

# Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften

Laufzeit: bis 31.12.2017



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

---

## Inhaltsverzeichnis

---

1. Status Quo auf Ebene des Fachbereichs 2	1
2. Qualitative und quantitative Meilensteine	2
3. Handlungsbedarf auf Universitätsebene aus Sicht des Fachbereichs 2	5

---

### 1. Status Quo auf Ebene des Fachbereichs 2

---

Aufgrund der fachspezifischen Kulturen der am Fachbereich vertretenen Disziplinen sowie als Resultat gezielter Anstrengungen liegt der Frauenanteil in der Wissenschaft in fast allen Bereichen über dem Durchschnitt der TU Darmstadt. Darüber hinaus konnten Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes von 2011 erfolgreich umgesetzt werden: Beispielsweise wurden Teilzeitstudiengänge eingerichtet sowie die Vernetzung und der Austausch unter den Frauen des Fachbereichs durch den Brown-Bag-Lunch und verschiedene Vortragsreihen befördert.

Am Fachbereich 2 sind 53 Prozent der Studierenden und 61 Prozent der Promotionsstudierenden weiblich<sup>1</sup>. Daneben sind 58 Prozent der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen-Stellen mit Frauen besetzt, davon sind 35 Prozent der Frauen in Vollzeit beschäftigt. Auf der Ebene der Teilzeitstellen der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen beträgt der Frauenanteil 65 Prozent. Im Vergleich dazu ist der Geschlechterunterschied bei den entfristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen-Stellen sehr deutlich zu erkennen, denn hier sind lediglich 22 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt (Stand: 01.10.2015). Ein Drittel der Professuren am Fachbereich 2 ist von Frauen besetzt (32 Prozent, davon 44 Prozent C3/W2 bzw. 23 Prozent C4/W3).

Es kann festgestellt werden, dass Frauen unter den Studierenden und Promovierenden des Fachbereichs sehr gut vertreten sind. Als kritisch kann die Qualifikationsphase im Anschluss an die Promotion identifiziert werden. Unterrepräsentiert sind Frauen auf der Ebene der Professuren. Das vorliegende Konzept soll an diesem Punkt ansetzen und daher **erstens Maßnahmen benennen, die den Fachbereich 2 der TU Darmstadt als Arbeitgeber für Frauen in der Postdoc-Phase attraktiver machen und den Anteil der Professorinnen erhöhen sollen.**

Frauen geben oft auch deshalb eine wissenschaftliche Karriere auf, weil sie fürchten, dass Verantwortung für Kinder und Familie nicht mit einer Universitätskarriere vereinbart werden kann. Es kommt also entscheidend darauf an, Frauen und Männer in Familienverantwortung dadurch zu einer Karriere an der Universität zu ermutigen, dass ihre Belange ernst genommen und berücksichtigt werden. Hinzu kommt, angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vor der Familienphase im Sinne einer Vorbildfunktion der in Elternverantwortung stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich zu machen, dass Wissenschaft als Beruf und Familienverantwortung miteinander vereinbar sind. Daher werden im Gleichstellungskonzept des Fachbereichs 2 **zweitens Maßnahmen formuliert, die dazu beitragen können, dass Wissenschaft als Beruf und Familie miteinander vereinbar sind.**

---

<sup>1</sup> Vgl. Studierendenstatistik Sommersemester 2015, [https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dezernat\\_ji/studstatistik/studierendenstatistik\\_20151\\_sose\\_15.pdf](https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dezernat_ji/studstatistik/studierendenstatistik_20151_sose_15.pdf) [S. 28-38, Stand 28.09.2015]. Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf eingeschriebene Studierende und Promovierende. Externe Doktoranden/-innen sind dabei nicht berücksichtigt. Studierende sind nach der belegten Prüfungsordnung aufgeführt, in Einzelfällen können diese Zahlen Doppelstudien beinhalten.

