Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

Handreichung für Frauenbeauftragte an den Fakultäten

Aktualisiert: September 2024

HSFG_0897_V11_HR Handreichung Frauenbeauftragte Version 11, 23.09.2024 (HSFG)

Technische Hochschule Nürnberg

Impressum:

Hrsg.: Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit
an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm
Dürrenhofstr. 6, 90402 Nürnberg
Red.: Dr. Renate Bitzan
Stephanie Schwertassek-Tieth
Akt.: Livia Facklam

Nürnberg, Juli 2024

Vorwort

Sie haben das Amt der oder des Frauenbeauftragten[1] an Ihrer Fakultät bzw. der Stellvertretung übernommen und wir möchten Sie herzlich im Kreis der Frauenbeauftragten der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm begrüßen!

Die Gleichstellungsarbeit bzw. Frauenförderung an der Ohm 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 (vgl. Leitbild der Hochschule) und bewertet Vielfalt und Individualität der Hochschulangehörigen positiv (vgl. Diversitätsstrategie der Technischen Hochschule, 2018). Die Arbeit der Frauenbeauftragten an der Ohm erfolgt also in einem grundsätzlich zustimmenden Umfeld.

Die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Ohm, Entwicklungen der Frauenanteile, Zielzahlen und aktuelle bzw. geplante Maßnahmen sind im jeweils aktuellen Gleichstellungskonzept für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden (derzeit 4. Fortschreibung von 2024 – 2028) niedergeschrieben, das im Einvernehmen mit der erweiterten Hochschulleitung beschlossen wurde.

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

Als Frauenbeauftragte oder Frauenbeauftragter 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.

[1] Der offizielle Titel laut Bayerischem Hochschulinnovationsgesetz (Art. 22 (4)) lautet *Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft*. Der Einfachheit halber wird an der Ohm weiterhin die Bezeichnung *Frauenbeauftragte* verwendet.

HSFG_0897_V11_HR Handreichung Frauenbeauftragte Version 11, 23.09.2024 (HSFG)

- 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 ist als Einführung gedacht 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 Ansprechpersonen sowie Ihre Aufgaben im Detail. Bei Unsicherheiten oder Unterstützungsbedarf können Sie sich an die Hochschulfrauenbeauftragte, ihre Stellvertreterin oder den Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit wenden.

Die Hochschulfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin

Inhalt

Vorwort ... 3

1 Sinn und Zweck der Tätigkeit der Frauenbeauftragten ... 6

2 Rechtliche Grundlagen und Regelwerke ... 6

3 Organisatorische Einbindung ... 13

4 Zeitliche und finanzielle Ressourcen ... 14

5 Aufgabenbereiche ... 15

1 Sinn und Zweck der Tätigkeit der Frauenbeauftragten

Frauenbeauftragte achten auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit (aktuell vor allem zwischen Mann und Frau) 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 und 3)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 und § 5)
- Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (Art. 22, Art. 23, Art. 25, Art 41 (3), Art. 50)
- Grundordnung der Hochschule (in der Fassung vom 12. Mai 2014 (geänd. 16. Mai 2023) insbesondere § 17(1), § 18 (1), § 19 (1), § 20 bis 23, § 37 bis 39, § 41)
- Gleichstellungskonzept in der jeweils aktuellen Fassung (https://www.th-nuernberg.de/einrichtungen-gesamt/administration-und-service/studienbuero/rechtsgrundlagen/gleichstellungskonzepte-und-gender-equality/ bzw. Broschüre)
- „Antidiskriminierungsrichtlinie“ (Richtlinie für den Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie mit Benachteiligung und Diskriminierung an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm)

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)[2]
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.

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

(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)[3]

§ 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 Dokumenten findet, stellt einen Anachronismus dar. Dem intendierten Sinn nach müsste stattdessen die Rede von „Personen die von Rassismus betroffen sind", „vermeintlicher Rasse", „aus rassistischen Gründen" o.ä. sein.*

Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG)

Art. 22 Gleichstellung

„(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, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.

