TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Technischen Universität Darmstadt

- Ziele und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung -

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 20. Dezember 2015, in Kraft getreten am 1. Januar 2016, erstellt. Die Technische Universität Darmstadt verfolgt mit dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern[1] sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend zu verwirklichen und die in der Gesamtheit der Beschäftigten und Studierenden noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen an der TU Darmstadt schrittweise zu beseitigen. Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan schreibt den Frauenförderplan der TU Darmstadt aus dem Jahr 2010 auf der Grundlage aktueller Daten und Entwicklungen fort.

I. Allgemein

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan regelt die Grundsätze der Frauenförderung und der Gleichstellung an der TU Darmstadt. Er beschreibt die Zielsetzungen und den Handlungsrahmen. Er ist ein Instrument einer aktiven Geschlechtergleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming[2]. Genderaspekte werden vor dem Hintergrund weiterer Diversitätskategorien bearbeitet und in dem Begriff GenderDiversity[3] zusammengefasst. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan richtet sich in allen Punkten an Frauen und Männer gleichermaßen. Eine aktive Umsetzung und das Verwirklichen von Frauenförderung sowie Geschlechtergleichstellung sind nur durch das Zusammenwirken aller Universitätsangehörigen möglich.

Die Grundlage zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist qua Gesetz gegeben. Der Prozess der tatsächlichen Umsetzung umfasst alle Bereiche des öffentlichen Lebens und der Arbeitswelt. Die TU Darmstadt praktiziert seit vielen Jahren Maßnahmen der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung - sowohl universitätsübergreifend als auch fachgebietsspezifisch.[4] Zentrale Grundlage an der TU Darmstadt ist das von Präsidium und Senat

[1] Inkludiert sind alle Geschlechter.

[2] Die TU Darmstadt versteht unter Gender Mainstreaming eine durchgängige Integration des Gleichstellungsgedankens in sämtliche Prozesse der Universität.

[3] Der GenderDiversity-Begriff meint die bewusste Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Er fokussiert auf der Kategorie Geschlecht, nimmt jedoch die Vielfaltsaspekte aller Menschen (Alter, ethnische Herkunft, sozialer Status, Bildungshintergrund, sexuelle Orientierung, körperliche Beeinträchtigung, Religion) und die Vielfalt von Lebensentwürfen mit in den Blick.

[4] Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan kann an dieser Stelle nicht in Rückschau als vollständige Auflistung bereits an der Universität umgesetzter Maßnahmen dienen, doch um das erfolgreiche Streben der TU Darmstadt nach Frauenförderung und Gleichstellung zu belegen, seien zur Verdeutlichung hier exemplarisch herausgegriffen: die Unterstützung junger Frauen bei der Berufswahl durch die Beteiligung der TU Darmstadt am Girls Day und das Angebot der Schnuppertage, Mentoring-Programme für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, die Umsetzung des Initiativprogramms „Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen“ und das frauenspezifische Weiterbildungsangebot. Durch die Beteiligung der TU Darmstadt am Professorinnenprogramm II können zahlreiche neue Stellen und Maßnahmen initiiert werden, die Gleichstellung als Querschnittsthema innerhalb der Universität etablieren. Hierzu zählen u.a. das Gender Controlling, die Stelle Gender und Diversity in der Lehre und ein Forschungsprojekt im Bereich Genderaspekte in der Forschung und in der Lehre. Hinsichtlich der Familienförderung ist s die Teilnahme an dem Auditierungsverfahren „Familiengerechte Hochschule“ zu nennen, aus dem diverse Aktivitäten hervorgehen, wie z.B. der Ausbau der Kinderbetreuung und die Einrichtung der Servicestelle Familie.

verabschiedete Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms II, das die Handlungsfelder und Ziele der Gleichstellungsstrategie 2014 – 2018 dokumentiert.

Trotz vielfältiger Aktivitäten und erfolgreicher Maßnahmen ist der Prozess der Geschlechtergleichstellung an der Universität nicht abgeschlossen. Geschlechterspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt, eine Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Studien- und Arbeitsbereichen sowie Schwierigkeiten, die auf eine fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen sind, sind auch an der TU Darmstadt noch vorhanden.

Die TU Darmstadt sieht es als ihre Aufgabe, bestehende Nachteile und Ungleichheiten zu beseitigen. Dabei ist sich die Universität bewusst, dass nur eine Kombination aus gezielten Maßnahmen zur unmittelbaren Frauenförderung sowie dem Sensibilisieren für gewachsene Prozesse und Traditionen und Hinterfragen von Stereotypen, wie beispielsweise Lebensmodelle oder Berufsbilder, und dem Zulassen und aktiven Unterstützen von Veränderung und Neuordnung eine langfristige Geschlechtergleichstellung herbeiführen kann. Die TU Darmstadt stößt mit ihrem Verständnis von Frauenförderung daher nicht nur Sofortmaßnahmen, sondern ein übergreifendes Umdenken an. Sie fordert ihre Mitglieder aktiv zur Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung auf und verurteilt jegliche Form der Diskriminierung. Mit der im Jahr 2016 verabschiedeten Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe, wird die Haltung der Universitätsleitung aktiv an alle Mitglieder der TU Darmstadt vermittelt.[5] Das Präsidium sieht es als ihren gesellschaftlichen Auftrag, Geschlechtergleichstellung im eigenen Haus zu leben, diesen Gedanken an ihre Beschäftigten und Studierenden zu vermitteln, in der Öffentlichkeit eindeutig zu kommunizieren und durch Alumni, insbesondere dem wissenschaftlichen Nachwuchs, auch nach außen weiter zu tragen. Die TU Darmstadt versteht Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung als Teil ihrer Universitätskultur.

Die TU Darmstadt überprüft daher ihre internen Strukturen auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und führt an notwendiger Stelle den Wandel zur Geschlechtergleichstellung durch. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan hat nicht das Ziel einer individuellen Frauenförderung bzw. Frauen selbst zu einer Veränderung aufzurufen, um ihnen bessere Chancen in Studium, Beruf und Karriere zu ermöglichen. Vielmehr bietet er die Grundlage, um Strukturen und Abläufe an der Universität zu optimieren und die Wirksamkeit bereits umgesetzter Maßnahmen darauf zu überprüfen, ob diese Strukturen und Abläufe fördern, die Diskriminierung verhindert und Geschlechtergleichstellung fördern. Er ist dauerhaft angelegt, um den Veränderungsprozess im Sinne der Geschlechtergleichstellung langfristig umzusetzen.

Grundlage

Gesetzliche Grundlagen

Die Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung an der TU Darmstadt basieren auf folgenden Gesetzen:
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 3 Abs. 2
- Verfassung des Landes Hessen (HV), Art. 1
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1
- Hochschulrahmengesetz (HRG), §§ 2, 3

[5] Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der TU Darmstadt. Sie gilt darüber hinaus für alle, die Angehörige und Vertragspartner der TU Darmstadt sind sowie als Gäste von der TU Darmstadt empfangen werden.

- Hessisches Hochschulgesetz (HHG), § 5
- Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
- Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft
- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG)
- TUD-Gesetz

Die allgemeinen gesetzlichen Regelungen sind für die TU Darmstadt verpflichtend und damit expliziter Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Sie sind diesem in Auszügen unter Punkt V. beigefügt.

