftigte Stand 30. 06. 2015

Davon Teilzeitbeschäftigte

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	39	34	87 %
2013	44	33	75 %
2014	52	40	77 %
2015	58	43	74 %

Tabelle 2 Teilzeitbeschäftigte Stand 30.06.2015

Davon im Beamtenverhältnis (ohne ProfessorInnen und ohne professorale Mitglieder der Hochschulleitung) in Vollzeit

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	6	0	0%
2013	6	0	0%
2014	6	0	0%
2015	6	0	0%

Tabelle 3 Beschäftigte im Beamtenverhältnis Stand 30.06.2015

Davon Auszubildende

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	5	2	40 %
2013	5	2	40 %
2014	4	2	50 %
2015	3	1	33 %

Tabelle 4 Auszubildende Stand 30.06.2015

Davon Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	3	2	67 %
2013	4	2	50 %
2014	5	2	40 %
2015	4	1	25 %

Tabelle 5 Lehrkräfte für besondere Aufgaben Stand 30.06.2015

Die Beschäftigungszahlen zeigen, wie die Zusammensetzung nach Geschlechtern aussieht. Zusammenfassend kann über die Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen folgendes gesagt werden.

Im Beamtenverhältnis ist zurzeit keine Frau beschäftigt.

Eine nähere Betrachtung der Beschäftigten nach Entgeltgruppen zeigt, dass fast alle (90%) der E6-Stellen von Frauen besetzt sind; diese Stellen sind in den Bereichen der Sekretariate angesiedelt.

Generell sind die Stellen in den unteren Entgeltgruppen (bis E9) zu einem großen Anteil mit Frauen besetzt. In den höheren Entgeltgruppen (ab E 10) liegt der Anteil an Stellen, die mit Frauen besetzt sind nur bei 43 %. Interessant ist auch die Verteilung des Beschäftigungsumfangs. Hier ist sofort ersichtlich, dass Frauen öfter in Teilzeit arbeiten als Männer, so dass Maßnahmen, die Frauen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, hier Abhilfe schaffen können.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass

- bei den Beschäftigten insgesamt ein ausgewogenes Verhältnis besteht
- bei den Beamten eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen besteht
- bei den Teilzeitbeschäftigten eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen besteht

- bei den Auszubildenden die Frauen unterrepräsentiert sind
- bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben der Anteil von Frauen stark gesunken ist und diese auch in dieser Gruppe unterrepräsentiert sind.

Die Fachhochschule Bingen strebt vor allem bei den Beschäftigten in den höheren Gehaltstufen der Angestelltentartarife ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern an.

4.1.2 Statusgruppe Professorinnen/Professoren

Die folgenden Daten zeigen, wie sich die Professorenenschaft nach Geschlechtern zusammensetzt.

ProfessorInnen an der Fachhochschule gesamt (einschließlich professorale Mitglieder der Hochschulleitung)

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	68	8	12 %
2013	66	8	12 %
2014	67	7	10 %
2015	66	7	11 %

Tabelle 6 ProfessorInnen gesamt Stand 30.06.2015

ProfessorInnen im Fachbereich 1 Life Sciences and Engineering (einschließlich professorale Mitglieder der Hochschulleitung)

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	36	6	17 %
2013	34	6	18 %
2014	35	5	14 %
2015	35	5	14 %

Tabelle 7 - ProfessorInnen im Fachbereich 1 Stand 30.06.2015

ProfessorInnen im Fachbereich 2 Technik, Informatik und Wirtschaft (einschließlich professorale Mitglieder der Hochschulleitung)

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	32	2	6 %
2013	32	2	6 %
2014	32	2	6 %
2015	31	2	6 %

Tabelle 8 ProfessorInnen im FB 2 Stand 30.06.2015

Es ist festzustellen, dass es Unterschiede zwischen den beiden Fachbereichen gibt. Dennoch ist eine erhebliche Unterrepräsentanz beim Anteil der Professorinnen festzustellen. Auch frei gewordene Stellen konnten nicht durch eine Frau besetzt werden, was teils der Lage auf dem Arbeitsmarkt zu schulden ist und teils daran liegt, dass keine Bewerbung einer Frau vorlag. In den Bereichen Technik und Informatik (Fachbereich 2) sind Frauen in Professuren kaum vertreten, was auch die Bewerbersituation widerspiegelt. Die Anteile an Wissenschaftlerinnen in Professuren sieht in den Fächern des Fachbereichs Life Sciences and Engineering etwas anders aus. Keine der frei gewordenen Stellen konnten durch eine Frau besetzt werden, was zum Teil daran lag, dass keine Bewerbung einer Frau eingegangen war. Die Hochschule wird weiterhin darauf achten, dass bei Neubesetzungen bei gleicher Qualifikation jede frei werdende Stelle mit einer Frau besetzt werden sollte, sofern möglich und unter Berücksichtigung der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

▪ **Hochschulleitung**

Ja hr	Präsi- siden- den- tin/ Präsi- si- dent	Vize- präsi- dentin/ Vize- präsi- dent 1	Vize- präsi- dentin/ Vize- präsi- dent 2	Kanzle- rin/Kan- zler	Pro- zen- tan- teil weib- lich
2 0 0 9	m	m	m	w	25 %
2 0 1 0	m	m	m	w	25 %
2 0 1 1	m	m	m	w	25 %
2 0 1 2	m	m	w	w	50 %
2 0 1 3	m	m	w	w	50 %
2 0 1 1	m	m	w	w	50 %

4					
2 0 1 5	m	m	w	w	50 %

Tabelle 9 Hochschulleitung Stand 30.06.2015

Seit 2012 ist die Hochschulleitung paritätisch besetzt.