3 i. d. F. v. 14.08.2006, zuletzt geändert durch Art.1 G v. 23.05.2022 BGBl. I | 768

(2) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass in allen Gremien, einschließlich der Hochschulleitung und der Berufungsausschüsse, eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern besteht. Dabei orientiert sie sich grundsätzlich am jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. Bei den Hochschulleitungen wird eine paritätische Besetzung angestrebt, jedenfalls soll sie mindestens zu jeweils 40 % aus Frauen und Männern bestehen.
(3) Die Hochschulen berücksichtigen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Vielfalt ihrer Mitglieder. Sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung, chronischen Erkrankung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.
(4) An den Hochschulen werden Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft bestellt, die auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende achten. Sie sind nicht an Weisungen gebunden und unterstützen die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. Die Beauftragten werden für die Hochschule vom Senat, für die akademischen Selbstverwaltungseinheiten von dem Vertretungsorgan der Mitglieder aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. Die oder der für die Hochschule gewählte Beauftragte gehört dem Senat einschließlich seiner Ausschüsse, die oder der für die akademischen Selbstverwaltungseinheiten gewählte Beauftragte dem Vertretungsorgan der Mitglieder der akademischen Selbstverwaltungseinheiten einschließlich seiner Ausschüsse und den Berufungsausschüssen (Art. 50 Abs. 3 Satz 2) als stimmberechtigtes Mitglied an. Die Hochschulleitung beteiligt die Beauftragte oder den Beauftragten bei sie oder ihn betreffenden Angelegenheiten und gibt regelmäßig Gelegenheit, Anliegen vorzutragen. Die Hochschulleitung kann die oder den Beauftragten als Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme berufen. Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung in sonstigen Gremien. Sie kann vorsehen, dass Stellvertreterinnen und Stellvertreter bestellt werden.
(5) Abweichend von Art. 35 Abs. 1 Satz 4 ist die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft bei Änderungen der Grundordnung stimmberechtigt, soweit diese Änderungen ihre oder seine Mitwirkungsmöglichkeiten betreffen.
(6) Die Hochschulen stellen den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. Die Beauftragten werden für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

(7) Im Übrigen gelten ergänzend die Vorschriften des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes.

Art. 23 Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile

(1) Die Hochschulen fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächergruppen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(2) Dabei soll insbesondere der Anteil von Frauen in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Hochschulleitung legt für die jeweiligen Fächergruppen im Einvernehmen mit dem Vertretungsorgan der Mitglieder der entsprechenden akademischen Selbstverwaltungseinheit eine Zielvorgabe für den Frauenanteil für alle Ebenen inklusive der wissenschaftlichen Qualifikationsstellen für in der Regel drei Jahre fest. Als Referenzquote für die Zielvorgabe dient der Frauenanteil der jeweils direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Die Hochschulen streben an, bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren in den einzelnen Fächergruppen mindestens den Frauenanteil der jeweiligen Zielvorgabe zu erreichen.

(3) An den Hochschulen, an denen auf diese Weise, mangels geeigneter direkt darunterliegender Qualifikationsstufen, keine repräsentative Referenzquote gebildet werden kann, wird eine entsprechende Zielvorgabe über eine Zielvereinbarung zwischen der Hochschulleitung und dem Organ der entsprechenden akademischen Selbstverwaltungseinheit verbindlich festgelegt. Hierbei kann eine Orientierung an den durchschnittlichen Anteilen von Frauen, die bundesweit die Qualifikationsvoraussetzung für eine Professur je nach Hochschulart in der jeweiligen Fächergruppe erfüllen, erfolgen.

(4) Näheres regeln die Hochschulen in ihren Gleichstellungskonzepten.

Art. 25 Ansprechpersonen

(1) Die Hochschulen beschließen Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze. Die Hochschulen bestellen für ihre Mitglieder mindestens eine Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. Die Ansprechpersonen sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschulen darauf hin, dass Mitglieder der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen werden nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet. Die Hochschulen treffen Regelungen zum weiteren Verfahren.

(2) Die Hochschulen bestellen für ihre Mitglieder eine Ansprechperson für Antidiskriminierung. Sie ist nicht an Weisungen gebunden. Diese wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschulen darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschulen treffen Regelungen zum weiteren Verfahren. Die Ansprechperson für Antidiskriminierung kann mit der Funktion der Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung verbunden werden.

Art. 41
Fakultätsrat

(1) [1]Dem Fakultätsrat gehören an

1. die Dekanin oder der Dekan,
2. die Prodekanin oder der Prodekan sowie etwaige weitere Prodekaninnen oder Prodekane,
3. die Studiendekanin oder der Studiendekan oder, sofern eine Fakultät mehrere Studiendekaninnen oder Studiendekane hat, eine von diesen zu bestimmende Vertretung,
4. sechs Vertreterinnen oder Vertreter der hauptberuflichen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Art. 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1),
5. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden (Art. 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2),
6. eine Vertreterin oder ein Vertreter der wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Art. 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3),
7. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Studierenden,
8. die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst.

