

Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Handreichung für Frauenbeauftragte an den Fakultäten

Aktualisiert: Oktober 2023

Impressum:

Hrsg.: Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit
an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm
Prinzregentenufer 45, 90489 Nürnberg

Red.: Dr. Renate Bitzan
Stephanie Schwertassek-Tieth

Akt.: Birgit Schulte

Nürnberg, Oktober 2023

Vorwort

Sie haben das Amt der*des Frauenbeauftragten an Ihrer Fakultät übernommen und wir möchten Sie herzlich im Kreis der Frauenbeauftragten der TH Nürnberg begrüßen!

Die Gleichstellungsarbeit bzw. Frauenförderung an der TH Nürnberg erfolgt auf Basis eines gesetzlichen Auftrages und ist seit 2014 in der Grundordnung der Hochschule verankert. Darüber hinaus hat sich die Hochschule zum strategischen Ziel gesetzt, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zu verbessern (Leitbild der Hochschule) und bewertet Vielfalt und Individualität der Hochschulangehörigen positiv (vgl. Diversitätsstrategie der Technischen Hochschule, 2018). Die Arbeit der Frauenbeauftragten an der Technischen Hochschule Nürnberg erfolgt also in einem grundsätzlich zustimmenden Umfeld.

Die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der TH Nürnberg, Entwicklungen der Frauenanteile, Zielzahlen und aktuelle bzw. geplante Maßnahmen sind im jeweils aktuellen Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden (derzeit 3. Fortschreibung von 2019 – 2023) niedergeschrieben, das im Senat der Hochschule beschlossen wird.

Als Frauenbeauftragte*r einer Fakultät liegen die Belange von Studierenden und wissenschaftlichem Personal an Ihrer Fakultät in Ihrem Aufgabengebiet. Für die Bedarfe des nichtwissenschaftlichen Personals ist der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule zuständig.

Als Frauenbeauftragte haben Sie folgende Aufgaben:

- Sie sind stimmberechtigtes Mitglied des Fakultätsrates und der Berufungskommissionen an Ihrer Fakultät und achten dort darauf, dass Frauen nicht benachteiligt werden.
- Sie haben Vermittlungsfunktion im Hinblick auf die Frauenförderprogramme der Hochschule für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und übernehmen die erste Information in diesem Bereich.
- Sie haben Vermittlungsfunktion für Studierende, sowie wissenschaftliches Personal bei Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie und sind eventuell auch Ansprechpartner*in bei Fragen der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes an ihrer Fakultät.
- Auch bei Themen- und Fragestellungen geschlechtsspezifischer oder sonstiger Diskriminierung und sexueller Übergriffe sind Studierende und wissenschaftliches Personal an ihrer Fakultät dazu angehalten, sich an Sie zu wenden.

Diese Handreichung dient als Einführung und soll Ihnen als Hilfestellung in der täglichen Praxis dienen. Wir informieren Sie über die gesetzlichen Grundlagen Ihrer Arbeit, die Ressourcen, die Ihnen zur Verfügung stehen, weitere Ansprechpartner*innen sowie Ihre Aufgaben im Detail. Bei Unsicherheiten oder Unterstützungsbedarf können Sie sich an die Hochschulfrauenbeauftragten oder den Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit wenden.

Die Hochschulfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin

Inhalt

1 Sinn und Zweck der Tätigkeit der Frauenbeauftragten.....	6
2 Rechtliche Grundlagen und Regelwerke.....	6
3 Organisatorische Einbindung.....	11
5 Aufgabenbereiche.....	13
5.1 Berufungsverfahren.....	13
5.2 Vermittlungsfunktion bezüglich Frauenförderprogrammen.....	18
5.3 Ansprechperson für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen.....	22
5.4 Eigene Projekte.....	23
5.5 Kritische Aufmerksamkeit.....	23

1 Sinn und Zweck der Tätigkeit der Frauenbeauftragten

Frauenbeauftragte achten auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Bereich der Hochschule. So unterstützen sie die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages sowie den Bereich der Frauenförderung und achten auf die Vermeidung und Beseitigung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen.

2 Rechtliche Grundlagen und Regelwerke

- Grundgesetz (Art. 3 Satz 2 u.3)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 und § 5)
- Bayerisches Hochschulgesetz (Art. 4 Satz 1 bis 5)
- Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (§ 18 Abs. 4)
- Grundordnung der Hochschule (§ 20, 21, 22, 23, 37-39, 41)
- Gleichstellungskonzept in der jeweils aktuellen Fassung (<https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/abteilungen/studierendenservice-studienbuero/rechtsgrundlagen/gleichstellungskonzepte/> bzw. Broschüre)

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)¹

Art. 3, Satz 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 Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse*, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)²

§ 1 Ziel des Gesetzes

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse* oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

§ 5 Positive Maßnahmen

„Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

**Der Begriff „Rasse“ gilt - bezogen auf Menschen - nach dem Stand sowohl der naturwissenschaftlichen als auch der sozialwissenschaftlichen Forschung als überholt und unbrauchbar. Dass er sich noch in juristischen*

¹ i. d. F. v. 23.05.1949, zuletzt geändert durch Art.1 G v. 28.06.2022 | 968

² i. d. F. v. 14.08.2006, zuletzt geändert durch Art.1 G v. 23.05.2022 BGBl. I | 768
HSFG_0897_V7_HR, Handreichung Frauenbeauftragte, 02.11.2023, L. Facklam

Dokumenten findet, stellt einen Anachronismus dar. Dem intendierten Sinn nach müsste stattdessen die Rede von „Personen die von Rassismus betroffen sind“, „vermeintlicher Rasse“ o.ä. sein.

Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG)³

Art. 4 Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

„(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.

(2) Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. Frauenbeauftragte werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultät vom Fakultätsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. Für die Hochschule gewählte Frauenbeauftragte gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an. Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien; sie kann vorsehen, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden.

