

Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften

Laufzeit: 01.01.2020 bis 31.12.2022



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Status Quo auf Ebene des Fachbereichs 02 und Zielrichtung der Maßnahmen	2
2. Maßnahmenkatalog des Fachbereichs 02	3
3. Handlungsbedarf auf Universitätsebene aus Sicht des Fachbereichs 02	7

1. Status Quo auf Ebene des Fachbereichs 02 und Zielrichtung der Maßnahmen

Der Fachbereich hat in der Vergangenheit große Anstrengungen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter unternommen und hierbei sichtbare Erfolge erzielt. Der Status Quo der am Fachbereich 02 erreichten Gleichstellung der Geschlechter zeigt auf Basis der vorliegenden aktuellen Zahlen (im Wesentlichen aus dem Jahr 2017)¹ daher auch ein vergleichsweise positives Bild. Mit einem Frauen*anteil in der professoralen Statusgruppe von ca. 45%, im akademischen Mittelbau von ca. 51% und in der Studierendenschaft von ca. 53% weist der Fachbereich auf der vertikalen Achse kaum ungleiche Verteilungsmuster auf. Eine differenziertere Betrachtung der Daten, wie sie nachfolgend vorgenommen wird, weist einige dennoch bestehende und gleichstellungspolitisch relevante Problemlagen aus. Diese sollen künftig schrittweise abgebaut werden. Damit setzt der Fachbereich 02 seine bisherigen erfolgreichen Anstrengungen in Richtung Geschlechtergerechtigkeit konsequent fort:

Professuren: Frauen* sind am Fachbereich 02 auf den W3-Professuren mit 47% unter- und auf den W2-Professuren mit knapp 71% überrepräsentiert. In den früheren C-Besoldungsgruppen beträgt der Frauen*anteil 0%. Das bedeutet, dass der Fachbereich 02 in der jüngeren Vergangenheit zwar verstärkt Frauen* berufen hat, doch überproportional häufig in der niedrigeren Besoldungsgruppe der W2-Professuren.

Akademischer Mittelbau: Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Vollzeit sind Frauen*, gemessen am Gesamtanteil von 52%, mit 43% auf den Vollzeitstellen unterrepräsentiert, wohingegen sie bei den Teilzeitstellen mit knapp 58% die Mehrzahl bilden. Eine eklatante Differenz zeigt sich bei den Dauerstellen: hier sind Frauen* mit 29 % (zwei von sieben Stellen) deutlich unterrepräsentiert. Dies mag zunächst nur eine sehr minimale Abweichung sein – nimmt man jedoch die vom Qualifikationsniveau vergleichbare Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte (mit Abschluss) hinzu, in welcher der Frauen*anteil 67% beträgt, so vergrößert das die Unterrepräsentanz von Frauen* in der Promotionsphase in Vollzeit noch weiter. Das Gesamtmuster zeigt, dass sich Frauen* eher in befristeter Beschäftigung und eher in Teilzeit befinden. Über die Beschäftigung auf Landes- und Drittmittelstellen liegen derzeit noch keine Daten vor, sodass über diese Verteilung bislang nichts gesagt werden kann.

ATM: Auf der Ebene der ATM reproduziert sich das typische Bild der uniweiten horizontalen Geschlechtersegregation, sodass in der Teilgruppe der sog. „Technischen ATM“ keine Frauen* beschäftigt sind, während sie mit 94% fast vollständig die Gruppe der sog. „Nicht-Technischen ATM“ und damit die insgesamt größere Gruppe aller ATM stellen. Grundsätzlich gilt hier: je niedriger die Einkommensgruppe, desto höher der Frauen*anteil. So sind die 24 Stellen im mittleren Dienst der Nicht-Technischen ATM zu 100% Frauen*. Eine erfreuliche Entwicklung ist, dass in den höheren Gehaltsgruppen der Nicht-Technischen ATM inzwischen auch einige Frauen* Stellen besetzen, darunter ebenfalls in Vollzeit.