## 2. Qualitative und quantitative Meilensteine

Der Fachbereich 2 ist den an der TU Darmstadt implementierten Gleichstellungsstandards verpflichtet. Zur Erreichung der oben formulierten Ziele des Fachbereichs 2 legt dieser per Fachbereichsratsbeschluss den folgenden Maßnahmenkatalog fest. Die Laufzeit des Gleichstellungskonzepts beträgt zwei Jahre, nach denen die beschlossenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls modifiziert werden. Für die Umsetzung können ggf. Frauenfördermittel beantragt werden.

Nr.	Maßnahme	Verantwortlich	Termine	Umsetzung	Kosten	Zielgruppe
1	Zeitkultur I: Der Fachbereich verpflichtet sich, <b>Sitzungen und Veranstaltungen mindestens 14 Tage vor Termin anzukündigen</b> , sowohl <b>Beginn als auch Ende der Veranstaltung oder Sitzung klar zu definieren</b> und <b>Sitzungen mit Entscheidungscharakter nicht nach 16 Uhr stattfinden zu lassen</b> .	Fachbereich	generelle Maßnahme	Ankündigung der Veranstaltungen und Sitzungen per E-Mail unter Angabe von Beginn und Ende	keine	alle Mitglieder des Fachbereichs
2	Zeitkultur II: Der Fachbereich empfiehlt insbesondere den Veranstalter/-innen von ganztägigen Workshops und Tagungen dringend, <b>Möglichkeiten einer Kinderbetreuung einzuplanen und anzubieten</b> .	alle Mitglieder des Fachbereichs	generelle Empfehlung	jeweilige Veranstalter/-innen	Finanzierung durch Frauenfördermittel	alle Mitglieder des Fachbereichs
3	Zeitkultur III: Der Fachbereich verpflichtet sich zur <b>Einrichtung eines alternativen Arbeitszeitkonzepts in der vorlesungsfreien Zeit zum Jahreswechsel</b> : In dieser Zeit können die Sekretariate geschlossen bleiben, es finden keine Sprechstunden statt, ATMs und weisungsabhängige WiMis arbeiten in Absprache mit dem Dekanat.	Dekanat	generelle Maßnahme	Dekan/-in und Geschäftsführende Direktoren/Direktorinnen der Institute	keine	Frauen und Männer in Familienverantwortung; ATMs und weisungsabhängige WissenschaftlerInnen
4	Der Fachbereich erklärt seine Absicht, besonders bei der <b>Besetzung von Funktionsdauerstellen</b> aktiv geeignete Bewerberinnen anzusprechen.	Institute bzw. Geschäftsführende Direktoren/-innen	fortlaufend; generelle Maßnahme	Institute bzw. Geschäftsführende Direktoren/-innen	keine	Frauen; Promovierende und Postdocs
5	Der Fachbereich empfiehlt den Instituten, für Kolloquien und Ringvorlesungen im Sinne akademischer/fachlicher Vorbild-	Veranstalter/-innen von Kolloquien und Ringvorlesungen	generelle Empfehlung	gezielte Einladung von Frauen durch Veranstalter/-innen	keine	Frauen; Promovierende, Postdocs und Professorinnen