(3) Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. Frauenbeauftragte sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

(4) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.

(5) Gesetzliche Bestimmungen für Frauenbeauftragte gelten auch für männliche Frauenbeauftragte.“

Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG)⁴

Art. 18 Abs. 4 Satz 7 Berufungsverfahren

„Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken.“

Grundordnung der Hochschule⁵

§ 20 Frauenbeauftragte oder Frauenbeauftragter der Hochschule

„(1) Die oder der Frauenbeauftragte achtet auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie oder er unterstützt die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die oder der Frauenbeauftragte hat in den Kollegialorganen mit Ausnahme des Hochschulrats Stimmrecht, denen er oder sie kraft

³ i. d. F. v. 23.05.2006, zuletzt geändert durch Art. 132 Abs. 3 Nr. 1 G. v. 5. August 2022 GVBl | 414

⁴ i. d. F. v. 23.05.2006, zuletzt geändert durch Art. 132 Abs. 3 Nr. 2 G. v. 5. August 2022 GVBl. | 414

⁵ Grundordnung der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm vom 12. Mai 2014, geändert durch die Fassung 09. November 2018 (Amtsblatt der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm 2018 lfd. Nr. 26)

Gesetzes als Mitglied angehört. Ferner ist sie oder er stimmberechtigtes Mitglied in allen von diesen Organen eingesetzten Sachverständigengremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen.

(2) Die oder der Frauenbeauftragte wird bei allen Maßnahmen, die die Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben nach Abs. 1 unmittelbar betreffen, unbeschadet ihrer oder seiner Mitgliedschaft in der Erweiterten Hochschulleitung rechtzeitig hinzugezogen und unterrichtet. Ihr oder ihm ist von der Hochschulleitung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(3) Die Hochschule stellt der oder dem Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben im angemessenen Umfang Mittel zur Verfügung. Die oder der Frauenbeauftragte der Hochschule wird für die Dauer ihrer oder seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer oder seiner Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

§ 21 Wahlverfahren und Amtszeit

(1) Die oder der Frauenbeauftragte der Fakultät wird vom Senat aus dem Kreis des hauptberuflich an der Hochschule tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt.

(2) Wahlvorschläge können von den Mitgliedern des Senats und der Fakultätsräte eingereicht werden. Wahlvorschläge sind spätestens zwei Wochen vor dem Wahltermin bei der Präsidentin oder dem Präsidenten zusammen mit einer schriftlichen Einverständniserklärung der oder des Vorgeschlagenen einzureichen.

(3) Zur oder zum Frauenbeauftragten der Hochschule ist gewählt, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen des Senats auf sich vereinigt. Stehen mehr als zwei Kandidatinnen oder Kandidaten zur Wahl und erreicht keine oder keiner beim ersten Wahlgang die erforderliche Mehrheit, findet eine Stichwahl zwischen den Kandidatinnen oder Kandidaten mit der jeweils höchsten Anzahl an Stimmen statt. Wenn nach einer Stichwahl weiterhin Stimmgleichheit besteht, findet in der nächsten regelmäßigen Sitzung des Senats eine erneute Stichwahl statt.

(4) Die oder der Frauenbeauftragte wird jeweils für eine Amtszeit von zwei Jahren (vier Semester) gewählt. Ihre oder seine Amtszeit richtet sich nach der Amtszeit des jeweils amtierenden Senats. Wiederwahl ist zulässig.

(5) Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Amt wird eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger abweichend von Abs. 4 Satz 1 nur bis zum Ablauf der regulären Amtszeit der oder des vorzeitig ausscheidenden Frauenbeauftragten gewählt.“

§ 22 Stellvertretende Frauenbeauftragte oder stellvertretender Frauenbeauftragter der Hochschule

(1) Für die oder den Frauenbeauftragten der Hochschule wird eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt.

(2) Die oder der stellvertretende Frauenbeauftragte der Hochschule ist für den Zeitraum der Ausübung ihrer oder seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer oder seiner Aufgaben von anderen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten.

(3) Für das Wahlverfahren und die Amtszeit gilt § 21 entsprechend.

§ 23 Konferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungskonzept

(1) Die oder der Frauenbeauftragte der Hochschule, ihre oder seine Stellvertreterin oder Stellvertreter, und die Frauenbeauftragten der Fakultäten bilden zusammen die Konferenz der Frauenbeauftragten. Sie tritt mindestens einmal im Semester unter Leitung der oder des Frauenbeauftragten der Hochschule zusammen. Die Konferenz der Frauenbeauftragten ist einem Sachverständigenausschuss gleichgestellt.

(2) Die Hochschule gibt sich ein Gleichstellungskonzept für das akademische Personal und die Studierenden, und schreibt dieses fort.

§ 37 Aufgabenbereich

„(1) Die Frauenbeauftragten der Fakultäten achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende in der Fakultät; sie unterstützen die Fakultät in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Sie gehören dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen als stimmberechtigte Mitglieder an. Ferner sind sie stimmberechtigtes Mitglied in allen vom Fakultätsrat eingesetzten Ausschüssen und Arbeitsgruppen.

(2) Die Frauenbeauftragten sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

(3) Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben im angemessenen und möglichen Umfang Mittel zur Verfügung.

§ 38 Wahlverfahren und Amtszeit

(1) Die oder der Frauenbeauftragte der Fakultät wird vom Fakultätsrat aus dem Kreis des hauptberuflich an der Fakultät tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt.

(2) Wahlvorschläge können von den Mitgliedern der Fakultät eingereicht werden. Wahlvorschläge sind spätestens zwei Wochen vor dem Wahltermin der Dekanin oder beim Dekan zusammen mit einer schriftlichen Einverständniserklärung der Vorgeschlagenen einzureichen.

(3) Die Frauenbeauftragten der Fakultäten werden jeweils für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt. Im Übrigen gilt §21 Abs. 3 bis 5 entsprechend.

