



## Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Humanwissenschaften

Das Gleichstellungskonzept dient seit 2011 als freiwillige Selbstverpflichtung des Fachbereichs Humanwissenschaften dazu, Zuständigkeiten innerhalb des Fachbereichs zu definieren und Verbindlichkeiten festzulegen und wird alle zwei Jahre auf Fortschritte und Zielerreichung überprüft und ggf. modifiziert. Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde am 24.09.2015 für den Zeitraum 2015-2017 im Fachbereichsrat verabschiedet.

### 1. Leitbild des Fachbereichs

Die Wahrnehmung von Genderaspekten fördert die nachhaltige Festigung von Geschlechtergerechtigkeit im Fachbereich. Die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeitmodellen soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen. Dies gilt besonders für Frauen und junge Eltern. Ein verändertes Bewusstsein aller Fachbereichsmitglieder hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf baut Karrierehemmnisse speziell für Wissenschaftler\*innen ab. Gezielte Maßnahmen auf allen Ebenen belegen das Bestreben, Chancengerechtigkeit in der Fachbereichskultur herzustellen und zu fördern, welche zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere führen sollen. Dazu gehören eine spezielle Rekrutierungspolitik, gezielte Fortbildungen auf allen Ebenen und auch die Verbesserung von strukturellen Rahmenbedingungen für Frauen.

### 2. Statistisches Profil des Fachbereichs

Der Fachbereich Humanwissenschaften ist auf den ersten Blick durch eine hohe Zahl (827) an weiblichen Studierenden (60,76%) und Studienanfänger\*innen (63,54%) gekennzeichnet (WS 2014/2015, s.u.). Auch beim studentischen und wissenschaftlichen Personal sind Frauen überrepräsentiert (58,33% und 60,42%).

Im weiteren Karriereverlauf der (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen sind Frauen jedoch unterrepräsentiert, was durch die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen von Frauen im Fachbereich bestätigt wird.

Weiterhin sind Frauen auch auf der Ebene der Professuren des Fachbereichs unterrepräsentiert. Hier gibt es von insgesamt fünfzehn Professuren nur fünf Professorinnen. Ferner werden keine Leitungsfunktionen innerhalb des Fachbereichs von Frauen besetzt.

#### Statistisches Profil der Fachbereiche 2015

##### FB 03 gesamt

	Insgesamt			Frauenanteil in %
	Gesamt	Männer	Frauen	
<b>Azubis</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Studierende</b>	<b>1.361</b>	<b>534</b>	<b>827</b>	<b>60,76%</b>
davon Erstsemester	373	136	237	63,54%
davon Prom.studierende	42	15	27	64,29%
<b>HiWis gesamt</b>	<b>96</b>	<b>40</b>	<b>56</b>	<b>58,33%</b>
Stud. HiWis	93	39	54	58,06%
Wiss. HiWis	3	1	2	66,67%
<b>WiMis gesamt</b>	<b>95</b>	<b>37</b>	<b>58</b>	<b>60,42%</b>
<b>WiMis auf Zeit</b>	<b>91</b>	<b>35</b>	<b>56</b>	<b>60,87%</b>
WiMis Vollzeit	20	9	11	55,00%

WiMis Teilzeit	72	27	45	62,50%
<b>WiMis auf Dauer</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>
WiMis Vollzeit	3	2	1	33,33%
WiMis Teilzeit	1	0	1	100,0%
<b>Anzahl Promotionen</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>36,36%</b>
<b>Anzahl Habilitationen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Junior Professor*innen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Professor*innen</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>31,25%</b>
davon befristet	1	0	1	100,00%
davon unbefristet	15	11	4	26,67%
<b>Honorarprofessor*innen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>APL Professor*innen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Technische ATM</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
gehobener/höherer Dienst	1	1	0	0,0%
Davon in VZ	1	1	0	0,0%
davon in TZ	0	0	0	0,0%
Mittlerer Dienst	1	1	0	0,0%
Davon in VZ	1	1	0	0,0%
davon in TZ	0	0	0	0,0%
<b>Nicht-Technische ATM</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>80,95%</b>
gehobener/höherer Dienst	5	1	4	80,00%
Davon in VZ	2	0	2	100,00%
davon in TZ	3	1	2	66,67%
Mittlerer Dienst	16	2	14	87,50%
Davon in VZ	8	1	7	87,50%
davon in TZ	8	2	6	75,00%