[2]Die Grundordnung kann bestimmen, dass

1. dem Fakultätsrat die doppelte Zahl von Vertreterinnen oder Vertretern nach Satz 1 Nr. 4 bis 7 angehört,

2. bei Angelegenheiten, die die Berufung von Professorinnen und Professoren sowie Promotionen betreffen, alle Professorinnen und Professoren der Fakultät berechtigt sind, stimmberechtigt mitzuwirken,
3. bei Angelegenheiten von besonderer Bedeutung alle nicht entpflichteten Professorinnen und Professoren der Fakultät beratend mitwirken.

[3]Art. 44 Abs. 2 Satz 2 bis 5 gilt für die Tierärztliche Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München entsprechend.

(2) [1]Der Fakultätsrat ist zuständig in allen Angelegenheiten der Fakultät, für die nicht die Zuständigkeit der Dekanin oder des Dekans oder eines anderen Organs der Fakultät bestimmt ist. [2]Der Fakultätsrat soll seine Beratungen auf Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung beschränken und, soweit dies die Art der Angelegenheit zulässt, diese der Dekanin oder dem Dekan allgemein oder im Einzelfall zur Erledigung zuweisen.

(3) Der Fakultätsrat kann beratende Ausschüsse einsetzen; in diesen sollen die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 7 genannten Mitgliedergruppen in dem dort festgelegten Verhältnis vertreten sein und bei der Bestellung der Mitglieder eines Ausschusses beteiligt werden; die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst der Fakultät ist Mitglied dieser Ausschüsse.

Grundordnung der Hochschule in der zum Zeitpunkt des Verfassens der Handreichung gültigen Fassung[4]

§ 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.

Die Frauenbeauftragten der Fakultäten
§ 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.

[4] Grundordnung der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm vom 12. Mai 2014, geändert 16. Mai 2023.

(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 Frauenbeauftragte 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 oder des Amtsinhabers stattfinden muss.
(3) Für die Amtszeit und das Wahlverfahren gilt § 38 entsprechend.

3 Organisatorische Einbindung

Fakultät
Die oder der Fakultätsfrauenbeauftragte (bzw. ihr oder seine Stellvertretung) 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 findet 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.) statt.

Hochschulfrauenbeauftragte und HSFG

- 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 (HSFG) unterstützt die Fakultätsfrauenbeauftragten bei Bedarf in administrativen Angelegenheiten im Rahmen ihres Amtes und sorgt für die Bereitstellung wichtiger Informationen (Ansprechpartnerinnen und Kontaktdaten siehe Anhang A2).

4 Zeitliche und finanzielle Ressourcen

- Laut Art. 22 (6) BayHIG 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. Diese müssen sie in den Haushaltsverhandlungen ihrer Fakultät ansprechen. Als Verhandlungsbasis können die im jeweiligen Gleichstellungskonzept mit ihrer Fakultät vereinbarten Maßnahmen dienen.
- Deputatsermäßigung (Umfang fakultätsabhängig, i.d.R. 1 SWS)
- Wahl einer Stellvertretung möglich (auf Vorschlag der oder des Fakultätsfrauenbeauftragten, zu wählen durch den Fakultätsrat)
- Administrative Unterstützung durch den HSFG (z.B. Lehrauftragsprogramm, s. 5.2)
- Bislang bedeutet das Amt der oder des stellvertretenden Fakultätsfrauenbeauftragten lediglich eine Vertretung im Verhinderungsfall der oder des Fakultätsfrauenbeauftragten. Es ist i.d.R. auch nicht mit einer Deputatsentlastung verbunden. Wenn in einer Fakultät sehr viele Aufgaben gleichzeitig anfallen (z.B. gehäufte Berufungsverfahren, Belastung durch Diskriminierungs- und Beratungsfälle o.ä.) soll es <u>künftig</u> auch möglich sein, dass die Vertretung ganze Aufgaben übernimmt (z.B. bei ein oder zwei Berufungsverfahren über den gesamten Verlauf mitzuwirken). Die Deputatsentlastung ist entsprechend fair aufzuteilen. Entsprechende Regelungen finden sich in der jeweils aktuellen Version der Grundordnung der Ohm.