Weitere verbindliche Rahmenbedingungen an der TU Darmstadt

Über die gesetzlichen Grundlagen hinaus greifen Maßnahmen der Frauen- und Familienförderung auch in offiziell verabschiedeten Regelungen und Vereinbarungen der TU Darmstadt.

Aktuell gelten:
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
- Grundordnung der TU Darmstadt
- Gleichstellungskonzept der TU Darmstadt im Rahmen des Professorinnenprogramms II
- Dezentrale Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen
- Initiativprogramm zur forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und zur Gewinnung von Professorinnen
- Leitlinien zur Verwendung von Frauenfördermitteln in den Fachbereichen
- Satzung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der zentralen Einrichtungen
- Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe
- Zielvereinbarung Auditierungsverfahren „Familiengerechte Hochschule“
- Grundsätze für Studium und Lehre an der TU Darmstadt
- Leitbild zur Personalentwicklung
- Leitfaden für Berufungsverfahren an der TU Darmstadt

Darin enthaltene Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung sind allgemein verpflichtend und damit expliziter Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Die aktuellen Vereinbarungen sind der Homepage der Universität zu entnehmen. Die Liste wird fortwährend aktualisiert.[6]

Geltungsbereich und Fortschreibung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt uneingeschränkt für alle wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten und Auszubildenden sowie für alle Studierenden der TU Darmstadt. Er wird spätestens[7] mit dem Ablauf von 6 Jahren in einer angepassten Version fortgeschrieben.

[6] Die entsprechenden Unterlagen finden sich auf der Internetseite des Präsidiums.

[7] Es ist beabsichtigt, dass bereits im Jahr 2018 eine umfassende Diskussion an der TU Darmstadt in Gang gesetzt wird, die eine neuerliche Anpassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ermöglichen kann. Unabhängig davon, wird entsprechend § 6 Abs. 7 HGlG der Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach drei Jahren überprüft und der aktuellen Entwicklung angepasst.

Bestandsaufnahme, Analyse und Evaluation

Ein wesentliches Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Arbeits- und Studienbereichen. Zur Umsetzungskontrolle werden die Beschäftigten- und die Studierendenstruktur regelmäßig erfasst. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Strukturveränderungsmaßnahmen angezeigt. Einen ausschlaggebenden Bestandteil nimmt hierbei der Prozess der Personalbeschaffung ein.
Der TU Darmstadt genügt es nicht, als abschließendes Ziel eine ausschließlich zahlenmäßige Gleichstellung (absolute Zahlen) von Frauen und Männern zu erreichen. Die Universität strebt darüber hinaus eine qualitative Gleichstellung aller Geschlechter an. Die Erhebung des Ist-Stands sind dem statistischen Teil zu entnehmen, der Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist. Die Bewertung der Unterrepräsentanz obliegt einem Gremium bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten, einem Präsidiumsmitglied sowie dem Personaldezernenten und erfolgt jährlich. Dem Präsidium wird über die Ergebnisse, nach Diskussion mit der Personalvertretung, berichtet .

Des Weiteren verpflichtet sich die TU Darmstadt zu einer regelmäßigen Evaluation der darüber hinausgehenden Maßnahmen zur Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung anhand eines übergreifenden und universitätsweiten Gendercontrollings. Auf Grundlage von Daten und Kennzahlen werden ab 2017 zusätzliche bereichsspezifische und zielgruppendifferenzierte Analysen, Diagnosen und Reportings zum Geschlechterverhältnis erstellt. Ziel ist es, Erfolgskriterien herauszuarbeiten, um die Vorteile und die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und gleichermaßen Verbesserungspotenziale sichtbar zu machen. Überprüft werden soll die tatsächliche qualitative Verbesserung und Förderung weiblicher Beschäftigter und Studierender. Ebenso überprüft wird die Verwendung der zur Frauenförderung an Fachbereiche und Einrichtungen zugewiesenen Mittel. Mögliche Ansätze können beispielsweise die Kontrolle von Kriterien für Förderung, Einstellung oder Höhergruppierung auf Objektivität, die Unterstützung zur Teilnahme an Wettbewerben oder das Ausloben von Preisen und Stipendien sein. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, handlungsfähige Arbeitsgruppen einzuberufen und Beschlussempfehlungen an das Präsidium und an einzelne Universitätsbereiche auszusprechen.

II. Zielsetzung

Mit dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan verfolgt die TU Darmstadt die Ziele,

- Frauen und Männern den gleichen Zugang zu allen Positionen sowohl im Bereich Forschung und Lehre als auch im administrativ-technischen Bereich der TU Darmstadt zu eröffnen. Angestrebt wird eine gleichmäßige Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf alle Ämter, Besoldungs- und Entgeltgruppen und auf Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Darüber hinaus sind die Arbeitsbedingungen von Frauen in allen Bereichen weiter zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

- die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und in technischen Bereichen aufzuheben und die Möglichkeiten von Wissenschaftlerinnen für selbstbestimmte Forschung zu verbessern. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einem Fachbereich, einer zentralen Einrichtung oder der zentralen Universitätsverwaltung innerhalb einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe, unterteilt nach

wissenschaftlichem und administrativ-technischem Personal, weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Wenn wegen personalwirtschaftlicher Maßnahmen Arbeitsplätze vorübergehend oder auf Dauer nicht besetzt werden können oder wegfallen, ist zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

- für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Maßnahmen zu ergreifen, die mit den jeweiligen Bereichen besprochen werden. Der statistische Teil nach Abschnitt IV "Bestandsaufnahme" ist Bestandteil des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes. Auch bei Vertretungen wird darauf geachtet, möglichst Frauen für die Tätigkeit zu gewinnen und zu beschäftigen.

- Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu verhindern. Dabei ist Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Die TU Darmstadt möchte Beschäftigte und Studierende unterstützen, ihren Beruf, ihre wissenschaftliche Qualifizierung oder ihr Studium mit Familienpflichten in Einklang zu bringen. Die TU Darmstadt wird seit 2005 von der berufundfamilie GmbH auditiert und erhielt 2015 zum vierten Mal der Zertifikat „familiengerechte Hochschule“. Die Auditierungsexpert_innen überprüfen die Studien- und Arbeitsorganisation, familiengerechte Arbeitszeiten, Service für Familien sowie die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Die Universität hat entsprechende Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter.
Im Jahr 2014 trat die TU Darmstadt dem Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ bei. Der Best-Practice Club ist ein Zusammenschluss von über 60 Hochschulen bundesweit, die sich zu einer familienfreundlichen Hochschulpolitik und -praxis verpflichtet haben.

- alle Bereiche der Universität aufzufordern, auf der Grundlage dieses Frauenförderplanes bereichsspezifische frauenfördernde Maßnahmen zu erarbeiten. Hierzu sind die Bereiche aufgefordert, dezentrale Gleichstellungskonzepte zu entwickeln und fortzuschreiben.[8] Die TU Darmstadt fördert die Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität und unterstützt die Vermittlung der Forschungsergebnisse in Lehre und Studium.

- den Aspekt der Frauenförderung neben den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei der Auswahl, Einstellung und Beförderung von Personal zu beachten und im Leitbild der Universität zu verankern. Die TU Darmstadt strebt die Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen ständig an.