§ 39 Stellvertretende Frauenbeauftragte oder stellvertretender Frauenbeauftragter der Fakultäten

(1) Für die Frauenbeauftragten der Fakultäten wird jeweils eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt.

(2) Die Wahl findet jeweils unmittelbar nach der Wahl der oder des Frauenbeauftragten der Fakultät statt, soweit nicht eine Wahl aufgrund vorzeitigen Ausscheidens der Amtsinhaberin stattfinden muss.

(3) Für die Amtszeit und das Wahlverfahren gilt §38 entsprechend.“

§ 41 Berufungsausschuss

(1) Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat einen Berufungsausschuss, der des Einvernehmens mit der Hochschulleitung bedarf. Der Fakultätsrat kann zur Vorbereitung jeder Vorschlagsliste einen besonderen Berufungsausschuss einsetzen; er kann auch einen oder mehrere Berufungsausschüsse auf bestimmte Dauer einsetzen. Der Berufungsausschuss ist so zu besetzen, dass die ihm angehörenden Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Dem Berufungsausschuss kann eine Professorin oder ein Professor angehören, die oder der Mitglied einer anderen Fakultät der Hochschule ist, ebenso in begründeten Ausnahmefällen eine Professorin oder ein Professor im Ruhestand. Ferner

soll im Berufungsausschuss mindestens ein auswärtiges Mitglied als Professorin oder Professor vertreten sein. Neben den Professorinnen oder Professoren gehören dem Berufungsausschuss als weitere stimmberechtigte Mitglieder eine Vertreterin oder ein Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Vertreterin oder ein Vertreter der Studierenden sowie die oder der Frauenbeauftragte der Fakultät an. Ist die oder der Frauenbeauftragte zugleich Professorin oder Professor, kann sie oder er dem Berufungsausschuss gleichzeitig als Mitglied der Gruppe der Professoren angehören. Eine Dekanin oder ein Dekan kann Mitglied des Berufungsausschusses der Fakultät sein, der sie oder er angehört. Die Vertreterin oder der Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden werden aus dem Kreis der der Fakultät angehörenden Personen dieser Mitgliedergruppen vom Fakultätsrat gewählt. Die Empfehlungen des jeweils Geltung findenden Gleichstellungskonzeptes der Hochschule sind nach den bestehenden rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

3 Organisatorische Einbindung

Fakultät

Die*der Fakultätsfrauenbeauftragte ist

- obligatorisches und stimmberechtigtes Mitglied im Fakultätsrat (alle zwei Jahre durch Fakultätsrat zu wählen, Möglichkeit der Wiederwahl)
- obligatorisches und stimmberechtigtes Mitglied in allen Berufungsausschüssen der jeweiligen Fakultät (Einbindung von Beginn an, separate Stellungnahme zum Listenvorschlag [siehe auch 5.1]).

Konferenz der Frauenbeauftragten

- In der Regel eine Sitzung aller Fakultätsfrauenbeauftragten pro Semester auf Einladung der Hochschulfrauenbeauftragten zwecks Koordination der Gleichstellungsaktivitäten (inklusive Berichte der Fakultätsfrauenbeauftragten aus den Fakultäten z.B. zu Berufungsverfahren etc.)

Hochschulfrauenbeauftragte und HSFSG

- Bei Unterstützungs- oder Beratungsbedarf bzgl. ihrer Aufgaben können sich die Fakultätsfrauenbeauftragten an die Hochschulfrauenbeauftragte oder deren Stellvertreterin wenden.
- Der Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit (HSFSG) unterstützt die Fakultätsfrauenbeauftragten bei Bedarf in administrativen Angelegenheiten im Rahmen ihres Amtes und sorgt für die Bereitstellung wichtiger Informationen (Ansprechpartnerinnen und Kontaktdaten siehe Anhang A3).

4 Zeitliche und finanzielle Ressourcen

- Laut Art. 4 (3) BayHSchG stellt die Hochschule den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben Mittel in angemessenem Umfang zur Verfügung.
- Das heißt auch: für eigene Frauenförderungsprojekte innerhalb der Fakultät sind durch die Hochschule/Fakultät angemessene finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.
- Deputatsermäßigung (Umfang fakultätsabhängig, i.d.R. 1 SWS)
- Wahl einer Stellvertretung möglich (auf Vorschlag der oder des Fakultätsfrauenbeauftragten, zu wählen durch Fakultätsrat)
- Administrative Unterstützung durch den HSFG (z.B. Lehrauftragsprogramm, s. 5.2)

5 Aufgabenbereiche

5.1 Berufungsverfahren⁶

Erster Schritt: Widmung der Professur

Die Widmung (Denomination) einer Professur bzgl. des thematischen Lehrgebiets und sonstiger Aufgaben/Erwartungen erfolgt i.d.R. durch das Fachkollegium innerhalb der Fakultät. Insbesondere wenn Sie „vom Fach“ sind: Bereits hier darauf achten, dass die Widmung so ausgestaltet ist, dass sich Potenzial möglicher Bewerberinnen darin wiederfindet. (Recherche dazu z.B. über Datenbank FemConsult möglich: <https://www.gesis.org/femconsult/home/>)

Zweiter Schritt: Zusammensetzung der Berufungskommission

Regelungen zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen:

Gleichstellungskonzept der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, 3. Fortschreibung 2019 – 2023, S. 21 f, 3.1.2

„Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Berufungskommissionen kann dazu beitragen, Gruppenzugehörigkeitsaspekte wie u.a. die Geschlechtszugehörigkeit zu neutralisieren. Die eingeführten Regelungen a) bis c) aus dem Gleichstellungskonzept 2008 zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen gelten weiterhin (GK 2008, S. 5; GK 2011, S.13; GK 2015, S.21).

a) In Fakultäten, in denen fünf oder mehr Frauen als Professorinnen lehren, müssen die Berufungskommissionen mit mindestens drei weiblichen internen oder externen Mitgliedern bzw. Gutachterinnen besetzt werden.

b) In Fakultäten, in denen drei oder vier Frauen als Professorinnen lehren, müssen die Berufungskommissionen mit mindestens zwei weiblichen Mitgliedern besetzt werden.

c) In Fakultäten, in denen keine Frauen bzw. eine oder zwei Frauen lehren, soll die Aufnahme eines weiblichen Mitglieds sowie einer Gutachterin angestrebt werden. Dieses weibliche Mitglied darf auch die Frauenbeauftragte sein (GO §41 (1)).

