

TH Publica

Öffentliche Bekanntmachung

TH Publica 02/2023
01.02.2023

Inhaltsübersicht

Gleichstellungsplan 2022-2027 der Technischen Hochschule Bingen

Inhalt

A.	Zusammenfassung / Abstract.....	4
B.	Vorbemerkungen.....	5
1	Präambel / Preamble.....	5
2	Rechtliche Grundlagen.....	6
3	Ziel / Selbstverständnis der TH Bingen.....	7
C.	Datenteil.....	8
4	Zahlen, Daten, Fakten: Der Frauenanteil an der TH Bingen.....	9
4.1	Gremien.....	9
4.2	Beschäftigungsstruktur.....	10
4.2.1	Beschäftigte.....	10
4.2.2	Professor*innen.....	15
4.2.3	Hochschulleitung.....	18
4.2.4	Entfristungen.....	19
4.2.5	Bewerbungen.....	20
4.3	Studierendenstruktur.....	26
4.3.1	Studierende.....	26
4.3.2	Absolvent*innen.....	33
4.3.3	Promovend*innen.....	35
4.3.4	Studentinnen in Mutterschutz.....	36
D.	Prognoseteil.....	36
5	Prognose.....	36
5.1	Studierendenschaft.....	36
5.2	Ausscheiden von Professor*innen und Beschäftigten.....	37
E.	Maßnahmenteil.....	38
6	Ziele und Zwischenziele.....	38
6.1	Allgemein.....	39
6.1.1	Referentin für Gleichstellungsangelegenheiten und Frauenförderung.....	39
6.1.2	Gender Monitoring.....	39
6.2	Maßnahmen Studierende.....	41
6.2.1	Messen und Vorstellung der Studienangebote.....	41
6.2.2	Nachwuchsförderung.....	42
6.2.3	Selbstlernkompetenz.....	42
6.2.4	Nachteilsausgleich für Schwangere/Stillende.....	42
6.2.5	Förderung von Promovendinnen.....	43

6.2.6	Kooperationsprojekte	43
6.3	Maßnahmen Beschäftigte.....	43
6.3.1	Familiengerechte Hochschule, Eltern-Kind-Zimmer.....	44
6.3.2	Schulungen, vielfaltssensible Sprache.....	44
6.3.3	Intranetseite als zentrale Anlaufstelle	45
6.4	Maßnahmen wissenschaftlicher Nachwuchs und Professor*innen	45
6.4.1	Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville.....	45
6.4.2	Klara-Marie-Faßbinder-Gastprofessur	46
6.4.3	Gendergerechte Auslobungen, Berufungen.....	46
6.4.4	Datenbank, FH-Professuren	47
F.	Schlussbestimmungen	48
	Abbildungsverzeichnis	49

A. Zusammenfassung / Abstract

Die Technische Hochschule Bingen (TH Bingen) hat eine Analyse der Jahre 2015 bis 2020 vorgenommen.

In der Verwaltung ist das Verhältnis von Männern und Frauen ausgeglichen, mit der Tendenz zu einem leichten Frauenüberschuss.

Insgesamt konnten im Jahr 2020 die Studentinnenzahlen an der TH Bingen in den Bachelor-Studiengängen um 6,4 % und in den Master-Studiengängen um 3,2 %, jeweils gegenüber dem Vergleichsjahr 2015, gesteigert werden. Im Fachbereich 2 ist bei den Master-Studentinnen jedoch eine Abnahme von 2,2 % zu verzeichnen.

Die Zahl der Professorinnen konnte im Jahr 2020 um 4 % gegenüber dem Jahr 2015 gesteigert werden. Neue Professorinnen wurden ausschließlich im Fachbereich 1 berufen. Im Fachbereich 2 ist der Anteil der Professorinnen gleichgeblieben.

Neben allgemeinen Maßnahmen, die das Bewusstsein für die Themen Gender und Diversity verbessern und Frauen sowie Nachwuchskräfte fördern sollen, hat sich die TH Bingen folgende konkrete Ziele gesetzt:

- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers bis 2023
- Einführung von Gender Monitoring bis 2025
- Erhöhung des Studentinnenanteils in allen Bachelor-Studiengängen des Fachbereichs 2 sowie in den Studiengängen Energie- und Verfahrenstechnik und Regenerative Energiewirtschaft und Versorgungstechnik des Fachbereichs 1 um 3 % oder mehr bis 2027
- Erhöhung des Professorinnenanteils insgesamt um 3 % oder mehr bis 2027

Fachbereich 2 sowie die genannten verfahrenstechnischen Studiengänge des Fachbereichs 1 erarbeiten gemeinsam mit der dezentralen und/oder der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept, mit welchen Maßnahmen der Frauenanteil erhöht werden soll.

Diese Ziele sollen ein familiengerechteres Umfeld sicherstellen, eine bessere Datengrundlage zur Kontrolle der Maßnahmen schaffen und das Engagement der Fachbereiche zur Steigerung ihrer Attraktivität fördern.

B. Vorbemerkungen

1 Präambel / Preamble

Die Technische Hochschule Bingen (TH Bingen) verpflichtet sich, durch die im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen aktiv auf die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in der Hochschule hinzuwirken. Der Gleichstellungsplan 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 TH Bingen in allen Bereichen und Qualifikationsstufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Studier- und Arbeitssituation von Frauen zu verbessern.

In den Berichtszeitraum dieses Gleichstellungsplans fiel eine wegweisende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (siehe Infokasten auf Seite 8). Die bisherige Gleichstellung von Frauen und Männern in einem binären Geschlechterschema ist nicht mehr ausreichend, um alle Menschen adäquat miteinzubeziehen. Dies spiegelt sich in Teil E wider, wo unter anderem Maßnahmen Eingang gefunden haben, die nicht ausschließlich auf eine Förderung von Frauen abzielen, sondern die Vielfalt der Belegschaft und den Abbau von Benachteiligung insgesamt im Blick haben.

Die TH Bingen ist überzeugt, dass die Ausweitung des Gleichstellungsgedankens auf Vielfalt in der Belegschaft und den Abbau von Benachteiligungen verschiedener Gruppen eine sinnvolle Erweiterung ist, die ein gutes Miteinander fördert und zu einem gerechteren diskriminierungsfreieren Umfeld beiträgt.

The Bingen Technical University of Applied Sciences undertakes to use its best efforts to accomplish gender equality by implementing the measures described in the Equal Opportunities Plan. The Equal Opportunities Plan supplements and specifies in more detail the University's legal obligation to reduce the existing gap between genders and to actively promote women and support them in their career. The plan includes measures to increase the number of women on all levels and throughout all stages of their career where they are underrepresented. The objective is to create a fair and supportive environment for women who work or study at the Bingen Technical University of Applied Sciences.

During the reporting period of this Equal Opportunities Plan, the German Federal Constitutional Court issued a landmark decision regarding the so-called third gender option. In this decision, the Court determined that people not fitting into the binary category

of men and women have the same right to not be discriminated against as everybody else.

Measures formerly considered appropriate to promote equal opportunities for men and women in a binary gender system are no longer sufficient. This is reflected in part D which sets out measures that do not exclusively promote women but are designed to enhance the conditions for all members of the University and to reduce disadvantages and discrimination as a whole.

The Bingen Technical University of Applied Sciences is convinced that extending the idea of equal opportunities to all genders, including the concept of staff diversity and the reduction of biases and disadvantages for different groups of people, is the right way to create an innovative environment where everybody can thrive. The Bingen Technical University of Applied Sciences wishes to be an inclusive and fair workplace where its staff and students can be themselves without having to fear being discriminated against.

2 Rechtliche Grundlagen

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument zur Umsetzung des Ziels, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Laut § 2 Abs. 3 des Hochschulgesetzes¹ (HochSchG) von Rheinland-Pfalz gehört zu den Aufgaben einer Hochschule:

„(3) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie fördern die Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf und leisten einen Beitrag für gute Beschäftigungsbedingungen ihres Personals. [...] Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben berücksichtigen sie die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und verhindern oder beseitigen sie Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“

¹ Hochschulgesetz (HochSchG) vom 23. September 2020, zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.07.2021 (GVBl. S. 453), abgerufen am 20.10.2022 unter <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-HSchul-GRP2020rahmen>

Gemäß § 4 Abs. 2 HochSchG muss jede Hochschule

„[...] die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Phasen der Vorbereitung, Planung, Entscheidung und Durchführung einer Maßnahme berücksichtigen und in jeder Phase prüfen, ob und wie diese sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken kann (Gender-Mainstreaming).“

Um diese Ziele zu erreichen und die Pflichten umzusetzen, ist nach § 4 Abs. 10 HochSchG jede Hochschule

„[...] verpflichtet, alle sechs Jahre für die Dauer von sechs Jahren einen Gleichstellungsplan (§ 14 LGG) zu erstellen 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.“

Ergänzend zu festgelegten Fristen und Zielen ist dort der formale Prozess beschrieben, mit dem der Gleichstellungsplan zu erstellen und zu beschließen ist.

Die TH 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.

Leitbild der Technischen Hochschule Bingen

3 Ziel / Selbstverständnis der TH Bingen

Zur Kernaufgabe der TH Bingen zählen die Bereitstellung eines breit gefächerten Studienangebots in den naturwissenschaftlichen, technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen. Vor diesem Hintergrund betreibt die TH Bingen eine kontinuierliche Anpassung der Bereiche Lehre, Forschung und akademische Weiterbildung an die Entwicklung der Wissenschaft und Wirtschaft, was auch für die Beschäftigten Qualifizierungs- und Anpassungsbedarfe bedeutet.

Die TH Bingen hat weitreichende Möglichkeiten zu einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort geschaffen, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf signifikant verbessert. Sie sieht sich als eine „Organisation, die sich unter stets wechselnden Bedingungen und externen Anforderungen einem Prozess des Wandels und der Anpassung der internen Organisation verpflichtet sieht“².

Gleichzeitig steht die TH Bingen für Vernetzung und Verbindung in den Bereichen Regionale Vernetzung und Internationalität, Forschungs- und Anwendungsorientierung, Qualität und Innovation sowie Chancengleichheit und Individualität.

C. Datenteil

Im Berichtszeitraum dieses Gleichstellungsplans sind gleich zwei elementare Punkte zu beachten. Zum einen hat das Bundesverfassungsgericht 2017 eine wegweisende Entscheidung zur sogenannten „dritten Option“ erlassen (siehe Infokasten). Zum anderen veränderte der Ausbruch der COVID-19-Pandemie den Alltag der Hochschule und aller Menschen grundlegend.

Dies hatte zur Folge, dass der Gleichstellungsplan bestimmte Entwicklungen noch nicht berücksichtigen konnte. Die Angabe des Geschlechtseintrages „divers“ ist nur unter bestimmten Bedingungen möglich und der Anteil der Menschen, bei denen dieser Personenstand eingetragen ist, nimmt erst in den letzten Jahren zu. Im vorliegenden Berichtszeitraum erfolgte die Erhebung noch auf Basis von zwei Geschlechtern (männlich/weiblich). Für den nächsten Berichtszeitraum wird jedoch auch die dritte Option in die Statistik einfließen.

Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur „dritten Option“

In einem viel beachteten Urteil hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass das im Grundgesetz festgelegte Persönlichkeitsrecht auch die geschlechtliche Identität derjenigen schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

Das Gericht hat dem Gesetzgeber aufgegeben, die Eintragung der sogenannten dritten Option als Personenstand zu ermöglichen. Hierfür wurde vom Gesetzgeber die Bezeichnung „divers“ geschaffen.

*BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017
- 1 BvR 2019/16 -*

abgerufen am 31.08.2022 unter
http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html

² Leitbild, *Ziele und Werte*, abgerufen am 20.10.2022 unter <https://www.th-bingen.de/hochschule/th-auf-einen-blick/leitbild/>

Des Weiteren waren Lehre, Studium und Bewerbungsverfahren durch Infektionsschutzmaßnahmen erheblich eingeschränkt oder haben sich stark verändert. Für das Jahr 2020 sind die ausgewiesenen Daten also weniger repräsentativ, weil die COVID-19-Pandemie einen starken Einfluss hatte.

Gerade bei einer MINT-Hochschule wie der TH Bingen, die generell einen eher geringen Frauenanteil aufweisen, spielen Effekte wie die Corona-Pandemie und kleine Fallzahlen eine große Rolle, auch im Hinblick auf das Kaskadenmodell.

4 Zahlen, Daten, Fakten: Der Frauenanteil an der TH Bingen

Im Folgenden werden die Daten zu Gremien, zur Beschäftigungsstruktur und zur Studierendenschaft nach den Vorgaben im HochSchG sowie im Landesgleichstellungsgesetz³ (LGG) von Rheinland-Pfalz analysiert. Anschließend wird die Prognose um einen Maßnahmenanteil ergänzt, um die abschließend dargelegten Ziele zu erreichen.

4.1 Gremien

Das Kuratorium war in den Jahren 2015 bis 2020 nahezu paritätisch besetzt.

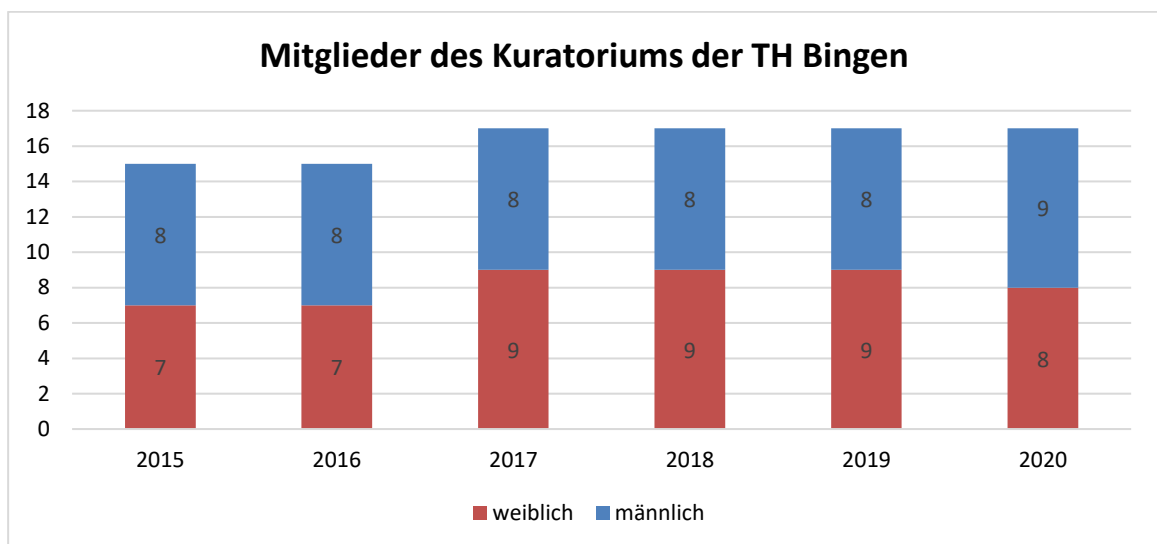


Abbildung 1: Mitglieder des Kuratoriums der TH Bingen, aufgeschlüsselt nach männlich und weiblich

³ Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22. Dezember 2015, zuletzt geändert durch Artikel 18 des Gesetzes vom 26.06.2020 (GVBl. S. 287), abgerufen am 31.08.2022 unter <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-GleichstGRP2015pIVZ>

Der Hochschulrat der TH Bingen setzte sich in den Jahren 2015 bis 2020 wie folgt zusammen:

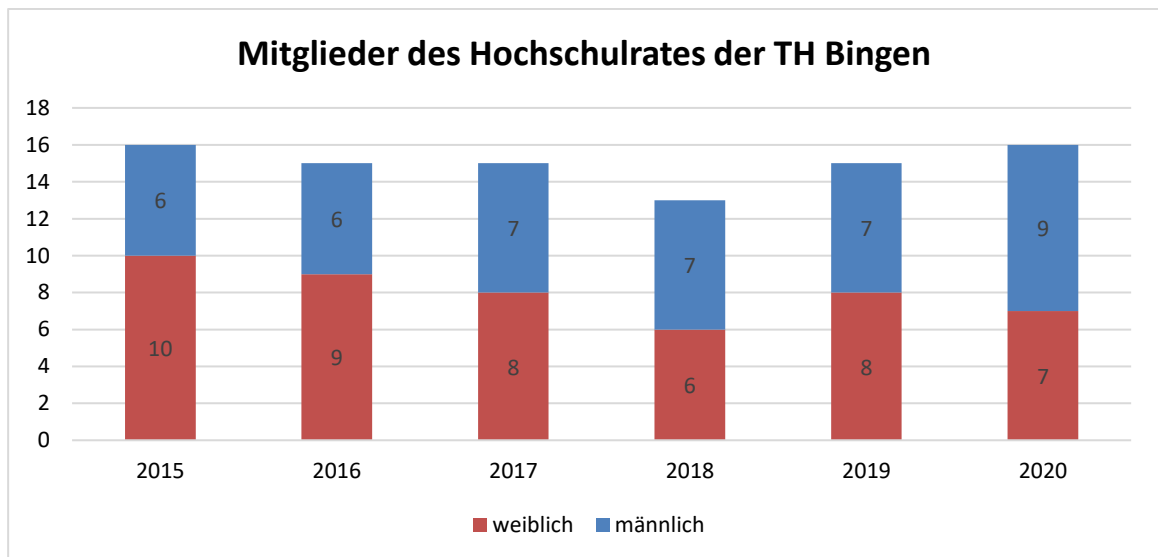


Abbildung 2: Mitglieder des Hochschulrates der TH Bingen, aufgeschlüsselt nach männlich und weiblich

In den Jahren 2015 bis 2017 waren Frauen im Hochschulrat noch überrepräsentiert. Seit 2018 hat sich der Trend eher umgekehrt. Es ist darauf zu achten, dass in den kommenden Jahren die Besetzung des Hochschulrates nicht männlich dominiert ist, sondern paritätisch erfolgt.