¹ Vgl. im Folgenden: Statistisches Profil – FB 02 [Stichtag 1. Februar 2019].

Studierende und Promovierende: Der Frauen*anteil unter den Studierenden im ersten Fachsemester ist von 53% auf 58 % leicht gestiegen; demgegenüber ist der Anteil der eingeschriebenen Promovendinnen* von 61% auf 56% gesunken. Eine gewisse vertikale Segregation ist erkennbar, da – entsprechend der jüngsten Zahlen aus dem Jahr 2017 – 54% der Absolvent*innen Frauen* sind, hingegen nur noch 42% der Frauen* eine Promotion beendet haben, wohingegen die drei in 2017 erfolgten Habilitationen ausschließlich von Männern* abgeschlossen wurden. Sicherlich ist aufgrund der kleinen Fallzahlen des Jahres 2017 mit einer gewissen Volatilität zu rechnen, so dass sich daraus kein allgemeiner Trend ablesen lässt. Um hier einen längerfristigen Trend am Fachbereich 02 feststellen zu können, müssten zukünftig die Verläufe der zahlenmäßigen Entwicklung angesehen werden. Da der Übergang von der Promotions- in die Habilitationsphase, wie in der Wissenschaftssoziologie bekannt, häufig mit einem Drop-Out von Frauen* verbunden ist, wären hier genaue Zahlen für den Fachbereich 02 als Rückmeldung hilfreich.

Gesamtbild: Die Bilanz zeigt, dass sich der Fachbereich im Bereich der Gleichstellung hohe Ziele gesetzt und davon auch zentrale erreicht hat, gleichwohl lässt die differenzierte Betrachtung der Datengrundlage nach Statusgruppen am Fachbereich 02 ein grundlegendes Strukturmuster erkennbar werden: Je geringer die Entlohnung, je ungesicherter die Beschäftigung (Befristung), je geringer das Stellenausmaß (Teilzeit), desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen* in diesen Bereichen beschäftigt sind und umgekehrt. Eine besondere Aufmerksamkeit ist daher, mit Blick auf die Verbesserung von Chancengleichheit in wissenschaftlichen Lebensläufen, in Zukunft u.a. der Postdoc-Phase, der Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen, von befristeten bzw. Dauerstellen und von Stellen auf Landes- bzw. Drittmitteln zu widmen. Hinsichtlich der Besoldung der Statusgruppe der Professor*innen lässt sich auf Grundlage der Besoldungsgruppe W2 bzw. W3 an der TU Darmstadt nur sehr eingeschränkt etwas über einen möglichen Gender-Pay-Gap aussagen. Da erste aktuelle Studien der Hochschulforschung auf die Existenz eines solchen Gap, der sich insbesondere im Bereich der Leistungszulagen auswirkt, hindeuten, wären hier gesonderte Zahlen hilfreich. Dies müsste jedoch vermutlich auf einem höheren, die kleinen Fallzahlen des FB und der TU überschreitenden, Niveau erfolgen.

Das vorliegende Konzept soll an den wesentlichen hier ermittelten Problemlagen ansetzen und daher die vom Fachbereich ergriffenen Maßnahmen benennen (Teil 2) sowie Bedarfe für Maßnahmen formulieren, die der Fachbereich für die gesamte TU als sinnvolle Schritte vorschlägt (Teil 3). Dabei wird der Fachbereich bewährte Maßnahmen fortsetzen, bisherige Maßnahmen anpassen und neue Maßnahmen implementieren. Die Maßnahmen folgen im Wesentlichen zwei Zielrichtungen: **Erstens gilt es Maßnahmen zu benennen, die geeignet sind, mittelfristig Veränderungen im identifizierten Strukturmuster herbeizuführen.** Darüber hinaus schaffen bis heute Organisationsstrukturen und Arbeitskulturen an Universitäten schwierige Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen. Insofern Care-Aufgaben wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen immer noch in weiten Teilen von Frauen* übernommen werden, erschwert dies deren (wissenschaftliche) Karrieren, gerade auch vor dem Hintergrund langjähriger unsicherer Beschäftigung. Es bleibt daher notwendig, dass der Fachbereich 02 Menschen mit Care-Verpflichtung angemessen strukturell und im Bedarfsfall auch individuell unterstützt, um zu verhindern, dass aufgrund äußerer Bedingungen von dieser Personengruppe eine (wissenschaftliche) Karriere nicht (mehr) in Betracht gezogen wird. Daher sollen im Gleichstellungskonzept des Fachbereichs 02 **zweitens Maßnahmen dazu beitragen, dass Wissenschaft als Beruf und andere Lebensbereiche und damit verbundene Aufgaben und Anforderungen besser miteinander vereinbar sind.**