▪ **Entfristungen**

Durch die eingangs genannten Besonderheiten im Erhebungszeitraum, sollen hier die Daten zu den Entfristungen vorgestellt werden. Sowohl im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich profitierten meist Frauen davon.

Entfristungen

Im wissenschaftlichen Bereich

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	0	0	0 %
2013	0	0	0 %
2014	2	2	100 %
2015 Stand 30.06.2015	2	2	100 %

Tabelle 10 Entfristungen im wissenschaftlicher Bereich Stand 30.06.2015

Im nichtwissenschaftlichen Bereich

Jahr	insgesamt	davon weiblich	Prozentanteil weiblich
2012	4	3	75 %
2013	4	2	50 %
2014	3	2	67 %
2015	5	4	80 %

Tabelle 11 Entfristungen im nichtwissenschaftlicher Bereich Stand 30.06.2015

▪ **Bewerbungen auf Stellenausschreibungen**

Die Einstellungsverfahren von Beschäftigten haben in den letzten Jahren einen steigenden Anteil an Frauen gebracht. Jedoch nicht bei Bewerbungen auf eine Professur in Ingenieurfächern, was mit bemerkbar niedrigen Bewerberzahlen die Situation auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt. Die Zahlen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden hier nur der Vollständigkeit halber aufgeführt.

Beschäftigte

Ja hr	Ver- fah- ren insge- ge- samt	Bewer- wer- bun- gen insge- samt	davon Bewer- berin- nen	Prozen- zen- tanteil weib- lich	Beset- zun- gen weib- lich
20 12	20	179	76	42 %	4
20 13	15	264	190	72 %	6
20 14	21	307	227	74 %	12
20 15	16	66	38	58 %	4

**Tabelle 12 Stellenausschreibungen Beschäftigte
Stand 30.06.2015**

Professuren Fachbereich 1

Ja hr	Ver- fah- ren insge- ge- samt	Bewer- wer- bun- gen insge- samt	davon Bewer- berin- nen	Prozen- zen- tanteil weib- lich	Beset- zun- gen weib- lich
20 12	2	57	10	18 %	1
20 13	3	23	5	22 %	0
20 14	4	126	26	21 %	0
20 15	3	54	5	9 %	0

**Tabelle 13 Stellenausschreibungen Professuren
Fachbereich 1**

Professuren Fachbereich 2

Ja hr	Ver- fah- ren insge- ge- samt	Bewer- wer- bun- gen insge- samt	davon Bewer- berin- nen	Prozen- zen- tanteil weib- lich	Beset- zun- gen weib- lich
20 12	1	6	0	0 %	0
20 13	2	18	0	0 %	0
20 14	1	9	1	11 %	0
20 15	4	125	12	10 %	0

**Tabelle 14 Stellenausschreibungen Professuren
Fachbereich 2**

Lehrkräfte für besondere Aufgaben Fachbereich 1

Ja hr	Ver- fah- ren insge- ge- samt	Bewer- wer- bun- gen insge- samt	davon Bewer- berin- nen	Prozen- zen- tanteil weib- lich	Beset- zun- gen weib- lich
20 12	0	0	0	0 %	0
20 13	0	0	0	0 %	0
20 14	0	0	0	0 %	0
20 15	1	88	15	17 %	Noch nicht be- setzt

**Tabelle 15 Stellenausschreibung Lehrkräfte für
besondere Aufgaben Fachbereich 1 Stand
30.06.2015**

Lehrkräfte für besondere Aufgaben Fachbereich 2

Ja hr	Ver- fah- ren insge- ge- samt	Bewer- wer- bun- gen insge- samt	davon Bewer- berin- nen	Prozen- zen- tanteil weib- lich	Beset- zun- gen weib- lich
20 12	0	0	0	0	0
20 13	1	6	2	33 %	0
20 14	0	0	0	0	0
20 15	0	0	0	0	0

**Tabelle 16 Stellenausschreibungen Lehrkräfte für
besondere Aufgaben Fachbereich 2 Stand
30.06.2015**

4.2 Zahlen zur Studierendenschaft

Die Daten zeigen die Anteile der Studentinnen an der Studierendenschaft. Generell gilt, dass in den MINT-Studiengängen die Frauen absolut unterrepräsentiert sind. Seit Einführung von Frauenfördermaßnahmen durch HP II sind zunehmende Zahlen zu verzeichnen.

