



## Frauenförderplan der Technischen Universität Darmstadt

### - Ziele und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung -

Der vorliegende Frauenförderplan wurde auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2006, erstellt. Die Technische Universität Darmstadt verfolgt mit dem Frauenförderplan das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern 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 Frauenförderplan schreibt den Frauenförderplan der TU Darmstadt aus dem Jahr 1998 auf der Grundlage aktueller Daten und Entwicklungen fort.

### I. Allgemein

Der Frauenförderplan regelt die Grundsätze der Frauenförderung an der TU Darmstadt. Er beschreibt die Zielsetzungen und den Handlungsrahmen. Der Frauenförderplan der TU Darmstadt ist ein Instrument einer aktiven Geschlechtergleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming<sup>1</sup>. Die TU Darmstadt sieht sich verpflichtet, den vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Frauenförderplan in den Aspekten, die beide Geschlechter gleichermaßen betreffen, als Gleichstellungsplan zu verstehen. Der Frauenförderplan richtet sich darüber hinaus 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. Mit der allgemeinen Umsetzung ist in allen Bereichen des öffentlichen Lebens und der Arbeitswelt begonnen. Insbesondere der Wissenschaftsbetrieb und Universitäten sind in der aktiven Geschlechtergleichstellung voran geschritten. Dem kann sich die TU Darmstadt anschließen, die seit vielen Jahren erfolgreich Maßnahmen der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung praktiziert- sowohl universitätsübergreifend als auch fachgebietspezifisch.<sup>2</sup>

Trotz vielfältiger Aktivitäten und erfolgreicher Maßnahmen ist der Prozess der Geschlechtergleichstellung an der Universität nicht abgeschlossen. Geschlechterspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt, eine Unterrepräsentanz

---

<sup>1</sup> Die TU Darmstadt versteht unter Gender Mainstreaming eine durchgängige Integration des Gleichstellungsgedankens in sämtliche Prozesse der Universität.

<sup>2</sup> Der Frauenförderplan kann an dieser Stelle nicht in Rückschau als Auflistung bereits an der Universität umgesetzter Maßnahmen dienen, doch um das erfolgreiche Streben der TU Darmstadt nach Frauenförderung 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, das Einführen des Initiativprogramms „Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen“ und das frauenspezifische Weiterbildungsangebot. Hinsichtlich der Familienförderung sind die Gestaltung der Arbeitszeit als Gleitzeitmodell in der zentralen Universitätsverwaltung und 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 DualCareer-Familie-Wohnen.



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, 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. Die Universität 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 den 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 Frauenförderplan 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. 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
- Hessisches Hochschulgesetz (HHG), § 5
- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)
- TUD-Gesetz

Die allgemeinen gesetzlichen Regelungen sind für die TU Darmstadt verpflichtend und damit expliziter Bestandteil des Frauenförderplans. Sie sind dem Frauenförderplan in Auszügen unter Punkt V. beigelegt.



### *Weitere verbindliche Rahmenbedingungen an der TU Darmstadt*

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

Aktuell gelten:

- Grundordnung der TU Darmstadt
- Grundsätze für Studium und Lehre an der TU Darmstadt
- Initiativprogramm zur forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und zur Gewinnung von Professorinnen
- Leitbild zur Personalentwicklung
- Leitfaden für Berufungsverfahren an der TU Darmstadt
- Satzung für das Amt der Frauenbeauftragten der Fachbereiche
- Zielvereinbarung Auditierungsverfahren „Familiengerechte Hochschule“

Darin enthaltene Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung sind allgemein verpflichtend und damit expliziter Bestandteil des Frauenförderplans. Die aktuellen Vereinbarungen sind der Homepage der Universität zu entnehmen. Die Liste wird fortwährend aktualisiert.<sup>3</sup>

### **Geltungsbereich und Fortschreibung**

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

### **Bestandsaufnahme, Analyse und Evaluation**

Ein wesentliches Ziel des Frauenförderplans ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Arbeits- und Studienbereichen. Zur Umsetzungskontrolle werden die Beschäftigten- und die Studierendenstruktur regelmäßig erfasst und mit den Zielzahlen abgeglichen. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Strukturveränderungsmaßnahmen angezeigt. Einen ausschlaggebenden Bestandteil nimmt hierbei der Prozess der Personalbeschaffung ein. Die Zielkontrolle erfolgt in der Abstimmung zwischen den einzelnen Einheiten und a) für den Bereich Studierende mit dem Dezernat II – Studierendenservice und Hochschulrecht sowie b) für den Bereich Beschäftigte mit dem Dezernat VII – Personal- und Rechtsangelegenheiten.

