

Gleichstellungskonzept Fachbereich Architektur (FB 15)

verabschiedet am 08. Mai 2012

I. Präambel

Das vorliegende Konzept auf Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert am 18.12.2006, und des Frauenförderplans der TU Darmstadt im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung des Fachbereichs Architektur dient dazu, die Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit weiter voranzubringen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen und Karrierehemmnisse abzubauen. Dies geschieht auch im Hinblick auf die gewachsenen Anforderungen der 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 soll vom Zeitpunkt der Verabschiedung im Fachbereichsrat zwei Jahre betragen, danach geprüft und ggf. modifiziert werden, um aktuellen Entwicklungen Rechnung tragen zu können.

Das Gleichstellungskonzept wurde am 8. Mai 2012 im Fachbereichsrat verabschiedet.

II. Status quo (Statistik)

Wie sich vom statistischen Profil 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 weiblichen Studierenden ist konstant hoch, besonders bemerkenswert ist sie unter den ausländischen Studierenden. Insgesamt sind aktuell mehr als die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden weiblich. Fast ein Drittel sind ausländische Studierende beiderlei Geschlechts. Von diesen ist wiederum mehr als die Hälfte weiblich. Der Frauenanteil bei den inländischen Studierenden ist im Fachbereich Architektur aktuell höher als derjenige der männlichen Kommilitonen. Dieses Verhältnis spiegelt zum jetzigen Zeitpunkt die Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht wieder. Die aktuelle Statistik der TU Darmstadt vom 12.01.2012 begründet sich aus den Zahlen des Jahres 2009. Wir erkennen daraus, dass dieser Bereich in der Vergangenheit besser ausgeglichen war als heute!

III. Ansatzpunkte für Maßnahmen

III/a. Allgemeines

(1) Bei Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren wird der Fachbereich aktiv geeignete Bewerberinnen ansprechen; auf diese Weise eingegangene Bewerbungen werden bei der Auswahl entsprechend berücksichtigt. Insbesondere wird der Fachbereich bei der Auswahl von vakanten Professuren und Vertretungsprofessuren gezielt Kandidatinnen suchen, um mehr Professorinnen zu gewinnen. Der Fachbereich ist bestrebt, den Frauenanteil der Mitglieder von Berufungskommissionen zu erhöhen.

(2) Die im Rahmen des Initiativprogramms zur forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen zur Verfügung stehenden Rekrutierungsmittel für die Identifizierung geeigneter Kandidatinnen werden nach Möglichkeit genutzt.

(<http://www.intern.tu-darmstadt.de/frauenbeauftragte/initiativprogramm/rekrutierungsmittel/rekrutierungsmittel.de.jsp>)

(3) Geschlechtergerechte Sprache – der Fachbereich verpflichtet sich, geschlechtergerechte Sprache in Wort, Schrift und Bild umzusetzen.

III/b. Studierende

Aufgrund der hohen Zahl von weiblichen Studierenden besteht kein aktueller Bedarf, Studienanfängerinnen, d.h. Schülerinnen zu motivieren, ein Studium in einem der vom Fachbereich angebotenen Studiengänge zu beginnen.

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 „Wissenschaft als Beruf“ attraktiver zu gestalten.

(2) Forschung: Der Fachbereich will die teilweise vorhandene Diskrepanz zwischen Tätigkeitsbeschreibung und Realität der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen beseitigen. Die befristeten Stellen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen 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 Fachgebietsleiter/innen anzuhalten, ihre Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen inhaltlich über ihre Tätigkeitsbeschreibung und damit verbundene Pflichten (Umfang der Lehrverpflichtungen) und Rechte (selbstbestimmte Forschung) aufzuklären. Die Fachgebietsleiter/innen sind angehalten, ihre Promovierenden durch regelmäßige Erörterungstermine 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. Doktorand/innenkolloquien und Weiterbildungsmaßnahmen ausreichend unterstützen sowie zu Veröffentlichungen und Vorträgen motivieren.

(4) Die Fachgebietsleiter/innen wollen die Eigeninitiative junger Diplom- und Masterabsolventinnen in Hinblick auf weiterqualifizierende Angebote fördern. Mögliche Kandidatinnen sollen gezielt angesprochen und beworben werden, am Fachgebiet zu promovieren. Im Fachbereich Architektur ist die Karrierelaufbahn üblicherweise eher praxisbezogen und weniger wissenschaftlich, was hier besonders berücksichtigt werden muss.

III/d. Vernetzung

Die interne Kommunikation der Frauen aller Statusgruppen soll durch E-Mail-Verteilerlisten sowie durch Pflege eines Schwarzen Bretts im Eingangsbereich verbessert werden. Zur externen Kommunikationsverbesserung soll die Homepage der Frauenbeauftragten zweisprachig (englisch/deutsch) gestaltet werden mit der Zielsetzung, eine Gleichstellungsseite auf der Webseite des Fachbereichs aufzubauen, die Informationen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie zu Frauenförderprogrammen mit Verlinkung zu universitäts- und landesweiten Förderprogrammen und Maßnahmen zusammenstellt und verfügbar macht.

IV. Vereinbarkeit von Familie und 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 konstruktiv zu unterstützen. 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. Hier sind alle Statusgruppen betroffen.

(2) Der Fachbereich verpflichtet sich, Mitarbeiter/innen mit Familienverantwortung über die Möglichkeiten gemäß der Regelung von § 2 Abs. 1 Satz 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zu informieren und sie darin zu befördern, die Verlängerung ihrer bisherigen Beschäftigung um zwei Jahre pro Kind zu beantragen und diese voll auszuschöpfen. Der Fachbereich verpflichtet sich ferner, jeden individuellen Antrag mit Nachdruck zu unterstützen.

(3) Der Fachbereich unterstützt die Bestrebungen des Dezernats VII, im Rahmen der für die TU geltenden Dienstvereinbarung ein flexibleres Arbeitszeitkonzept für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung zu ermöglichen. Sitzungen mit Entscheidungscharakter finden demnach außerhalb der Kinderbetreuungszeiten (normalerweise zwischen 8:00 Uhr und 16:00 Uhr) nur dann statt, wenn Entscheidungsträger/innen mit Familienpflichten auf alternativen Wegen (z.B. telefonische/elektronische Mitwirkung an Abstimmungen, temporäre Stimmrechtsübertragung o.ä.) in die Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Dasselbe gilt für Sitzungen während Schulferien außerhalb der Vorlesungszeit.

(4) Der Fachbereich ist bestrebt, im Rahmen von Studienreformen entsprechend der in Kürze verabschiedeten Satzung zum Teilzeitstudium der TU Darmstadt Teilzeitstudienregelungen einzuführen, um auch im Bereich des Studiums eine formalisierte Flexibilität für Studierende in Familienverantwortung zu gewährleisten.

(5) Der Fachbereich ist bemüht, im Rahmen der bevorstehenden räumlichen Umstrukturierung einen Eltern-Kind-Raum in Verbindung mit einem bisher fehlenden Sozialraum bereitzustellen, um fachgebietsangehörigen Eltern die Gelegenheit zu geben, ihre Kinder hier kurzfristig stundenweise zu betreuen. Neben kindgerechter Einrichtung soll dieser Raum mit einem Computerarbeitsplatz ausgestattet werden.