- den Frauenförder- und Gleichstellungsplan als ein Instrument zukunftsorientierter Personalentwicklung fortzuschreiben. Weibliche Beschäftigte sollen besonders motiviert werden, ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen einzubringen. Durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen sollen die beruflichen Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten erhöht werden. Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung sind bei Auswahlentscheidungen die Fähigkeiten und Erfahrungen aus familiären sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten zu berücksichtigen, sofern ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt. Des Weiteren dürfen sich Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit nicht nachteilig auswirken.

- gezielt um weibliche Studierende zu werben und diese im Rahmen des Studiums zu fördern, um die Grundlage für deren beruflichen Erfolg zu schaffen.

[8] Die dezentralen Gleichstellungskonzepte sind auf der Homepage der TU Darmstadt universitätsintern veröffentlicht.

III. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Zahlreiche der im Folgenden ausgeführten Maßnahmen werden durch explizite Gesetzesgrundlagen als geltendes Recht zur Gleichstellung begleitet. Der Frauenförderplan setzt an dieser Stelle die Maßnahmen und Regelungen fest, die darüber hinaus für die TU Darmstadt festgeschrieben sind.

Die TU Darmstadt legt Wert darauf, ihren Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht allein durch Statistikvergleiche zu unterstreichen. Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung an der TU Darmstadt wird gelebt und ausgebaut. Die TU Darmstadt fordert daher alle ihre Mitglieder und Bereiche auf, Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung aktiv und wohlwollend zu unterstützen. Über die in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan fixierten Ziele und Maßnahmen hinausgehende Schritte werden ausdrücklich begrüßt.

Stellenausschreibungen

rechtliche Grundlagen → V.2.a) Stellenausschreibungen

Alle Einrichtungen sind dazu aufgefordert, die Bekanntgabe von freien Stellen aktiv so zu gestalten, dass geeignete Bewerberinnen auf die Ausschreibung aufmerksam werden. Hierzu zählt auch eine zweckmäßige Medienauswahl im Sinne des Stellenprofils. Die Aktualität von Stellenausschreibungen auf den jeweiligen Homepages ist zu gewährleisten. Um Frauen eine Bewerbung zu erleichtern, sind Stellen möglichst frühzeitig vor dem Eintrittstermin zu veröffentlichen.

Um im wissenschaftlichen Bereich Frauen ausdrücklich auf offene Positionen aufmerksam zu machen, sind die Fachbereiche dazu angehalten (über ihre bestehende Vernetzung hinaus), Stellenausschreibungen öffentlichkeitswirksam, zum Beispiel in Fachzeitschriften, zu platzieren. Zusätzlich sind geeignete Verteiler zu entwickeln und Stellenausschreibungen auch einschlägigen Institutionen anderer Universitäten und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen zuzuleiten. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemühen sich die jeweiligen Auswahlkommissionen, Frauen auch persönlich und gezielt anzusprechen.
Liegen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, nach der ersten Ausschreibung keine dem Qualifikationsprofil entsprechenden Bewerbungen von Frauen vor, sind zweckmäßige Maßnahmen zu ergreifen, um den Kreis der geeigneten Bewerberinnen zu erweitern. Von einer erneuten Ausschreibung kann in diesen Fällen nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden.

Auswahl- und Berufungsverfahren[9]

rechtliche Grundlagen→ V.2.b) Auswahl- und Berufungsverfahren

[9] Weitere Hinweise für Berufungs- und Auswahlverfahren:
1. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in allen Verfahren (§ 17 HGIG)
2. Einbezug der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten (Satzung)
3. Einladung ebenso vieler Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen bei Unterrepräsentanz (§ 10 HGLG)

Soll bei einem Einstellungsverfahren in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ein männlicher Bewerber eingestellt werden, obwohl Bewerbungen von Frauen vorliegen, ist dies ausführlich zu begründen. Es ist insbesondere darzulegen, inwieweit

- nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wurde,
- die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt wurde,
- die Qualifikation der Bewerberin für die zu besetzende Stelle als weniger geeignet beurteilt wurde,
- zur Einhaltung der Zielvorgaben Frauenförderung in die zukünftige Personalplanung des Fachbereichs, Instituts oder Fachgebiets einbezogen wird.

Eine durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit begründete Verzögerung des Ausbildungs- oder Studienabschlusses und der weiteren beruflichen bzw. wissenschaftlichen Laufbahn sowie eine bisherige Teilzeitbeschäftigung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber auswirken. Vielmehr sind persönliche Eignung und Erfahrungen, die durch familiäre und ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden, sofern ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt, bei der Bewertung der Qualifikation als Ausweis für den Erwerb sozialer Kompetenzen zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

Berufungsverfahren

Um mehr hochqualifizierte Frauen als Bewerberinnen in Berufungsverfahren zu beteiligen, bedarf es einer gezielten Suche und persönlichen Ansprache von Wissenschaftlerinnen, vor allem im Ingenieursbereich auch aus der Wirtschaft. Das Präsidium fordert die aktive Rekrutierung von Professorinnen nachdrücklich ein. Fachbereiche mit einer starken Unterrepräsentanz von Frauen in der Professorenschaft können für die Rekrutierung von Professorinnen finanzielle Mittel beantragen.
Die aktive Rekrutierung erfordert eine frühzeitige strategische Planung bei anstehenden Stellenbesetzungen und eine werbende Haltung aller am Prozess beteiligten Personen. Wesentliche Elemente sind das systematische und koordinierte Vorgehen zur Identifikation geeigneter Kandidatinnen und die explizite persönliche, motivierende Ansprache. Die aktive Rekrutierung erweitert den infrage kommenden Personenkreis außerhalb der eingefahrenen, oft unbewussten Denkmuster. Jede Berufungskommission kann ein Beratungsgespräch in Anspruch nehmen, um die passende Suchstrategie zu entwickeln.

Berufungslisten sollen so aufgestellt werden, dass mindestens eine Bewerberin platziert wird, die der Qualifikation der ausgeschriebenen Stelle entspricht. Kann keine Bewerberin platziert werden, ist dies zu begründen. In dem Fall sind die unternommenen Bemühungen, geeignete Frauen gezielt für die ausgeschriebene Professur zu gewinnen, durch die Berufungskommission darzulegen.

Personaleinsatz und Karriereplanung

Die TU Darmstadt versteht sich als Universität mit frauenförderndem Arbeitsklima. Sie ist bestrebt, die traditionell überwiegend männlich geprägte Wissenschafts- und Arbeitskultur zu öffnen. Die Universität verbindet mit Chancengleichheit im Beruf daher:

- das Heranführen von Frauen an (noch) nicht typische Studiengänge und Berufe,
- das Motivieren von Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung,
- die aktive Beteiligung von Frauen an Gremienarbeit und
- das Wandeln bestehender Arbeitsstrukturen, in denen bei abnehmender Besoldungs-/Vergütungsgruppe der Anteil der Frauen proportional ansteigt.

