

---

# Leitlinien zur Verwendung der Frauenfördermittel in den Fachbereichen



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

---

An der Technischen Universität Darmstadt wird seit 1999 erfolgreiche Frauenförderung in den Fachbereichen finanziell honoriert. Komponenten für eine erfolgreiche Frauenförderung sind dabei

- Anzahl der Absolventinnen;
- Anzahl von Frauen auf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen (Durchschnitt von zwei Jahren);
- Anzahl der Promotionen/Habilitationen von Frauen (Summe aus drei Jahren);
- Zuwächse auf Qualifikationsstufen (wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, Promotionen, Habilitationen).

Das Präsidium der TU Darmstadt hat festgelegt, dass 100.000 EUR nach den genannten Parametern pro Jahr auf die Fachbereiche verteilt werden. Die Landeshaushaltsmittel werden den Fachbereichen zugewiesen mit der Zweckbindung, diese wieder für frauenfördernde Maßnahmen zu verausgaben. Ziel ist der Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen und eine Förderung in stark unterrepräsentierten Bereichen (vgl. § 5 AGG).

## Grundsätze für die Verwendung der Mittel

Landesmittel werden der TU Darmstadt zur Finanzierung von Forschung und Lehre und von Sondertatbeständen zugewiesen. Bei der Verwendung der Mittel gelten die Landes- und ggf. Bundeshaushaltsordnung (LHO, BHO). Fachlich hat sich die Verausgabung an einer Frauenförderung analog zum Frauenförderplan der TU Darmstadt und dem fachspezifischen Gleichstellungskonzept zu orientieren. Die dort beschriebenen Maßnahmen können fachbereichsspezifisch konkretisiert und auf die Bedürfnisse der jeweiligen Situation angepasst werden. Die Autonomie der Fachbereiche bleibt unberührt.

Die Mittel dienen der strukturellen Förderung von Frauen und sollen grundsätzlich Frauen aller Statusgruppen zugutekommen. Ziel einer technischen Universität ist die Erhöhung des Frauenanteils im Studium und im wissenschaftlichen Bereich und die gezielte berufliche Förderung bzw. Weiterqualifizierung.

Empfohlen wird die Einrichtung von Kommissionen auf Fachbereichsebene, an der Vertreterinnen aller Statusgruppen und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche beteiligt sind. Die Kommissionen sammeln Vorschläge zur Verwendung der Mittel und stellen Prioritätenlisten auf. Die Entscheidung zur Verwendung der Mittel obliegt dem Dekan/der Dekanin bzw. dem Fachbereichsrat. Bei der Entscheidung ist der Priorisierung der Kommissionen angemessen Rechnung zu tragen. Für Rückfragen und Beratung steht das Büro der Frauenbeauftragten zur Verfügung. Die Fachbereiche können eigene Leitlinien für die Verwendung der Mittel erstellen.

Bei Weiterbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese in engem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit bzw. des Studiums stehen und nicht bereits durch das innerbetriebliche Fort- und Wei-

terbildungsangebot abgedeckt werden. Vorgesetzte sind in diesen Fällen zu beteiligen und stehen in der Verantwortung, die Weiterbildungsmaßnahme zu unterstützen. Bei der Finanzierung von Weiterbildungen, die einzelnen Mitarbeiterinnen zugutekommen, ist zu prüfen, ob ein zumutbarer Eigenanteil von der Antragstellerin geleistet werden kann.

Grundsätzlich sind Förderungen unkritisch, die im direkten beruflichen Kontext stehen. Grundsätzlich möglich ist die Finanzierung von Stellen und die Beschaffung von Büchern und Geräten für Forschung und Lehre. Die Beschaffungen sind jedoch folgend Landeseigentum. Frauenfördermittel können jedoch nicht verwendet werden für die Grundausstattung des Arbeitsplatzes einer weiblichen Beschäftigten oder einer Studentin sowie zur Aufstockung des Personalbudgets des Fachbereichs (z.B. für Höhergruppierungen, Gewährung einer Zulage oder Prämie nach der Hessischen Leistungsstufenverordnung und der Hessischen Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung). Die Mittel können ebenfalls nicht zur Entlastung von laufenden Kosten der Fachgebiete und Institute verwendet werden. Aufgrund von arbeits- und dienstrechtlichen Vorgaben ist es nicht möglich, die Mittel direkt an Mitarbeiterinnen auszuzahlen, wie z.B. Druckkostenzuschüsse, Preisgelder, Kinderbetreuungszuschüsse oder Finanzierung einer Tagesmutter. Direkte Zuschüsse an Mitarbeiterinnen würden nicht nur einen geldwerten Vorteil darstellen und wären regelmäßig sozialabgaben- und steuerpflichtig. Auch darf im Sinne des Besserstellungsverbots (verankert in den Landes- und Bundeshaushaltsordnungen, vgl. § 44 LHO) die TU Darmstadt einzelne Beschäftigte nicht finanziell besser stellen. Bei Bewirtungen sind die Vorgaben der Bewirtungsrichtlinie zu beachten.

