



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Architektur

Erstellt von Tülay Güneş und Silja Rübsamen

verabschiedet im FBR am 04.12.2018"

I Präambel

Das vorliegende Konzept auf Basis des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert im November 2016, und des Frauenförderplans der TU Darmstadt im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung des Fachbereichs Architektur, dient dazu, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen und den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Dies geschieht auch mit Blick auf die gewachsenen Anforderungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Verpflichtung zur Erreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, zu deren Umsetzung sich die TU Darmstadt verpflichtet hat und welche ebenso auf Fachbereichsebene erreicht werden sollen.

Die Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes beträgt vom Zeitpunkt der Verabschiedung im Fachbereichsrat zwei Jahre, danach geprüft und ggf. modifiziert, um aktuellen Entwicklungen Rechnung tragen zu können. Das Gleichstellungskonzept vom 10. Juni 2015 erfährt hiermit seine zweite Novellierung.

Der Fachbereich 15 verpflichtet sich, die im Dezember 2015 von der TU Darmstadt beschlossenen Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe umzusetzen. Mit den in der Richtlinie getroffenen Regelungen sollen Betroffene unterstützt und geschützt sowie sexualisierte Diskriminierungen und Übergriffe verhindert werden. Ziel der TU ist es außerdem, derartige Handlungen mit geeigneten Maßnahmen bereits präventiv zu verhindern. Alle Mitglieder des Fachbereichs sind dazu aufgefordert, im Sinne der Richtlinie zu handeln. (Siehe <https://www.intern.tu-darmstadt.de/achtung/index.de.jsp>)

II Status Quo und Statistik

Wie sich am statistischen Profil (Abb. 1) vom 01.02.2018 ablesen lässt, bewegt sich der Fachbereich Architektur bereits in die angestrebte Richtung, auf allen Qualifikationsstufen eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern zu erreichen bzw. den Frauenanteil in denjenigen Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Die Zahl der Studentinnen ist konstant hoch; insgesamt sind mehr als die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden Frauen (55,32%). Sehr positiv hat sich die Statusgruppe der Professorinnen in den letzten Jahren entwickelt (55,33%).

Dieses Verhältnis spiegelt zum jetzigen Zeitpunkt die Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht wider. Hier liegt der Frauenanteil mit 44,44% deutlich unter dem Frauenanteil an Studierenden, so dass in dieser Statusgruppe noch Handlungsbedarf besteht.

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Alle Studierende (WS 17/18)	1401	626	775	55,32%
Absolvent_innen 2016	331	131	200	60,42%
HiWis gesamt	95	51	44	46,32%
WiMis gesamt	99	55	44	44,44%
... auf Zeit (Vollzeit)	25	14	11	44,00%
... auf Zeit (Teilzeit)	69	37	32	46,38%
... auf Dauer (Vollzeit)	5	4	1	20%
... auf Dauer (Teilzeit)	1	1	0	00%
Professor_innen	15	7	8	55,33%
Technische ATM	5	5	0	00%
Nicht-technische ATM	26	4	22	84,62%

Abb. 1: Statistisches Profil des 01.02.2018

III Ansatzpunkte für Maßnahmen

III a Allgemeines

(1) Einer der Ziele dieses Gleichstellungskonzeptes besteht darin, den Anteil der Frauen auf Vollzeitstellen bei der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhöhen. Bei Stellenausschreibungen für Qualifikationsstellen und Postdoc-Stellen wird der Fachbereich gezielt geeignete Bewerberinnen ansprechen; auf diese Weise eingegangene Bewerbungen werden bei der Auswahl entsprechend berücksichtigt und die Gleichstellungsbeauftragte zur Beratung hinzugezogen. Weiterhin wird der Fachbereich bei der Ausschreibung von vakanten Professuren und Vertretungsprofessuren gezielt Kandidatinnen suchen, um den Frauenanteil in der Professorenschaft konstant hoch zu halten. Der Fachbereich ist bestrebt, den Frauenanteil der Mitglieder von Berufungskommissionen und sonstigen Kommissionen der universitären Selbstverwaltung zu erhöhen.