5 Aufgabenbereiche

5.1 Berufungsverfahren[5]

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, 4. Fortschreibung 2024 – 2028, S. 31 f, 3.1.2

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Berufungskommissionen kann dazu beitragen, Gruppenzugehörigkeitsaspekte wie u.a. die Geschlechtszugehörigkeit zu neutralisieren. Gewünscht ist die Repräsentanz von Frauen in allen Statusgruppen, aus denen der Berufungsausschuss zusammengesetzt ist, beginnend bei der größten (Professoren und Professorinnen).
Die eingeführten Regelungen a) bis c) aus dem Gleichstellungskonzept 2008 zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen gelten grundsätzlich weiterhin (GK 2008, S. 5; GK 2011, S.13; GK 2015, S.21), werden in der Formulierung der praktikablen Erfahrung aber entsprechend präzisiert:

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

[5] Detaillierte Vorgaben zum allgemeinen Ablauf von Berufungsverfahren finden sich im QM-Portal der Ohm.

HSFG_0897_V11_HR Handreichung Frauenbeauftragte Version 11, 23.09.2024 (HSFG)

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.

Die weiblichen Mitglieder sollten professoral und stimmberechtigt sein.
Es wird darauf hingewiesen, dass auch die Möglichkeit besteht, Professorinnen aus anderen Fakultäten als sogenannte intern-externe Mitglieder oder Professorinnen anderer Hochschulen als externe Gutachterinnen hinzuzuziehen.
Wenn dies nicht möglich ist, kann unter Darstellung der Gründe die definierte Anzahl von Frauen im Berufungsausschuss auch durch die Mitglieder anderer Statusgruppen (Studierende, wissenschaftlich/ künstlerische Mitarbeitende) abgebildet werden.

Bei der Suche nach geeigneten externen Gutachterinnen unterstützt u.a. 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 mitwirkt, hat sie oder er zwei Stimmen. Diese Regelung gilt auch für Vertretungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden (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 oder dem Berufungsausschussvorsitzenden begründet und seit 2011 zudem durch die Hochschulleitung genehmigt werden (GK 2011, S.45; GK 2015, S.22).

Bei Auswahlverfahren für Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben (LfbA) sollte ebenso auf einen angemessenen Frauenanteil in der Auswahlkommission geachtet werden. Da die Auswahlkommissionen für LfbA i.d.R. deutlich weniger Personen umfassen als Berufungskommissionen für Professuren, kann von den o.g. Mindestanteilen geringfügig abgewichen werden. Die oder der Frauenbeauftragte plus mindestens eine (weitere) Frau sind zu beteiligen.

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. Empfohlen wird im Gleichstellungskonzept darüber hinaus, den Ausschreibungstext insgesamt entsprechend des Leitfadens der Ohm zur Verwendung gendersensibler Sprache und mit Hilfe des sogenannten „Gender Decoders“ (https://genderdecoder.wi.tum.de/) zu prüfen.
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 Ohm, Zeit-Stellenmarkt) empfiehlt sich eine 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 mailen (nicht vor dem allgemeinen Veröffentlichungstermin, aber möglichst gleichzeitig oder sehr zeitnah):

https://www.gesis.org/femconsult/home
https://datenbank.lakof-bw.de/index.php?id=2
https://www.femtech.at/expertinnen/datenbank#/

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 erstem 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.
- Kann eine Bewerberin die geforderte 3-jährige, außerhochschulische Berufspraxis nicht erfüllen, besteht die Möglichkeit, diese durch Tätigkeiten in Kooperation mit außerhochschulischen Partnern zu ersetzen. Für den sog. „besonderen Fall“ hat der Gesetzgeber wesentliche Kriterien niedergeschrieben. Detaillierte Informationen können sie folgendem Dokument im QM-Portal entnehmen: PA_1846_V0_HR Handreichung besonderer Fall bei Berufspraxis.
- Lt. Gleichstellungskonzept [Gleichstellungskonzept der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm 4. Fortschreibung 2024-2028, S. 33, 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 Justiziariat 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.)

Darüber hinaus können Sie interessierte Frauen bzw. Bewerberinnen darauf hinweisen, dass sie mit Fragen ebenfalls die Hochschulfrauenbeauftragte kontaktieren können.