Dabei ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass ein Maßnahmenkatalog begrenzte Möglichkeiten hat, Wirkung zu entfalten. Entscheidend ist daher die breite Verankerung eines Bewusstseins für gleichstellungspolitische Fragen, weswegen zusätzlich im Fachbereich 02 im Rahmen einiger neuer Maßnahmen eine Auseinandersetzung mit dem Thema angestoßen werden soll. Eine Verständigung über das gleichstellungspolitische Klima soll dabei behilflich sein, dass die Veränderungen auf breiter Ebene in den Fachbereich 02 getragen und verankert werden.

2. Maßnahmenkatalog des Fachbereichs 02

Der Fachbereich 02 ist den an der TU Darmstadt implementierten Gleichstellungsstandards verpflichtet. Zur Erreichung der oben formulierten Ziele des Fachbereichs 02 legt dieser per Fachbereichsratsbeschluss den folgenden Maßnahmenkatalog fest. Die Laufzeit des Gleichstellungskonzepts beträgt drei Jahre, nach denen die beschlossenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls modifiziert werden. Für die Umsetzung können ggf. Frauen*fördermittel beantragt werden.

2.1. Bewährte (punktuell überarbeitete, angepasste) Maßnahmen, die fortgesetzt werden:

Maßnahme	Beschreibung
Maßnahmen zur Zeitkultur	
Zeitkultur I	Der Fachbereich 02 verpflichtet sich, Sitzungen und Veranstaltungen mindestens 14 Tage vor Termin anzukündigen , sowohl Beginn als auch Ende der Veranstaltung oder Sitzung klar zu definieren und Entscheidungen in Sitzungen nicht nach 16 Uhr zu treffen. Die Maßnahme soll durch die Ankündigung der Veranstaltungen und Sitzungen per E-Mail unter Angabe von Beginn und Ende umgesetzt werden. Zielgruppe sind alle Mitglieder des Fachbereichs. Verantwortlich: Fachbereich 02
Zeitkultur II	Der Fachbereich 02 empfiehlt insbesondere den Veranstalter*innen von ganztägigen Workshops und Tagungen dringend, Möglichkeiten einer Kinderbetreuung einzuplanen und anzubieten . Die hierfür relevanten Informationen werden auch auf der FB-Homepage aufgenommen. Die Umsetzung erfolgt durch die jeweiligen Veranstalter*innen. Eine Finanzierung kann bei Bedarf, sofern andere Möglichkeiten fehlen, durch Frauen*fördermittel erfolgen. Zielgruppe sind alle Mitglieder des Fachbereichs. Verantwortlich: Fachbereich 02
Zeitkultur III	Der Fachbereich 02 verpflichtet sich zur Einrichtung eines alternativen Arbeitszeitkonzepts in der vorlesungsfreien Zeit zum Jahreswechsel: In dieser Zeit können die Sekretariate geschlossen bleiben, es finden keine Sprechstunden statt, ATMs arbeiten in Absprache mit dem Dekanat. Verantwortlich: Dekanat, Geschäftsführenden Direktor*innen der Institute
Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen*	
Stellenbesetzung durch geeignete Bewerberinnen*	Der Fachbereich 02 erklärt seine Absicht, besonders bei der Besetzung von Funktionsdauerstellen, Landesstellen, Postdoc-Stellen und Vollzeitstellen aktiv geeignete Bewerberinnen* anzusprechen. Die Umsetzung erfolgt durch die Institute bzw. Geschäftsführenden Direktor*innen. Zielgruppe sind Frauen*; Promovierende und Postdocs. Verantwortlich: Institute bzw. Geschäftsführende Direktor*innen