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 beider Geschlechter an. Diese Zielerreichung wird, sofern möglich, ebenfalls durch eine Datenerhebung kontrolliert.

Die Erhebung des Ist-Stands, die Datenanalyse sowie die Zielvorgaben sind dem statistischen Teil zu entnehmen, der Bestandteil des Frauenförderplans ist. Die Zielkontrolle und Bewertung der Unterrepräsentanz obliegt einem

---

<sup>3</sup> Die entsprechenden Unterlagen finden sich auf der Internetseite des Präsidiums.



Gremium bestehend aus der Frauenbeauftragten, einem Präsidiumsmitglied sowie dem Personaldezernenten und erfolgt jährlich. Dem Präsidium wird über die Ergebnisse berichtet.

Des Weiteren verpflichtet sich die TU Darmstadt zu einer regelmäßigen Evaluation der darüber hinausgehenden Maßnahmen zur Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. 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 Frauenbeauftragte hat das Recht, handlungsfähige Arbeitsgruppen einzuberufen und Empfehlungen an das Präsidium und an einzelne Universitätsbereiche auszusprechen.

## II. Zielsetzung

Mit dem Frauenförderplan 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-, Vergütungs- und Lohngruppen, Funktionen und Leitungspositionen. Darüber hinaus sind die Arbeitsbedingungen von Frauen in allen Bereichen weiter zu verbessern.
- 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, verbindliche Zielvorgaben festzulegen, die mit den jeweiligen Bereichen besprochen werden. Der statistische Teil nach Abschnitt IV "Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für Stellenbesetzungen" ist Bestandteil des Frauenförderplanes. 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. Hierzu hat sich die TU Darmstadt 2005 einem so genannten Auditierungsverfahren „Familiengerechte Hochschule“ unterzogen und nahm 2008 erfolgreich an der Re-Auditierung teil. Die Universität hat entsprechende Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter.



- alle Bereiche der Universität aufzufordern, auf der Grundlage dieses Frauenförderplanes bereichsspezifische frauenfördernde Maßnahmen zu erarbeiten. 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 Selbstbild der Universität zu verankern.
- den Frauenförderplan als ein Instrument zukunftsorientierter Personalentwicklung fortzuschreiben. Weibliche Beschäftigte sollen 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 der familiären sowie sozialen Arbeit zu berücksichtigen, sofern ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt.
- gezielt um weibliche Studierende zu werben und diese im Rahmen des Studiums zu fördern, um die Grundlage für deren beruflichen Erfolg zu schaffen.

### 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 Frauenförderplan nicht allein durch Statistikvergleiche zu unterstreichen. Frauenförderung 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 Frauenförderplan 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 individuell 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 Frauenbeauftragten abgesehen werden.

### ***Auswahl- und Berufungsverfahren<sup>4</sup>***

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

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 Frauenbeauftragten 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 soziale Arbeit begründete Verzögerung des Ausbildungs- oder Studienabschlusses und der weiteren beruflichen bzw. wissenschaftlichen Laufbahn sowie eine bisherige Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber auswirken. Vielmehr sind persönliche Eignung und Erfahrungen, die durch familiäre und soziale Arbeit 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 soziale Arbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

### ***Berufungsverfahren***

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.

---

<sup>4</sup> Weitere Hinweise für Berufungs- und Auswahlverfahren:

1. Beteiligung der Frauenbeauftragten in allen Verfahren (§ 16 HGIG)
2. Einbezug der Fachbereichsfrauenbeauftragten (Satzung)
3. Einladung ebenso vieler Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen bei Unterrepräsentanz (§ 9 HGLG)



## 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 Nachfolgebeseetzungen 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 Süd Hessen.

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.

### *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 weiterzuqualifizieren. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, attraktive Positionen mit beruflichen Perspektiven erfolgreich auszufüllen.

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.