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 und Bewerberinnen durch Fachkollegen und Fachkolleginnen 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. Gegebenenfalls darauf hinweisen, dass Fragen zu Familienplanung, Kinderbetreuung etc. nicht beantwortet werden müssen.

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. Siebter Schritt). Insbesondere: Bei jedem Eingrenzungsschritt des Kandidaten- und Kandidatinnen-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“ (online verfügbar im QM-Portal des Digital Workplace).
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

An der Ohm existieren verschiedene Programme und Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung von Frauen, die hier kurz vorgestellt werden. Weiterführende Informationen dazu werden von der Hochschulfrauenbeauftragten bzw. vom HSFG bereitgestellt. Ihre – die der*des Fakultätsfrauenbeauftragten – Aufgabe ist lediglich, diese innerhalb der Fakultät bekanntzumachen, ggfs. einzelne Personen anzusprechen und Interessierte bei der Nutzung zu unterstützen oder an jeweilige Ansprechpartner*innen zu vermitteln.
Folgende Projekte, Programme und Maßnahmen existieren:

- Information und Beratung im Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit
- Schülerinnenprojekte
- Mentoring-Programm ‚simone‘ für MINT-Studentinnen
- Preis der Hochschulfrauenbeauftragten für Absolventinnen
- Informationsveranstaltungen und Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Promotionsanschubstipendium PROmotion an der Ohm
- Qualifizierungs- und Lehrauftragsprogramm der LaKoF[6]
- Vernetzungsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben

[6] Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen

HSFG_0897_V11_HR Handreichung Frauenbeauftragte Version 11, 23.09.2024 (HSFG)

- Gastprofessurenprogramme/Gastdozenturenprogramme

Information und Beratung im HSFG

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.

Schülerinnenprojekte

Nach wie vor ist der Anteil an Studentinnen insbesondere in den technischen Studiengängen noch zu gering. Um junge Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen, gibt es an der Ohm speziell auf Schülerinnen und Schulen ausgerichtete Veranstaltungen: Girls'Day, step_by_step etc.) siehe dazu auch Übersicht im Anhang A1). Schülerinnen unterschiedlicher Altersgruppen werden mittels Workshops und/oder Hochschulbegehungen an ein Technikstudium herangeführt.

Die 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 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 Landeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen.

Preis der Hochschulfrauenbeauftragten für Absolventinnen

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 Ohm.

Die Hochschulkommunikation (Referentin für Preise und Unternehmenskontakte) erinnert jährlich an die Einreichungsfristen (üblicherweise im Frühjahr) der Vorschläge bzw. Bewerbungen. Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, auf die Ausschreibung bei den Lehrenden aufmerksam zu machen, die Bewerbungen aus der eigenen Fakultät (inklusive einer Würdigung als preiswürdige Leistung durch die jeweilige betreuende Lehrperson) zu sammeln und eine Arbeit aus der Fakultät für den Preis vorzuschlagen. Eingereicht werden müssen die Arbeit selbst, die Würdigung sowie Abschlusszeugnis bzw. Notenspiegel der Studentin. Eine mehrköpfige Jury befindet über die Auszeichnung.

Die Verleihung des Preises erfolgt im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung der Ohm.

Informationsabend „Promotion? Professur? Karrierewege an einer HAW“

An dem jährlich stattfindenden Angebot wird seit 2016 zu Karrierestationen und Strukturen an der Ohm beraten und informiert. Als Fakultätsfrauenbeauftragte oder Fakultätsfrauenbeauftragter 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.

Promotionsanschubstipendium an der Ohm

PROmotion – Das Promotionsanschubstipendium:

Das Stipendium richtet sich an Masterabsolventinnen (Bewerbung ist ab dem letzten Studiensemester möglich) der Ohm, 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

HSFG_0897_V11_HR Handreichung Frauenbeauftragte Version 11, 23.09.2024 (HSFG)

einer Promotionseignungsprüfung, Vorbereitung einer anderweitigen Promotionsfinanzierung).

Promotionsstipendien der LaKoF

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://lakof-bayern.de/foerderung/HAW).

Qualifizierungsprogramm „rein-in-die-hörsäle“ der LaKoF

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 https://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/qualifizierungsprogramm)

HSFG_0897_V11_HR Handreichung Frauenbeauftragte Version 11, 23.09.2024 (HSFG)

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“.