4.2 Beschäftigungsstruktur

Zur Analyse der Struktur und Entwicklung der Beschäftigtenzahlen wurden zahlreiche Merkmale jeweils getrennt nach zwei Geschlechtern erfasst (bitte beachten Sie den Hinweis zur dritten Geschlechtsoption unter C. Datenteil).

4.2.1 Beschäftigte

In der Gesamtzahl der Beschäftigten werden auch Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ausgewiesen. Nicht enthalten sind die Mitglieder der Hochschulleitung, die aus der Gruppe der Professor*innen stammen.

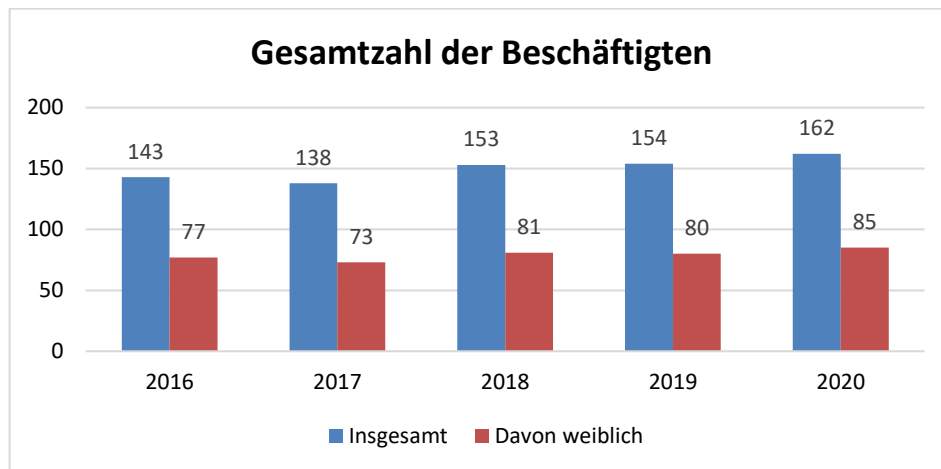


Abbildung 3: Anzahl Beschäftigte 2016 bis 2020 an der TH Bingen

Wie in Abbildung 3 zu erkennen ist, hat sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten geringfügig erhöht. Gegenüber 77 Frauen im Jahr 2016 lag die absolute Anzahl von Frauen im Jahr 2020 bei 85. Da in diesem Zeitraum die Zahl der Beschäftigten insgesamt gestiegen ist, ist der prozentuale Anteil weiblicher Mitarbeitender insgesamt jedoch um zwei Prozentpunkte gesunken (von 54 auf 52 %):

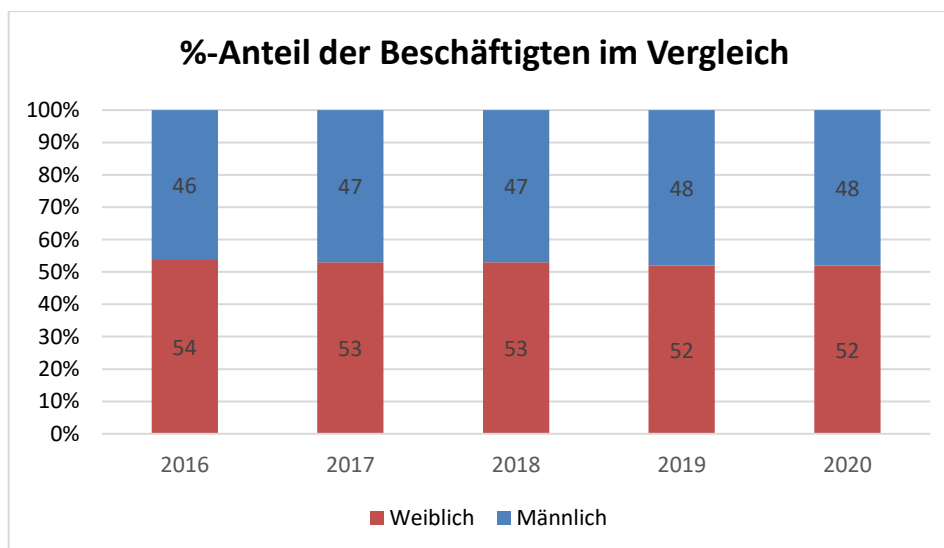


Abbildung 4: Prozentualer Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten 2016 bis 2020

Grundsätzlich liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen konstant knapp über 50 %. So ist erfreulicherweise festzuhalten, dass insgesamt bei der TH Bingen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht.

Bei Teilzeitbeschäftigungen ergibt sich folgendes Bild:

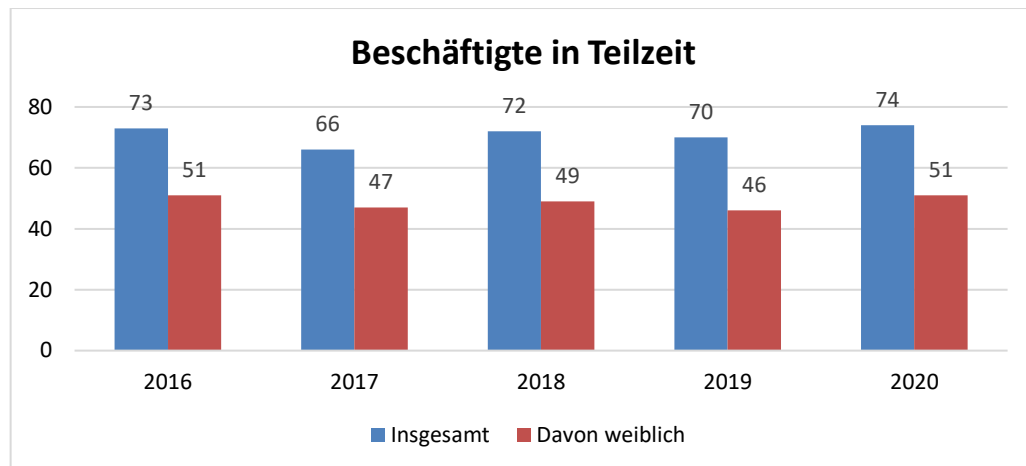


Abbildung 5: Beschäftigte in Teilzeit 2016 bis 2020

Die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitenden schwankt mit geringen Abweichungen um die Zahl 70. Auch der prozentuale Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten bleibt konstant im Bereich von 69 % mit geringen Abweichungen. Somit sind es hauptsächlich Frauen, die in Teilzeitbeschäftigungen arbeiten.

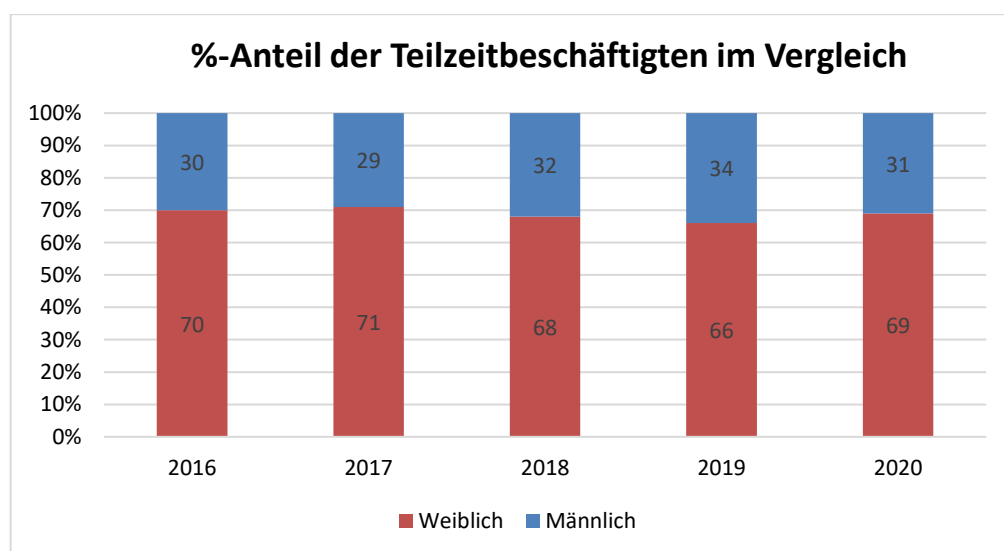


Abbildung 6: Prozentualer Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Teilzeit 2016 bis 2020

Von allen an der TH tätigen Personen ist ein kleiner Personenkreis in Vollzeit im Beamtenverhältnis beschäftigt. In der nachfolgenden Statistik sind Professor*innen nicht miteinbezogen. Auf sie wird gesondert unter 4.2.2 Professor*innen eingegangen.

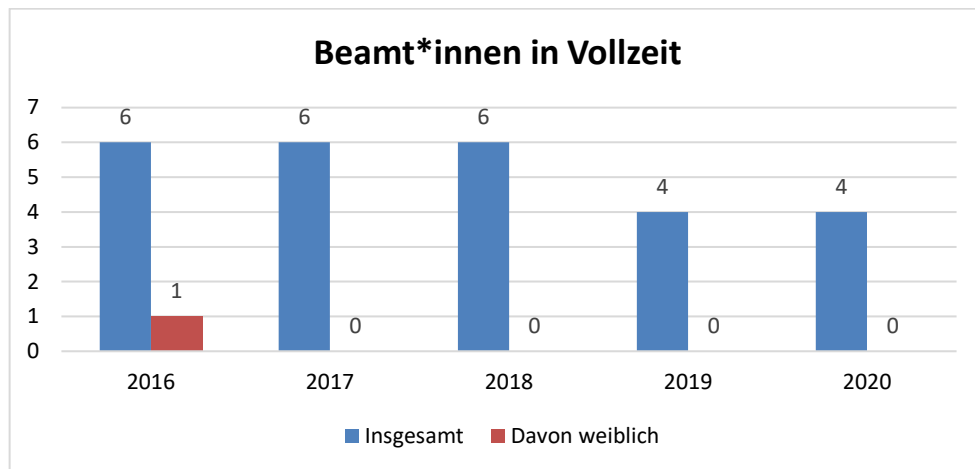


Abbildung 7: Beamt*innen in Vollzeit 2016 bis 2020

Während 2016 eine Beamtin in Vollzeit bei der TH Bingen beschäftigt war, waren in den nachfolgenden Jahren alle in Vollzeit tätigen Beamten männlich.

Im Jahr 2018 gab es eine weibliche Teilzeitkraft im Beamtenverhältnis, seitdem arbeiten jeweils ein Mann und eine Frau als verbeamtete Personen in Teilzeit.

Im Bereich der Ausbildung können wir eine erfreuliche Entwicklung feststellen:

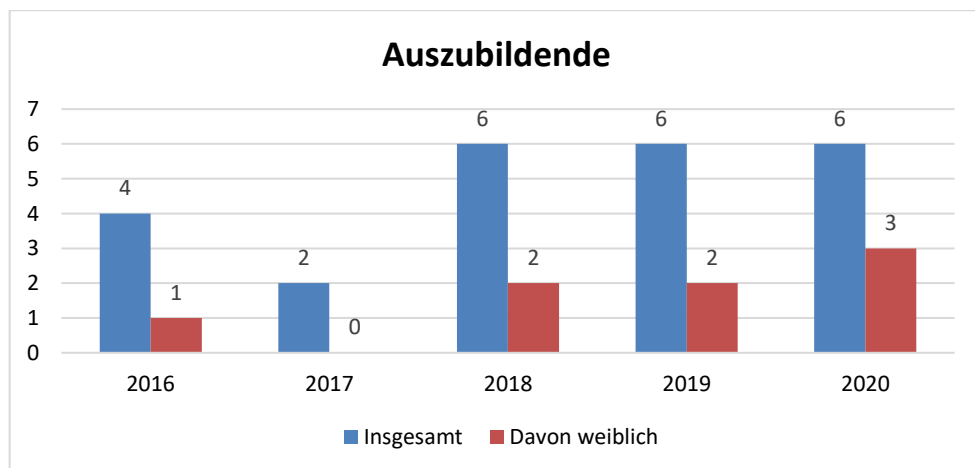


Abbildung 8: Auszubildende 2016 bis 2020

Die TH Bingen bildet nicht nur mehr Menschen aus, sie konnte außerdem den Anteil der weiblichen Auszubildenden von 25 % im Jahr 2016 auf 50 % steigern. Starke Schwankungen bzw. deutliche Veränderungen sind auf den kleinen Personenkreis der Auszubildenden zurückzuführen.

Auch die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist ein sehr kleiner Personenkreis, wodurch sich Schwankungen im prozentualen Bereich deutlich bemerkbar machen:

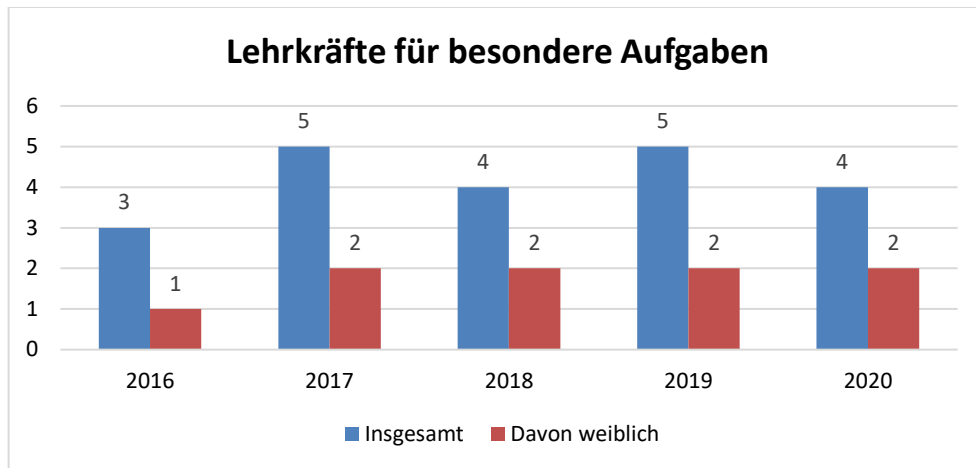


Abbildung 9: Lehrkräfte für besondere Aufgaben 2016 bis 2020

In den betrachteten Jahren startete die TH Bingen mit einem Anteil von 33 % an weiblichen Lehrkräften, welcher sich im Verlauf der Zeit bis 2020 zwischen 40 und 50 % einpendelte.

Zusammenfassend kann über die Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen Folgendes gesagt werden:

- Bei der erheblichen Unterrepräsentanz von Frauen als Beamtinnen muss gegen-gesteuert werden. Die Motivation, Frauen in den führenden Verwaltungsposi-tionen einzustellen, sollte verstärkt und ggf. durch Qualifizierungsangebote unter-stützt werden.
- Bei den Teilzeitbeschäftigten besteht eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen. Die TH Bingen ist bestrebt, Frauen, die eine Rückkehr in Vollzeitbeschäf-tigung suchen, zu unterstützen.
- Auf die Angebote eines Ausbildungsverhältnisses an der TH Bingen wurden ver-stärkt Frauen aufmerksam gemacht und entsprechend eingestellt.
- Der Anteil von Frauen bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben hat sich ver-bessert und es besteht ein fast ausgewogenes Verhältnis. Dadurch kann die Un-terrepräsentanz der weiblichen Professorinnen zwar nicht ausgeglichen werden, es gibt jedoch einige weibliche Vorbilder in der Lehre.

4.2.2 Professor*innen

In der folgenden Abbildung wird die Zahl der Professor*innen an der Hochschule insgesamt dargestellt, wobei die Professorinnen gesondert ausgewiesen werden. Hierbei sind die professoralen Mitglieder der Hochschulleitung eingeschlossen.