Referentinnen*	Der Fachbereich 02 empfiehlt den Instituten, in allen Veranstaltungen (Kolloquien, Ringvorlesungen, Workshops, Tagungen) auf eine ausgeglichene Repräsentation der Geschlechter zu achten. So könnten für Kolloquien und Ringvorlesungen im Sinne akademischer/fachlicher Vorbildfunktion gezielt Frauen* als Referentinnen* angesprochen und eingeladen werden. Die Umsetzung erfolgt durch die gezielte Einladung von Frauen* durch die Veranstalter*innen. Zielgruppe sind Frauen*; Promovierende, Postdocs und Professorinnen*. Verantwortlich: die Veranstalter*innen
Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf mit anderen Lebensbereichen	
Bereitstellung studentischer Hilfskräfte in besonderen Belastungssituationen	Der Fachbereich 02 empfiehlt den Instituten, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen in besonderen Belastungssituationen durch die Bereitstellung studentischer Hilfskräfte zu unterstützen. Solche Belastungssituationen könnten bspw. Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, Kindererziehung oder unvorhergesehene Herausforderungen in zeitlichen oder inhaltlichen Kontexten sein. Es wird geprüft, von welchen Belastungen/Verpflichtungen die Mitarbeiter*innen (zumindest temporär) befreit werden können. Die Finanzierung findet dezentral durch Institute oder Professuren oder Frauen*fördermittel statt. Zielgruppe sind Promovierende, Postdocs und ATMs. Verantwortlich: Vorgesetzte
Sichtbarmachen von Angeboten auf der Homepage	Der Fachbereich 02 sichert im Zuge der Neugestaltung der Homepage die Information über Angebote der entsprechenden Dienststellen zur individuellen Lebensberatung und des Angebots von Mentoring durch <i>Ingenium</i> sowie der innerbetrieblichen Weiterbildung auf der Webseite. Umsetzung erfolgt durch den Fachbereich. Zielgruppe sind alle Statusgruppen des Fachbereichs. Verantwortlich: Zuständige für die Webseite des Fachbereichs
Maßnahmen zu Berufungsverfahren:	
Anwendung der Gleichstellungsrichtlinie	Der Fachbereich verpflichtet sich weiterhin, in Berufungskommissionen die Richtlinien der TU Darmstadt zur Gleichstellung („Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“; Dokument von 2011) zur Anwendung zu bringen. Verantwortlich: Fachbereich 02
Aktive Rekrutierung von Kandidatinnen*	Der Fachbereich engagiert sich weiterhin für die aktive Rekrutierung von Kandidatinnen* für Professuren und nimmt das seitens der TU bestehende Angebot zur Beratung zur aktiven Rekrutierung wahr. Die Umsetzung erfolgt durch den Fachbereich und die Gleichstellungsbeauftragten. Zielgruppe sind alle Bewerber*innen. Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte und Vorsitzende der Berufungskommission
Beibehaltung und Steigerung des Frauen*anteils	Der Fachbereich strebt an, das erreichte Niveau langfristig nicht zu unterschreiten und mittelfristig den Anteil an Frauen* (insbesondere in der Besoldungsgruppe W3-Professuren) zu steigern. Der Fachbereich verpflichtet sich, die im Verfahren erfolgreichen Bewerberinnen* auch auf die Berufungsliste zu nehmen. Verantwortlich: Fachbereich 02