Die Zahlen der Studierenden insgesamt werden aus den Wintersemestern 2012, 2013 und 2014 werden erfasst. Der Anteil der Frauen, die an der Fachhochschule eingeschrieben waren, liegt fast

konstant bei 20 %, ein leichter Anstieg ist zu verzeichnen. Die 6 ausbildungs- bzw. berufsintegrierten Studiengänge haben einen noch geringen Anteil an weiblichen Studierenden. Da zu diesen Studiengängen Unternehmen ihre MitarbeiterInnen zur weiteren Qualifizierung entsenden, muss hier erwähnt werden, dass der Anteil an Frauen gerade hier geringer ist als in den grundständigen Studiengängen. So ergibt sich eine leichte Änderung der Gesamtergebnisse in Bezug auf den Frauenanteil. Aufgeteilt auf die Bachelor-Studiengänge ergibt sich folgendes Bild:

Jahr	Frauenanteil gesamt	Frauenanteil ohne AIS/BIS	Frauenanteil in AIS/ BIS-Studiengängen
2012	19,3 %	22,2 %	20 %
2013	18,4 %	18,00 %	7 %
2014	20,1 %	20,2 %	10 %

Tabelle 17 Frauenanteil gesamt und ohne BIS

Diese Differenzierung gilt für die Master-Studiengänge erst ab Wintersemester 2015/2016 und wird in diesem Frauenförderplan noch nicht erfasst.

Jahr	Frauenanteil gesamt
2012	19,5 %
2013	16,2 %
2014	16,5 %

Tabelle 18 Frauenanteil in Master-Studiengängen

Die Anzahl der Einschreibungen für alle Studiengänge von Wintersemester 12/13 (20122) bis Sommersemester 2015 (20151) zeigt die Gesamtzahl z und die Zahl der Frauen w im Vergleich. Da in fast allen Studiengängen eine Aufnahme im Wintersemester erfolgt, liegt der Wert in Spalte 20151 deutlich niedriger als für 20152 zu erwarten ist.

Die Anzahlen der Einschreibungen nach Studiengang und angestrebtem Abschluss:

Abschluss	Davon Studiengang	Semester															
		20151		20142		20141		20132		20131		20122					
		z	w	z	w	z	w	z	w	z	w	z	w				
Bachelor																	
	Agrarwirtschaft	231	72	266	76	210	65	256	75	227	64	248	75				
	Agrarwirtschaft AIS	9	-	10	-	9	-	9	-	2	-	3	-				
	(Angew.) Bioinformatik	55	17	49	13	50	13	60	18	58	18	54	16				
	Biotechnik	127	49	140	54	124	50	143	57	133	59	151	64				
	Elektrotechnik	158	13	162	16	161	10	177	9	185	13	194	14				
	Energie- und Prozesstechnik	88	7	100	9	105	13	120	16	138	14	152	14				
	Informatik	177	17	170	16	163	19	158	21	157	17	167	13				
	Klimaschutz und Klimaanpassung	19	9	19	10	X	X	X	X	X	X	X	X				
	Maschinenbau	227	5	277	7	286	5	336	8	296	7	329	8				
	Maschinenbau-Produktionstechnik AIS	12	1	12	1	8	-	8	-	4	-	3	-				
	Maschinenbau-Produktionstechnik BIS	28	3	30	3	20	2	20	2	13	2	15	4				
	Mobile Computing	47	6	45	4	36	5	37	4	25	2	14	2				
	Physikalische Technik	29	4	27	4	19	2	14	1	X	-	X	-				
	Prozesstechnik AIS	34	8	32	9	40	13	41	13	42	13	45	14				
	Prozesstechnik BIS	203	40	221	46	203	44	234	52	207	52	232	55				
	Regenerative Energiewirtschaft	68	6	74	5	72	5	79	5	45	5	44	5				
	Umweltschutz	276	114	329	139	244	84	291	100	262	85	314	111				
	Versorgungstechnik AIS	3	-	3	-	1	-	2	-	1	-	1	-				
	Wirtschaftsingenieurwesen	288	43	328	49	328	47	359	50	325	51	363	56				
	zusammen	2.079	414	2.294	461	2.079	377	2.344	431	2.120	402	2.329	451				
Master																	
	Elektrotechnik	81	7	71	3	64	2	55	2	46	3	45	4				
	Energie- Betriebsmanagement (Weiterbildung)	23	2	24	2	21	2	16	1	8	-	6	-				
	Energie- und Gebäudemanagement	76	10	76	14	72	17	86	20	90	19	93	18				
	Informationssysteme	30	2	28	2	34	2	33	2	30	-	29	1				
	Landwirtschaft und Umwelt	45	19	40	19	33	15	34	16	38	19	37	23				
	Mechatronik und Automobilsysteme	26	1	30	1	37	3	38	2	29	2	27	2				
	Wirtschaftsingenieurwesen	66	17	65	14	63	14	52	8	35	4	29	4				
	zusammen	347	58	334	55	324	55	314	51	276	47	266	52				
	Insgesamt	2.426	472	2.628	516	2.403	432	2.658	482	2.396	449	2.595	503				

Tabelle 19 Anzahl der Einschreibungen nach Studiengang und Abschluss von Wintersemester 12/13 (2012 bis Sommersemester 2015 (20151))

Der Studiengang Weinbau und Oenologie, der gemeinsam mit der Hochschule Ludwigshafen durchgeführt wird, hat einen weitaus höheren Frauenanteil, der zwischen von 30% und 40 % liegt; statistisch wird dieser Studiengang von der Hochschule Ludwigshafen erfasst.