Geeignete Kandidatinnen sind daher in ihrem beruflichen Aufstieg zu unterstützen. Hierzu zählen die gezielte Förderung weiblicher Nachwuchskräfte, das Übertragen von Vertretungsfunktionen, die Erweiterung von Arbeitsfeldern, Verantwortungs- und Kompetenzbereichen sowie die Integration von Frauen in Projektteams. Sofern in einzelnen Arbeitsbereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind geeignete Kandidatinnen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten bei Neu- und Nachfolgebesetzungen sowie Beförderungen besonders zu berücksichtigen. Leitungspositionen, z.B. Geschäftsführungstätigkeiten, sind gleichwertig mit Frauen und Männern zu besetzen.

Im Zuge der beruflichen Laufbahn erfolgt keine Auslese nach Geschlecht. Leistungsbewertungen werden mittels objektiver, geschlechtergerechter Kriterien an Hand der fachlichen und persönlichen Qualifikation vollzogen. Durch Familienarbeit, wie Elternzeit oder Beurlaubung, und Teilzeitbeschäftigung, also den typischen Gründen für die Eingliederung von Frauen in schlechter entlohnte Berufsgruppen und Positionen, entstehen keine Nachteile in der weiteren beruflichen Entwicklung. Die TU Darmstadt ermöglicht Beschäftigten, in Beurlaubungszeiträumen ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu fördern. In den Beruf zurückkehrende Beschäftigte werden gezielt durch die Personalabteilung betreut (Organisation und Vermittlung) und durch die Personalentwicklungsstelle beraten (Qualifikation und Perspektiven).

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Berufliche Ausbildung

rechtliche Grundlagen → V.2.c) Berufliche Ausbildung

Um den Anteil der Frauen in den gewerblich-technischen Ausbildungsgängen zu erhöhen, werden weiterhin gezielt Maßnahmen durchgeführt, um junge Frauen mit den Berufen bekannt zu machen und für diese zu interessieren. Hierzu gehören insbesondere die hochschulweite Teilnahme am jährlichen „Girls' Day", die Bereitstellung von Schülerinnenpraktika sowie die Bekanntmachung im Rahmen der jährlichen Ausbildungsmesse Südhessen.

Im Rahmen der Schulung der Ausbilderinnen und Ausbilder sind die Aspekte der Frauenförderung an der TU Darmstadt entsprechend zu behandeln. Die TU Darmstadt ist darüber hinaus bestrebt, vermehrt Frauen als Ausbilderinnen zu gewinnen und unterstützt die Weiterqualifikation zur Meisterin in gewerblich-technischen Berufen. Hierzu werden durch entsprechende Werbemaßnahmen gezielt Kolleginnen angesprochen und ermutigt eine entsprechende Weiterbildung zu absolvieren. Die Kolleginnen werden von Seiten der Dienststelle maximal möglich bei der Weiterqualifikation unterstützt.

Fort- und Weiterbildung

rechtliche Grundlagen→ V.2.d) Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der Personalentwicklung der TU Darmstadt wird die berufliche Qualifizierung der weiblichen Beschäftigten besonders in den Blick genommen. So werden etwa Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere auch auf Bedürfnisse weiblicher Beschäftigter abgestimmt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der weiblichen Beschäftigten zu erhalten und sie systematisch weiter zu qualifizieren. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, attraktive Positionen mit beruflichen Perspektiven erfolgreich auszufüllen.
Um die Aufwertung des hauptsächlich von Frauen dominierten Sekretariatsberufs voranzutreiben, hat sich das SekretariaNet gegründet. Das selbstständig verwaltete Netzwerk bietet kollegialen Austausch, eine Startbegleitung sowie diverse Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen der internen Weiterbildung. Von der Personal- und Organisationsentwicklung wird eine zielgruppenspezifische, zertifizierte Weiterbildung angeboten. Für Frauen mit Führungsverantwortung aus Verwaltung und Fachbereichen gibt es seit vielen Jahren das Netzwerk Frauen führen, welches von der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig einberufen wird.

Das bestehende Fort- und Weiterbildungsprogramm der TU Darmstadt hält Angebote mit geschlechtsbezogenen Themenstellungen bereit, insbesondere zu Rechtsfragen, Genderkompetenz und Familienförderung. Zusätzlich finden eigene Seminare für Frauen zur Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Gesundheitsförderung statt.

Vorgesetzte und Personalführungskräfte sind aufgefordert, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die über geschlechtsspezifische Benachteiligungen in Beruf und Gesellschaft informieren und Lösungsansätze aufzeigen. Weibliche Beschäftigte werden von ihnen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen motiviert und über die Möglichkeiten der fachlichen bzw. wissenschaftlichen Qualifizierungen informiert.
Bei der Auswahl von externen Trainerinnen und Trainern sowie Schulungsmaßnahmen ist auf Genderkompetenz zu achten.

Als eine der führenden technischen Universitäten ist die TU Darmstadt auf ein verantwortungsvolles Management angewiesen. Seit Jahren entwickelt sie ihre Führungskultur und Führungskompetenzen systematisch weiter und hat einen entsprechend hohen Grad an Führungsprofessionalität erreicht. Das Präsidium hat ausgehend von den Wünschen der Teilnehmenden des Leadershiptags 2015 entschieden, in einem partizipativen Prozess Führungsleitlinien für die gesamte TU Darmstadt zu entwickeln.

Die Führungsleitlinien sind Bestandteil der Entwicklungsstrategie der Universität. Neben den Leitlinien „Wertschätzung“, „Innovationskraft“, „Förderung“, „Verantwortung“, „Zusammenarbeit“ ist der Grundsatz „Vielfalt“ eine wichtige Säule dieser Leitlinien.

Die Führungskräfte der TU Darmstadt nutzen Diversität als Chance und.

- Die TU Darmstadt versteht Diversität als die gleichwertige, vorurteilsfreie Behandlung aller, unabhängig von sämtlichen Vielfaltsmerkmalen wie Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Ethnie, körperliche oder geistige Beeinträchtigung, sexuelle Identität, Lebensentwürfe, Herkunft und Kultur.
- Diversität als Chance nutzen bedeutet auch Geschlechtergerechtigkeit sicherstellen und unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen und Kulturen als Motor für Kreativität und Innovation einsetzen.
- Die TU Darmstadt stellt eine gleichwertige, kooperative, diskriminierungs- und vorurteilsfreie Teamkultur sicher.

- Der zielführende Umgang mit Diversität kann erreicht werden durch: Eine entsprechende Personalgewinnung, eine bewusste Projekt- und Teamzusammenstellung sowie die Aktivierung der damit geschaffenen Potenziale.

Besondere Regelungen zur Förderung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Darmstadt

rechtliche Grundlagen→ V.2.e) Besondere Regelungen zur Förderung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Darmstadt

Die TU Darmstadt setzt sich dafür ein, den Frauenanteil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn zu ermöglichen bzw. zu verbessern. Hierfür soll der Anteil der Studentinnen, insbesondere in naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, erhöht werden. Dazu werden spezielle Konzepte angewandt bzw. entwickelt wie beispielsweise

- eine enge Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen,
- die Unterstützung von Projekten zur Berufsorientierung von Schülerinnen,
- eine studienbegleitende Beratung und Betreuung von Studentinnen im Rahmen der allgemeinen und fachbereichsbezogenen Studienberatung z.B. durch
    - fächerübergreifende Orientierungskurse für Studienanfängerinnen,
    - Unterstützung bei Fragen des Studiengangwechsels und des Studienabbruchs,
    - gezielte Beratungsangebote am Übergang von Bachelor- zu Master-Studiengängen,
    - Bewerbungstraining für Studentinnen höherer Semester bzw. Absolventinnen,
- Projekte zur beruflichen Förderung von Studentinnen am Übergang vom Studium in den Beruf (z.B. ProCareer.MINT, Femtec.Network, Big Sister),
- Vermittlung der Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung,
- Unterstützung bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere.