(2) Der Fachbereich Architektur hat bislang von den im Rahmen des Initiativprogrammes zur forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen zur Verfügung stehenden Rekrutierungsmittel für die Identifizierung geeigneter Kandidatinnen noch keinerlei Gebrauch gemacht. Nach Möglichkeit sollen in Zukunft diese Mittel genutzt werden. (Siehe https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote_2/fuer_fachbereiche/index.de.jsp)

Ein kostenloser Quickcheck ist hier leicht anzuwenden und aktuell laufende Berufungskommissionen können diese Möglichkeit unabhängig oder mithilfe des Büros der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Betracht ziehen.

(3) Der Fachbereich verpflichtet sich, auch weiterhin eine geschlechtergerechte Sprache in Wort, Schrift und Bild umzusetzen. (Siehe https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf_10/zentrale_dokumente/Geschlechtergerecht_formulieren_Flyer_Druckversion.pdf)

(4) Die regelmäßig stattfindende Frauenvollversammlung wird in Zukunft stärker beworben, damit hier eine Informationsplattform zu Themen wie Statistiken, Frauenförderung, Gleichstellung oder aktuelle Veranstaltungen für alle Statusgruppen entsteht.

(5) In 2017 hat sich der Arbeitskreis „Frauen in der Architektur“ am Fachbereich 15 gebildet, dem verschiedene Professorinnen und Vertreterinnen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Lehrstühlen angehören. Der Arbeitskreis möchte nicht nur Maßnahmen für eine Sensibilisierung und Wahrnehmungsschärfung zu Gleichstellungsfragen entwickeln, sondern zu einer dauerhaften und selbstverständlichen Beschäftigung mit Genderfragen innerhalb unserer Disziplin beitragen. Ziel ist es, das Thema der Gleichstellung und Diversität nachhaltig in der Architekturlehre und der Berufsausübung zu verankern und zugleich die Diskussion innerhalb des Fachs Architektur, aber auch in der allgemeinen Öffentlichkeit zu beleben, um somit einen positiven Einfluss auf Gleichstellung und Diversität in Studium und im späteren Beruf zu erreichen.

Der Arbeitskreis, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Fachbereich möchten diese Ansätze in die Zukunft weitertragen.

III b. Studierende

Trotz der hohen Zahl von Studentinnen besteht Bedarf, Studienanfängerinnen, d.h. Schülerinnen zu motivieren, ein Studium in einem der vom Fachbereich angebotenen Studiengänge zu beginnen.

Die TU Darmstadt bietet ein vielseitiges Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter_innen im Gender-Bereich an. Es wird angeregt, diese regelmäßig zu besuchen oder in Kooperation mit dem zentralen Gleichstellungsbüro einen statusgruppenorientierten Kurs oder ähnliches zu konzipieren, der die Relevanz des Themas näherbringt.

III c Promotion/Weiterqualifikation

(1) Der Fachbereich strebt an, verfügbare Vollzeitstellen in größerem Ausmaß mit Frauen zu besetzen, um das bestehende Ungleichgewicht zu reduzieren und insbesondere für Frauen „Architekturwissenschaft und Architektur als Beruf“ attraktiver zu gestalten.

(2) Der Fachbereich will die teilweise vorhandene Diskrepanz zwischen Tätigkeitsbeschreibung und Realität der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beseitigen. Die befristeten Stellen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung dienen. Die Tätigkeitsbeschreibungen sehen 1/3 der Gesamtarbeitszeit für selbstbestimmte Forschung und 2/3 für weisungsabhängige

Dienstleistungen (Lehre, Verwaltung, Forschung) vor. Der Fachbereich verpflichtet sich, die Fachgebietsleiterinnen und -leiter anzuhalten, insbesondere ihre Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen inhaltlich über die Promotionsvereinbarung, die Tätigkeitsbeschreibung und damit verbundenen Pflichten (Umfang der Lehrverpflichtung) und Rechte (selbstbestimmte Forschung) aufzuklären. Die Fachgebietsleiterinnen und -leiter sind angehalten, ihre Promovierenden durch regelmäßige Erörterung des aktuellen Forschungsstands bei ihrer Weiterqualifizierung maßgeblich zu unterstützen.

(3) Der Fachbereich will seine Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Promotionsstudierenden während der Promotion durch Qualifizierungsangebote wie z.B. Doktorandenkolloquien und Weiterbildungsmaßnahmen ausreichend unterstützen sowie zu Veröffentlichungen und Vorträgen motivieren.