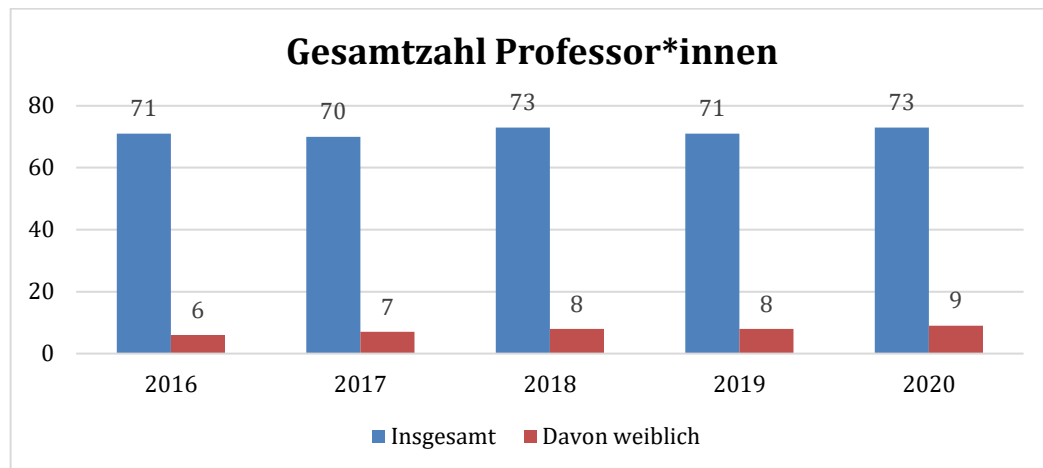


Abbildung 10: Gesamtzahl Professor*innen 2016 bis 2020 an der TH Bingen

Der Anteil der Professorinnen ist geringfügig gestiegen. Prozentual ergibt sich folgende Verteilung:

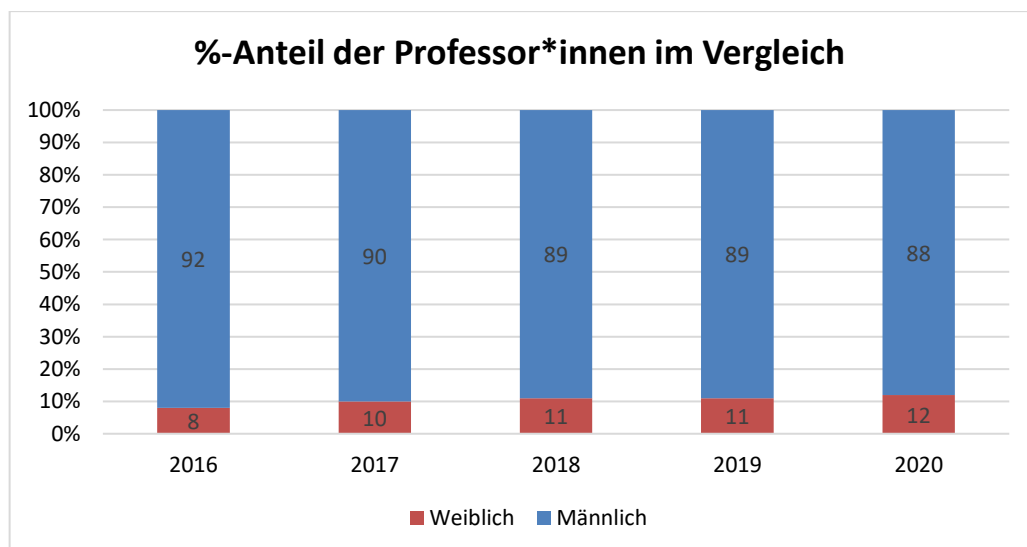


Abbildung 11: Prozentualer Anteil der Professorinnen und Professoren 2016 bis 2020

In der prozentualen Darstellung wird deutlich, dass der Anteil der Professorinnen von 8 % im Jahr 2016 auf 12 % im Jahr 2020 erhöht werden konnte, was eine Steigerung von 50 %

bedeutet. Aufgeschlüsselt nach den Fachbereichen (FB) ist ein deutlicher Unterschied erkennbar:

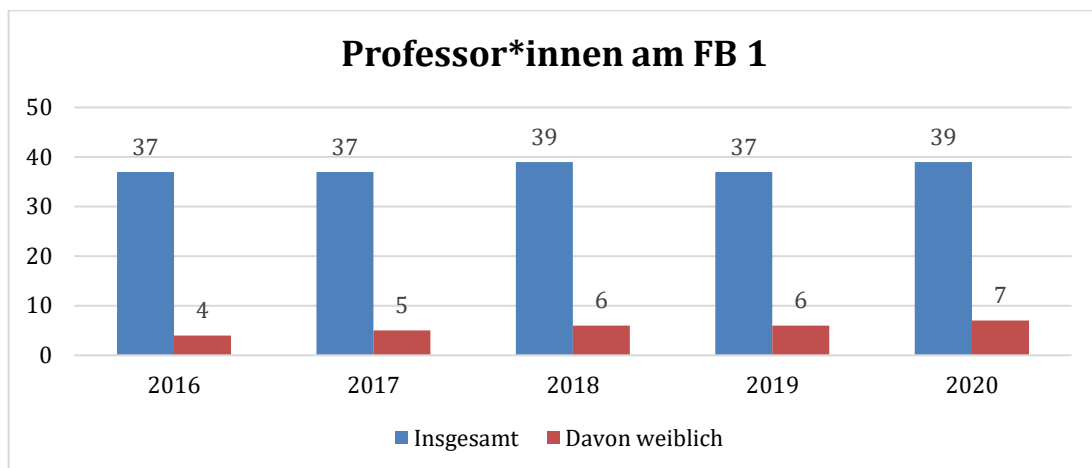


Abbildung 12: Professor*innen 2016 bis 2020 am FB 1

Auch wenn die Anzahl der Professorinnen mit 7 Frauen im Jahr 2020 weiterhin gering ist, hat sich der Frauenanteil in diesem Fachbereich fast verdoppelt.

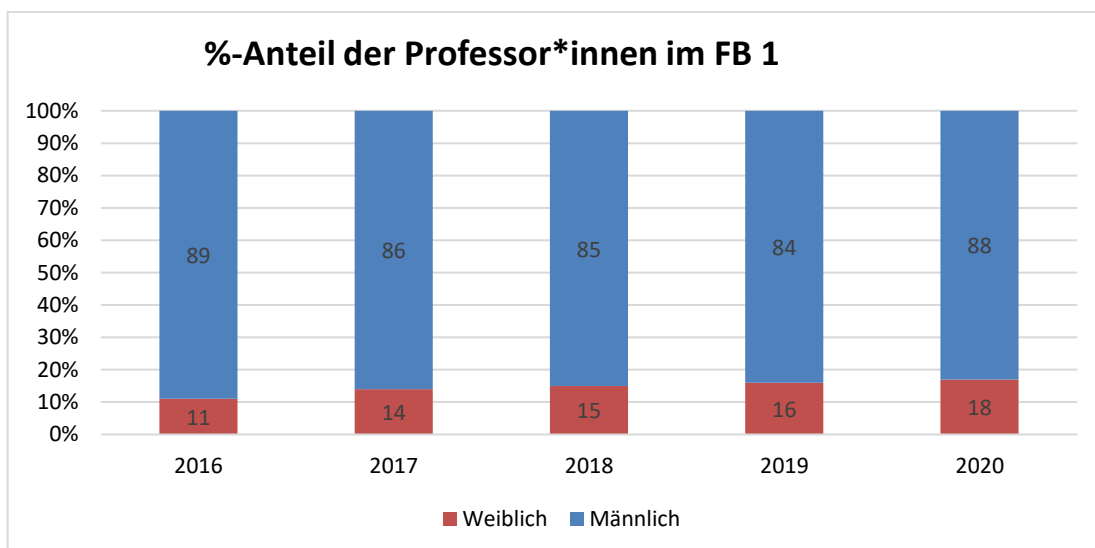


Abbildung 13: Prozentualer Anteil der Professorinnen und Professoren im FB 1

Im FB 2 sind die Verhältnisse gleichgeblieben.

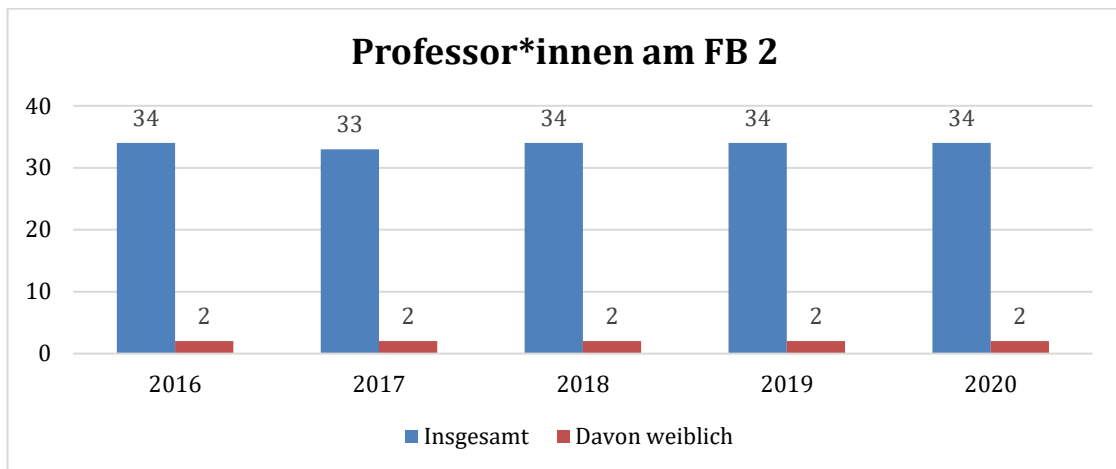


Abbildung 14: Professor*innen 2016 bis 2020 am FB 2

Hier gibt es konstant zwei Professorinnen und 34 Professoren, was einem Frauenanteil von 6 % entspricht:

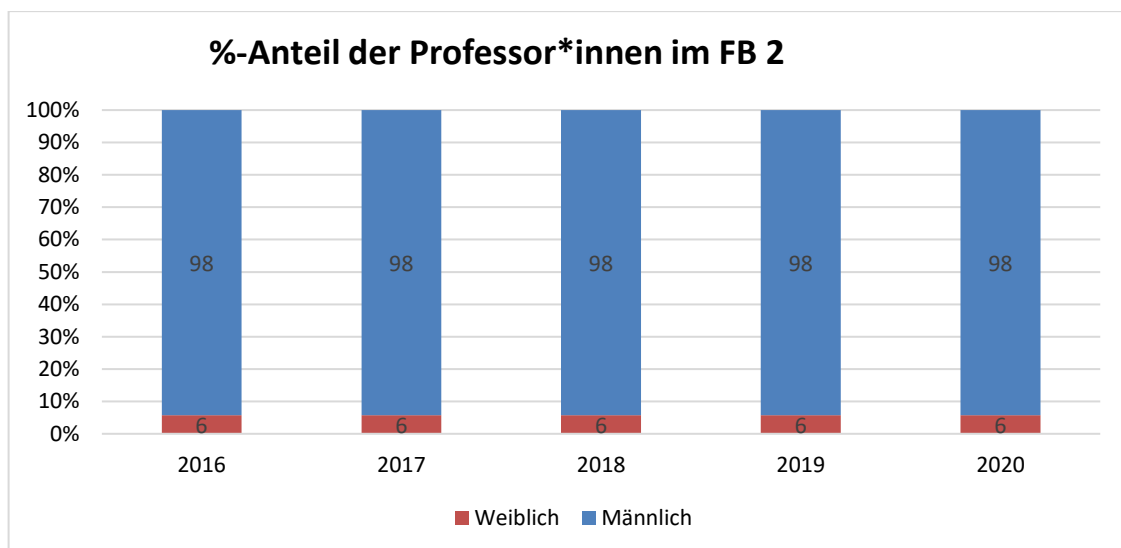


Abbildung 15: Prozentualer Anteil der Professorinnen und Professoren im FB 2

Trotz beträchtlicher Unterschiede zwischen beiden Fachbereichen ist insgesamt eine erhebliche Unterrepräsentanz beim Anteil der Professorinnen festzustellen. Auch frei gewordene Stellen konnten nicht durch eine Frau besetzt werden, was zum Teil der Lage auf dem Arbeitsmarkt entspricht, aber auch daran liegt, dass keine Bewerbungen von Frauen eingegangen sind.

In den Bereichen Technik und Informatik (FB 2) sind Frauen in den Professuren kaum vertreten, was auch die Bewerbungssituation widerspiegelt. Obwohl der Anteil an Professorinnen in den Fächern des FB 1 etwas anders aussieht, ist eine Unterrepräsentanz auch hier eklatant. Die TH Bingen wird weiterhin Maßnahmen ergreifen, Bewerbungen von Frauen zu fördern (siehe Maßnahmenteil unter 6.4). Auch ist gezielt darauf zu achten, dass bei Bewerbungen der Fachbereiche um Neubesetzungen das Thema „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren“ eine Rolle bei der Zuteilung spielt.

4.2.3 Hochschulleitung

Über die vergangenen Jahre hat sich die Zusammensetzung der Hochschulleitung wie folgt entwickelt:

Jahr	Präsident*in	Vize-präsid. 1	Vize-präsid. 2	Kanzler*in
2016	m	w	m	w
2017	m	w	m	m
2018	m	w	m	m
2019	m	w	m	m
2020	m	m	m	m

Abbildung 16: Übersicht Geschlecht der Präsident*innen, Vizepräsident*innen und Kanzler*innen von 2016 bis 2020

Daraus ergibt sich folgende Geschlechterverteilung in der Hochschulleitung:

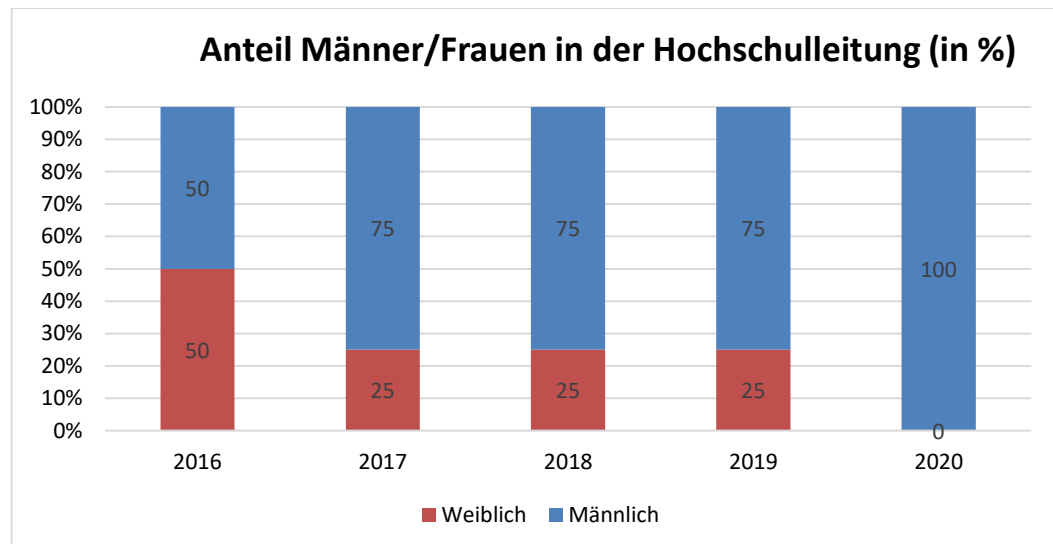


Abbildung 17: Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in der Hochschulleitung

Bei dem sehr kleinen Kreis der Hochschulleitung (4 Personen) fallen Veränderungen stark ins Gewicht. Von der ausgeglichenen Geschlechterverteilung im Jahr 2016 kommt es so zu einer drastischen Unter- bzw. Nichtrepräsentation im Jahr 2020.

Mit der Neubesetzung der Stelle des*der Präsident*in sowie der Hochschulleitung bzw. des Präsidiums zum Wintersemester 2021 sind hier Veränderungen möglich und werden im nächsten Berichtszeitraum (Gender Monitoring vgl. Maßnahmen) eingearbeitet.

Anmerkung: Im Wintersemester 2021 wurde eine Frau zur neuen Präsidentin gewählt. Entgegen dem hier dargestellten Trend zu weniger Frauen in der Hochschulleitung ist dies als positives Zeichen zu werten.

4.2.4 Entfristungen

Dem Thema Befristungen bzw. Entfristungen kommt im Bereich Frauenförderung eine hohe Bedeutung zu, da vergleichsweise viele Qualifizierungsstellen mit Frauen besetzt sind. Konnten im Erhebungszeitraum 2012 bis 2015 noch viele Stellen im wissenschaftlichen Bereich entfristet werden (vgl. Gleichstellungsplan 2015 bis 2020), so sind im Erhebungszeitraum 2016 bis 2020 viele Stellen im Bereich der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten entfristet worden.