2.2. Neue Maßnahmen

Maßnahme	Beschreibung
Maßnahme zur Zeitkultur	
Zeitkultur IV	Der Fachbereich strebt an, in begründeten Fällen, in denen die Vereinbarkeit zwischen Beruf und anderen Lebensbereichen besonders hohen Druck erzeugt, alternative Arbeitszeitmodelle zu sondieren. Das betrifft alle Statusgruppen (wissenschaftliche Mitarbeitende, ATM, studentische Mitarbeiter*innen, Professor*innen).
Maßnahmen zur Antidiskriminierung	
Fachbereichsinterne Anlaufstelle für Diskriminierungs- und Belästigungsfälle	Der Fachbereich richtet eine fachbereichsinterne Anlaufstelle für Fälle von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung, (sexueller) Gewalt, Stalking etc. ein, die vorrangig (d.h. noch vor TU-weiten Anlaufstellen) bei fachbereichsinternen Vorfällen adressierbar ist und tätig wird. Zentrale Ansprechpersonen sind im Fachbereich ausgewiesene Mitglieder des Dekanats. Die Information darüber wird gut sichtbar auf der Homepage platziert. Zudem werden die Diskriminierungsfälle am Fachbereich entsprechend der notwendigen Form dokumentiert. Zielgruppe sind Personen jeden Geschlechts und aller Statusgruppen. Verantwortlich: Mitglieder des Dekanats
Jährliches Schulungsangebot	Zur Verbesserung des gleichstellungspolitischen Bewusstseins am Fachbereich 02 verpflichtet sich der Fachbereich während der Laufzeit jährlich eine Schulung mit einer*m externen Referent*in zum Thema Anti-Bias geschlechterbezogene Diskriminierung für die Mitglieder des Fachbereichs durchzuführen, um in Bezug auf diese Thematik zu sensibilisieren. Die Umsetzung erfolgt durch Informationsarbeit. Eine Finanzierung findet aus Frauen*fördermitteln statt. Zielgruppe sind alle Statusgruppen des Fachbereichs. Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte
Entwicklung eines Antidiskriminierungskonzepts	Der Fachbereich strebt an, innerhalb der Laufzeit ein Antidiskriminierungskonzept für den Fachbereich zu entwickeln, um neben der Gleichstellung von Mann* und Frau* auch andere Diskriminierungskategorien und die auch in anderen Bereichen bestehende institutionellen Benachteiligungen zu reflektieren sowie um Maßnahmen zu deren Abbau zu entwickeln. Verantwortlich: Fachbereich 02
Maßnahme zur Lehr-/Lernkultur	

Maßnahmen zur Lehr-/Lernkultur: Umgang mit Mehrfachbelastungen im Studium	Der Fachbereich fordert seine Lehrenden dazu auf, Mehrfachbelastungen im Studium (etwa durch Krankheit, Behinderung, Pflege- oder Betreuungsverpflichtung und Schwangerschaft (z.B. in Form von Nachteilsausgleichen und individuellen Prüfungsplänen) Rechnung zu tragen und diese durch entsprechende Verlängerung der Bearbeitungszeit oder eine andere Gestaltung des Prüfungsverfahrens auszugleichen. Insbesondere die gesetzlichen Mutterschutzfristen sind hier zu berücksichtigen. Gemäß §24 APB sind Prüfer*innen und Prüfungskommissionen verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme.
Maßnahme zur geschlechtergerechten Sprache	
(Um)Formulierung aller Fachbereichsdokumente in gendergerechte Sprache	Der Fachbereich 02 verpflichtet sich, fachbereichsinterne Dokumente (Formulare, Mitteilungen, Darstellungen auf der Homepage, Stellenausschreibungen, Veranstaltungsankündigungen) in geschlechtergerechter Sprache zu formulieren. Dies betrifft insbesondere neue Dokumente und solche Dokumente, die ohnehin bearbeitet werden. Die Umsetzung erfolgt durch den Fachbereich. Zielgruppe sind alle Mitglieder des Fachbereichs. Verantwortlich: Mitglieder des Dekanats
Maßnahme zur Reduzierung der Prekarität wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen*	
Großzügige Auslegung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und HHG	Angesichts des oben genannten Strukturmusters verpflichtet sich der Fachbereich 02, sich gegenüber der Hochschule dafür einzusetzen, die Prekarität der wissenschaftlichen Karrieren zu reduzieren, die Frauen* in höherem Maße betrifft. Deshalb verpflichtet sich der Fachbereich, sich für eine Auslegung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und des HHG zugunsten der Beschäftigten (Ausschöpfung der höchstmöglichen Befristungsgrenzen) einzusetzen. Zielgruppe sind die Wissenschaftlichen Beschäftigten und studentischen Beschäftigten des Fachbereichs. Verantwortlich: Mitglieder des Dekanats