Es wird darauf hingewiesen, dass auch die Möglichkeit besteht, Professorinnen aus anderen Fakultäten als sogenannte intern-externe Mitglieder hinzuzuziehen.

Bei der Suche nach geeigneten externen Gutachterinnen unterstützt das Portal AcademiaNet (www.academia-net.de).

Sofern die oder der Frauenbeauftragte im Berufungsausschuss zusätzlich als Vertreterin oder Vertreter der Gruppe der Professorinnen und Professoren

⁶ Detaillierte Vorgaben zum allgemeinen Ablauf von Berufungsverfahren finden sich im Content-Service unter „ohm/Services/Personal/Professoren/Berufungsverfahren“.

mitwirkt, hat sie oder er zwei Stimmen. Diese Regelung gilt auch für Vertreterinnen und Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (dies können auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben sein), die sowohl im Amt der Frauenbeauftragten tätig sind, als auch im Berufungsausschuss ihre Statusgruppe vertreten.

Bei einer Besetzung der Kommission mit weniger als den genannten Quotierungen muss dies von der*dem Berufungsausschussvorsitzenden begründet und seit 2011 zudem durch die Hochschulleitung genehmigt werden (GK 2011, S.45; GK 2015, S.22).

Dritter Schritt: Ausschreibungstext und zusätzliche Kriterien

I.d.R. achtet die Personalabteilung auf die Standards hinsichtlich gendergerechter Formulierungen und der besonderen Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben. Trotzdem auch Ihrerseits darauf achten.

Lassen Sie sich den endgültigen Ausschreibungstext digital übermitteln, so dass Sie ihn weiter verbreiten können.

Die Berufungskommission kann zusätzlich zu den im Ausschreibungstext genannten Punkten weitere Wunschkriterien vereinbaren, die zur engeren Auswahl führen sollen. (Dies kann gleichzeitig mit der Bestimmung des Ausschreibungstextes erfolgen oder auch später, jedenfalls vor der Sichtung der Bewerbungsunterlagen.) Regelmäßig wird hier sinnvollerweise neben der fachlichen auch auf die didaktische und persönliche Eignung Wert gelegt. Bei weiteren speziellen Anforderungen: Darauf achten, dass diese nicht zu eng gefasst werden und/oder Frauen direkt oder indirekt benachteiligen könnten. Achten Sie nach Möglichkeit generell darauf, dass die Kriterien nicht dem AGG (s.o.) widersprechen. Bspw. darf das Alter kein Kriterium sein. (Bis zum 52. Lebensjahr ist Verbeamtung möglich, bei Älteren ist Professur im Anstellungsverhältnis möglich.)

Vierter Schritt: Ausschreibungsverfahren

Neben der ohnehin erfolgenden Verbreitung der Ausschreibung (Homepage der TH, Zeit-Stellenmarkt) gezielte Ansprache von potentiellen Bewerberinnen mit Hinweis auf die ausgeschriebene Stelle anhand Datenbankrecherche. Hier können Sie passende Profile von Wissenschaftlerinnen herausfiltern und diesen eine standardisierte Nachricht – inklusive Ihrer Funktion und Kontaktdaten – plus Ausschreibungstext bzw. Link dorthin zumailen (nicht vor dem allgemeinen Veröffentlichungstermin, aber möglichst gleichzeitig oder sehr zeitnah):

<https://www.gesis.org/femconsult/home/>

<http://gleichstellung-bw.hfwu.de/kfweb>

<https://www.femtech.at/index.php?id=expertinnendatenbank>

Regen Sie darüber hinaus in der Kommission die Veröffentlichung in einschlägigen Fachzeitschriften und über einschlägige mailing-lists oder newsletter (z.B. von Fachgesellschaften oder Berufsverbänden) an.

Fünfter Schritt: Beratung von Bewerberinnen

Wenden sich interessierte Frauen an Sie, vereinbaren Sie einen Telefontermin. Zu folgenden Auskünften sind Sie berechtigt:

- allgemeine Verfahrensregeln und üblicher Verfahrensablauf
- Wichtigkeit der formalen Voraussetzungen, insb. ausreichender Berufszeiten (nach Hochschulabschluss insg. mind. 5 Jahre, davon mind. 3 Jahre außerhochschulisch. Wichtig: Auch Teilzeitbeschäftigungszeiten können voll angerechnet werden, wenn mind. 50%-Stelle. Auch Honorartätigkeiten können angerechnet werden, sofern nachweisbar. Nachweis kann auch durch eine schriftliche Erklärung eines Steuerberatungsbüros erfolgen, worin für die fraglichen Zeiträume und Tätigkeiten die hauptsächliche Bestreitung des Lebensunterhalts bestätigt wird. Die Berechnung erfolgt tagesgenau. Als „außerhochschulisch“ können unter Umständen auch Berufszeiten anerkannt werden, die mindestens 2,5 Jahre lang wesentlich durch intensive Kooperation mit außerhochschulischen Organisationen/Firmen geprägt waren. Lt. Gleichstellungskonzept [Gleichstellungskonzept der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm 3. Fortschreibung 2019-2023, S. 22, Kap. 3.1.3] hat sich die Hochschulleitung verpflichtet, „in geeigneten politischen Gremien auf gesetzliche Änderungen hinzuwirken insbesondere was die Anrechnung von Elternzeit, von Pflegezeiten, sowie die Möglichkeit der Kumulierung von Beschäftigungszeiten unter 50 Prozent betrifft“. Bei Redaktionsschluss dieser Handreichung war die gesetzliche Regelung jedoch noch nicht entsprechend angepasst. Erkundigen Sie sich ggf. bei der Hochschulleitung, dem Justizariat und/oder der Personalabteilung über den aktuellen Stand. Berufszeiten in großen Forschungseinrichtungen [Max Planck-Institute, Helmholtz etc.] werden nicht zwangsläufig als „außerhochschulisch“ anerkannt. Bei Unklarheiten: Personalabteilung fragen.)
- Relevanz der Praxiserfahrungen
- angemessenes Auftreten bei Probelehrveranstaltungen (z.B. Kommunikationsstil)
- allgemein erwünschte Qualitäten eines Lehr- und eines Fachvortrags (z.B. Interaktivität, Medieneinsatz, Zeitmanagement etc.)