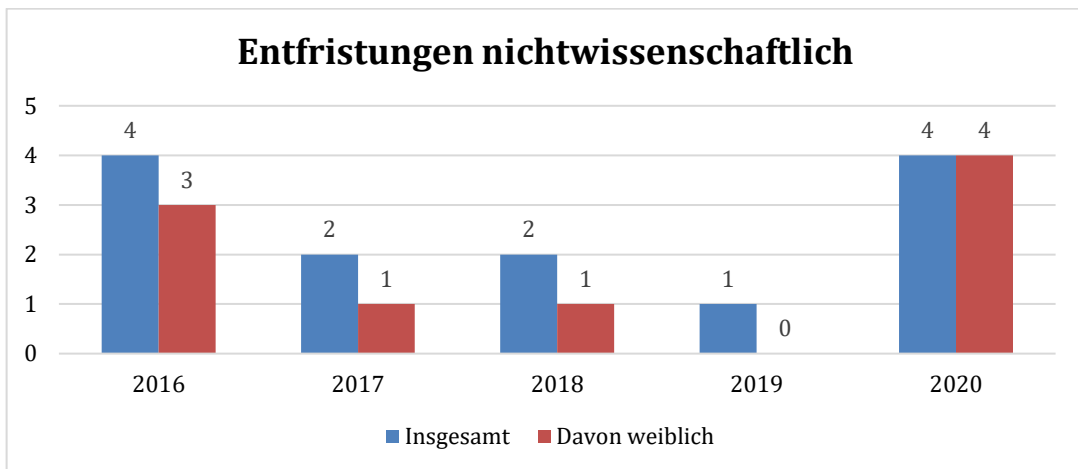


Abbildung 18: Entfristungen im nichtwissenschaftlichen Bereich 2016 bis 2020

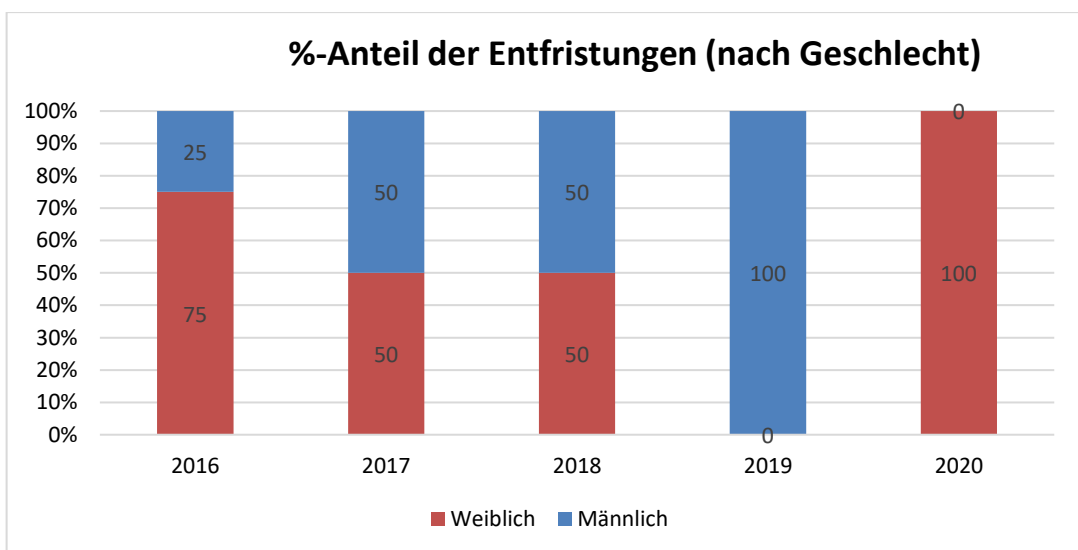


Abbildung 19: Prozentuale Verteilung von Männern und Frauen, deren Stellen entfristet wurden

Die prozentuale Verteilung zeigt deutlich, dass insbesondere Frauen von Entfristungen nichtwissenschaftlicher Stellen profitiert haben. Im wissenschaftlichen Bereich wurde hingegen nur eine Stelle entfristet (2017), die Stelle war mit einem Mann besetzt.

4.2.5 Bewerbungen

Um den Anteil weiblicher Beschäftigter zu erhöhen, wurden im Erhebungszeitraum die Zahlen zu den Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen bzw. Professuren erfasst und analysiert.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Anzahl der Bewerbungsverfahren insgesamt zugenommen hat:

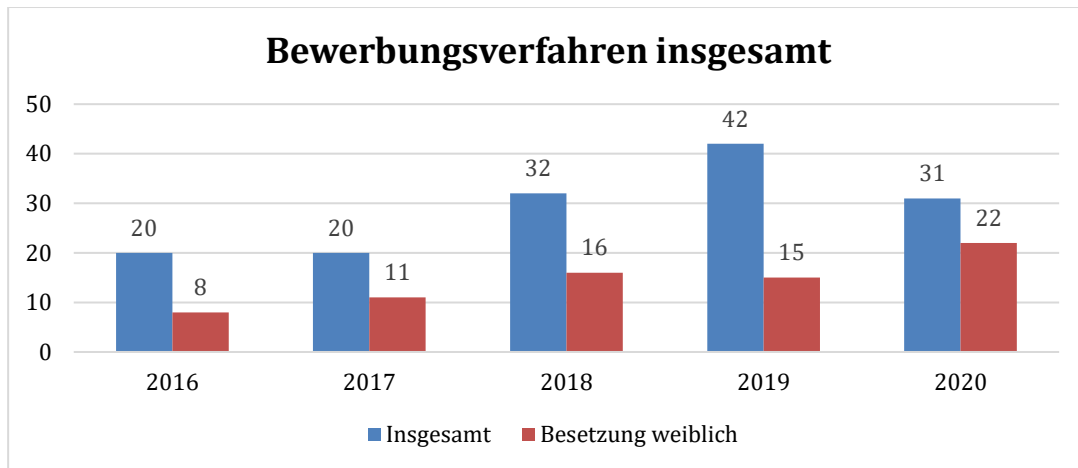


Abbildung 20: Anzahl Bewerbungsverfahren (Beschäftigte und Professoren) insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Stellen

Die prozentualen Anteile bei Bewerbungen und Besetzungen der ausgeschriebenen Stellen bzw. Professuren mit weiblichen Kandidatinnen ist hier ebenfalls aussagekräftig.

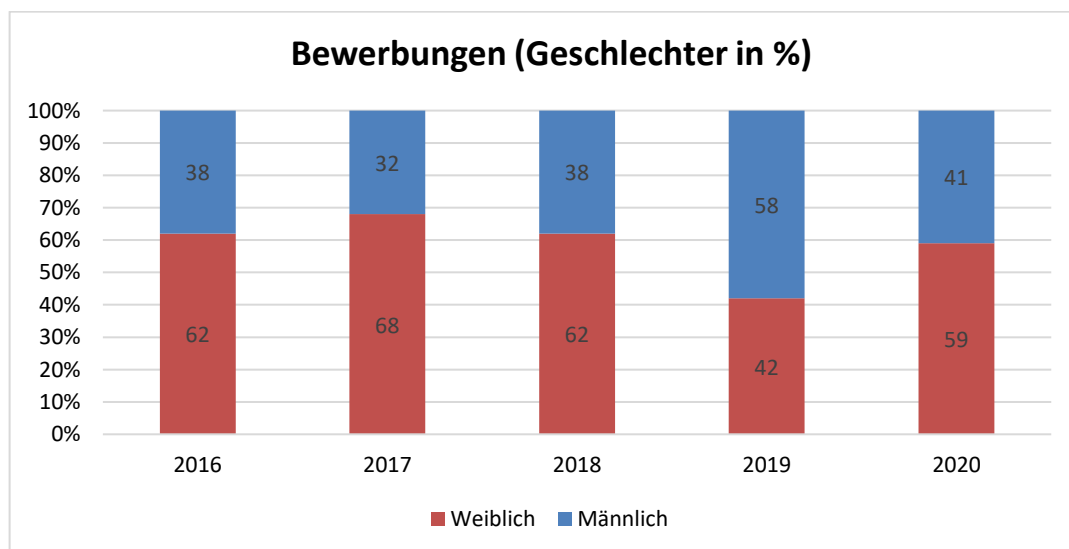


Abbildung 21: Prozentuale Verteilung der eingegangenen Bewerbungen von Männern und Frauen

Während sich zwischen 2016 und 2018 mehrheitlich Frauen (über 60 %) auf Positionen an der TH Bingen beworben haben, ist 2019 ein deutlicher Rückgang an Bewerberinnen festzustellen. 2020 ist die Zahl der Bewerberinnen wieder gestiegen, hat jedoch nicht das Niveau der Spitzenjahre erreicht.

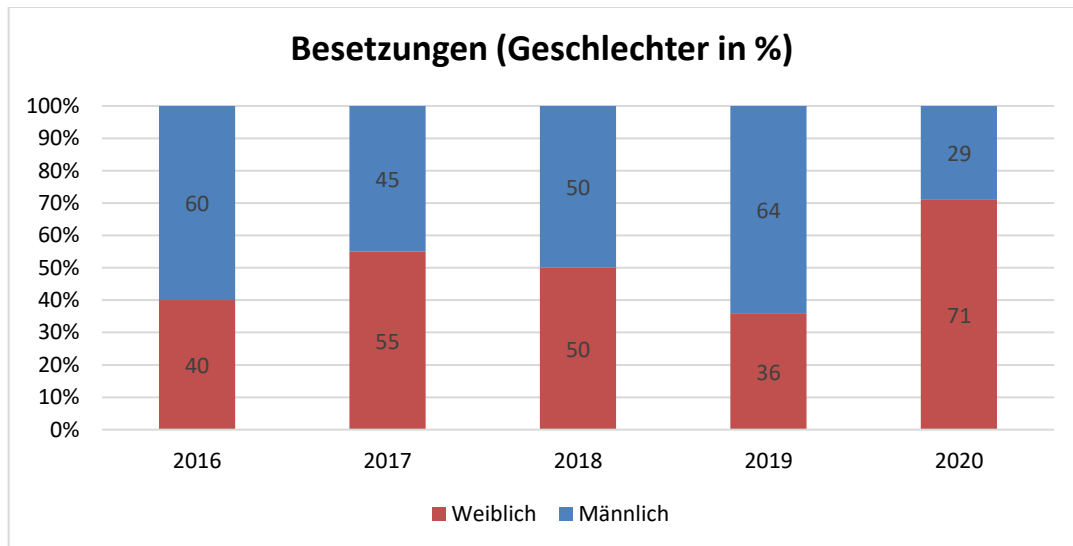


Abbildung 22: Prozentuale Verteilung der Besetzungen mit Männern und Frauen

Bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stellen bietet sich in den einzelnen Jahren ein sehr unterschiedliches Bild. Während 2018 die ausgeschriebenen Stellen zu 55 % mit Frauen besetzt wurden, lag der Frauenanteil in den Jahren 2016 und 2019 bei 40 % bzw. 36 %. Im Jahr 2020 wurden sogar 71 % der Stellen mit Frauen besetzt. Im selben Jahr gab es darüber hinaus sieben weitere Verfahren, die ohne Besetzung der jeweiligen Stelle endeten. In diesen Verfahren gingen insgesamt 51 Bewerbungen ein, 25 davon von Frauen (49 %).

Bei Professuren ist zwischen Fachbereich 1 – Life Sciences and Engineering und Fachbereich 2 – Technik, Informatik und Wirtschaft zu unterscheiden. In den nachfolgenden Grafiken ist das Jahr 2020 nicht ausgewiesen, weil dort keine Auslobung stattgefunden hat.

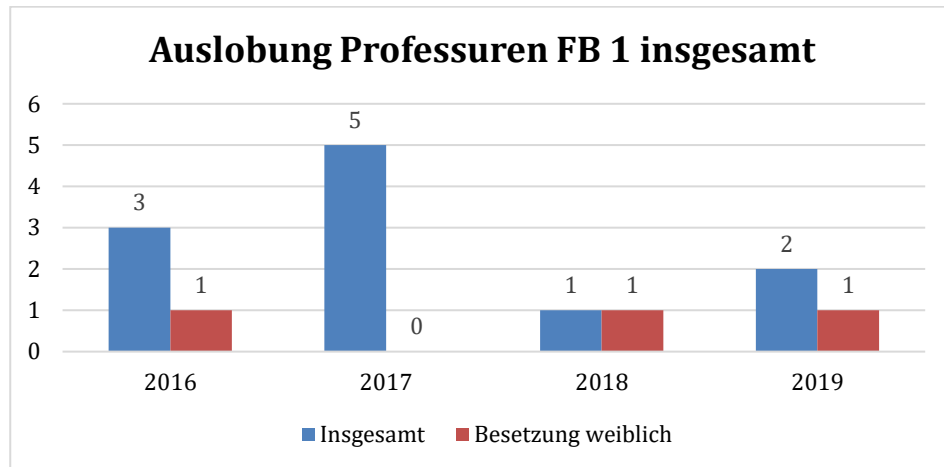


Abbildung 23: Anzahl Auslobungen Professuren am FB 1 insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Professuren

Wie **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** deutlich zeigt, sticht das Jahr 2017 heraus: Nicht nur wurden in diesem Jahr die meisten Professuren ausgelobt, es wurde auch keine einzige dieser Stellen mit einer Frau besetzt. Dies gilt es zu beobachten und mit Maßnahmen zu begleiten. Insbesondere geschlechtergerechte Berufungsverfahren (siehe hierzu 6.4.3) sollten hier einen positiven Einfluss haben.

In den nachfolgenden Jahren zeigt sich erfreulicherweise ein positiver Trend. So gingen im Jahr 2019 40 % der Bewerbungen von Frauen ein, was eine deutliche Steigerung gegenüber den Vorjahren mit sehr geringen Bewerberinnenzahlen darstellt.

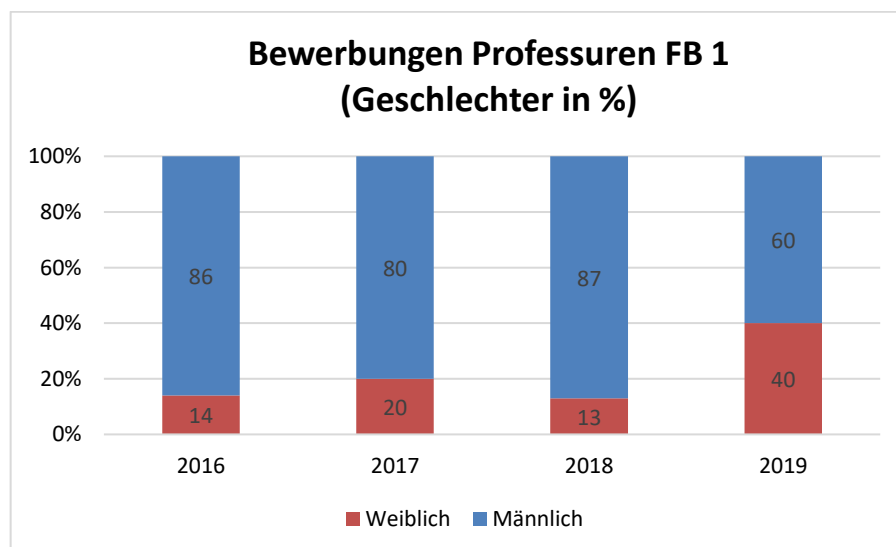


Abbildung 24: Prozentuale Verteilung der eingegangenen Bewerbungen von Männern und Frauen für Professuren am FB 1

Wie den vorstehenden Abbildungen zu entnehmen ist, hat sich in den vergangenen Jahren nur eine geringe Anzahl an Frauen auf Professuren beworben. Dementsprechend wurden nur wenige Professorinnen berufen. 2018 und 2019 wurden deutlich weniger Professuren ausgelobt, dafür war auch die Lücke zwischen weiblichen und männlichen Besetzungen weniger ausgeprägt.

Im FB 2 wurde im betrachteten Zeitraum nur eine einzige Professur ausgelobt, für die insgesamt nur vier Bewerbungen eingegangen sind. Es hat sich keine Frau beworben und die Professur wurde mit einem Mann besetzt.

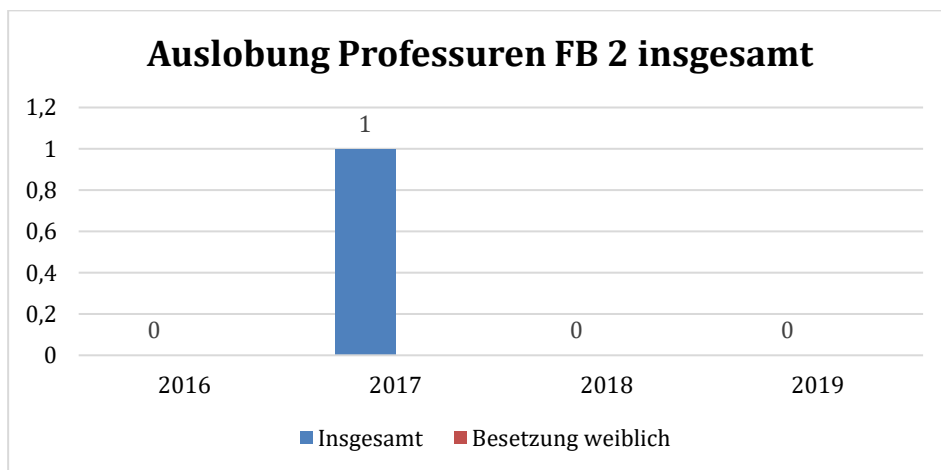


Abbildung 25: Anzahl Auslobungen Professuren am FB 2 insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Professuren

Auch hier könnten geschlechtergerechtere Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren einen positiven Trend begründen. Darauf wird im Maßnahmenteil noch einmal eingegangen werden.

Des Weiteren sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu betrachten. Im FB 1 stellen sich die Zahlen wie folgt dar:

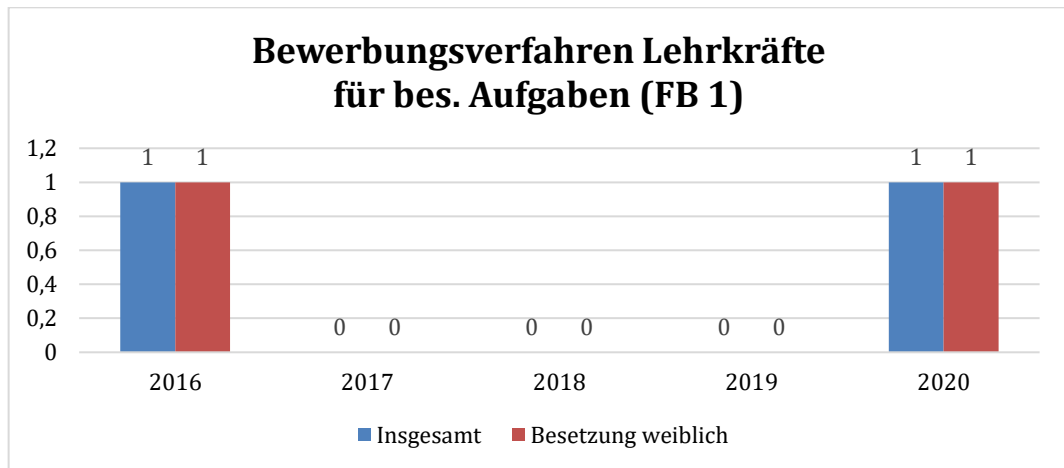


Abbildung 26: Anzahl Bewerbungsverfahren Lehrkräfte für besondere Aufgaben am FB 1 insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Stellen

Am FB 1 wurde 2016 und 2020 je eine Lehrkraft für besondere Aufgaben gesucht und die Stelle jeweils mit einer weiblichen Kandidatin besetzt.