Da die Umstellung der Diplomstudiengänge auf die Bachelor- und Masterstudiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses erst seit etwa zehn Jahren erfolgt, sind Vergleiche über längere Zeiträume aktuell noch nicht möglich. Als Berechnungszeitraum werden daher die kumulierten Werte aus den Wintersemestern 2012 und 2013 sowie dem Wintersemester 2014 herangezogen.

Die Fachhochschule Bingen kann offensichtlich die Studentinnen dazu animieren, den nächst höheren Abschluss anzustreben. Ganz besonders hervorzuheben ist die Entwicklung der Promovendinnen und Promovenden. Von 12 kooperativen Promotionen wurden am Stichtag 8 von Frauen geschrieben, das entspricht 67 %.

C Prognosezeit

Betrachtet man die Geschlechterverteilung der Studierenden sowie der Mitarbeitenden im Vergleich der vergangenen 15 Jahre (die erste Vorlage eines Frauenförderplans von 2000), so wird deutlich, dass die Fachhochschule ihren Frauenanteil im Durchschnitt bei den Beschäftigten von 45% auf 56% (Stand 30.06.2015) steigern konnte. Im Bereich der Studierenden schwankte der Frauenanteil dagegen von 15 % im Wintersemester 1997 bis 23 % im Sommersemester 2013. Betrachtet man gleichzeitig die eingeführten Maßnahmen seit 2011, so zeigt sich, dass die Hochschule auch in Zukunft, um den Frauenanteil wesentlich zu steigern, vor allem im Bereich der Professorinnen und Professoren, weiterhin konsequent versuchen muss, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen.

Insgesamt zeichnet sich hier ein schwieriges Feld für eine MINT-geprägte Hochschule ab. (MINT steht für Mathematik – Informatik – Naturwissenschaften – Technik.) Trotz intensiver Bemühungen im Werben für ein Studium im MINT-Bereich durch zahlreiche Schnupper- und Kennenlernangebote

für Schülerinnen sind die Zuwachsraten gering. Hier muss auch zukünftig ein umfangreiches und zielgruppenspezifisches Angebot für Schülerinnen vorgehalten werden, um Frauen frühzeitig zu begeistern. In den vergangenen fünf Jahren konnten viele Maßnahmen durch eine Förderung durch Hochschulpaktmittel des Landes Rheinland-Pfalz von ca. 441.300 EUR jährlich ermöglicht werden.

Im Bereich der Beschäftigten werden aus Altersgründen einige Stellen neu zu besetzen sein. Die Fachhochschule ist bemüht, verstärkt Frauen für diese Stellen zu interessieren. Für die Wiederbesetzungen werden rechtzeitig alle Maßnahmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.

Im Bereich der ProfessorInnen

Jahr	Anzahl
2016	3
2017	2
2018	6

Im Bereich der Beschäftigten (Renteneintritt mit 65 Jahren)

Jahr	Anzahl
2016	6
2017	3
2018	4

Die Hochschule wird auch in Zukunft die Aufgabe haben, die implementierten und erfolgreichen Maßnahmen durchzuführen und auszubauen bzw. zu ergänzen, sowie sich um zusätzliche Mittel im Bereich der Gleichstellung zu bemühen, um weitere Projekte zur Frauenförderung einführen zu können.

Auch nach 2015 wird, statistisch gesehen, die Zahl der StudienanfängerInnen auf hohem Niveau bleiben, Die KultusministerInnen rechnen damit, dass im Vergleich zu ihrer Prognose aus dem Jahr 2009 bis 2020 rund 750.000 zusätzliche StudienanfängerInnen an die Hochschulen strömen werden. Dabei ist ein – bislang noch verhaltener – steigender Anteil beruflich Qualifizierter, die ein Studium aufnehmen, sowie eine wachsende Anzahl von StudienanfängerInnen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

In den folgenden Kapiteln wird ein Maßnahmenkatalog aufgezeigt, der die Zielsetzung verfolgt, eine paritätische Besetzung in allen Bereichen der Hochschule umzusetzen.

D Maßnahmenteil

5 Gleichstellungsarbeit als Querschnittsfunktion an der Fachhochschule

Die geplanten und schon implementierten Maßnahmen können nur Wirkung zeigen, wenn Ungleichgewichten und potentiell auftretenden Benachteiligungen hochschulweit konsequent und integrativ entgegen gearbeitet wird. Dieser Maßnahmenkatalog ist an einen Qualitätskreislauf gebunden, welcher die bestmögliche Umsetzung der geforderten Maßnahmen gewährleistet und die Fortschreibeprozesse des Frauenförderplans ermöglicht.