Sechster Schritt: Sichtung der eingegangenen Bewerbungen

Je nach Ihren Kapazitäten und der Anzahl der eingegangenen Bewerbungen: alle Bewerbungen oder zumindest die der Bewerberinnen sichten. (Bei geschlechtlich uneindeutigen Namen genauer prüfen.) Notieren Sie sich bei der Sichtung allgemeine Punkte (z.B. Anzahl Publikationen, Lehrerfahrungen, Bezug zum ausgeschriebenen Lehrgebiet, Berufszeiten, ggf. Erziehungs- oder Pflegezeiten etc.) sowie besondere Stärken der Bewerberinnen (z.B. Gremienerfahrung, Internationalität, Engagement in Fachgesellschaften, herausragende Lehrevaluationsergebnisse, Hinweise auf starke soziale Kompetenzen, weitere Zusatzqualifikationen formeller und informeller Art).

Empfehlung zur Gewährleistung des Zugangs zu den Bewerbungsunterlagen: Bei der Berufungskommission bestimmte Tage (zwischen Bewerbungsfristende und Kommissionssitzung zur Erstellung der Einladungsliste) für Ihre Sichtung anmelden, an denen die Unterlagen dann garantiert für Sie zugänglich sind.

Siebter Schritt: Entscheidung über Einladungsliste

I.d.R. erfolgt zunächst eine Kurzvorstellung der einzelnen Bewerber*innen durch Fachkolleg*innen innerhalb der Berufungskommission, die sich jeweils einen Teil der Bewerbungen genauer angesehen haben. Achten Sie darauf, dass bei den Bewerberinnen alles korrekt dargestellt wird. Wird empfohlen, eine Kandidatin nicht einzuladen: Prüfung der Argumente auf Stichhaltigkeit, ggf. dagegen argumentieren – sofern sachlich begründet – und ggf. Hervorhebung bisher nicht genannter Stärken der Kandidatin. Vermeintliche Schwächen wie z.B. phasenweise geringe Forschungs- oder Publikationsaktivitäten relativieren, sofern z.B. durch Erziehungs-/Pflegezeiten oder andere Zusatzqualifikationen erklärlich.

Wird ein Kandidat zur Einladung empfohlen: Achten Sie auch hier auf Stichhaltigkeit der Argumente insb. im Vergleich zu nicht zur Einladung empfohlenen Kandidatinnen.

Falls grundsätzliche Kritik/Zweifel an Ihrem Wirken aufkommen sollte: Nicht als persönlichen Zwist verhandeln. Stattdessen: Im (wahrscheinlichen) Fall einer Unterrepräsentanz von Frauen an Ihrer Fakultät, machen Sie den Kommissionsmitgliedern noch einmal deutlich, dass es sinnvoll ist, möglichst viele in Frage kommende Kandidatinnen einzuladen, um die Chance zu erhöhen, die Unterrepräsentanz zu verringern. Dies ist nicht (oder nicht nur) Ihr individueller Wunsch, sondern ausdrückliches Ziel der Hochschule und gesetzlicher Auftrag. Qua Amt haben Sie die Pflicht, darauf hinzuwirken.

Achter Schritt: Probelehrveranstaltungen

Begrüßen Sie vor Beginn des jeweiligen Lehrvortrags die Kandidatinnen unter Nennung Ihrer Funktion; erwidern Sie ggf. ermunternd Blickkontakt während des Vortrags. Notieren Sie sich Stärken und Schwächen aller Vortragenden für die spätere Diskussion. Achten Sie auf respektvollen und fairen Umgang mit den Kandidatinnen. Persönliche Fragen nach Karriere- und Familienplanung sollten entweder an alle Bewerber*innen gestellt werden oder gar nicht.

Neunter Schritt: Erstellung der Berufungsliste

Für Ihr Vorgehen in der Diskussion der Berufungskommission um die Erstellung der Berufungsliste (i.d.R. bestehend aus 1., 2. und 3. Platz) gelten die Empfehlungen zum Vorgehen bei Erstellung der Einladungsliste analog (s. Schritt 7). Insbesondere: Bei jedem Eingrenzungsschritt des Kandidat*innen-Kreises Stichhaltigkeitsprüfung der Argumente, bestimmte Kandidatinnen nicht weiter in die engere Wahl zu nehmen bzw. bestimmte Kandidaten weiter in die engere Wahl zu nehmen, bis hin zur Aufnahme in die letztliche Liste und bzgl. Reihung in der Liste.

Bei anhaltenden Bedenken Ihrerseits: Begründung nochmals einfordern ggf. unter Hinweis darauf, dass Sie sonst nicht guten Gewissens eine zustimmende Stellungnahme abgeben können, die durchaus verfahrensrelevant ist.