Quelle: vgl.: Frauenbüro TU Darmstadt<sup>1</sup>

1

- Stichtag aller Zahlen 01.02.2015 (außer Studierende, dort 16.02.2015)
- Für die Professuren gibt es auch Zielzahlen über MIR
- Bezug immer auf Kopfzahlen (keine VZÄ)
- Funktionsdauerstellen in WiMis auf Dauer enthalten
- Keine Ausgrenzung Beurlaubte, ATZ, geringfügige Beschäftigte
- Studierende, WiSe 2014/2015 (mit Beurlaubten, ohne Promotionsstudierende, ohne Doppelstudierende, Köpfe)
- Studienanfänger/innen (1. Fachsemester) WiSe 2014/2015 + SoSe 2014 (ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende, ohne Doppelstudierende, Köpfe)

---

### 3. Ansatzpunkte für Maßnahmen

Auf Grund der hohen Zahl *weiblicher Studierender* besteht kein akuter Bedarf, Studienanfänger\*innen, d.h. Schüler\*innen zu motivieren, ein Studium in einem der vom FB angebotenen Studiengänge zu beginnen.

Es ist festzustellen, dass unzureichende Fördermöglichkeiten *für Student\*innen* existieren. Demzufolge sollen Professor\*innen und Gleichstellungsbeauftragte darauf hinwirken, dass für diese nicht nur punktuell Förderungen (z.B. Preise) vergeben werden, sondern Fördermöglichkeiten strukturell verankert werden.

Offene Hilfskraftstellen werden weiterhin in einem transparenten Verfahren fachbereichsweit ausgeschrieben, um die geschlechtergerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Stellenbesetzungen fortschreibend zu gewährleisten. Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft eröffnet oft den Weg für eine wissenschaftliche Karriere, weshalb qualifizierte Student\*innen ermutigt werden sollten, diese Tätigkeit aufzunehmen. Diese ist für die Student\*innen außerdem eine studiennahe Finanzierungsmöglichkeit. Ebenso sollten Student\*innen zu Promotionsstipendien und weiteren Finanzierungsmöglichkeiten beraten werden.

Der Fachbereich will seine *Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Promotionsstudierende* während der Promotion durch Qualifizierungsangebote ausreichend unterstützen, z.B. durch entsprechende regelmäßige Kolloquien und Weiterbildungsmaßnahmen. Zudem strebt der Fachbereich weiterhin an, dass verfügbare Vollzeitstellen in größerem Ausmaß mit Frauen besetzt werden, um insbesondere für Frauen „Wissenschaft als Beruf“ attraktiver zu gestalten und bei bestehendem Ungleichgewicht selbiges zu reduzieren. Zudem sollte auch bei Teilzeitstellen die Vereinbarkeit von Qualifikation und Familie sichergestellt werden.

Aus den Frauenfördermitteln können weiterhin Gelder von Frauen des Fachbereichs beantragt werden. Hierzu werden durch die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs (in Absprache mit dem FB-Rat und der zentralen Frauenbeauftragten) möglichst klare und detaillierte Richtlinien zur Vergabe der Mittel aufgestellt. Diese sollten sich an den Bedürfnissen der Frauen im Fachbereich orientieren. Aufgabe der Kommission zur Verteilung der Frauenfördermittel ist es, die eingereichten Anträge darauf zu prüfen, ob diese den Kriterien entsprechen, und gegebenenfalls Vorschläge zur Modifizierung der Kriterien an die Gleichstellungsbeauftragten weiterzugeben.

Die Erhöhung des *Professor\*innenanteils* kann durch eine gezielte Stellenbesetzung in folgender Form gewährleistet werden:

- Einladungen qualifizierter Frauen bei Berufungsverfahren
- Gewinnung von Frauen als Gutachter\*innen und
- Herstellung von Geschlechterparität im Verfahren

Hierbei werden die Maßnahmen des Initiativprogramms „Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen“ der TU Darmstadt berücksichtigt. Besonders hilfreich ist es, wenn auf Datenbanken und Netzwerke zurückgegriffen werden kann, welche eine Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen erleichtern.

Des Weiteren strebt der Fachbereich eine Förderung und Würdigung gendersensibler Forschung und Lehre an.

Der Fachbereich bringt seine Intention, Frauen in der Wissenschaft zu fördern, durch familienfreundliche Büro- und Sitzungszeiten zum Ausdruck. Weiterhin veranstalten die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs einmal jährlich einen Infotag, um auf verschiedene Genderthemen aufmerksam zu machen.