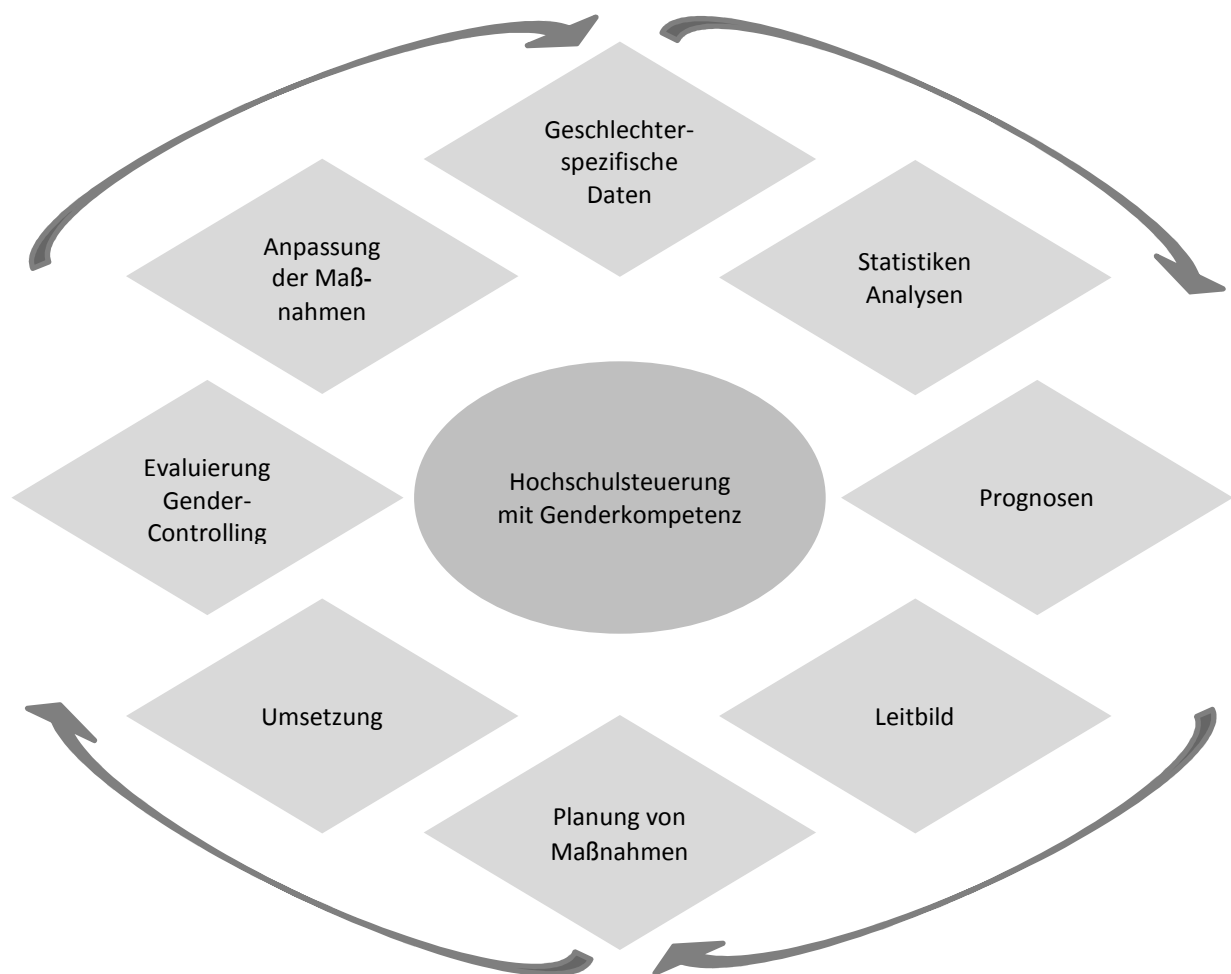


Tabelle 20 Qualitätskreislauf für Maßnahmen des Frauenförderplans

Im Rahmen der Hochschulentwicklung ist die Grundlage für gelungenes strategisches und operatives Handeln die Kooperation aller Hochschulbereiche. Die wichtigsten Aktionsfelder wurden bereits im Gesamtentwicklungsplan 2013 definiert. Darüber hinaus ist Gleichstellungsarbeit als Querschnittsfunktion von Anfang an in das hochschulpolitische Wirken zu integrieren. Hierbei wird auch auf die im LGG vorgegebenen strukturellen und personellen Maßnahmen eingegangen, diese sollen

- durchgängig
- transparent,
- wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert sowie
- kompetent sein.

Den Vorgaben des Landeshochschulgesetzes entsprechend baut die Fachhochschule Bingen bereits seit einigen Jahren ein Qualitätsmanagementsystem auf, das die Chancengleichheit und Gleichstellungsarbeit wirksam integriert.

Der Senatsausschuss für Qualität in Lehre und Forschung (AQLF) als zuständiges Gremium der Hochschule erarbeitet Qualitätsstandards für den Bereich Studium und Lehre. Diese Qualitätsstandards werden in den nächsten Jahren zunehmend in den Prozess der Akkreditierung integriert und zu einem kontinuierlichen Qualitätsmanagementsystem führen. Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, üblicherweise als KVP abgekürzt, wird das Themenfeld Gleichstellung von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Referat für QM weiterentwickelt.