Auch bei der Beschäftigung von Wissenschaftlichen und Studentischen Hilfskräften wirkt die TU Darmstadt auf eine Erhöhung des Anteils der Frauen hin. Die zu besetzenden Stellen für Hilfskräfte sind in den jeweiligen Bereichen zentral unter Angabe des Umfangs der Tätigkeit und der Qualifikationsanforderungen zu veröffentlichen. Ggf. werden Studentinnen gezielt angesprochen, um sie für eine Mitarbeit als Studentische Hilfskräfte zu gewinnen.

Bei der Vergabe von Stipendien der Universität werden Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation solange bevorzugt berücksichtigt, bis der Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs (siehe hierzu unter IV. 2.) erreicht wurde. Dies gilt nicht, sofern in der Person des Mitbewerbers Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Hinwirkung auf tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegen. Die Lehrenden werden aufgefordert, Frauen zur Beantragung von Stipendien zu motivieren oder auch bei entsprechender Eignung vorzuschlagen.

Die TU Darmstadt bemüht sich in den Bereichen, in denen im wissenschaftlichen Dienst Frauen unterrepräsentiert sind, die Promotions- und weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsmöglichkeiten (z.B. Assistenzprofessuren, Habilitation, Nachwuchsforschungsgruppen) und Vorhaben (z.B. bei der Vergabe von Stipendien, Besetzung von Stellen auch im Drittmittelbereich, durch Workshops und Kolloquien) für Frauen in besonderer Weise zu fördern.

Der mit dem Abschluss der Promotion anstehende Übergang in die Forschung stellt für Nachwuchswissenschaftlerinnen eine entscheidende biografische Schwelle dar. Um promovierte Frauen zum

Verbleib in der Wissenschaft zu motivieren und gezielt die PostDoc-Phase zu fördern, stellt die TU Darmstadt so genannte Wiedereinstiegsstipendien bereit.
Des Weiteren bieten die hessenweiten Mentoring-Programme ProCareer.Doc, ProAkademia und ProProfessur individuelle Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen sowie Begleitung und Qualifizierung in den entscheidenden Übergangsphasen.

Die Stelle Gender Consulting berät die Forschungsverbünde in Gleichstellungsmaßnahmen.

Können Studierende aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ihr Studium nur unter Einschränkungen weiterführen, können sie nach § 67 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes eine Beurlaubung von dem Studium beantragen. Mutterschutz, Elternzeit und die Pflege von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen wird dabei jeweils als „wichtiger Grund“ anerkannt.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

rechtliche Grundlagen→ V.2.f) Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die TU Darmstadt nimmt an dem Auditierungsverfahren „Familiengerechte Hochschule“ teil, um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie weiter voranzubringen. Sie strebt an, allen Beschäftigten eine möglichst reibungslose Vereinbarkeit von dienstlichen und privaten Belangen zu ermöglichen (positive Work-Life-Balance). Dabei übernimmt die Universität Verantwortung für ihre Beschäftigten auf beruflicher und privater Ebene. Maßnahmen der aktiven Gesundheitsförderung sowie verschiedene Beratungsangebote, zum Beispiel des Personaldezernats auch mit seinem Dual Career Service für Professorinnen und Professoren, der Sozial- und Konfliktberatungsstelle und der Familienservicestelle, stehen den Beschäftigten offen. Angebote zur Flexibilisierung im Arbeitsleben können jedoch nur dann aufrechterhalten werden, sofern ebenfalls eine Verantwortlichkeit der Beschäftigten gegenüber der Universität besteht und mit ihnen keine Verschlechterungen der Arbeitsleistung verbunden sind. Die TU Darmstadt strebt in diesem Sinne eine Stärkung der Identifikation ihrer Mitglieder mit der Universität an und legt Wert auf das vollständige Einbinden Teilzeitbeschäftigter in die Universitätsgemeinschaft.

Frauen sind durch herkömmliche Rollenmuster und Familienarbeit besonders von einer Doppelbelastung durch Beruf bzw. Studium und Familie betroffen. Die TU Darmstadt ist sich dessen bewusst, wird diesen Rollenmustern entschieden entgegenwirken und ist bestrebt, die Vollzeiterwerbstätigkeit und das Vollzeitstudium von Frauen zu ermöglichen und zu fördern.

Arbeitszeit

Der Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit kommt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung bei. Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf begründeten Antrag eine von der Regelarbeitszeit bzw. Kernzeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten ermöglicht. Eine Beratung zu flexiblen Arbeitsmodellen erfolgt nach Bedarf in enger Abstimmung der betroffenen Bereiche und der Personalabteilung gemeinsam mit den entsprechenden Beschäftigten.

Die TU Darmstadt trägt dafür Sorge, dass Teilzeitbeschäftigte die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie Fort- und Weiterbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte haben.[10]

Gremienarbeit

Beschäftigten mit Familienverantwortung ist die aktive Teilnahme an Gremienarbeit an der TU Darmstadt zu ermöglichen. Hierfür sind Sitzungstermine frühzeitig bekannt zu geben. Werden Gremiensitzungen aus organisatorischen Gründen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten anberaumt und ist die Teilnahme einzelner Mitglieder daher auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wegen eines außerordentlichen Versorgungsengpasses nicht möglich, ist zu prüfen, ob die Teilnahme an der Gremienarbeit durch Unterstützungsmaßnahmen ermöglicht werden kann. Das entsprechende Vorgehen liegt im Ermessen des betroffenen Gremiums. Fachbereiche haben die Möglichkeit, in ihren Gleichstellungskonzepten familienfreundliche Gremienzeiten festzulegen.
Frauen sind besonders für die Mitarbeit in Gremien zu motivieren.

Kinderbetreuung

Die TU Darmstadt fördert Frauen und Männer bei der Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit. Sie unterstützt Angebote zur Kinderbetreuung aktiv und verpflichtet sich, im Rahmen aktueller Möglichkeiten, das bestehende Betreuungsangebot zu erhalten und sofern möglich auszubauen.

Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

rechtliche Grundlagen→ V.2.g) Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Alle Mitglieder und Angehörigen der TU Darmstadt sind angehalten, Fälle sexueller Belästigung dem oder der jeweiligen Vorgesetzen und/oder der Universitätsleitung anzuzeigen. Den Vorgesetzen kommt dabei eine besondere Rolle zu. Sie haben insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigten für das Thema sensibilisiert sind und wissen, welche Maßnahmen im Einzelfall zu ergreifen sind.

Es werden präventive Maßnahmen angeboten und auf geeignete Weise mit der Empfehlung zur Teilnahme veröffentlicht, wie zum Beispiel Weiterbildungsangebote zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung von Männern und Frauen oder die Schulung von Vorgesetzten über den sachgerechten Umgang mit Fällen sexueller Belästigung.