Setzen Sie sich dafür ein, dass Frauen auf die Liste kommen, möglichst auf Platz 1, aber auch Platz 2 oder 3 lohnen den Einsatz, da bisweilen auch von diesen Plätzen berufen wird und da auch diese Plätze für die Kandidatinnen karriereförderlich sein können.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass bestimmte Argumentationen oder Verfahrensweisen im Rahmen der Sitzung der Kommission im Nachhinein

relevant sein könnten, fordern Sie die Protokollierung derselben ein und machen sich auch selbst Notizen dazu.

Zehnter Schritt: Abgabe der Stellungnahme

Nachdem Sie nochmals die Korrektheit des Verfahrens reflektiert haben, nutzen Sie für Ihre Stellungnahme das entsprechende Formblatt „Stellungnahme der oder des Frauenbeauftragten zum Berufungsverfahren“ (siehe Anhang A1, online verfügbar im QM-Portal unter „Frauenbeauftragte/r der Hochschule“ <https://intern.ohmportal.de/index.php?id=33438>).

Sollte Ihre Stellungnahme negativ ausfallen, wird es voraussichtlich weitere Auseinandersetzungen um die Liste und das Verfahren geben (Dekanat, Fakultätsrat, Senat, Hochschulleitung). Wenn Sie sich in diesen Auseinandersetzungen Unterstützung wünschen, wenden Sie sich an die Hochschulfrauenbeauftragte.

5.2 Vermittlungsfunktion bezüglich Frauenförderprogrammen

- Schülerinnenprojekte
- Mentoring für MINT-Studentinnen
- Preis der Hochschulfrauenbeauftragten
- Informationsveranstaltungen und Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Promotionsstipendien
- Information und Beratung im Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit
- Lehrauftragsprogramm der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen
- Gastprofessurenprogramme/Gastdozenturenprogramme

Weiterführende Informationen dazu werden von der Hochschulfrauenbeauftragten bzw. vom HSFG bereitgestellt. Ihre – die der Fakultätsfrauenbeauftragten – Aufgabe ist lediglich, diese innerhalb der Fakultät bekanntzumachen und Interessierte bei der Nutzung zu unterstützen oder an jeweilige Ansprechpartner*innen zu vermitteln.

Schülerinnenprojekte

Nach wie vor ist der Anteil an weiblichen Studierenden insbesondere in den technischen Studiengängen noch zu gering. Um junge Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen, gibt es an der TH Nürnberg speziell auf Schülerinnen und Schulen ausgerichtete Veranstaltungen: Girls' Day, step_by_step, Forscherinnen-Camp (siehe dazu auch Übersicht im Anhang A2). Schülerinnen unterschiedlicher Altersgruppen (7./9. Klasse) werden mittels Workshops und/oder Hochschulbegehungen an ein Technikstudium herangeführt.

Alle Projekte werden regelmäßig evaluiert. Hier zeigt sich ein äußerst positives Feedback. Beim step_by_step-Projekt zeigte sich nach Aussage der Lehrkräfte an den beteiligten Kooperationsgymnasien eine verstärkte naturwissenschaftlich-

technologische Profilwahl bei den Schülerinnen. Die Ergebnisse der Evaluationen verdeutlichen zudem die Unsicherheit der Schülerinnen in Bezug auf ihre berufliche Zukunft und die mangelnde Kenntnis über die vielfältigen Möglichkeiten, die sich im technischen Berufsfeld eröffnen. Mit diesen Angeboten können Schülerinnen bei ihrer beruflichen Entscheidungsfindung unterstützt und so kann langfristig auf eine Steigerung der Studentinnenzahlen in den technischen Studiengängen hingewirkt werden.

Mentoringprojekt simone

Das Mentoring-Projekt simone richtet sich an Studentinnen technischer Studiengänge, um sie bei ihrer Berufsplanung in einem von Männern dominierten Bereich zu unterstützen. Erfahrene Mentorinnen aus Wirtschaft und Wissenschaft betreuen über einen Ein-Jahres-Zeitraum in Form sog. Tandems jeweils eine Mentee. Das Projekt startete in 2002 mit 15 Tandems und kann auf einen Pool erfolgreicher und erfahrener Frauen zurückgreifen, die das Projekt ehrenamtlich, zum großen Teil bereits langjährig und aus Überzeugung unterstützen. Dieses Projekt ermöglicht aber auch interessierten Firmen, Kontakte zu professionellem, engagiertem weiblichen Nachwuchs zu knüpfen.

Evaluationen und Rückmeldungen der Mentorinnen signalisieren eindeutig den Bedarf der Wirtschaft und Wissenschaft an solchen Programmen. Das Mentoring-Programm simone der Technischen Hochschule Georg Simon Ohm ist Teil der bayernweiten Initiative „Bayern-Mentoring“ der Landeskonzferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen.

Preis der Hochschulfrauenbeauftragten

Auf Vorschlag aus den Fakultäten vergibt die Hochschulfrauenbeauftragte jährlich einen Preis für besonders innovative und an weitere wissenschaftliche Vorhaben der Person anschlussfähige Abschlussarbeiten von Frauen an der TH Nürnberg.

Das Servicezentrum Studium (Stipendien und Preise) erinnert jährlich an die Einreichungsfristen (üblicherweise im Juli eines Jahres) der Vorschläge bzw. Bewerbungen. Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, die Bewerbungen aus der eigenen Fakultät zu sammeln und eine Arbeit für den Preis vorzuschlagen. Die preiswürdige Leistung ist von der oder dem Frauenbeauftragten kurz schriftlich zu umschreiben und zusammen mit der Arbeit selbst sowie Abschlusszeugnis bzw. Notenspiegel der Studentin beim Servicezentrum Studium (Stipendien und Preise) einzureichen.

Die Verleihung des Preises erfolgt an der Akademischen Jahrfeier der TH Nürnberg.