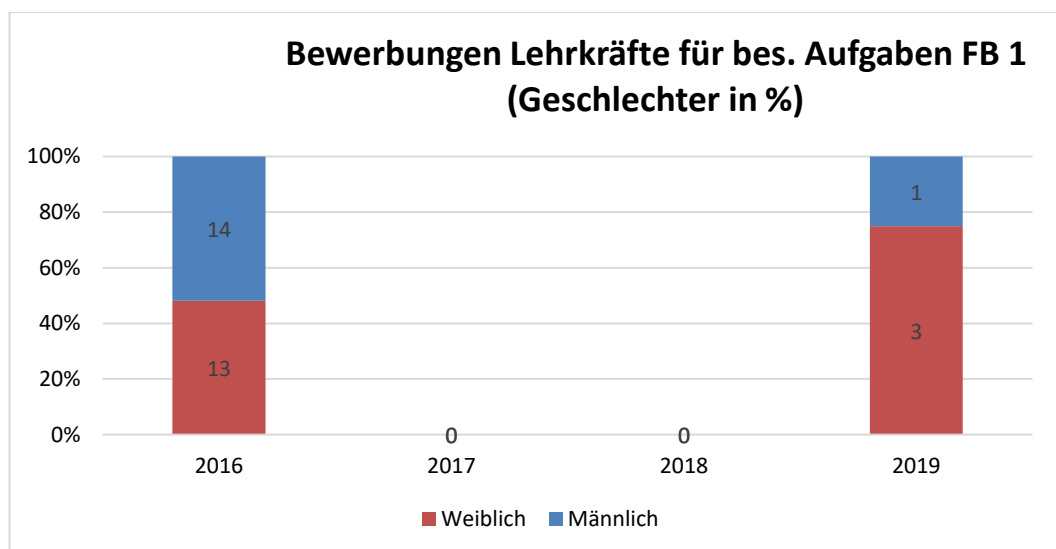


Abbildung 27: Prozentuale Verteilung der eingegangenen Bewerbungen von Männern und Frauen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (FB 1)

In den beiden Bewerbungsverfahren für Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bzw. eine höhere Bewerbungsquote von Frauen festzustellen.

Am FB 2 wurden ebenfalls in den vergangenen Jahren zwei Lehrkräfte für besondere Aufgaben gesucht.

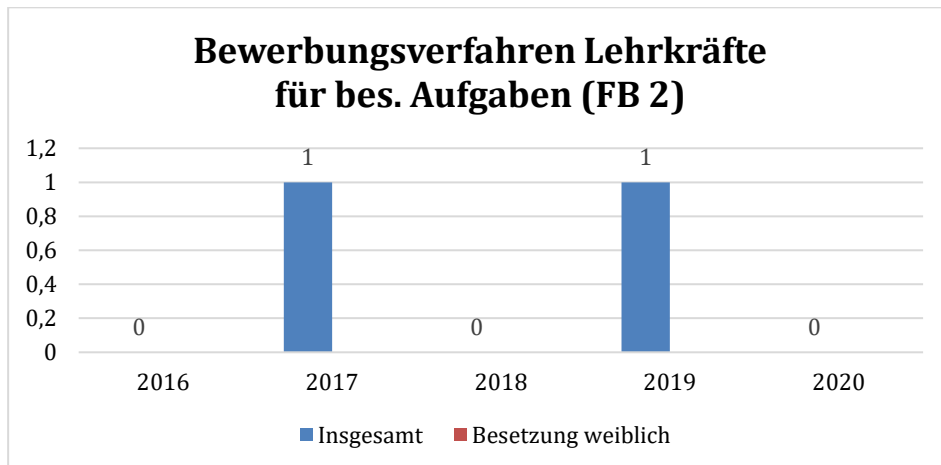


Abbildung 28: Anzahl Bewerbungsverfahren Lehrkräfte für besondere Aufgaben am FB 2 insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Stellen

Es zeigt sich erneut, dass für den FB 2 keine einzige Bewerbung einer Frau eingegangen ist und somit nur männliche Kandidaten in Frage kamen. Die Entwicklung im FB 2 ist generell zu beobachten und mit Maßnahmen zu flankieren.

4.3 Studierendenstruktur

4.3.1 Studierende

Die Zahlen der Studierenden an der TH Bingen wurden semesterweise erhoben. Für das Jahr 2015 ist jeweils nur das Wintersemester (WiSe) berücksichtigt. Bei der Zahl der Studienanfänger*innen wurden die Daten des ersten Fachsemesters berücksichtigt.

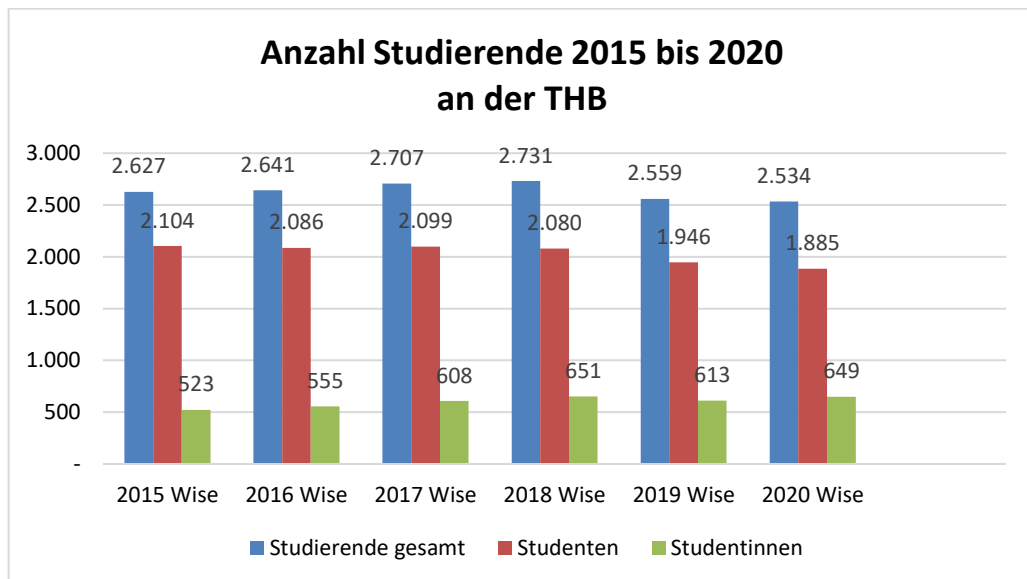


Abbildung 29: Anzahl Studierende 2015 bis 2020 an der TH Bingen jeweils zum Wintersemester

Von 2015 bis 2018 ist ein stetiger Anstieg der Gesamtzahl der Studierenden zu erkennen. Auch bei den Studentinnen zeigt sich dieser Anstieg. Mit der Corona-Pandemie sank die Gesamtzahl der Studierenden, während die Zahl der Studentinnen keinen Einbruch erkennen lässt. Im Jahr 2015 gab es insgesamt 2627 Studierende, davon 523 Studentinnen; 2018 gab es 2731 Studierende, davon 651 Studentinnen; und 2020 gab es 2534 Studierende, davon 649 Studentinnen. Obwohl Studentinnen an der TH Bingen stark unterrepräsentiert sind, ist eine stetige Steigerung erkennbar.

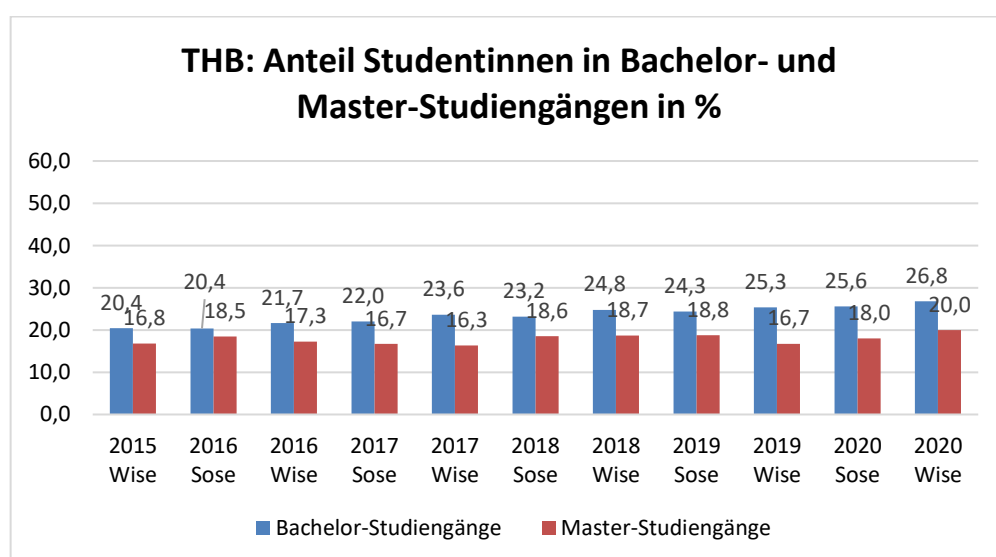


Abbildung 30: Anteil Studentinnen an der TH Bingen in Bachelor- und Master-Studiengängen in %

Die prozentuale Verteilung der Studentinnen auf Bachelor- und Masterstudiengänge lässt im Bachelor-Bereich eine stetige Steigerung von 20,4 % im Wintersemester 2015 auf 26,8 % im Wintersemester 2020 erkennen. Im Masterbereich schwankt der Anteil an Studentinnen im Bereich von 16 bis 20 %.

Auf die Fachbereiche bezogen ergibt sich die nachfolgende Darstellung der Studentinnen in den Bachelor- bzw. Master-Studiengängen für den betrachteten Zeitraum. Dabei muss der Studiengang Angewandte Bioinformatik getrennt betrachtet werden, da er beiden Fachbereichen zu 50 % zugeordnet werden muss. Die berufs- und ausbildungsintegrierten Studiengänge wurden nicht berücksichtigt, weil dafür die Ausbildungsbetriebe verantwortlich sind. Zudem wurden nur die Studiengänge einbezogen, die über den gesamten Zeitraum angeboten wurden.

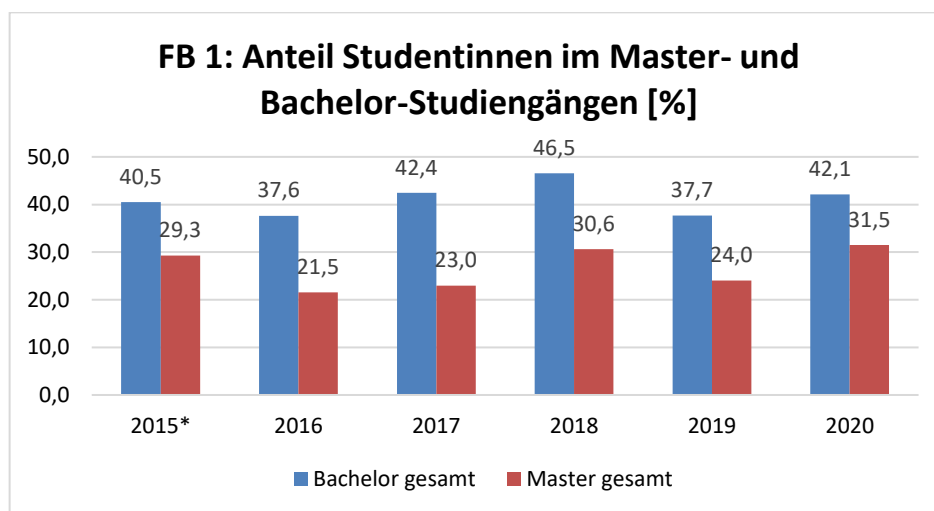


Abbildung 31: Anteil Studentinnen im FB 1 in Bachelor- und Master-Studiengängen in %

Im FB 1 liegt der Anteil der Studentinnen in den Bachelor-Studiengängen zwischen 37,6 und 46,5 %. In den Master-Studiengängen des FB 1 schwankt der Anteil an Studentinnen zwischen 21,5 und 31,5 %. Die Kurven verlaufen nahezu parallel.

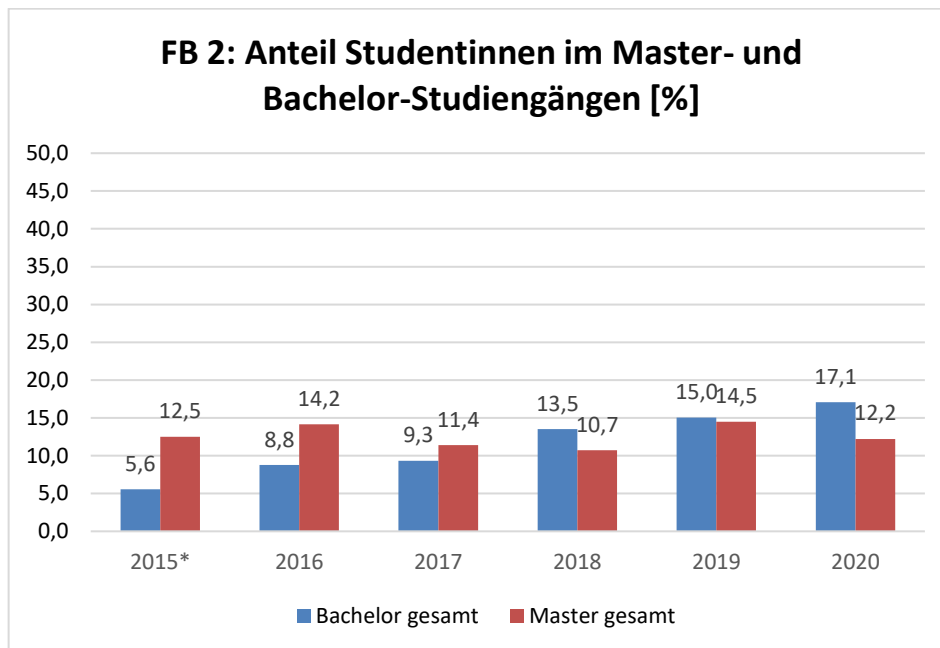


Abbildung 32: Anteil Studentinnen im FB 2 in Bachelor- und Master-Studiengängen in %

Im FB 2 ist der Prozentsatz der Studentinnen wesentlich niedriger. Insgesamt liegt er für die Bachelor-Studiengänge unter 20 %, wobei festzustellen ist, dass er im betrachteten Zeitraum von 5,6 % auf 17,1 % gesteigert werden konnte. Die Master-Studiengänge weisen insgesamt einen Anteil an Studentinnen unter 15 % auf. Im FB 2 sind die weiblichen Studierenden stark unterrepräsentiert.

Im Folgenden wird die Verteilung der Anteile der Studentinnen auf die verschiedenen Studiengänge dargestellt.

- Fachbereich 1:

In den Bachelor-Studiengängen wurden die Angaben für die Biotechnik mit denen der Biotechnologie, für die Energie- und Prozesstechnik mit denen der Energie- und Verfahrenstechnik sowie die Regenerative Energiewirtschaft mit denen der Regenerativen Energiewirtschaft und Versorgungstechnik fortgeführt.

Es ist festzustellen, dass die Studiengänge Umweltschutz, Klimaschutz und Klimaanpassung sowie die Biotechnologie den wesentlichen Anteil an Studentinnen im FB 1 generieren. In den Studiengängen Energie- und Verfahrenstechnik sowie Regenerative Energiewirtschaft und Versorgungstechnik sind auch im FB 1 die weiblichen Studierenden unterrepräsentiert.