3. Handlungsbedarf auf Universitätsebene aus Sicht des Fachbereichs 02

Die Gleichstellung von Frauen* und Männern* in der Arbeitswelt ist auch aktuell eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe und zeigt sich nach wie vor als große Herausforderung. Die Institution Universität stellt hier keine Ausnahme dar. Die TU Darmstadt nimmt die Herausforderung an, die Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass in der Hochschule die Gleichstellung zwischen Frauen* und Männern* erreicht wird. Wichtiger Baustein der Gleichstellungsstrategie ist das zentrale Gleichstellungskonzept der TU Darmstadt. Der Fachbereich 02 ist davon überzeugt, dass die Gleichstellung von Frauen* und Männern* nur gelingen kann, wenn zumindest zwei Handlungsebenen einbezogen werden: a) die Unterstützung der Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit an der Hochschule mit anderen Lebensbereichen seitens aller Beteiligten im Universitätsbetrieb und, b), die Etablierung einer Organisationskultur, die eine geschlechtergerechte Zusammenarbeit fördert und – mittels kritischer Reflexion – Geschlechterstereotypen abbaut.

Maßnahmen

1. Der Fachbereich 02 drängt weiterhin darauf, dass die **Unterstützung bei der Vereinbarkeit** von beruflicher Tätigkeit an der Hochschule mit anderen Lebensbereichen stärker und produktiver als bisher in der Universitätsöffentlichkeit sowie nach außen **kommuniziert** wird.
2. Der Fachbereich 02 beantragt erneut beim Präsidium, in allen zentralen Gebäuden einen **Eltern-Kind-Raum** (unabhängig von Damen-/Herrentoiletten) als Rückzugsort zum Wickeln, Stillen etc. zur Verfügung zu stellen.
3. Der Fachbereich 02 beantragt auch weiterhin beim Präsidium die **Ausfinanzierung der vorlesungsfreien Zeit bei Professurvertretungen** im Fachbereich 02 aus zentralen Mitteln (z. B. des Initiativprogramms); die Finanzierung der Vertretungen in der Vorlesungszeit übernimmt wie bisher regulär der Fachbereich 02. Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass die Nichtfinanzierung von vorlesungsfreien Zeiten bei Professurvertretungen es zum einen erschwert, qualifizierte Wissenschaftler*innen mit Familienverantwortung für Vertretungen zu gewinnen. Zum anderen führt dies dazu, dass die Professoren*innen mit Familienverantwortung, die Beurlaubung (z. B. Elternzeit) beantragen, die möglichen Beurlaubungszeiträume aufgrund der auch in der vorlesungsfreien Zeit zu erfüllenden Aufgaben in Lehre (insbesondere Prüfungsgeschehen) und akademischer Selbstverwaltung nicht in vollem Umfang ausschöpfen. Der Fachbereich verpflichtet sich, auch bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren aktiv nach geeigneten Frauen* zu suchen.
4. Der Fachbereich 02 sieht die Notwendigkeit, **für das Thema Anti-Diskriminierung hochschulweit eine geeignete und fachlich einschlägig qualifizierte Anlaufstelle zu schaffen**, die von Mitgliedern und Studierenden des Fachbereichs konsultiert werden kann. Die Anlaufstelle soll das im Fachbereich geschaffene Angebot einer Ansprechperson für Anti-Diskriminierung (angesiedelt beim Dekanat) ergänzen. Die hochschulweite Anlaufstelle soll nachgelagert adressiert werden können und vom Dekanat fachlich beratend hinzugezogen werden können.