(4)

Der Fachbereich strebt eine Erhöhung der Promovierenden Zahlen an. Insbesondere aber sollen die Fachgebietsleiterinnen und -leiter die Eigeninitiative junger Absolventinnen mit Promotionsabsichten in Hinblick auf weiterqualifizierende Angebote fördern. Mögliche Kandidatinnen sollen gezielt angesprochen und beworben werden, am Fachgebiet zu promovieren. Es soll auf bestehende Preise und mögliche Auszeichnungen im Besonderen hingewiesen und diese im Erfolgsfall öffentlichkeitswirksamer bekannt gemacht werden.

III d Vernetzung

Die interne Kommunikation der Frauen aller Statusgruppen soll durch E-Mail-Verteilerlisten verbessert werden. Zur externen Kommunikationsverbesserung soll die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zweisprachig (englisch/deutsch) gestaltet werden und durch Informationen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie zu Frauenförderprogrammen mit Verlinkung zu universitäts- und landesweiten Förderprogrammen und Maßnahmen ergänzt werden. Eine Zusammenarbeit mit der Servicestelle „Gender und Diversität in der Lehre“ an der HDA wird angestrebt. Siehe entsprechende Links zu:

- ZGSB: https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/funktionen_und_zustaendigkeiten/zentrale_gleichstellungsbeauftragte/index.de.jsp
- Familienservicestelle: <https://www.intern.tu-darmstadt.de/servicestellefamilie/>
- Gender & Diversity: https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/gender_equality_strategy/index.de.jsp
&
https://www.kiva.tu-darmstadt.de/kiva_querschnittsthemen/kiva_gender_diversity/index.de.jsp

IV Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Studium

- (1) Es kommt entscheidend darauf an, Frauen und Männer in Familienverantwortung (Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) zu einer Karriere zu ermutigen und zu unterstützen. Ferner soll angehenden Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftlern, die sich vor der Familienphase befinden, im Sinne einer Vorbildfunktion der in Elternverantwortung stehenden Beschäftigten deutlich gemacht werden, dass Wissenschaft als Beruf und Familienverantwortung miteinander vereinbar sind. Hier sind alle Statusgruppen betroffen (lieber: „angesprochen“?). Die Servicestelle Familie der TU Darmstadt bietet diverse Fördermöglichkeiten für Studierende mit Familienverantwortung, auf die verstärkt hingewiesen werden soll. (Siehe: <https://www.intern.tu-darmstadt.de/servicestellefamilie/>)

(2) Der Fachbereich verpflichtet sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienverantwortung (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung) über die Möglichkeiten gemäß der Regelung von § 2 Abs. 1 Satz 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu informieren und sie darin zu unterstützen, die Verlängerung ihrer bisherigen Beschäftigung um bis zu zwei Jahre pro Kind zu beantragen. (Siehe WissZeitVG, https://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/infosaz_1/WissZeitVG.de.jsp, Stichwort „familienpolitische Komponente“)

(3) Der Fachbereich unterstützt die Bestrebungen des Dezernats VII, im Rahmen der für die TU geltenden Dienstvereinbarung ein flexibleres Arbeitszeitkonzept für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienverantwortung zu ermöglichen. Sitzungen (Fachbereichsratssitzungen, Berufungs- oder Strukturkommissionen, Ausschuss Lehre, etc.) finden demnach dienstags zwischen 14.30 und 16.30 Uhr statt und werden nur in Ausnahmefällen bis 17 Uhr verlängert.

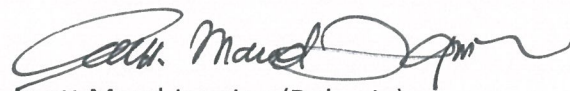
4) Die Bemühungen des Fachbereichs, in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 13 im Rahmen der räumlichen Umstrukturierung ein Eltern-Kind-Raum bereitzustellen, in dem fachbereichsangehörige Eltern die Gelegenheit gegeben wird, Kinder auch kurzfristig stundenweise hier zu betreuen, waren erfolgreich. Seit 2017 steht der Eltern-Kind-Raum L3 | 01 71 (neben der Fachschaft Maschinenbau) zur Verfügung.

gezeichnet

Tülay Güneş

Silja Rübsamen

(Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Architektur)



Anett Maud Joppien (Dekanin)