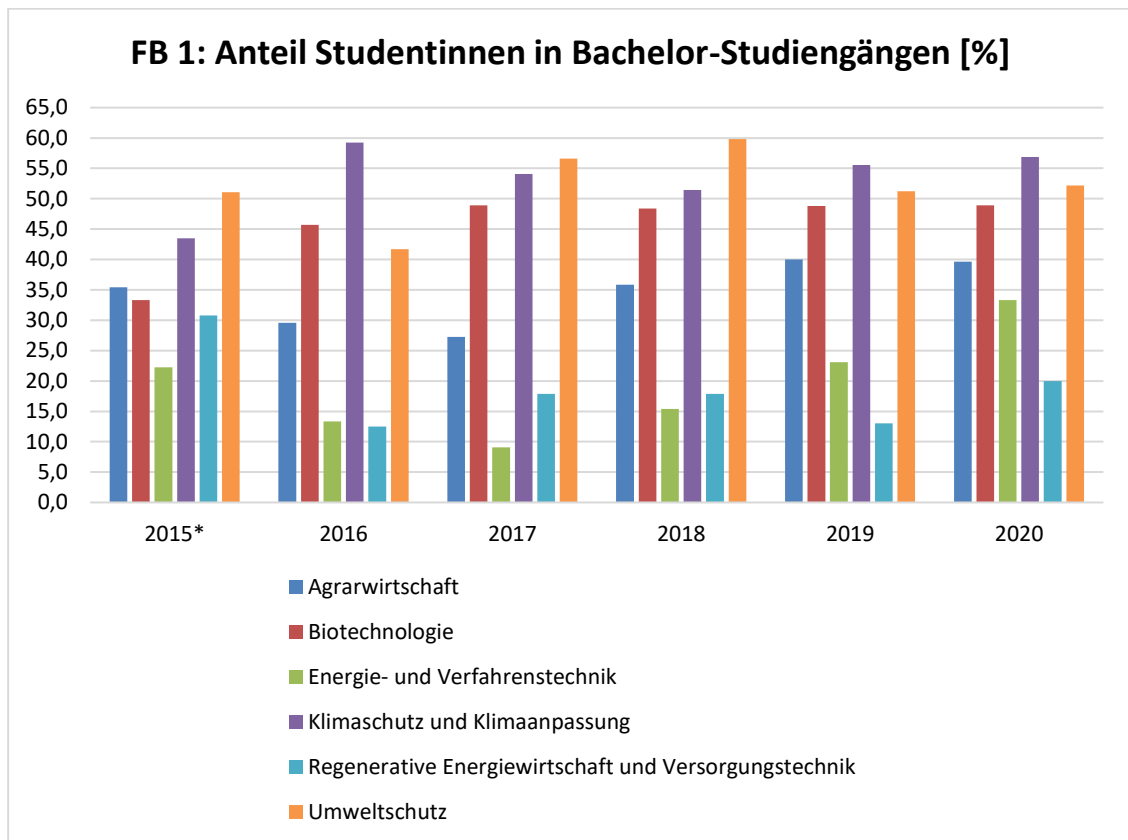


Abbildung 33: Anteil Studentinnen im FB 1 in Bachelor-Studiengängen in %

Auch bei der Betrachtung des Anteils der Studentinnen in den Master-Studiengängen zeigt sich, dass der Anteil an weiblichen Studierenden im Wesentlichen durch die Studiengänge Agrarwirtschaft und Umweltschutz zustande kommt. Berücksichtigt werden muss auch, dass die Zahl der Studierenden in den Master-Studiengängen insgesamt sehr niedrig (z. B. 2020: Gesamtzahl Studierende = 108 mit insgesamt 34 Studentinnen verteilt über alle vier Studiengänge) ist. Der großen Streuung und der kleinen Fallzahl geschuldet hat dieses Ergebnis nur eine eingeschränkte Aussagekraft.

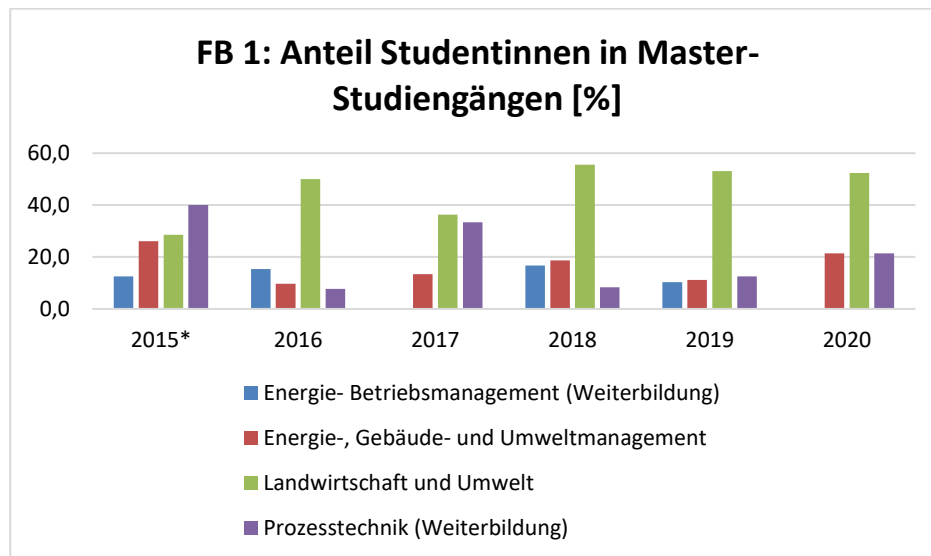


Abbildung 34: Anteil Studentinnen im FB 1 in Master-Studiengängen in %

- Fachbereich 2:

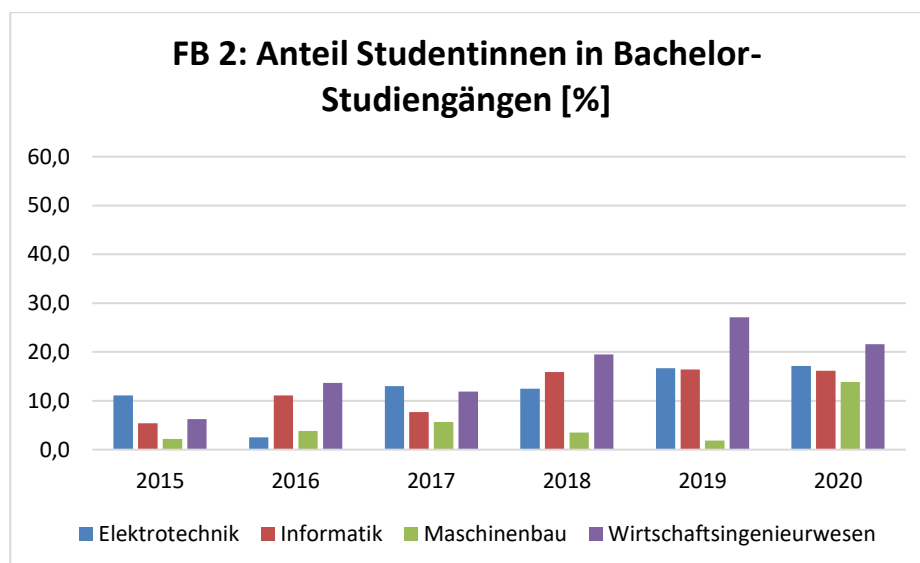


Abbildung 35: Anteil Studentinnen im FB 2 in Bachelor-Studiengängen in %

Wie bereits bei der Gesamtzahl der Studentinnen im FB 2 festgestellt, ist der Anteil an weiblichen Studierenden sehr niedrig und stützt sich im Wesentlichen durch den Studiengang Wirtschaftsingenieurwissenschaften.

In den Master-Studiengängen wurden die Angaben zu den Informationssystemen mit denen der Informatik und die der Mechatronik und Automobilsysteme mit denen des

Maschinenbau weitergeführt. Die aktuelle Bezeichnung bzw. die in der Darstellung gewählte Bezeichnung des Studiengangs ist unterstrichen.

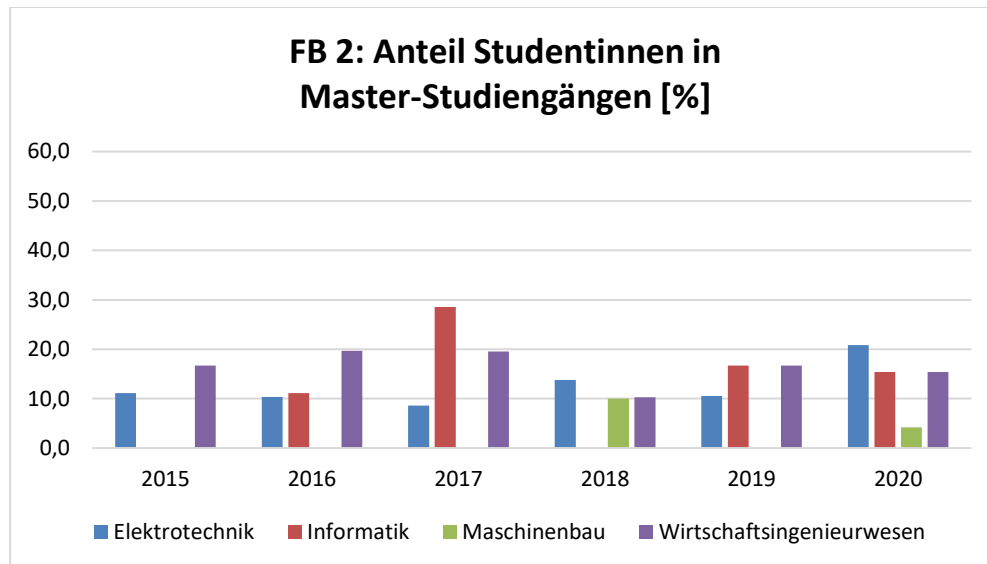


Abbildung 36: Anteil Studentinnen im FB 2 in Master-Studiengängen in %

Auch hier muss berücksichtigt werden, dass die Zahl der Studierenden in den Master-Studiengängen insgesamt sehr niedrig (z. B. 2020: Gesamtzahl Studierende = 90 mit insgesamt 11 Studentinnen verteilt über alle vier Studiengänge) ist. Der großen Streuung und der kleinen Fallzahl geschuldet hat dieses Ergebnis nur eine eingeschränkte Aussagekraft.

- Studiengang Angewandte Bioinformatik:

Im Studiengang Angewandte Bioinformatik schwankt der Anteil der Studentinnen sehr stark. Es konnte eine kontinuierliche Steigerung von 12,0 % im Jahr 2015 auf 47,4 % im Jahr 2019 erzielt werden. Die Abnahme des Anteils im Jahr 2020 könnte evtl. durch die Pandemie verursacht sein.

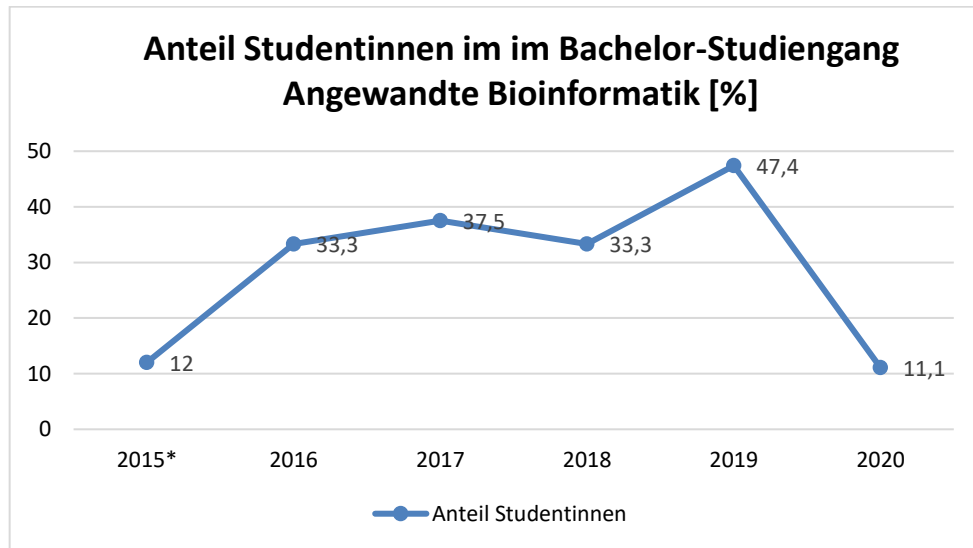


Abbildung 37: Anteil Studentinnen im Bachelor-Studiengang Angewandte Bioinformatik in %

4.3.2 Absolvent*innen

Bei den Studierenden, die das Studium abschließen, zeigt sich im Bachelorbereich eine Annäherung zwischen den prozentualen Anteilen der Geschlechter.

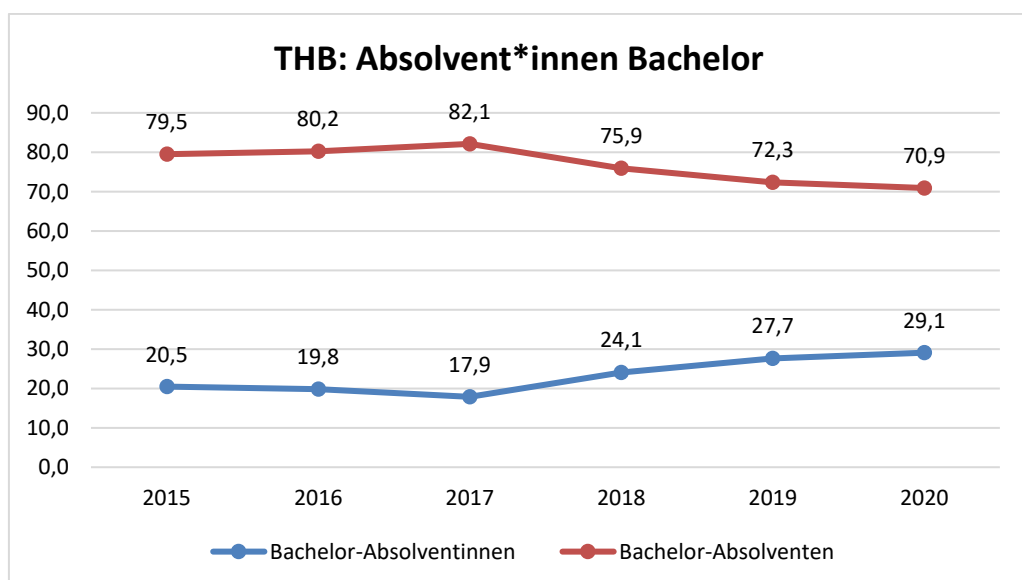


Abbildung 38: Absolvent*innen in den Bachelor-Studiengängen der TH Bingen

Die Darstellung der Absolvent*innen im Masterbereich ist wie zuvor erwähnt unter Umständen wegen der geringen Fallzahlen in der Aussagekraft beeinträchtigt.

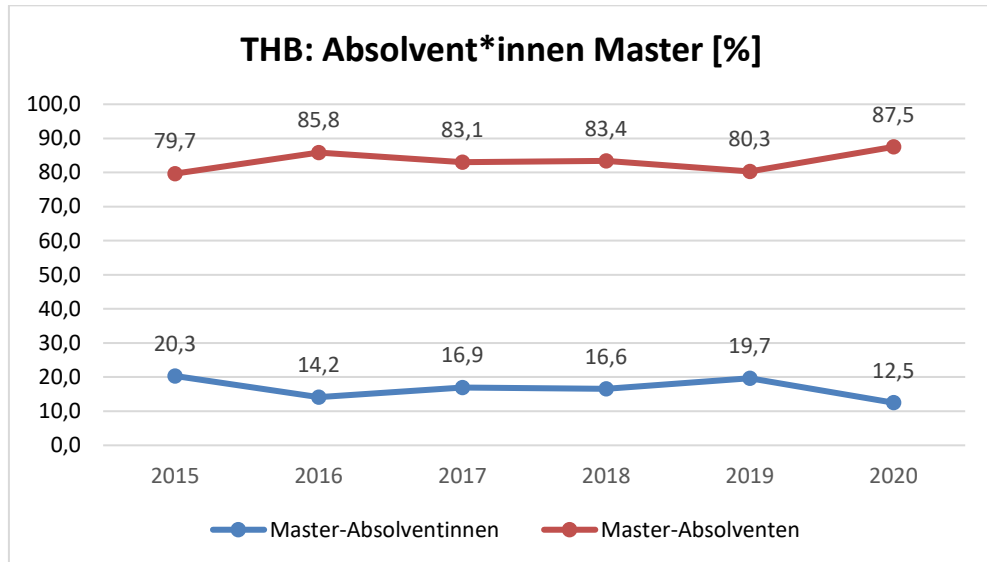


Abbildung 39: Absolvent*innen in den Master-Studiengängen der TH Bingen

4.3.3 Promovend*innen

An der TH Bingen stellt sich die Gesamtanzahl der Promovend*innen wie folgt dar:

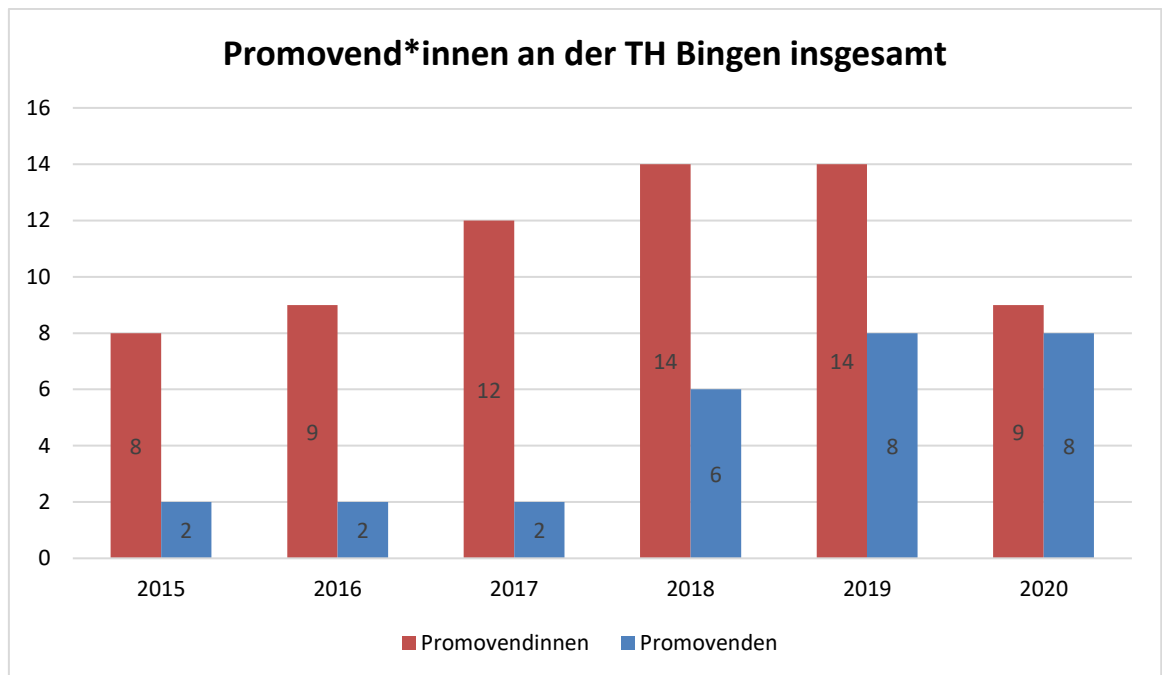


Abbildung 40: Anzahl der Promovend*innen an der TH Bingen insgesamt

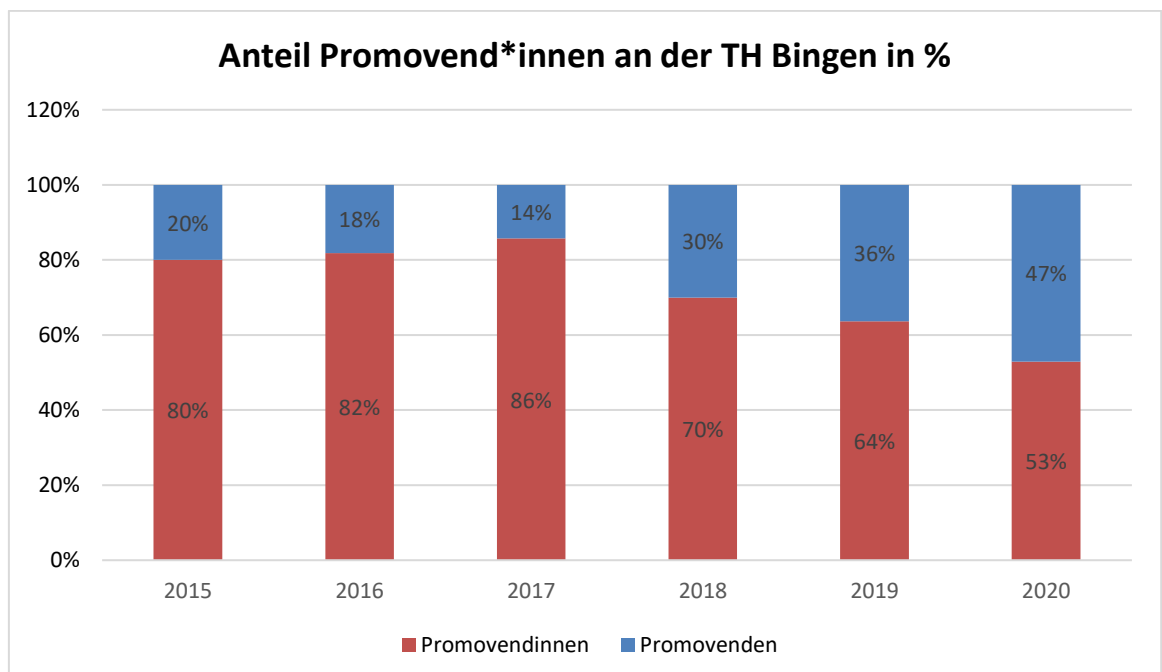


Abbildung 41: Prozentuale Verteilung der Promovend*innen an der TH Bingen

Waren 2015 noch 80 % und 2017 sogar 86 % der Promovierenden weiblich, hat sich das Geschlechterverhältnis von Promovenden und Promovendinnen mittlerweile angenähert.

Weiterführende Daten liegen zurzeit nicht vor, müssen aber in Zukunft erhoben werden (siehe Zwischenziel 2 unter Ziffer 6).

4.3.4 Studentinnen in Mutterschutz

Erst seit dem Wintersemester 2018/19 werden Schwangerschaften bei Studentinnen registriert; die Meldungen sind allerdings freiwillig, daher sind diese Zahlen nicht belastbar. Vorrangig ist das Thema Arbeitssicherheit (Labore etc.) relevant. Prüfungsbedingungen und Nachteilsausgleich werden berücksichtigt. Erste Maßnahme zur Ausgestaltung der Familienfreundlichkeit ist, ein Eltern-Kind-Zimmer (mit Stillmöglichkeit) zu planen.

Anzahl der gemeldeten Schwangerschaften von Studentinnen:

Jahr	Anzahl
WS 2018/19	2
SS 2019	2
WS 2019/20	1
SS 2020	1

Abbildung 42: Gemeldete Schwangerschaften von Studentinnen

D. Prognoseteil

5 Prognose

5.1 Studierendenschaft

Die TH Bingen sieht in der Steigerung der Studierenden und der Studentinnen-Zahlen einen Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen. Coronabedingt konnten diese nicht fortgeführt werden. Die überwiegend technische Ausrichtung der Hochschule bedeutet, dass es sinnvoll ist, potenzielle Studentinnen frühzeitig an die Thematik eines technisch orientierten Studiums heranzuführen. Dies wird mit verschiedenen MINT-Projekten intensiv verfolgt.

Im FB 1 wurde der Bachelor-Fernstudiengang Medizinische Biotechnologie eingerichtet. Weiterhin ist auch für die Biotechnologie ein konsekutiver Masterstudiengang geplant. Für die Studierenden der Agrarwirtschaft sind neue Master-Studiengänge vorgesehen. Auch für die Studierenden des Studiengangs Umweltschutz wurden die Anträge für die Studiengänge

Master Umweltschutz und einen internationalen Master-Studiengang genehmigt. Diese Erweiterung des Studienangebots ermöglicht neben der Steigerung der Studierendenzahlen auch eine Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender.

Im FB 2 sind neue praxisintegrierende Bachelor-Studiengänge für Angewandte Bioinformatik und Elektrotechnik sowie ein berufsbegleitendes Informatik-Teilzeitstudium geplant. In der Akkreditierung befindet sich ein Internationaler Master-Studiengang Informatik.

5.2 Ausscheiden von Professor*innen und Beschäftigten

*Im professoralen Bereich scheidet in den kommenden Jahren die folgende Anzahl von Professor*innen aus:*

Jahr	Anzahl
2021	2
2022	2
2023	1

*Abbildung 43: Prognose Ausscheiden von Professor*innen 2021 - 2023*

Im Bereich der Mitarbeitenden ist der reguläre Renteneintritt wie folgt zu erwarten:

Jahr	Anzahl
2021	2
2022	2
2023	3

Abbildung 44: Prognose Ausscheiden von Beschäftigten 2021 - 2023

Eine Person geht anstatt 2024 bereits im Jahr 2021 vorzeitig in Rente. Eine weitere tritt die Rente vorzeitig 2022 statt 2023 an.

E. Maßnahmenteil

6 Ziele und Zwischenziele

Neben allgemeinen Maßnahmen, die das Bewusstsein für die Themen Gender und Diversity verbessern und Frauen und insbesondere weibliche Nachwuchskräfte fördern sollen, hat sich die TH Bingen folgende konkrete Ziele gesetzt:

1. Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers bis 2023
2. Einführung von Gender Monitoring bis 2025
3. Erhöhung des Studentinnenanteils in allen Bachelor-Studiengängen des Fachbereichs 2 sowie in den Studiengängen Energie- und Verfahrenstechnik und Regenerative Energiewirtschaft und Versorgungstechnik des Fachbereichs 1 um 3 % oder mehr bis 2027
4. Erhöhung des Professorinnenanteils insgesamt um 3 % oder mehr bis 2027

Da in fast allen Bereichen der TH Bingen der Anteil der beschäftigten Frauen unterrepräsentiert ist, sollen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils ergriffen werden. Nach Ablauf von **zwei Jahren** werden die relevanten Zahlen kontrolliert und festgestellt, ob das Zwischenziel „Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers“ („**Zwischenziel 1**“) erreicht wurde.

Dazu werden regelmäßige Evaluierungsgespräche der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Präsidium eingeführt. Zur Vorbereitung wird ein standardisierter Prozess festgelegt und es werden Kennzahlen (Gender Monitoring) („**Zwischenziel 2**“) festgelegt.

Da insbesondere in allen Studiengängen des FB 2 und in den Studiengängen Energie- und Verfahrenstechnik sowie Regenerative Energiewirtschaft und Versorgungstechnik des FB 1 der Anteil der Studentinnen unterrepräsentiert ist, soll in diesen Studiengängen eine Steigerung des Studentinnen-Anteils um 3 % oder mehr zunächst in den Bachelor-Studiengängen erreicht werden. Nach Ablauf von **drei Jahren** werden die relevanten Zahlen kontrolliert und festgestellt, ob ein Zwischenziel von 1,5 % erreicht wurde („**Zwischenziel 3**“). Da an der TH Bingen in der Regel konsekutive Master-Studiengänge angeboten werden, sollten sich auch Auswirkungen auf den Anteil an Studentinnen in Master-Studiengängen zeigen.

Es wird insgesamt eine Erhöhung des Professorinnenanteils um 3 % oder mehr bis 2027 angestrebt. Im Jahr 2025 wird vom Präsidium kontrolliert und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zurückgemeldet, ob ein Zwischenziel von 1,5 % erreicht worden ist („**Zwischenziel 4**“).

6.1 Allgemein

Bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen soll auf eine Erhöhung des Frauenanteils hingewirkt werden, bis eine paritätische Besetzung vorliegt. Ebenso ist die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen.

6.1.1 Referentin für Gleichstellungsangelegenheiten und Frauenförderung

Die Umsetzung der Vorgaben aus dem Gleichstellungsplan gewährleistet die TH Bingen durch die Beauftragung eines weiblichen Hochschulmitglieds zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie zweier weiblicher Hochschulmitglieder zu dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche.

Mit einer unbefristeten Stelle (50 %) einer Referentin für Gleichstellungsangelegenheiten und Frauenförderung stellt sich die TH Bingen den Aufgaben und Anforderungen, die Arbeits- und Studienbedingungen für Frauen gendergerecht zu gestalten. Diese Stelle führt die Arbeit der durch HSP-Mittel eingerichteten Stelle der Frauenreferentin fort. Die Inhaberin soll idealerweise das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten übernehmen.

6.1.2 Gender Monitoring

Da die Erhebung und strukturierte Aufbereitung einiger Zahlen mit Schwierigkeiten verbunden war, bedarf es einer besseren Datengrundlage und eines Prozesses zur Aufbereitung der erforderlichen Statistiken. Aus diesem Grund und um die Handlungsfelder und Zielerreichung besser überprüfen zu können, führt die TH Bingen bis 2025 Gender Monitoring ein. Gender Monitoring ist ein „Werkzeug, das die Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung von (Gleichstellungs-)Maßnahmen unterstützt“⁴. Mit geeigneten Kennzahlen wird der Stand der Gleichstellungsprozesse kontinuierlich gemessen. Nach Kirstin Eckstein⁵ werden dabei vier Dimensionen von Gender Mainstreaming an Hochschulen betrachtet:

1. Repräsentation (z. B. Frauenanteile, Abschlussquoten in verschiedenen Stufen)
2. Ressourcen (Geld, Zeit und Raum)

⁴ Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, *Einführung und Definitionen*, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, abgerufen am 30.08.2022 unter <https://www.gesis.org/cews/themen/monitoring/einfuehrung-und-definitionen>

⁵ Eckstein, Kirstin (2016): *Gleichstellungsindikatoren: Entwicklung und Einsatz von Gleichstellungsindikatoren an Universitäten*, abgerufen am 30.08.2022 unter <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/1538446?originalFilename=true>

3. Rechte (rechtliche Gleichstellung, Umsetzung rechtlicher Rahmenbedingungen)
4. Realitäten (gesellschaftliche Normen und Werte, die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen schaffen).

Kaskadenmodell

Nach dem Kaskadenmodell ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.

Zugrunde liegt die Annahme, dass unter Bedingungen von Chancengleichheit anteilmäßig jeweils gleich viele Frauen wie Männer die jeweils nächsthöhere Qualifikationsstufe anstreben und erreichen.

Zielwerte und Kaskadenmodell - Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, Ein Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten, Stand: Februar 2017, abgerufen am 20.10.2022 unter https://www.peba.kit.edu/downloads/2017_02_27_Handreichung_FINAL_ENDVERSION.pdf

Dabei werden die drei Handlungsfelder

- Lehre und Studium
- Forschung und Entwicklung
- Institution und Verwaltung

betrachtet⁴. Dies erweitert die bisherige Erfassung um weitere Dimensionen, zusätzlich zur rein statistischen Darstellung der Anzahl von Männern und Frauen. Erst mit diesen Angaben ist eine effiziente und belastbare Umsetzung des Kaskadenmodells möglich. So könnte z. B. der Frauenanteil an zentralen Leitungspositionen und Gremien oder die Mittel, die Professorinnen im Vergleich zu Professoren zur Verfügung stehen, erfasst werden.

Mithilfe des Gender Monitorings werden sich zukünftig die Kennzahlen im Gleichstellungsplan zunächst nach den beiden wichtigsten Statusgruppen an der TH Bingen gliedern: Studierende und Hochschulpersonal.

- Beim Hochschulpersonal wird weiter unterteilt in das „Wissenschaftliche Personal“ mit zusätzlichen Unterkategorien und das „Administrative und Technische Personal“.
- Im Kapitel „Wissenschaftliche Qualifizierung“ findet auch die an der TH Bingen neue Gruppe der Promovierenden Berücksichtigung.
- Unter „Leitungspositionen und Gremien“ wird die Beteiligung der Geschlechter an den Führungsfunktionen und in der akademischen Selbstverwaltung an der TH Bingen gesondert betrachtet.

- In der Kategorie „Finanzen“ ist eine Kennzahl zur Erfassung der Ausgaben für Gleichstellung aufgeführt. Diese Kategorie kann zukünftig um weitere Kennzahlen ergänzt werden.
- Die Kategorie „Familiengerechte Hochschule“ gibt Anregungen zur Messung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und Pflege.

Die Kennzahlen sind der zentralen Gleichstellungsbeauftragten **jährlich** zum Jahresbeginn zu übermitteln, damit ein regelmäßiger Überblick gewährleistet ist. Dazu legt das Präsidium einen verbindlichen Ansprechpartner aus dem Bereich Hochschulstatistik fest.

Zum einen können die Ergebnisse dazu verwendet werden, Wissenslücken über strukturelle Benachteiligungen und Privilegien bei den Hochschulangehörigen zu schließen und so das Verständnis für Gleichstellungsbelange zu fördern. Zum anderen spiegeln sie die unterschiedlichen Gleichstellungsleistungen innerhalb der Hochschule wider. Auf dieser Grundlage können zielgerichtete Maßnahmen zur Umsetzung des Kaskadenmodells entwickelt werden.

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

6.2 Maßnahmen Studierende

Um den Anteil von Frauen vor allem in den MINT-Studiengängen zu erhöhen, wird die TH Bingen auch in den kommenden Jahren verschiedene Ansätze unterstützen und ausbauen. Insbesondere FB 2 sowie die verfahrenstechnischen Studiengänge des Fachbereichs 1 erarbeiten gemeinsam mit der dezentralen und/oder der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept, mit welchen Maßnahmen der Frauenanteil erhöht werden soll.

6.2.1 Messen und Vorstellung der Studienangebote

Da pandemiebedingt ab 2019 Maßnahmen wie z. B. die Teilnahme an Ausbildungsmessen oder die Vorstellung der Studienangebote der TH Bingen an Schulen eingestellt werden mussten, nahm der Anteil an weiblichen Studierenden ab. Diese Maßnahmen sollen so schnell wie möglich wieder aktiviert werden. Sinnvoll wäre die Einbeziehung von weiblichen Studierenden als Hiwis bei den Maßnahmen, so dass die potenziellen Studentinnen diese als Positiv-Beispiel erkennen.

6.2.2 Nachwuchsförderung

Die TH Bingen beteiligt sich seit vielen Jahren als ehrenamtlicher Standort am landesweiten Ada-Lovelace-Projekt, das Mädchen und junge Frauen über Naturwissenschaft und Technik informiert. 2022 wird die TH Bingen als Projektpartnerin mit einer 50 % Stelle in das ESF-Projekt einsteigen.

Auch der einmal im Jahr bundesweit stattfindender Aktionstag „Girls' Day“ soll Mädchen motivieren, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Das Interesse an dem Angebot der TH Bingen ist groß und es nehmen ca. 25 bis 30 Mädchen pro Jahr teil.

Weiter gehört zu diesem Angebot seit 2015 der Energie-Parcours, eine Sammlung der Universität Mainz, die an die Hochschule übergeben wurde. Das Thema Energieerzeugung und -speicherung ist ein fester Bestandteil der Schullehrpläne und wird daher von vielen Lehrkräften mit Oberstufenklassen gebucht. Die Schülerinnen in diesen gemischten Klassen werden besonders dadurch motiviert, dass die TH Bingen hier verstärkt Studentinnen als „Role Models“ einsetzt und auch die Leitung durch eine Frau verantwortet wird. Auch sollen in Kooperation mit dem MINTplus-Projekt des FB 2 gezielt Mädchen angesprochen werden.