Netzwerkveranstaltungen für Professorinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Einmal im Semester lädt die Hochschulfrauenbeauftragte neuberufene Professorinnen zu einem Kennenlernen. Zusätzlich trifft sich mehrmals im Semester der Professorinnenstammtisch – gemeinsam werden aktuelle Projekte an den Fakultäten oder Entwicklungen besucht und besprochen. Der Abend endet in der Regel mit einem gemeinsamen Abendessen.
Beim Treffen der Nachwuchswissenschaftlerinnen lernen sich Masterstudentinnen (in der Endphase), Absolventinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Ohm kennen, die sich für eine Karriere in der Wissenschaft interessieren, oder eine solche bereits eingeschlagen haben. In der Gruppe werden selbstgewählte Themen und Aktivitäten bearbeitet (z.B. Kurzvortrag zur eigenen Qualifikationsarbeit etc.)

Gastprofessurenprogramme/Gastdozenturenprogramme
Ungegenderte Programme können über das International Office (IO) der Ohm erfragt werden.

- 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 www.daad.de/
  Infos für deutsche Wissenschaftler/innen unter https://www.daad.de/de/studieren-und-forschen-in-deutschland/
  Das International Office unterstützt Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler bei organisatorischen und strukturellen Fragen.

5.3 Ansprechperson für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen.

HSFG_0897_V11_HR Handreichung Frauenbeauftragte Version 11, 23.09.2024 (HSFG)

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 geschlechtsspezifischer 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/administration-und-service/studienbuero/rechtsgrundlagen/allgemeine-rechtsvorschriften/).
  Sie erhalten hier auch Unterstützung durch die zentrale Ansprechperson für Antidiskriminierung bzw. die zentrale Ansprechperson bei sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung (nach BayHIG Art. 25 Abs.1 und Abs.2)
  Christin Wolter, M.Sc. Psychologie, Zimmer BM. 206, Dürrenhofstraße 6, 90489 Nürnberg, 0911-5880-2548
  E-Mail: Psychologische-Beratung@th-nuernberg.de
  → 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	https://www.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. (queeres Zentrum Nürnberg)	0911/42 34 57 0	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]).
Bei fakultätsinternen Angelegenheiten kritisch intervenieren, bei fakultätsübergreifenden Angelegenheiten Hochschulfrauenbeauftragte und/oder HSFG informieren.

Anhang

Anhang A1: Übersicht Schülerinnenprojekte 2024

Schülerinnenprojekte des Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit

step-by-step

hochschulinternes Kooperations-projekt mit elf Partnergymnasien

- **Campustag:** Vernetzung, Austausch mit MINT-Lehrkräften
- **OHM-Tage:** technische Workshops für Schülerinnen 7. Jgs.

seit 2008

Girls'Day

bundesweit

jährlicher Aktionstag mit Technik-Workshops für Schülerinnen der 9. Jgs.

seit 2006

Girls'Day Campus & Girls'Day Akademie

Kooperation Pirckheimer-Gymnasium Nürnberg und Christoph-Jacob-Treu-Gymnasium Lauf

Technik-Workshops für Schülerinnen der 7.-11. Jgs.

Projektträger: Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V.

seit 2021 & 2023

Quelle: Eigene Darstellung.

Anhang A2: Ansprechpartnerinnen und Kontaktdaten Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit

Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit

Dürrenhofstraße 6, 90402 Nürnberg, Gebäude BM, Raum BM. 207 - 210

Ansprechperson: Birgit Schulte

Telefon: 0911/5880-1642

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

Sekretariat

Telefon: 0911/5880-4088

E-Mail: frauenbeauftragte@th-nuernberg.de

Anhang A3: Verankerung der Gleichstellung im Organigramm der Hochschule

Technische Hochschule Nürnberg

Zuständigkeitsbereich Gleichstellung in der Hochschulleitung: Präsident (Gleichstellung) und Vizepräsident Internationalisierung und Diversität (HSFG)

Gleichstellungsbeauftragte für das nichtwissenschaftliche Personal

Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst an der Ohm

Hochschulservice für Familie, Gleichstellung und Gesundheit

Kompetenzzentrum Gender & Diversity (KomGeDi)

Frauenbeauftragte der 13 Fakultäten

Konferenz der Frauenbeauftragten: Hochschulfrauenbeauftragte und Frauenbeauftragte der Fakultäten sowie als Gäste die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und Vertretungen der AStA