Um Betroffene zu schützen und Diskriminierungen und Übergriffe zu unterbinden, hat die TU Darmstadt 2016 eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe beschlossen. Mit ihr verpflichtet sich die TU Darmstadt, sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe aktiv zu bekämpfen und sie trifft klare Regelungen für den

[10] In diesem Verständnis
- werden Leitungsfunktionen nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch in Teilzeit wahrgenommen werden können;
- sollen Teilzeitbeschäftigte ebenso wie Vollzeitbeschäftigte mit Kindern nach Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten teilnehmen können.

Umgang mit solchen Vorfällen. Die Richtlinie unterstützt Betroffene bei der Inanspruchnahme ihres Rechts, frei von Diskriminierung an der TU Darmstadt forschen, studieren und arbeiten zu können. Weiterhin gibt sie ein positives Leitbild im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Übergriffen an der TU Darmstadt vor: Jeder und jede kann und soll etwas dagegen tun! Mit einer umfangreichen Auflistung präventiver Maßnahmen hebt sich die Richtlinie von einem reinen Regelwerk ab und fördert die konkrete Implementierung einer Kultur der Achtsamkeit.
Flankiert wird die Richtlinie von diversen Sensibilisierungsmaßnahmen wie Flyer, Aufkleber, Achtung-Homepage und Workshopangeboten.

Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium

rechtliche Grundlagen→ V.2.h) Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium

Die TU Darmstadt unterstützt Initiativen, die darauf zielen, Ergebnisse und Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung in Studien- und Prüfungsordnungen zu verankern. Die Fachbereiche sind aufgefordert, darüber im Rahmen ihrer Verantwortung für die Lehr- und Studienprogramme und unter Berücksichtigung des jeweiligen Entwicklungsstandes der Frauen- und Geschlechterforschung zu befinden. Reflexion von Gender-Aspekten betrachtet die TU Darmstadt als ein Merkmal der Qualität ihrer Studiengänge.

Das so genannte Gender@MINT-Projekt nimmt Geschlechteraspekte in Forschung und Lehre in MINT-Fächern der TU Darmstadt in den Blick und sieht eine Erhebung von Ansätzen und Entwicklungsmöglichkeiten vor.

Die TU Darmstadt befürwortet forschende Lehr-/Lernmethoden. Sie fordert Studierende, Nachwuchs-wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren zu Forschungsaktivitäten im Feld der Frauen- und Geschlechterforschung auf.

Für die qualitative Sicherstellung einer didaktisch kompetenten Lehre unter Gender- und Diversity-Aspekten und die damit verbundene Steigerung der Chancengleichheit, gibt es seit 2015 die interne Stelle „Gender in der Lehre“. Deren breitgefächertes Angebot umfasst u.a. Beratung von Lehrenden zur Weiterentwicklung von Lerninhalten und Methoden, hochschuldidaktische Workshops für verschiedene Zielgruppen und praktische Handreichungen zur Gestaltung von gender- und diversitätsgerechter Lehre.

Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Berichtswesen

rechtliche Grundlagen→ V.2.i) Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Berichtswesen

Die jeweils verantwortlichen Mitglieder und Angehörigen der TU Darmstadt haben auf allen Ebenen über sämtliche Aspekte der Frauenförderung und der Geschlechtergleichstellung in ihrem Bereich nach dem vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan in geeigneter Weise Rechenschaft abzulegen. Gewonnene Erkenntnisse und Schlussfolgerungen sind so darzulegen, dass diese an der TU Darmstadt nutzbar gemacht werden können. Dabei sind insbesondere auch Aussagen zu durchgeführten Maßnahmen zu treffen.
In sämtlichen Strategien, Konzepten und Verfahren wird die durchgängige Implementierung von Gleichstellung angestrebt. Hierzu zählen u. a. Internationalisierung, Qualitätsmanagement, Zielvereinbarungen, Budgetierung.

Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen

Die Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen sind aufgefordert, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, und dafür Sorge zu tragen, dass diese hierdurch keine Nachteile erfahren. Näheres wie Wahlmodus, Rechte und Aufgaben ist durch eine Satzung geregelt.

Sprachliche Gleichbehandlung und Kommunikation

Die TU Darmstadt verpflichtet sich zum bewussten Gebrauch geschlechtergerechter Sprache, um die Kommunikation am Studienort und Arbeitsplatz zu verbessern. Alle Mitglieder der Universität werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer schriftlichen Materialien auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu überprüfen. Der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung ist z.B. durch die Verwendung von geschlechtsneutralen sowie weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen umzusetzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Darmstadt hat 2017 Empfehlungen zu geschlechtergerechten Formulieren für alle Mitglieder der TU Darmstadt herausgegeben.

An der TU Darmstadt werden Frauen in die Kommunikationsstrukturen einbezogen. Diese sind geprägt von einem vorurteilsfreien, fairen und respektvollen Umgang beider Geschlechter miteinander. Des Weiteren werden Frauen aktiv in wissenschaftliche und berufliche Netzwerke eingebunden und auf der Entscheidungsebene beteiligt.

Öffentlichkeitsarbeit

rechtliche Grundlagen→ V.2.j) Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen ihrer Selbstdarstellung achtet die TU Darmstadt u.a. darauf, sich als Institution zu präsentieren, die auch von hohem Interesse für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ist. Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind bei der Öffentlichkeitsarbeit der TU Darmstadt angemessen zu berücksichtigen. In den Dokumenten der Universität wird auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen geachtet, d.h. der Beitrag der Frauen am Universitätsleben und ihre Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung werden in den Medien sichtbar gemacht.

Förderpreis

Innovative Gleichstellungsansätze werden jährlich durch die Carlo und Karin Giersch-Stiftung an der TU Darmstadt mit 25.000 Euro Preisgeld dotiert. Der Franziska-Braun-Preis ist nach der ersten Studentin der TU Darmstadt im Jahr 1908 benannt. Prämiert werden Best-Practice Modelle für das Gewinnen von Frauen in und für Forschung und Lehre an der TU Darmstadt im Bereich der Rekrutierung von Frauen innerhalb aller Qualifikationsebenen („von Studentinnen bis Professorinnen“).

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

IV. Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für Stellenbesetzungen

1. Landesstellen

rechtliche Grundlagen→ V. 2.k) Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für Stellenbesetzungen

In der Bestandsaufnahme (Ist-Analyse) aller Beschäftigten der TU Darmstadt wird festgestellt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Ausgenommen hiervon sind Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach besonderen gesetzlichen Regelungen im Wissenschaftsbereich befristet werden, für die es Sonderregelungen gibt (§ 6 Abs. 6 HGlG). In den Bereichen, in denen Unterrepräsentanz von Frauen besteht sind in den jeweiligen Bereichen Maßnahmen zu formulieren und zu ergreifen.

2. Befristete Nachwuchsstellen im wissenschaftlichen Dienst

rechtliche Grundlagen→ V. 2.k) Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für Stellenbesetzungen

Auch für die befristeten Nachwuchsstellen im wissenschaftlichen Dienst wird eine Ist-Analyse erstellt. Darüber hinaus wird eine Ist-Analyse der Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs sowie der Promovierten des jeweiligen Fachbereichs erstellt. Auf dieser Grundlage sind entsprechende Maßnahmen der einzelnen Fachbereiche zu formulieren und zu ergreifen.