#### *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. MentorinnenNetzwerk, Femtec.Network),





- 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 weibliche Studierende 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. Juniorprofessuren, 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.

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 der Personalabteilung, der Sozial- und Konfliktberatungsstelle oder der Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen, stehen allen 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 Vollzeitwerbstätigkeit 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.<sup>5</sup>

### *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. Denkbar sind hier beispielsweise flexible Pausenlösungen, das Bereitstellen einer ad hoc-Kinderbetreuung unterstützt durch die Servicestelle Dual Career – Familie – Wohnen oder eine (Teil-)Refinanzierung von Sonderbetreuungskosten. Das entsprechende Vorgehen liegt im Ermessen des betroffenen Gremiums.

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.

### *Datenerhebung*

Im Sinne der Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen wird die TU Darmstadt eine Erhebung über die Interessen zur geschlechtergerechten Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsumgebung durchführen. Geklärt werden sollen tatsächliche Bedürfnisse und Wünsche zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

---

<sup>5</sup> 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.



Ziel ist es, anhand der Ergebnisse in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung Kriterien und praktische Maßnahmen abzuleiten, die eine sukzessive Strukturveränderung in eine zukunftsfähiges, dienstleistungsorientiertes und erfolgreiches Arbeiten unterstützt.

### **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 Vorgesetzten und/oder der Universitätsleitung anzuzeigen. Den Vorgesetzten 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.

### **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 vorhandene Lehrangebot zu Themenstellungen der Gender-Forschung wird in geeigneter Weise fachübergreifend ausgewiesen und bekannt gemacht.

Im Rahmen des Initiativprogramms „Forschungsorientierte Gleichstellung und Gewinnung von Professorinnen“ sieht die TU Darmstadt sowohl Trainings zum Thema „Arbeiten in gemischten Teams (Diversity Management)“ für Dozenten und Dozentinnen als auch Training im Bereich Mentoring-Kompetenz (Stichwort „Wissenschaft als Beruf denken“) für Betreuer/innen von Promotionen vor.

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



## **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 in ihrem Bereich nach dem vorliegenden Frauenförderplan in geeigneter Weise Rechenschaft abzulegen. Gewonnene Erkenntnisse und Schlussfolgerungen sind so darzulegen, dass diese im Rahmen der Frauenförderung an der TU Darmstadt nutzbar gemacht werden können. Dabei sind insbesondere auch Aussagen zu durchgeführten Maßnahmen und zu dem Grad der Zielerreichung zu treffen.

## **Frauenbeauftragte der Fachbereiche**

Die Fachbereiche sind aufgefordert, Fachbereichsfrauenbeauftragte 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 gendergerechter 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.

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*

Die TU Darmstadt lobt einen dotierten Preis aus, der (jährlich/alle zwei Jahre) als Auszeichnung für Frauenförderung beispielsweise an Initiativen und Projekte oder als Dienstleistungsauszeichnung vergeben wird. Herausragende Praxisbeispiele werden veröffentlicht. Ziel des Förderpreises ist es, positive Anregungen für eine Umsetzung der Frauenförderung auf Eigeninitiative einzelner Universitätsbereiche weiter zu geben und Anreize für Strukturveränderungen zu schaffen.

## **IV. Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für Stellenbesetzungen**

### **1. Landesstellen**

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

In der Bestandsaufnahme (Istanalyse) 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 (§ 5 Abs. 7 HGlG) sowie die Stellen für Auszubildende, für die ebenfalls spezielle Regelungen (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 HGlG) erfolgen.

Im Prognoseteil werden alle freiwerdenden Stellen nach § 17 LHO berücksichtigt.

Die Zielvorgaben erfolgen für zwei Jahre und ergeben sich aus den oben beschriebenen Istanalysen und Prognosen. Dabei sind die Zielvorgaben so berechnet, dass freie bzw. freiwerdende Stellen der Beschäftigten bei Unterrepräsentanz (50%) in den jeweiligen Bereichen bei gleicher Eignung mit mehr als der Hälfte der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen sind.

### **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 neben der Istanalyse eine jeweilige Prognose erstellt. Abweichend von der generellen Zielvorgabe sind Quoten für diese Stellen vorgesehen, die auf der Grundlage des Frauenanteils an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches errechnet werden.