Informationsabend „Promotion? Professur? Karrierewege an einer HAW“

An dem jährlich stattfindenden Angebot wird seit 2016 zu Karrierestationen und Strukturen an der TH Nürnberg beraten und informiert. Als Fakultätsfrauenbeauftragte*r wird Sie der HSFG für Beratungsaufgaben ansprechen, wenn sich Interessentinnen aus Ihrer Fakultät anmelden.

Promotionsworkshop „Ran an die Promotion!“

Im Intensivworkshop setzen sich Frauen, die bereits erste konkrete Ideen für ein Promotionsthema haben, mit dem eigenen Promotionswunsch, der Themenpräzisierung sowie Arbeits- und Schreibtechniken auseinander.

Promotionsstipendien

PROMotion – Das Promotionsanschubstipendium:

Das Stipendium richtet sich an Masterabsolventinnen (Bewerbung ist ab dem letzten Studiensemester möglich) der TH Nürnberg, die eine Promotion aufnehmen möchten. Die Anschubfinanzierung dient der Vorbereitung und Aufnahme der Promotion (u.a. Erstellung eines Exposés inklusive Zeit- und Arbeitsplan, Vereinbarung einer Promotionsbetreuung, ggf. Vorbereitung einer Promotionseignungsprüfung, Vorbereitung einer anderweitigen Promotionsfinanzierung).

Promotionsstipendium für Absolventinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW):

Das Stipendium richtet sich an besonders befähigte Frauen mit abgeschlossenem Studium an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW), die im Anschluss an ihr Studium promovieren wollen und längerfristig eine Karriere in der Wissenschaft anstreben (Weitere Infos unter <https://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW>).

Promotionsstipendium für Absolventinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) mit Berufspraxis:

Das Stipendium richtet sich an besonders befähigte Frauen, die eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) anstreben und zur Erfüllung der Voraussetzungen noch (berufsbegleitend) promovieren müssen (Weitere Infos unter <https://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW>).

Information und Beratung im HSFSG

Hinsichtlich Gleichstellung informiert die Servicestelle Studentinnen, Professorinnen und das weibliche wissenschaftliche Personal vor allem zu Fragen der Frauenförderung, insbesondere zu Fördermöglichkeiten des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Studentinnen, die eine Promotion in Erwägung ziehen, berät der HSFSG bei allgemeinen Fragen zu Promotionsmodellen, -voraussetzungen und -strukturen.

Qualifizierungsprogramm „rein-in-die-hörsäle“ der Landeskonzferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen

Im Rahmen von „rein-in-die-hörsäle“ werden

- Lehraufträge finanziert (Lehrauftragsprogramm LAP)

Für eine Berufung zur Professur ist neben der Promotion und der erforderlichen Berufserfahrung der Nachweis von Lehrerfahrung ein wichtiger Pluspunkt. Das Lehrauftragsprogramm eröffnet qualifizierten Frauen die Möglichkeit fachhochschulspezifische, pädagogische Erfahrungen zu sammeln und sie bei einer

Bewerbung um eine Professur zu unterstützen. Somit werden der Hochschule neue Ressourcen des wissenschaftlichen Nachwuchses erschlossen und mehr weibliche Vorbilder für Studentinnen geschaffen. Die Förderung durch das LAP richtet sich an besonders befähigte Frauen mit abgeschlossenem Hochschulstudium, die bereits über eine für eine Bewerbung auf eine Professur einschlägige Berufserfahrung verfügen, promoviert oder bald promoviert sind und nur noch Lehrerfahrungen benötigen, um ihr Berufungschancen zu verbessern (weitere Infos unter <http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/qualifizierungsprogramm>)

Das Programm bietet interessierten Frauen außerdem

- jährlich ein bis zwei Informationsabende zum Thema „Professorin an einer HAW“
- einmal jährlich ein Seminar zum Thema „Bewerbung als Professorin an einer HAW“.

Gastprofessurenprogramme/Gastdozenturenprogramme

Ungegenderte Programme können über das International Office (IO) der Technischen Hochschule Nürnberg erfragt werden. Die aktuellen Programme zur Gewinnung von Gastdozentinnen und Gastdozenten finden Sie unter: <https://www.th-nuernberg.de/internationales/internationale-mobilitaet/gastlehrende-und-personalmobilitaeten/>

- DAAD-Programme: Der Deutsche Akademische Austausch Dienst (DAAD) bietet Förderprogramme sowohl für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler aus dem Ausland als auch für Deutsche, die an Hochschulen im Ausland lehren, forschen oder promovieren möchten; Infos für ausländische Wissenschaftler/innen unter <https://www.daad.de/de/studieren-und-forschen-in-deutschland/> Infos für deutsche Wissenschaftler/innen unter <https://www.daad.de/de/im-ausland-studieren-forschen-lehren/>

Das International Office unterstützt Gastwissenschaftler*innen bei organisatorischen und strukturellen Fragen.

5.3 Ansprechperson für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen.

In Ihren Aufgabenbereich fällt die Beratung und Erstinformation o.g. Personengruppen zu folgenden Themen:

- Über Fördermöglichkeiten informieren (siehe 5.2)
- Stelleninteressierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf nutzbare Datenbanken, wie FemConsult, hinweisen, wo sie sich registrieren lassen können, um überregional auffindbar zu sein, wenn Hochschulen auf Personalsuche sind.
- Gegebenenfalls Unterstützung bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes in den Fakultäten bei Anfragen von schwangeren und stillenden Studentinnen und dem wiss. Personal. Auch in Bezug auf Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium. (Hier auch Verweis auf Beratungs- und

Unterstützungsmöglichkeiten durch den Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit)