5.1 Maßnahmenpektrum allgemein

Zum Maßnahmenpektrum der Gleichstellungsbeauftragten gehören folgende Angebote:

- Beratung – Informationen, Netzwerkgestaltung, Weiterbildungsangebote und Beratung in Konfliktfällen
- Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit – auf der Internet- bzw. Intranetseite wird Aktuelles veröffentlicht
- Implementierung von Chancengleichheit – Wege aus der Stereotypenfalle, Sensibilisierung von Entscheidungsträgern, Sen-

sibilisierung bei Kompetenzbewertungen, etc.

- Mitwirkung bei allen sozialen, personellen und organisatorischen Maßnahmen, bei denen weibliche Beschäftigte betroffen sind.
- Beratung und Teilnahme an Einstellungs-, Beförderungs- und Berufungsverfahren
- Unterstützung der Organe und der Ausschüsse der Hochschule

5.2 Maßnahmen für Beschäftigte

Gemäß §43 (3) HochSchG ist bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken bis eine paritätische Besetzung vorliegt. Ebenso ist die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Die Maßnahmen für alle Beschäftigten erstrecken sich auf folgende Bereiche:

- Familiengerechte Hochschule: die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie soll für alle Mitglieder der Hochschule ermöglicht werden; ein Kita-Neubau der Stadt Bingen wird in unmittelbarer Nähe zur Fachhochschule geplant; Verhandlungen über Plätze mit der Stadt Bingen und dem Studierendenwerk laufen.
- Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen zu deren beruflicher Weiterentwicklung (vgl. Gesamtentwicklungsplan)
- Formulierung von Führungsgrundsätzen, die auch familienbewusstes Führungsverhalten beinhalten
- Die Möglichkeit zu einer Flexibilisierung des Arbeitsortes sollen implementiert werden.

Es wird angestrebt, im Rahmen der schon existierenden Fortbildungsangebote für MitarbeiterInnen der Hochschule spezielle Angebote direkt für Frauen anzubieten. Es sollen neben fachspezifischen Fortbildungsmaßnahmen, d.h. Themen, die direkt die Karriere fördern, auch Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der Soft-Skills für Frauen angeboten werden. Darüber hinaus sollen in Zukunft auch Themen zur Sensibilisierung der Genderproblematik integriert werden.

5.3 Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Studentinnen

Um den Anteil von Frauen vor allem in den MINT-Studiengängen zu erhöhen, wird die Fachhochschule Bingen auch in den kommenden Jahren verschiedene Ansätze unterstützen und ausbauen. Dabei wird darauf geachtet, schon früh Berührungspunkte mit diesen Themengebieten zu schaffen.

5.3.1 Girls'-Day, Energie-Labor und Study shadowing

Die Fachhochschule Bingen beteiligt sich seit vielen Jahren am Girls'-Day, als einem einmal im Jahr bundesweit stattfindenden Aktionstag, der Mädchen motivieren soll, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Das Interesse an dem Angebot der FH ist groß und es nehmen ca. 25 bis 30 Mädchen pro Jahr teil. Um das Angebot zu erweitern wurde 2015 das Energie-Labor, eine Sammlung der Universität Mainz, an der FH stationiert. Auch sollen in Kooperation mit dem MINT-Plus Projekt des Fachbereichs 2 gezielt Mädchen angesprochen werden. Als neue Maßnahme ist das Study Shadowing für Schülerinnen geplant. Hier wird nicht nur über das Studium geredet, sondern es selbst ausprobiert. Schülerinnen der Klassenstufen 11 bis 13 sind an einem „Shadow Tag“ zu Gast an der FH. Gemeinsam mit einer Studentin erleben 1 bis 2 Schülerinnen den Studienalltag. Folgende Schritte sind geplant: Entwicklung des Konzepts, die Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege wird initiiert, Durchführung der ersten Shadow Tage im Wintersemester 2016/2017.

5.3.2 Förderung und Unterstützung von Studentinnen

Es ist nicht ausreichend, Frauen für MINT-Studiengänge zu motivieren, vielmehr müssen die eingeschriebenen Studentinnen auch in ihrer Wahl bestärkt und motiviert werden, dass ein Studienfachwechsel oder gar ein Studienabbruch nicht in Frage kommt. Die nun beschriebenen Maßnahmen fokussieren speziell dieses Ziel.

Die Beratung und Unterstützungsangebote für Studieninteressierte, Studierende und Absolventinnen und Absolventen sollen im Betrachtungszeitraum deutlich ausgeweitet werden und orien-

tieren sich an den individuellen Informations-, Beratungs- und Förderungsbedürfnissen. Hier werden speziell Maßnahmen entwickelt, die Frauen in MINT-Studiengängen unterstützen sollen. In diese Maßnahmen können verstärkt Assistentinnen einbezogen werden, da diese als erste Ansprechpartnerinnen von den Studentinnen angesprochen werden.

Lernen durch Engagement (Service-Learning)

Frauen lernen anders. Frauen setzen sich andere Schwerpunkte. Das existierende Curriculum trägt dieser Tatsache noch immer keine Rechnung. Spezifisch zugeschnittene Lernkonzepte für Frauen fehlen und sollen durch diese Maßnahme erarbeitet werden.