3. Ausbildungsstellen

rechtliche Grundlagen→ V. 2.k) Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für Stellenbesetzungen

Bei den Ausbildungsstellen wird unter Berücksichtigung der Differenzierung der Ausbildungsberufe eine hochschulweite Ist-Analyse vorgenommen. Auch hier sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Maßnahmen zu formulieren und zu ergreifen, damit verstärkt Frauen für den jeweiligen Ausbildungsberuf gewonnen werden können.

V. Rechtliche Grundlagen

1. Rechtliche Rahmenbedingungen

RICHTLINIE 2006/54/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), in Deutschland u.a. durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 3 Abs. 2
Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Verfassung des Landes Hessen (HV), Art. 1
Alle Menschen sind vor dem Gesetze gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Herkunft, der religiösen und der politischen Überzeugung.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1
Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Hochschulrahmengesetz (HRG), §§ 2, 3
Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (§ 3 Satz 1 HRG).
Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kind. (§ 2 Abs. 4 HRG).

Hessisches Hochschulgesetz (HHG), § 5
(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen.
(2) Bei Auswahlentscheidungen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen.
(3) Auf Vorschlag des Senats bestellt das Präsidium eine Frauenbeauftragte; sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr und ist frei von Weisungen.
(4) Die Frauenbeauftragte ist über Angelegenheiten, die mit ihrer Aufgabenstellung im Zusammenhang stehen, zu unterrichten. Sie wirkt darauf hin, dass die Hochschule bei Erfüllung ihrer Aufgaben Gesichtspunkte der Frauenförderung nach Abs. 1 beachtet.
(5) Im Übrigen findet das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) in der Fassung vom 31. August 2007, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015, mit der Maßgabe Anwendung, dass über den Widerspruch nach § 17 Abs. 1 des HGlG die Präsidentin oder der Präsident entscheidet. Hilft sie oder er dem Widerspruch nicht ab, entscheidet nach § 17 Abs. 1 HGlG in Berufungsangelegenheiten der Senat, bei allen anderen Personalmaßnahmen das Präsidium. Der Frauenförderplan nach den §§ 4 bis 6 des HGlG wird von der Hochschule aufgestellt.

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG), § 1
Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.

§ 4 ff. HGlG (Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen)
Frauenförder- und Gleichstellungspläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt (§ 4 Abs. 1 S. 1 HGlG). Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes (§ 5 Abs. 1 HGlG).

2. Konkrete Bezugnahme im Frauenförderplan

a) Stellenausschreibungen

§ 7 AGG Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 11 AGG Ausschreibung
Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 9 HGlG Ausschreibungen
In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
(2) In Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Ausnahmen von Satz 1 sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende Belange entgegenstehen. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils aufgrund eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen. Die Ausschreibung soll dienststellenübergreifend erfolgen, wenn abzusehen ist, dass die Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils mit einer internen Ausschreibung nicht erfüllt werden kann.
(3) Ausnahmen von den Grundsätzen des Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 bedürfen der Zustimmung der Frauenbeauftragten. (...)

b) Auswahl- und Berufungsverfahren

Gesetzliche Regelungen

§ 63 HHG – Berufungsverfahren
(1) Freie und frei werdende Professuren werden von der Leitung der Hochschule unter Angabe der Art und des Umfangs der zu erfüllenden Aufgaben, der Qualifikationsmerkmale und des Zeitpunkts der Besetzung öffentlich und im Regelfall international ausgeschrieben. Von der Ausschreibung kann im begründeten Einzelfall abgesehen werden, wenn eine Professorin oder ein Professor der Hochschule einen Ruf einer anderen Hochschule auf eine höherwertige Professur erhalten hat oder wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor der Hochschule als Professorin oder Professor berufen werden soll.

§ 10 HGlG Bewerbungsgespräche
(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.
(2) Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

§ 4 TzBfG Verbot der Diskriminierung
(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil

seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.
(...)

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

§ 6 HGlG Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

(2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht mindestens aus

1. einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,

2. einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personal stellen und möglichen Beförderungen,

3. verbindlichen Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen, und

5. konkreten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Für die Festlegung der Zielvorgaben und Maßnahmen sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.

(3) Für die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Abs. 2 Nr. 1 sind folgende Daten zu erheben:

1. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,

2. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,

3. die Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen,

4. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern und

5. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

(4) Unter Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach Abs. 2 Nr. 5 können insbesondere fallen:

1. Potenzialerkennung und -förderung,

2. die Entwicklung von Personalauswahlkriterien,

3. Fortbildungsmaßnahmen,

4. die Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,

5. die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen,

6. familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,

7. die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,

8. eine geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung,

9. die Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern und

10. die Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.

(5) In jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen sowie Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe in dem Bereich entspricht. Satz 3 gilt entsprechend. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, bei Eintritt oder Versetzungen in den Ruhestand, bei Verrentungen sowie bei Gewährung von Altersteilzeit ist durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 65 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes vom 14. Dezember 2009 (GVBl. I S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. September 2014 (GVBl. S. 218), befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 64 Abs. 4 und 5 des Hessischen Hochschulgesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

(7) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach Abs. 2 Nr. 3 sonst nicht erreicht werden können. Mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bei Bedarf auch zu einem anderen Zeitpunkt angepasst werden.

§ 11 HGlG Auswahlentscheidungen

(1) Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung und Höhergruppierung sowie die Erfüllung der Zielvorgaben, Frauenförder- und Gleichstellungspläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.

(2) Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

(3) Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung oder die Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubung, Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit und Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden. (...)

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

§ 17 HGlG Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des verbots von sexuellen Belästigungen geht, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Sie hat das Recht, frühzeitig an allen personelle, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere

1. die Aufstellung und Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle, sowie Maßnahmen nach § 7
2. personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, sozialen Maßnahmen im Sinne von § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorischen Maßnahmen im Sinne von § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,
3. Stellenausschreibungen und am Auswahlverfahren für Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung
5. die Besetzung von Gremien nach § 13 sowie
6. sonstige Maßnahmen zur Durchführung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

(2) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 haben das Recht, an der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, für den sie bestellt wurden, sowie an personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, welche die in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfassten Personalstellen betreffen, beteiligt zu werden. (…)

(3) (…)

(4) Von einer beabsichtigten Maßnahme ist sie rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche abgekürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. Das Votum ist zu den Akten zu nehmen. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Folgt die Dienststelle dem Votum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie ihr die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(5) Wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auszusetzen, bis die Beteiligung nachgeholt wurde. Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist hierfür eine Frist von zwei Wochen zu gewähren. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage, zu verkürzen. (...)

(6) (…)

(7) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen auch Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

TU interne Regelungen

Leitfaden für Berufungsverfahren an der TU Darmstadt
6. Einsetzung einer Berufungskommission
(...) Die Frauenbeauftragte der Technischen Universität bzw. die Frauenbeauftragte des Fachbereichs sind am Verfahren zu beteiligen. In Berufungskommissionen sollen mindestens zwei Frauen, davon eine stimmberechtigte Wissenschaftlerin, als Mitglied vertreten sein. (...)

8. Arbeit der Berufungskommission
Die Berufungskommission ist angehalten, auch bei den auswärtigen Gutachtern gemischgeschlechtlich zu suchen.

Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen / Initiativprogramm der TU Darmstadt
2.7. Bei der Begutachtung von Berufungslisten wird die Beteiligung von Gutachterinnen angestrebt. Im Berufungsbericht ist zu begründen, wenn keine Gutachterin beteiligt wird.

Satzung für das Amt der Frauenbeauftragten der Fachbereiche
§ 3 Abs. 3 Die Fachbereichsfrauenbeauftragten können mit beratender Stimme an Sitzungen von Berufungskommissionen und an Einstellungsgesprächen teilnehmen. In diesem Rahmen nehmen sie die Aufgaben und die Funktion der zentralen Frauenbeauftragten wahr. Dies gilt auch für die nichtöffentlichen Teile der Sitzungen. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe haben sie das Recht der Einsichtnahme in alle Bewerbungsunterlagen. In Berufungskommissionen haben die Fachbereichsfrauenbeauftragten das Rede- und Antragsrecht. Wie die Mitglieder dieser Gremien sind die Fachbereichsfrauenbeauftragten an die Wahrung der Vertraulichkeit gebunden.

.

c) Berufliche Ausbildung

§ 8 HGlG Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Satz 1 gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet.

(2) Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in Berufen im Sinne von Abs. 1 Satz 1 aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen. Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können entgegen Abs. 1 Satz 1 mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden.

d) Fort- und Weiterbildung

§ 12 HGlG Personalentwicklung

(1) Die Dienststellen haben bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Dieses gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, für die dauernde oder zeitlich befristete Übertragung anderer Aufgaben und Funktionen, für die Abordnung zu anderen Dienststellen (Rotation) und für sonstige Maßnahmen, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

(2) In Maßnahmen zur Fortbildung, die sich an Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Organisations- und Leitungsaufgaben richten, sind die Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu behandeln.

(3) Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. Solange Frauen in Personalstellen mit Vorgesetzten- und

Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. Dies ist in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen.

(4) Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

(5) Maßnahmen zur Personalentwicklung, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.

e) Besondere Regelungen zur Förderung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Darmstadt

§ 6 HGlG Inhalt des Frauenförderplans

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 65 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes vom 14. Dezember 2009 (GVBl I S. 666) , zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. September 2014 (GVBl. S. 218), befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 64 Abs. 4 und 5 des Hessischen Hochschulgesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

§ 3 HRG Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (§ 3 Satz 1 HRG).

§ 2 HRG Aufgaben

(4) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kind. (...)

§ 58 HHG Rückmeldung, Beurlaubung und Studiengangwechsel

(2) Auf Antrag können Studierende vom Studium beurlaubt werden, wenn ein wichtiger Grund nachgewiesen wird. (...)

f) Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Gesetzliche Regelungen

§ 13 HGlG Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen sollen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die den

Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen..

(2) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die §§ 63, 64 und 66 des Hessischen Beamtengesetzes werden auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt.

(3) Anträgen der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus den in Abs. 2 genannten familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 6 der Mutterschutzverordnung ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.

(5) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

(6) Beschäftigten, die aus den in Abs. 2 genannten familiären Gründen beurlaubt sind, werden von ihrer Beschäftigungsdienststelle und der Dienststelle, die den sie betreffenden Frauenförderplan aufgestellt hat, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten. Die Dienststelle soll durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind.

§ 8 TzBfG Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. (...)

§ 9 TzBfG Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

<u>TU interne Regelungen</u>

audit familiengerechte hochschule

8. HF 8 Service für Familien

Es wird geprüft, welche Handlungsspielräume für einen Ausbau der Betreuungsangebote für Schülerinnen und Schüler der Grundschule bestehen und ggf. ein Konzept unter Einbezug der TU-internen Möglichkeiten (Sportangebot, Schülerlernlabor etc.) entwickelt.
Die sich veränderten Betreuungsangebote werden mit Unterstützung der Träger regelmäßig erfasst und ggf. entsprechende Anpassungen z. B. an den Betreuungszeiten vorgenommen.

g) Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

§ 1 AGG Ziel des Gesetzes
Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 3 AGG Begriffsbestimmungen
(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 12 AGG Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers
(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

h) Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium

Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen / Initiativprogramm der TU Darmstadt
1.8. Offene und geschlechtergerechte Teamstrukturen in der Forschung stellen sich oft nicht von selbst her. Dabei können Fragen des interkulturellen Umgangs und Genderfragen zusammenhängen. Zum Thema „Arbeiten in gemischten Teams“ [Stichwort „Diversity Management“] bietet die TU Darmstadt Seminare für Dozenten/innen an.

i) Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Berichtswesen

Gesetzliche Regelungen

§ 5 HHG Frauenförderung

(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen.

(2) Bei Auswahlentscheidungen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen. (...)

TU interne Regelungen

Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen / Initiativprogramm der TU Darmstadt

Nr. 3. Berichterstattung/Monitoring

Für die forschungsorientierte Gleichstellung von Frauen hat fortlaufendes Monitoring/die Gewinnung von Feindaten eine doppelte Funktion. Zum einen wird Wissen bereitgestellt, das für Maßnahmen genutzt werden kann. Zum anderen hat Transparenz politische Effekte: Sie schafft Bewusstsein und ggf. Handlungsdruck. Ein Beispiel ist der (bis 2008 nicht nachgehaltene) Frauenanteil an den TU-Honorarprofessuren. Er beträgt mit 1 von 21 (in den Jahren 2002 bis 2007) nur 4,8%. Die DFG fordert nicht nur die Erstellung, sondern ausdrücklich auch die Veröffentlichung von Daten zur Gleichstellungssituation an Universitäten. Überdies hat sich die DFG entschieden, den Anteil an Wissenschaftlerinnen künftig als ‚harte' Kennzahl zu verwenden: Sie „betrachtet die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards."

j) Öffentlichkeitsarbeit

Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen / Initiativprogramm der TU Darmstadt

1.1. Das Leitbild TU Darmstadt wird durch einen gleichstellungsbezogenen Passus ergänzt. [Empfehlung: „Wir wollen kooperativ forschen und dabei dem Ziel der forschungsorientierten Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zur Durchsetzung verhelfen.", einzufügen als dritter von (dann) vier Spiegelstrichen unter dem Punkt „Unser Anspruch"]

k) Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für Stellenbesetzungen

Landesstellen

§ 5 HGlG Inhalt des Frauenförderplanes

(1) (...)

(2) Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht mindestens aus:

1. einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,
2. einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen,

(...)

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 65 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes vom 14. Dezember 2009 (GVBl. I S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. September 2014 (GVBl. S. 218), befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 64 Abs. 4 und 5 des Hessischen Hochschulgesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

(...)

Befristete Nachwuchsstellen im wissenschaftlichen Dienst

§ 6 HGlG Inhalt des Frauenförderplanes

(...)

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 65 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes vom 14. Dezember 2009 (GVBl. I S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. September 2014 (GVBl. S. 218), befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 64 Abs. 4 und 5 des Hessischen Hochschulgesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

(…)

Ausbildungsstellen

§ 8 HGlG Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Satz 1 gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet.

(2) Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in Berufen im Sinne von Abs. 1 Satz 1 aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen. Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können entgegen Abs. 1 Satz 1 mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden.

Darmstadt, den 09.08.2017