	funktion gezielt <b>Frauen als Referentinnen</b> anzusprechen und einzuladen.					
6	Der Fachbereich, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten und das Dekanat, steht als Ansprechpartner/innen in Fällen von <b>sexueller Belästigung, sexueller Gewalt, Stalking</b> etc. zur Verfügung und vermittelt an die zentralen Anlaufstellen (z. B. Sozial- und Konfliktberatung).	Dekanat und Gleichstellungsbeauftragte	generelle Selbstverpflichtung	Informationsarbeit	keine	Frauen und Männer; alle Statusgruppen
7	Der Fachbereich empfiehlt den Instituten, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen auf Qualifikationsstellen in besonderen Belastungssituationen durch die <b>Bereitstellung studentischer Hilfskräfte</b> zu unterstützen. Solche Belastungssituationen könnten bspw. Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, Kindererziehung oder unvorhergesehene Herausforderungen in zeitlichen oder inhaltlichen Kontexten sein.	Vorgesetzte	generelle Empfehlung	dezentral durch die Vorgesetzten	Finanzierung dezentral durch Institute oder Professuren	Promovierende, Postdocs und ATMs
8	Der Fachbereich verpflichtet sich dazu, <b>in Berufungskommissionen die Richtlinien der TU Darmstadt zur Gleichstellung</b> („Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“; Dokument von 2011) <b>zur Anwendung zu bringen</b> .  Der Fachbereich engagiert sich für die <b>aktive Rekrutierung von</b> Kandidatinnen für Professuren und nimmt das seitens der TU bestehende Angebot zur <b>Beratung zur aktiven Rekrutierung</b> wahr.	Gleichstellungsbeauftragte	generelle Maßnahme	Fachbereich und Gleichstellungsbeauftragte	keine	alle Bewerberinnen und Bewerber
9	Der Fachbereich strebt an, innerhalb der nächsten zwei Jahre für mindestens zwei der neu zu besetzenden Professuren dem Akademischen Senat/dem Präsidium <b>Berufungslisten mit Frauen an Platz 1</b>	Fachbereich	generelle Empfehlung	Präsidium	keine	alle Bewerberinnen und Bewerber

	<b>vorzuschlagen.</b>					
10	Der Fachbereich sichert die <b>Information über Angebote</b> der entsprechenden Dienststellen zur individuellen Lebensberatung und des Angebots von Mentoring durch <i>Ingenium</i> sowie der innerbetrieblichen Weiterbildung auf der Webseite	Zuständige für die Webseite des Fachbereichs	generelle Maßnahme	Fachbereich	keine	alle Statusgruppen des Fachbereichs
11	Qualitative Studie über Gleichstellungsklima am Fachbereich und Bedarfslagen u. a. im Hinblick auf sog. „familienfreundliche Termine“	Fachbereich und Gleichstellungsbeauftragte	zum nächstmöglichen Zeitpunkt	idealerweise eine Doktorandin oder ein Doktorand, die/der die Studie vorbereitet, durchführt und auswertet; die Gleichstellungsbeauftragten setzen sich für die Nutzbarmachung der Ergebnisse ein	Werkauftrag	alle Statusgruppen des Fachbereichs

---

### 3. Handlungsbedarf auf Universitätsebene aus Sicht des Fachbereichs 2

---

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist nach wie vor eine große Herausforderung für unsere Gesellschaft. Das Berufsfeld Wissenschaft stellt hier keine Ausnahme dar. Die TU Darmstadt nimmt die Herausforderung an, die Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass weitere Fortschritte auf diesem Weg erreicht werden. Zentraler Baustein dafür ist das 2009 verabschiedete Initiativprogramm „Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen“ der TU Darmstadt. Der Fachbereich 2 ist davon überzeugt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern nur gelingen kann, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf offensiv seitens aller Beteiligten im Universitätsbetrieb unterstützt wird.

#### Maßnahmen

1. Der Fachbereich 2 drängt darauf, dass die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. durch die vorhandenen Mentoringprogramme) stärker und produktiver als bisher in der Universitätsöffentlichkeit sowie nach außen kommuniziert wird.
2. Der Fachbereich 2 beantragt beim Präsidium, beim Umbau der jeweiligen Räumlichkeiten in allen zentralen Gebäuden einen **Eltern-Kind-Raum** (unabhängig von Damen-/Herrentoiletten) als Rückzugsort zum Wickeln, Stillen etc. einzuplanen und einzurichten.
3. Der Fachbereich 2 beantragt beim Präsidium die **Ausfinanzierung der vorlesungsfreien Zeit bei Professurvertretungen** im Fachbereich 2 aus zentralen Mitteln (z. B. des Initiativprogramms); die Finanzierung der Vertretungen in der Vorlesungszeit übernimmt wie bisher regulär der Fachbereich 2. 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.