Nachhaltiges Lernen, das Theorie und Praxis verknüpft und theoretischen Lernstoff in einen realen Kontext stellt - das ist, stark vereinfacht, die Theorie hinter dem Begriff „Service Learning“. Das Konzept, das entwickelt wird, gibt den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, die gesellschaftliche Relevanz von Naturwissenschaften und Technik zu erfahren, ihr Verantwortungsbewusstsein für Natur und Umwelt im Sinne des Gemeinwohls zu stärken und ihre Wertevorstellungen aktiv auszubauen. Im Mittelpunkt stehen sinnvolle und authentische Projekte, die die fachlichen Kenntnisse vertiefen und gleichzeitig weitere Schlüsselkompetenzen, wie Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenz, etc. erwerben. Dieser Themenbereich wird in den regulären Curricula nicht angeboten und ist besonders bei Frauen nachgefragt. Nicht nur für Studentinnen, auch für viele Schülerinnen ist damit eine neue Sichtweise der MINT-Fächer verknüpft. An besonderen Schülerinnen-Thementagen kann Service-Learning in MINT-Fächern angeboten werden. Diese Angebote müssen neu konzipiert werden und brauchen eine intensive Unterstützung (geplanter Zeitraum 2016 bis 2021).

Job Shadowing für Studentinnen

Beim Job Shadowing können Studentinnen sich einen ganzen Tag lang einen Eindruck über mögliche Berufsperspektiven verschaffen, wie sie mit einem Abschluss in einem der Studiengänge der FH möglich sind. Und vielleicht gehen sie sogar mit einem ehemaligen Absolventen oder einer Absolventin der Fachhochschule durch den Berufsalltag.

Mit wenig Zeitaufwand für die Teilnehmerinnen gibt es breit gefächerte Möglichkeiten, sich über Berufsperspektiven zu informieren. Die Studentinnen lernen das jeweilige Berufsbild und ein Unternehmen besser kennen, können Kontakte knüpfen und sich frühzeitig weitergehend über dieses Tätigkeitsfeld informieren. Das Job Shadowing kann auch Entscheidungsgrundlage für weitere Handlungsschritte z.B. Praktika, Bewerbung als studentische Hilfskraft, Abschlussarbeit oder eine Spezialisierung im Studium sein. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Alumni-Netzwerk der FH durchgeführt.

Beratung, Coaching, Tutorien und Workshops für den gesamten Studienverlauf

Tutorien und Workshops für Frauen werden in jedem Semester angeboten. Häufig nachgefragte Themen werden regelmäßig angeboten, besonders Fächer der „Soft Skills“ wie Wissenschaftliches Arbeiten, Präsentationstechniken, Selbstmarketing u. v. m. Die Weiterentwicklungspotentiale bei den Studentinnen sind sehr hoch, wie die Ergebnisse der einzelnen Evaluierungen zeigen. Die Angebote im Bereich Coaching für Studentinnen ist besonders im Übergang zwischen Bachelor- und Master-Studium sowie für eine weiterführende wissenschaftliche Karriere wichtig und ist speziell auf den Bedarf von Frauen ausgerichtet.

In folgender Darstellung sind die geplanten Maßnahmen im Rahmen des schulischen und studentischen Lebenszyklus aufgeführt. Es wird gezeigt, welche Unterstützungen in welcher Phase des Studierens genutzt werden können.

	Schülerinnen	Studien- anfängerinnen	Studierende Bachelor	Studierende Master
Study Shadowing				
Projektarbeit „Lernen durch Engagement“				
Job Shadowing				
Tutorien, Workshops, Coaching				

Tabelle 21 Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen/Schülerinnen

5.3.3 Förderung von Promovendinnen

An der Fachhochschule Bingen sind zur Zeit 16,5% Frauen für ein Master-Studium eingeschrieben. Bei den kooperativen Promotionen wurden am Stichtag 8 von 12 von Frauen gezählt und der Frauenanteil liegt bei 10,6% bei den Professuren.

Im Sinne der Förderung der Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft gilt es im Fachhochschulbereich, den Anteil der Frauen zu erhöhen, die eine FH-Professur als Karriereoption betrachten und sich bereits frühzeitig dafür qualifizieren wollen. Hierfür ist es zielführend, nicht nur hochschulintern Maßnahmen aktiv zu werden, sondern können durch eine Vernetzung von Fachhochschulen Synergieeffekte erzielt und bereitgestellte Mittel effektiver eingesetzt werden. Im Rahmen des Hochschulpakts III wurde ein Verbundantrag der (Fach-)Hochschulen Bingen, Kaiserslautern und Ludwigshafen gestellt, mit dem Ziel, die FH-Professur als Karriereoption für promovierte Frauen in den Fokus zu nehmen.