## **Empfehlungen zur Verwendung der Mittel**

Die folgenden Empfehlungen sind Beispiele für die Verwendung der Mittel und können ergänzt werden.

### ***Frauenförderung im und zum Studium***

- Werbemaßnahmen des Fachbereichs, um Schülerinnen für das Studium zu gewinnen (z.B. Broschüren, Beteiligung an Messen, Schnuppertage für Schülerinnen, Girls' Day etc.)
- Fachbereichsübergreifende Informations- und Werbemaßnahmen, z.B. Aktualisierung der Technike-Homepage
- Studienbezogene Seminare und Workshops an anderen Universitäten oder Forschungseinrichtungen, die eine Weiterqualifizierung über den Rahmen des Studienangebots der TU Darmstadt hinaus bieten (z.B. Teilnahmegebühr und Reisekosten);
- Programmteilnahme (z.B. Femtec.Network) oder Seminare für Studentinnen zur Förderung des Studiums und des Berufseinstiegs (z.B. Zeit- und Selbstmanagement, Bewerbungstraining, Profilbildung, Präsentationstechniken etc.)
- Reisekostenzuschüsse zum Besuch von Tagungen, sofern diese fachbezogen sind
- Gender-Awareness-Trainings für Studierende

### ***Frauenförderung in der wissenschaftlichen Qualifizierung***

- Aktivitäten, die der beruflichen Vernetzung und Karriereförderung dienen und die nicht durch reguläre Dienstreisen abgegolten werden können (z.B. Reisekostenzuschüsse zum Besuch von Tagungen); Zuschüsse zu Berufsverbänden sind nicht finanzierbar

- 
- Interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der Qualifizierungsstufe, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt (z.B. Habilitantinnentrainings)
  - Trainings und Workshops zur Förderung einer Implementierung von Genderaspekten in der Lehre, ggf. auch durch das Organisieren und Durchführen von Gastvorträge zum Thema;
  - Vergabe von Lehraufträgen zu genderbezogenen Themen
  - Ausrichtung von Symposien und Vortragsreihen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen mit Referentinnen aus der Berufswelt
  - Wissenschaftliche Exkursionen
  - Gruppen-Coaching von Wissenschaftlerinnen zur Karriereentwicklung
  - Gender-Awareness-Trainings für Frauen und Männer

#### ***Frauenförderung für administrativ technische Mitarbeiterinnen***

- Sprachkurse, sofern diese nicht zentral angeboten werden (mit Zertifizierung)
- Berufsbezogene Weiterbildungskurse, die im Arbeitsumfeld erforderlich sind, aber nicht zentral angeboten werden (z.B. Büromanagement, Kommunikationstraining etc.)
- Berufliche Vernetzung
- Gender- und Diversity-Trainings
- Trainings zur Interkulturellen Kompetenz

#### ***Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten***

- Finanzierung einer Hilfskraft für die Recherche und Organisation von Frauenfördermaßnahmen
- Finanzierung einer Hilfskraft zur Arbeitsentlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

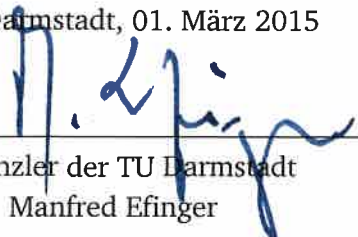
#### ***Familienförderung***


- Indirekte, also mittelbare Förderung der Kinderbetreuung für eine Gruppe an Beschäftigten und Studierenden im Rahmen von Workshops oder Tagungen, z.B. durch die Beschäftigung von Hilfskräften oder Erzieher\_innen, falls dies der beruflichen Förderung der Frauen dient
- Tagesmutter bei Konferenzteilnahme

#### ***Erhebung von geschlechtsspezifischen Daten***

- Finanzierung einer Hilfskraft zur Ermittlung von fach- oder studienbezogenen, nach Geschlecht differenzierten Daten; dies könnten beispielsweise Informationen zu Alumnae (Absolventinnen und Doktorandinnen) sein, um diese für Veranstaltungen einzuladen oder auf Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen, die Erhebung der Promotionszeiten von Frauen und Männern, die Analyse der Übergänge von Bachelor zu Master und die Analyse der Häufigkeit von Auslandsaufenthalten von Frauen und Männern

Darmstadt, 01. März 2015

  
Kanzler der TU Darmstadt  
Dr. Manfred Efinger

  
Frauenbeauftragte der TU Darmstadt  
Dr. Uta Zybelle