- Einzelberatung in Fällen geschlechterspezifischer Diskriminierung (z.B. abwertende Aussagen, Übergriffe, häusliche Gewalt, Coming-Out-Probleme etc.)
 - Hochschulinterne Vorkommnisse: selbst aktiv werden im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinie der TH Nürnberg Georg Simon Ohm (zu finden unter: <https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/abteilungen/studierenden-service-studienbuero/rechtsgrundlagen/allgemeine-rechtsvorschriften/>)
 - bei Vorkommnissen in anderen Institutionen oder Unternehmen: dortige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten kontaktieren
 - Hochschulexterne Vorkommnisse: Empfehlung spezialisierter Beratungseinrichtungen

Beratungseinrichtungen

	Einrichtung	Telefon	Website
bei häuslicher Gewalt und Stalking	Beratungsstelle Frauenhaus	0911/33 39 15 (Frauenhaus) 0911/378 88 78 (Beratungsstelle)	http://www.frauenhaus-nbg.de/
	Frauenberatung Nürnberg für gewaltbetroffene Frauen & Mädchen	0911/28 44 00	http://frauenberatung-nuernberg.de/

bei sexueller Nötigung / Vergewaltigung	Frauenberatung Nürnberg für gewaltbetroffene Frauen & Mädchen	s.o.	s.o.
	Wildwasser-Nürnberg e.V.	0911/33 13 30	http://www.wildwasser-nuernberg.de/
bei Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder bei Coming-Out-Fragen	Fliederlich e.V. (schwulesbisches Zentrum Nürnberg)	0911/42 34 57 10	http://www.fliederlich.de/

5.4 Eigene Projekte

Die Fakultätsfrauenbeauftragten können innerhalb ihrer Fakultät eigene Projekte zur Frauenförderung initiieren. Ein Informationsaustausch hierüber mit der Konferenz der Frauenbeauftragten und dem HSFG wird empfohlen.

5.5 Kritische Aufmerksamkeit

Seien Sie aufmerksam gegenüber gleichstellungswidrigen Darstellungen und Ereignissen (z.B. sexistische Bilder oder Formulierungen auf Plakaten/Flyern etc.; Nicht-Berücksichtigung gendergerechter Sprache [siehe „Leitfaden zur Verwendung gendersensibler Sprache“ im QM Portal unter: <https://intern.ohmportal.de/index.php?id=33562>].

Bei fakultätsinternen Angelegenheiten kritisch intervenieren, bei fakultätsübergreifenden Angelegenheiten Hochschulfrauenbeauftragte und/oder HSFG informieren.

Anhang

Anhang A1: Formblatt Stellungnahme der*des Frauenbeauftragten zu
Berufungsverfahren (online unter
http://my.ohm-hochschule.de/content/dav/ohm/Gelenkte_Doks/ZE/HSFG/HSFG_0910_FO_Stellungnahme_zum_Berufungsverfahren.docx)



Stellungnahme zum Berufungsverfahren

Vorsitzende*r der Berufungskommission:

Frauenbeauftragte*r der Berufungskommission:

1. Berufungsverfahren in der Fakultät.....zum Lehrgebiet:

.....
.....
.....

1.1 Bewerbende gesamt: davon weiblich, männlich und divers

1.2 Eingeladene gesamt: davon weiblich, männlich und divers

1.3 Vortragende gesamt: davon weiblich, männlich und divers

1.4 Es erfolgte eine Recherche/Verbreitung in den Wissenschaftlerinnen -Datenbanken/Netzwerken; Datum:

1.5 Die festgelegten Regelungen des Gleichstellungskonzeptes zur Besetzung der Berufungskommission wurden eingehalten

Ja Nein

wenn nein, Begründung liegt vor:

.....
.....



2. Beteiligung der*des Frauenbeauftragten am Berufungsverfahren:

2.1 An der Erstellung der Ausschreibung beteiligt

Ja Nein

2.2 Zu allen Sitzungen ordnungsgemäß geladen

Ja Nein

3. Frauenanteil in der Fakultät:

Es lehren Professorinnen (Frauenanteil%) und..... Professoren (Männeranteil%) und
..... Professor*innen (Anteil diverser Personen%)
in der Fakultät, bei einem Studentinnenanteil von%.

4. Stellungnahme der*des Frauenbeauftragten zur Vorschlagsliste:

4.1 Die Liste wird unterstützt

4.2 Gegen die Liste werden Bedenken vorgebracht

Erläuterung (obligatorisch, wenn keine Frau auf Platz 1, aber auf Platz 2 und/oder auf Platz 3):

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Nürnberg, den Frauenbeauftragte*r

Anhang A2: Übersicht Schülerinnenprojekte 2023

Schülerinnenprojekte des Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit

step_by_step hochschulintern Kooperationsprojekt mit elf Partnergymnasien •Campustag: Vernetzung, Austausch mit MINT-Lehrkräften •OHM-Tage: technische Workshops für Schülerinnen 7. Jgs.	Girls'Day bundesweit jährlicher Aktionstag mit Technik- Workshops für Schülerinnen der 9. Jgs.	Girls'Day Campus & Girls'Day Akademie Kooperation Hans-Sachs- Gymnasium Nürnberg und Christoph-Jacob-Treu- Gymnasium Lauf Technik-Workshops für Schülerinnen der 7.-11. Jgs. Projekträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.
seit 2008	seit 2006	seit 2021 & 2023

Quelle: Eigene Darstellung.

Anhang A3: Ansprechpartnerinnen und Kontaktdaten Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit

Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit

Leitung: Birgit Schulte

Telefon: 0911/5880-1642

E-Mail: birgit.schulte@th-nuernberg.de

Ansprechpartnerin: Livia Facklam

Telefon: 0911/5880 – 1643

E-Mail: livia.facklam@th-nuernberg.de

Sekretariat: Sebahat Sahverdi

Telefon: 0911/5880-4088

E-Mail: frauenbeauftragte@th-nuernberg.de

Dürrenhofstraße 6, Gebäude BM, Raum BM.207 - 210

Anhang A4: Verankerung der Gleichstellung im Organigramm der Hochschule