6.2.3 Selbstlernkompetenz

KOSEKO (= Kooperation Selbstlernkompetenz) ist ein Gemeinschaftsprojekt der TH Bingen zusammen mit der HS Mainz. Es richtet sich an MINT-Studierende in der erweiterten Studieneingangsphase und soll deren Selbstlernkompetenz (v. a. Lernstrategie, Kommunikation, Zeit- und Stressmanagement im studentischen Kontext) fördern. Frauen lernen anders und setzen andere Schwerpunkte. Das existierende Curriculum trägt dieser Tatsache keine Rechnung. Spezifisch angepasste Angebote, z. B. zu den Themen Prüfungs- oder Redeangst und Lernmanagement, sollten eingerichtet werden.

6.2.4 Nachteilsausgleich für Schwangere/Stillende

Die Prüfungsausschüsse werden geeignete Maßnahmen zum Nachteilsausgleich für Schwangere/Stillende, wie z. B. alternative Prüfungstermine oder Berücksichtigung häufigerer Toilettenpausen bei der Schreibzeit von Prüfungen, festlegen.

Das „Eltern-Kind-Zimmer“, das im Maßnahmenpaket zur familiengerechten Hochschule unter Ziffer 6.3.1 erläutert wird, steht allen Eltern einschließlich Student*innen offen. Dies ist ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern.

6.2.5 Förderung von Promovendinnen

An der TH Bingen sind zurzeit 16,5 % Frauen für ein Master-Studium eingeschrieben. 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 durch Maßnahmen aktiv zu werden (vgl. Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville, Ziffer 6.4.1), sondern durch eine Vernetzung von Fachhochschulen Synergieeffekte zu erzielen und bereitgestellte Mittel effektiver einzusetzen. Im Rahmen des Bund-Länderprogramms „FH-Personal“ wurde ein Förderantrag der TH Bingen eingereicht mit dem Ziel, die FH-Professur als Karriereoption generell und auch besonders für Promovendinnen in den Fokus zu nehmen (siehe Ziffer 476.4.4).

6.2.6 Kooperationsprojekte

Das Beispiel des Studiengangs Angewandte Bioinformatik zeigt, dass Informatikstudiengänge für junge Frauen durchaus interessant sind. Kooperationsprojekte, wie z. B. ein Projekt mit einer Informatikklasse der Hildegardisschule, wo zwei Studentinnen der Angewandten Bioinformatik in Zusammenarbeit mit der Fachlehrerin eine Projektwoche für die Oberstufenklassen planen, sollten weiter ausgebaut werden.

6.3 Maßnahmen Beschäftigte

Durch die Einstellung einer Referentin für Gleichstellungsangelegenheiten und Frauenförderung wird die Arbeit des bisherigen Gleichstellungsteams verstärkt und weiter ausgebaut. Eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte kümmert sich um die strategischen Belange und übergeordneten Fragestellungen, während die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die jeweiligen Fachbereiche bei Einstellungsverfahren unterstützen und die zuständigen Personen beraten.

Zum grundsätzlichen Aufgabengebiet des Gleichstellungsteams zählt die Beratung der Hochschulorgane sowie die Hinwirkung auf Chancengleichheit:

- Beratung: Informationen, Weiterbildungsangebote und Beratung in Konfliktfällen.
- Beratung und Unterstützung der Organe und der Ausschüsse der Hochschule.
- AGG-Beschwerdestelle: Beschwerden, die unter das AGG fallen, werden aufgenommen und begleitet. Insbesondere für Fälle von sexueller Gewalt oder Belästigung ist die Gleichstellungsbeauftragte erste Anlaufstelle und Wegweiser zu weiteren Angeboten und Beratungsmöglichkeiten.

- Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit: Angebote und Informationen auf der Internet- bzw. Intranetseite sowie Beiträge in Social Media zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades des Angebots bei der TH Bingen.
- Implementierung von Chancengleichheit: Sensibilisierung von Entscheidungsträger*innen, Weiterbildungsangebote und Schulungen für Mitarbeitende und Personalverantwortliche, Sensibilisierung 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, Beratung des Personalreferats und der Vorgesetzten zu Bewerbungsverfahren, Einführung von gendergerechten Stellenausschreibungen, gendergerechte Überarbeitung des Fragenkatalogs für Bewerbungsgespräche.

6.3.1 Familiengerechte Hochschule, Eltern-Kind-Zimmer

Um ein chancengerechtes Arbeits- und Ausbildungsumfeld zu erreichen, werden für die Beschäftigten und Studierenden der TH Bingen folgende Maßnahmen ergriffen:

Familiengerechte Hochschule: Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie soll für alle Mitglieder der Hochschule ermöglicht werden. Eine „Care-Möglichkeit“, z. B. Eltern-Kind-Zimmer, wird für Beschäftigte sowie Studierende eingerichtet (Zwischenziel 1, siehe S. 38). Hier soll ein Arbeitsplatz und ein Spielbereich für Kinder eingerichtet werden. Außerdem besteht hier die Möglichkeit, Säuglinge zu stillen.

Die Möglichkeit zur Teilnahme an (Gremien-)Sitzungen wird ausgebaut, sodass eine bessere Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen mit dem Beruf/Studium erreicht wird. In diesem Zusammenhang wird insbesondere eine Möglichkeit zur rechtssicheren (geheimen) Online-Abstimmung geschaffen, damit sowohl online zugeschaltete als auch vor Ort Anwesende gleichberechtigt an Sitzungen teilnehmen können.

Als Unterstützung bei der Familiengründung stellt die TH Bingen werdenden Eltern ein Merkblatt zur Verfügung, auf dem wichtige Informationen zu gesetzlichen und hochschulinternen Regelungen zusammengefasst sind.

6.3.2 Schulungen, vielfaltssensible Sprache

Schulung von Führungskräften: Es werden Führungsgrundsätze formuliert, die auch familienbewusstes Führungsverhalten beinhalten, z. B. Vorausplanung von Terminen und familienfreundliche Besprechungszeiten mit Ende vor 16:30 Uhr.

Neben fachspezifischen Fortbildungsmaßnahmen, die direkt die Karriere fördern, werden für alle Mitarbeitenden Weiterbildungs- und Schulungsangebote zu Vielfaltsthemen und Soft Skills, z. B. unbewusste Vorurteile, Anti-Diskriminierung, Fehlerkultur angeboten. Diese sollen dazu beitragen, die Mitarbeitenden für Vielfaltsthemen und die Genderproblematik zu sensibilisieren und ein respektvolles Miteinander zu unterstützen.

Vielfaltssensible Sprache: Es wird ein Arbeitskreis ins Leben gerufen, der sich zu den Möglichkeiten einer vielfaltssensiblen Sprache informiert und sich auf eine einheitliche Vorgehensweise einigt. Dieser wird dem Präsidium Vorschläge für Leitlinien zur vielfaltssensiblen Kommunikation vorlegen.

6.3.3 Intranetseite als zentrale Anlaufstelle

Die Intranetseite der Gleichstellung und Frauenförderung wird überarbeitet, um eine größere Vielfalt zu ermöglichen und eine breite Auswahl an Informationen an einem Ort zusammenzuführen. Darin enthalten sind Frauenförderungsmaßnahmen, aber auch Angebote, die allen Beschäftigten zugutekommen und die Chancengleichheit auf mehreren Ebenen verbessern. So wird eine einheitliche Anlaufstelle für viele Themen geschaffen und die Auffindbarkeit von Unterstützungsangeboten verbessert.

6.4 Maßnahmen wissenschaftlicher Nachwuchs und Professor*innen

2020 sind 12 % der Professuren mit Frauen besetzt. An der TH Bingen macht sich die Tatsache bemerkbar, dass es sich um eine MINT-Hochschule handelt und der Anteil an Professorinnen in der Vergangenheit oft bei 10 % lag. Die TH Bingen 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:

6.4.1 Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville

Weiterführung des erfolgreichen Lehrbeauftragtenprogramms „Mary Somerville“. Dies 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. Die TH Bingen stellt im Semester ca. 4 bis 5 Anträge, die gefördert werden.

6.4.2 Klara-Marie-Faßbinder-Gastprofessur

Bereits zweimal konnte von der TH Bingen die Klara-Marie-Faßbinder-Gastprofessur für die Informatik erfolgreich akquiriert werden. Die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz wird seit 2004 durch das Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit 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
- Wissenschaftler*innen sowie Studierenden das Netzwerken zu ermöglichen.
- Im Rahmen der Gastprofessur werden Seminare und Workshops für alle Hochschulangehörigen angeboten.

Die TH Bingen kann sich turnusmäßig wieder für die Gastprofessur bei der LaKoF bewerben. Allerdings wird sie voraussichtlich erst im nächsten Betrachtungszeitraum des Gleichstellungsplans zum Zuge kommen.

6.4.3 Gendergerechte Auslobungen, Berufungen

Die TH Bingen wird außerdem ein besonderes Augenmerk auf den Berufungsprozess legen. Die unter 6.3 aufgeführten Maßnahmen im Rahmen des Bewerbungsprozesses werden für Auslobungen von Professuren analog eingeführt und von weiteren Maßnahmen flankiert:

- Einführung von gendergerechten Auslobungen,
- gendergerechte Überarbeitung des Fragenkatalogs für Auswahlgespräche,
- Beratung der Beteiligten zu Berücksichtigung von Genderaspekten im Berufungsprozess, z. B. Berücksichtigung von Familienzeiten.

Die Fachbereiche besprechen vor jeder Auslobung mit der jeweiligen dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, mit welchem Konzept sie die Professur attraktiv für Frauen gestalten wollen. Dies ist insbesondere wichtig für FB 2, wo sich eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen zeigt.

6.4.4 Datenbank, FH-Professuren

Zusätzlich soll eine Datenbank mit interessanten Kandidat*innen aufgebaut werden, in der qualifizierte Bewerber*innen, Doktorand*innen und Persönlichkeiten mit deren Zustimmung aufgenommen werden. Mit Hilfe von aktiver Rekrutierung (direkte Ansprache) können geeignete Personen auf freie Professuren aufmerksam gemacht und Netzwerkeffekte auch über die Hochschule hinaus genutzt werden.

Als besondere Maßnahme hat sich die TH Bingen um die Förderung von FH-Professuren durch das Bund-Länderprogramm beworben. In diesem Projekt sind verschiedene Maßnahmen geplant, die speziell Neuberufene in ihrer Anfangszeit bei der TH Bingen und ihrer Entwicklung als Lehrkraft unterstützen sollen. Erfahrene Professor*innen erhalten mit der Erarbeitung von Toolboxen und Schwerpunktprofessuren auf sie zugeschnittene Maßnahmen, um die Lehre und Weiterbildung zukunftsorientiert gestalten zu können (siehe Infokasten links).

Mit den dargestellten Maßnahmen werden Frauen in MINT-Berufen sichtbarer gemacht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium verbessert und alle Mitglieder der TH Bingen für Vielfalts-Themen sensibilisiert. In Verbindung mit Netzwerken und aktiver Ansprache ge-

eigneter Kandidat*innen wird die Sichtbarkeit und Attraktivität der TH Bingen als moderne, zukunftsorientierte Arbeitgeberin und Ausbildungsstätte erhöht. Die Kombination von gefragten und zukunftsweisenden Studiengängen mit einer Hochschulkultur, die Vielfalt im Blick hat und sowohl fachlich als auch menschlich auf der Höhe der Zeit ist.

Förderprojekt FH Personal

Die TH Bingen hat im Jahr 2022 den Zuschlag für das Projekt „FH Personal – Strategie zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an der Technischen Hochschule Bingen“ erhalten.

Im Rahmen des Bund-Länderprogramms werden zahlreiche Maßnahmen gefördert, die darauf abzielen, den Bewerbungsprozess geschlechtergerechter zu gestalten, gezielt auch weibliche Nachwuchskräfte für Professur und Lehre zu gewinnen und die Sensibilität für Vielfaltsthemen in Forschung und Lehre zu erhöhen.

Es wird insgesamt eine Erhöhung des Professorinnenanteils um 3 % oder mehr bis 2027 angestrebt. Im Jahr 2025 wird vom Präsidium kontrolliert und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zurückgemeldet, ob ein Zwischenziel von 1,5 % erreicht worden ist („Zwischenziel 4“).

F. Schlussbestimmungen

Als Bildungseinrichtung nimmt die TH Bingen eine Vorbildrolle ein, derer sie sich auch bewusst ist. Alle Mitglieder der Hochschule sind aufgefordert, zu einem guten Miteinander und guten Studien- und Arbeitsbedingungen beizutragen, indem sie die hier aufgeführten Maßnahmen unterstützen und sich aktiv für die Umsetzung einsetzen.

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan ist vom Senat der TH Bingen am 25.01.2023 beschlossen worden und gilt für sechs Jahre. Er tritt mit der Verabschiedung durch den Senat in Kraft und wird hochschulweit veröffentlicht.

Bingen, den 01.02.2023

(im Original gezeichnet)

Professorin Dr. rer. nat. Antje Krause
Die Präsidentin der Technischen Hochschule Bingen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Mitglieder des Kuratoriums der TH Bingen, aufgeschlüsselt nach männlich und weiblich.....	9
Abbildung 2: Mitglieder des Hochschulrates der TH Bingen, aufgeschlüsselt nach männlich und weiblich	10
Abbildung 3: Anzahl Beschäftigte 2016 bis 2020 an der TH Bingen.....	11
Abbildung 4: Prozentualer Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten 2016 bis 2020	11
Abbildung 5: Beschäftigte in Teilzeit 2016 bis 2020	12
Abbildung 6: Prozentualer Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Teilzeit 2016 bis 2020	12
Abbildung 7: Beamt*innen in Vollzeit 2016 bis 2020	13
Abbildung 8: Auszubildende 2016 bis 2020.....	13
Abbildung 9: Lehrkräfte für besondere Aufgaben 2016 bis 2020.....	14
Abbildung 10: Gesamtzahl Professor*innen 2016 bis 2020 an der TH Bingen.....	15
Abbildung 11: Prozentualer Anteil der Professorinnen und Professoren 2016 bis 2020.....	15
Abbildung 12: Professor*innen 2016 bis 2020 am FB 1	16
Abbildung 13: Prozentualer Anteil der Professorinnen und Professoren im FB 1.....	16
Abbildung 14: Professor*innen 2016 bis 2020 am FB 2	17
Abbildung 15: Prozentualer Anteil der Professorinnen und Professoren im FB 2.....	17
Abbildung 16: Übersicht Geschlecht der Präsident*innen, Vizepräsident*innen und Kanzler*innen von 2016 bis 2020	18
Abbildung 17: Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in der Hochschulleitung ..	19
Abbildung 18: Entfristungen im nichtwissenschaftlichen Bereich 2016 bis 2020	20
Abbildung 19: Prozentuale Verteilung von Männern und Frauen, deren Stellen entfristet wurden.....	20
Abbildung 20: Anzahl Bewerbungsverfahren (Beschäftigte und Professuren) insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Stellen	21
Abbildung 21: Prozentuale Verteilung der eingegangenen Bewerbungen von Männern und Frauen	21
Abbildung 22: Prozentuale Verteilung der Besetzungen mit Männern und Frauen	22
Abbildung 23: Anzahl Auslobungen Professuren am FB 1 insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Professuren	23
Abbildung 24: Prozentuale Verteilung der eingegangenen Bewerbungen von Männern und Frauen für Professuren am FB 1	23
Abbildung 25: Anzahl Auslobungen Professuren am FB 2 insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Professuren	24
Abbildung 26: Anzahl Bewerbungsverfahren Lehrkräfte für besondere Aufgaben am FB 1 insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Stellen	25
Abbildung 27: Prozentuale Verteilung der eingegangenen Bewerbungen von Männern und Frauen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (FB 1).....	25
Abbildung 28: Anzahl Bewerbungsverfahren Lehrkräfte für besondere Aufgaben am FB 2 insgesamt, davon mit einer Frau besetzte Stellen	26

Abbildung 29: Anzahl Studierende 2015 bis 2020 an der TH Bingen jeweils zum Wintersemester	27
Abbildung 30: Anteil Studentinnen an der TH Bingen in Bachelor- und Master-Studiengängen in %	27
Abbildung 31: Anteil Studentinnen im FB 1 in Bachelor- und Master-Studiengängen in %	28
Abbildung 32: Anteil Studentinnen im FB 2 in Bachelor- und Master-Studiengängen in %	29
Abbildung 33: Anteil Studentinnen im FB 1 in Bachelor-Studiengängen in %	30
Abbildung 34: Anteil Studentinnen im FB 1 in Master-Studiengängen in %	31
Abbildung 35: Anteil Studentinnen im FB 2 in Bachelor-Studiengängen in %	31
Abbildung 36: Anteil Studentinnen im FB 2 in Master-Studiengängen in %	32
Abbildung 37: Anteil Studentinnen im Bachelor-Studiengang Angewandte Bioinformatik in %	33
Abbildung 38: Absolvent*innen in den Bachelor-Studiengängen der TH Bingen.....	33
Abbildung 39: Absolvent*innen in den Master-Studiengängen der TH Bingen.....	34
Abbildung 40: Anzahl der Promovend*innen an der TH Bingen insgesamt.....	35
Abbildung 41: Prozentuale Verteilung der Promovend*innen an der TH Bingen	35
Abbildung 42: Gemeldete Schwangerschaften von Studentinnen	36
Abbildung 43: Prognose Ausscheiden von Professor*innen 2021 - 2023.....	37
Abbildung 44: Prognose Ausscheiden von Beschäftigten 2021 - 2023	37