Darüber hinaus beachtet der Fachbereich die Vielfältigkeit von Gender sowie die unterschiedlichen Formen von Benachteiligungen und berücksichtigt diese bei der Ausschreibung und Besetzung von Stellen und der Schaffung von Fördermöglichkeiten.

#### 4. Konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen

Handlungsfeld	Maßnahme	Termine	Verantwortlich	Umsetzung
Student*innen	Datenbank auf der FB-Internetseite: Stipendienberatung	halbjährlich	Dekanat/ Webmaster FB3/ GD der Institute	1. Realisierung und Erstellung einer entsprechenden Datenbank in Projektform 2. Pflege der Datenbank durch den Webmaster FB3 FB fordert halbjährlich entsprechende Informationen aus den Instituten ein.
Student*innen	Fördermöglichkeiten		Professor*innen	Erweiterung der punktuellen Förderungen durch strukturelle Verankerung (z. B. Schaffung finanzieller Rahmenbedingungen für Tagungsteilnahmen, Workshops)
Student*innen	Ausschreibung von studentischen Hilfskraft-Stellen auf der Internetseite des Fachbereichs	durchgehend	Alle Professor*innen des FB / Dekanat / Webmaster FB3	Institute / Arbeitsbereiche / AGs werden in regelmäßigen Abständen aufgefordert, ausgeschriebenen Hilfskraftstellen an das Dekanat weiter zu geben, welches die Stellenausschreibungen auf der FB Homepage veröffentlicht. FB erinnert halbjährlich die Verantwortlichen und fordert entsprechende Informationen aus den Instituten ein.
Student*innen	Fachbereichspreis für Abschlussarbeiten zur Genderthematik	jährlich	FB	Betreuer*innen von Abschlussarbeiten schlagen dem Dekanat des FB3 preiswürdige Arbeiten vor. Eine Kommission entscheidet über die Vergabe des Preises im Rahmen von 500€ (zu verausgaben für wissenschaftliche Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. Tagungsteilnahmen, Workshops)
Student*innen / Professor*innen	Interdisziplinäre Veranstaltung des FB zur Genderthematik (gemeinsam veranstaltet durch Lehrende des FB)	Jährlich 1. Veranstaltung: WS 15/16	Lehrende des FB	Organisation einer interdisziplinären Veranstaltung und möglichst Verankerung dieser in den vom FB angebotenen Studiengängen
WiMis/ Professor*innen	Gendersensibilisierende Trainings für a) Professor*innen b) WiMis	jährlich	Zentrales Frauenbeauftragtenbüro	Selbstverpflichtend

WiMi	Forschungspreis des FB3 im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes für Wissenschaftlerinnen	jährlich	FB3	Promotionsstudierende und Habilitand*innen des FB bewerben sich mit einem Exposé zum Dissertations- /Habilitationvorhaben. Eine Kommission entscheidet über die Vergabe des Preises im Rahmen von 2400€ (zu verausgaben für wissenschaftliche Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. Tagungsteilnahmen, Workshops, etc.)
Alle Mitarbeiter*innen	Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	durchgehend	Gleichstellungsbeauftragte des FB	
Alle Frauen des FB	Bereitstellung von Frauenfördermitteln	jährlich	Frauenfördermittelkommission	selbstverpflichtend
Professor*innen	Auf allen Stellenausschreibungen Hinweis auf den Dual-Career-Service	durchgehend	Alle	
Geschlechtergerechte Sprache	Paritätische Repräsentanz der Geschlechter in Wort, Schrift und Bild, z. B. auf der FB-Webseite, in Lehrmaterial, auf Flyern etc.	durchgehend	Alle	Hinweis auf der Homepage, Weiterentwicklung und Verbreitung
Vereinbarkeit Familie und Beruf	Einführen von Verwaltungszeiten; Sitzungen (insbesondere: FBR, Gremien, Berufungskommissionen) sollten innerhalb der Kinderbetreuungszeiten (9.00-15.00 Uhr) liegen	durchgehend	Alle / Dekanat	Sitzungszeiten anpassen / bei Berufungskommissionsterminen auf Verwaltungszeiten hinweisen

Für den Fachbereich, am \_\_\_\_\_ Dekan \_\_\_\_\_

- Dekan des Fachbereichs Humanwissenschaften: Prof. Dr. Frank Hänsel
- Gleichstellungsteam des Fachbereichs: Antje Biertümpel, Katrin Hoffmann, Florian Klenk, Julia Kornmann, Christine Winkler