5.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen

Die vom CEWS (Center of Excellence - Women and Science der GESIS-Leibniz-Institute für Sozialwissenschaften) ins Netz gestellten Zahlen zeigen die Frauenanteile an den Habilitationen, Berufungen, Professuren sowie den C4/W3-Professuren, der höchsten Besoldungsstufe an Hochschulen, von 1980 – 2012. Im Jahre 1980 betrug der Anteil an Professorinnen noch 5,3 % im Jahre 2012 sind

20,4% der Professuren mit Frauen besetzt. Von einer paritätischen Besetzung sind wir also noch weit entfernt.

An der Fachhochschule Bingen macht sich natürlich die Tatsache bemerkbar, dass es sich um eine MINT-Hochschule handelt. Der Anteil an Professorinnen lag im Jahre 2012 bei fast 12%, im Jahr 2014 waren von 67 Professorenstellen nur 7 mit Frauen besetzt, d.h. der Anteil betrug somit 10%, Tendenz fallend. Die Fachhochschule unternimmt verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren, vor allem durch Informationsveranstaltungen für interessierte Frauen und die Teilnahme an Lehrbeauftragtenprogrammen und Gastprofessuren, die Frauen für eine begrenzte Zeit in die Lehre der Hochschule einbinden und dadurch die Sichtbarkeit von Frauen in der Lehre erhöhen.

Gerade auch vor diesem Hintergrund ist der Verbundantrag zur Förderung von FH-Professuren durch die Vernetzung von interessierten Wissenschaftlerinnen zu sehen siehe Kap. 5.3.3).

5.4.1 Lehrauftragsprogramm „Mary Somerville“ an Fachhochschulen

Das Lehrbeauftragtenprogramm „Mary Somerville“ ist ein Programm des Wissenschaftsministeriums, das helfen soll, die Chancen qualifizierter Frauen für eine Fachhochschulprofessur durch frühzeitige Erfahrungen in der Lehre und die Knüpfung von Kontakten zu Fachhochschulen zu erhöhen. (<http://www.mbwwk.rlp.de/wissenschaft/hochsch>

ulen/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/lehrbeauftragten-programm/)

5.4.2 Die Klara-Marie-Faßbinder Gastprofessur

Im WS12/13 konnte von der Fachhochschule Bingen die Klara-Marie-Faßbinder-Gastprofessur erfolgreich akquiriert werden. Die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz wird seit 2004 durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur gefördert. Sie wird semesterweise mit einer international renommierten Wissenschaftlerin besetzt und rotiert zwischen den rheinland-pfälzischen Hochschulen. Ziele sind:

- Internationale Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung zu setzen
- Das Renommee dieses Forschungsbereiches zu stärken
- Das Lehrangebot zu erweitern v.a. in Bereichen die dem Forschungszweig noch kritisch gegenüberstehen
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studierenden das Netzwerken zu ermöglichen.

Im Rahmen der Gastprofessur fanden Seminare und Workshops für alle Hochschulangehörigen statt und es wurden öffentliche Vorträge angeboten. Die Hochschule konnte von dem Angebot profitieren, das Ziel, für die Problematik des Gender Mainstreaming zu sensibilisieren, wurde erfüllt. Darüber hinaus sollen in der Folge verschiedene Ideen umgesetzt werden, zu denen die Gastprofessorin motiviert hat. Dazu gehören z.B. ein halbjährliches Treffen von interessierten Frauen und eine Vortragsreihe zum Thema Gender & Science. Die Hochschule wird turnusmäßig zum WS 16/17 wieder die Möglichkeit haben, diese Gastprofessur in Anspruch zu nehmen.

5.5 Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

Die Umsetzung der Vorgaben aus dem Gleichstellungs- und Frauenförderplan gewährleistet die Fachhochschule Bingen durch die Beauftragung einer weiblichen Hochschulangestellten zur zentralen Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Bingen, die vom Senat auf Vorschlag des Ausschusses für Gleichstellung bestellt wird (Richtlinien zur Frauenförderung an der Fachhochschule Bingen, beschlossen vom Senat am 19. März 1997).

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass für die vorliegenden Richtlinien zur Frauenförderung an der Fachhochschule Bingen, beschlossen vom Senat am 19. März 1997, dringend eine Anpassung erforderlich ist.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt eine wichtige Querschnittsfunktion wahr und ist rechtzeitig und vollständig auch über die Ergebnisse von Modernisierungsmaßnahmen und organisatorischen Veränderungen zu informieren.

Gleichstellungsarbeit als integrales Element des Qualitätsmanagements spielt besonders in Bezug auf die Programmakkreditierungen der Studiengänge eine wichtige Rolle mit den Themen Chancengleichheit und Diversity.

5.6 Schlussbestimmung

Die Fachhochschule Bingen ist sich ihrer Vorbildfunktion als Bildungsinstitution bewusst. Alle Mitglieder der Fachhochschule sind aufgefordert, an den hier formulierten Zielen und Maßnahmen mitzuwirken und sich aktiv für deren Umsetzung einzusetzen. Nur durch ein gemeinsames Engagement aller Beteiligten werden sichtbare Erfolge möglich sein.

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan ist vom Senat der Fachhochschule Bingen am 09. 12. 2015 beschlossen worden und gilt für sechs Jahre. Er tritt mit der Verabschiedung durch den Senat in Kraft und wird hochschulweit veröffentlicht.