### 3. Ausbildungsstellen

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

Bei den Ausbildungsstellen wird unter Berücksichtigung der Differenzierung der Ausbildungsberufe eine hochschulweite Istanalyse vorgenommen. In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (50%), ist es das Ziel, sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen bei gleicher Eignung mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen.

### 4. Stipendien

Bei den Stipendien an der TU Darmstadt wird eine hochschulweite Istanalyse vorgenommen. In den Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (50%), ist es das Ziel, sie bei der Vergabe der Stipendien bei gleicher Eignung mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen.

## 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.

### **Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), § 1**

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

#### **§ 4 ff. HGIG (Frauenförderplan)**

Frauenförderpläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt (§ 4 Abs. 1 S. 1 HGIG). Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförderplanes (§ 5 Abs. 1 HGIG).

## **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.

### **§ 8 HGIG Ausschreibungen**

- (1) 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 darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils auf Grund eines Frauenförderplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen.
- (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**

#### **§ 72 HHG Berufungsverfahren**

- (1) Freie und freiwerdende Professuren und Juniorprofessuren 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. (...)

#### **§ 9 HGIG Vorstellungsgespräch**

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch 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 einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, 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. (...)





### **§ 5 HGIG Inhalt des Frauenförderplans**

- (3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben in vom Hundert bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.
- (4) In jedem Frauenförderplan 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 in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht. Satz 3 gilt entsprechend. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.
- (7) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57 a in Verbindung mit § 57 b Abs. 2 Nr. 1 oder 3 des Hochschulrahmengesetzes 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 § 48 des Hochschulrahmengesetzes 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.

### **§ 10 HGIG Auswahlentscheidungen**

- (1) Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung sowie die Erfüllung der Frauenförderpläne 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 Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.
- (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 und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beurlaubungen mit Beschäftigung ist damit nicht verbunden. (...)



## **§ 16 HGlG Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten**

- (1) Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Sie hat das Recht, an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an
  1. der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft, sowie an Maßnahmen nach § 6 Abs. 1 bis 3 und den Berichten nach § 6 Abs. 6,
  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 sowie an Vorstellungsgesprächen für Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde, sowie
  4. an sonstigen Maßnahmen der Durchführung des Frauenförderplanes.Frauenbeauftragte nach § 14 Abs. 1 Satz 5 haben das Recht, an der Aufstellung des Frauenförderplanes, für den sie bestellt wurden, sowie an personellen Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, die die in diesem Frauenförderplan erfassten Personalstellen betreffen, beteiligt zu werden. (...)
- (2) Die Frauenbeauftragte 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.
- (3) 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 Frauenbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauenbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen.
- (4) Wird die Frauenbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage, zu verkürzen. (...)

## **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 Berufslisten wird die Beteiligung von Gutachterinnen angestrebt. Im Berufsbericht ist zu begründen, wenn keine Gutachterin beteiligt wird.

### **Satzung für das Amt der Frauenbeauftragten der Fachbereiche nach § 16 Abs. 4 Hess. Gleichberechtigungsgesetz und § 3 Abs. 4 Hess. Hochschulgesetz Technische Hochschule Darmstadt**

2.3 Die Frauenbeauftragten des Fachbereichs können mit beratender Stimme an Einstellungsgesprächen und an Sitzungen zu Berufsverfahren teilnehmen. 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 Frauenbeauftragten das Rede- und Antragsrecht. Wie die Mitglieder dieser Gremien sind die Fachbereichsfrauenbeauftragten an die Wahrung der Vertraulichkeit gebunden.

## **c) Berufliche Ausbildung**

---

### **§ 7 HGIG 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**

---

### **§ 11 HGIG Personalentwicklung**

- (1) Die Dienststellen haben bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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 Beruf und Familie 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.
- (4) Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die



Betreuung von Kindern unter zwölf 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) Personalentwicklungsmaßnahmen, die sich an eine Mehrzahl von Beschäftigten richten, sollen so angeboten werden, dass die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt werden kann.

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

---

### **§ 5 HGIG Inhalt des Frauenförderplans**

- (7) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57 a in Verbindung mit § 57 b Abs. 2 Nr. 1 oder 3 des Hochschulrahmengesetzes 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 § 48 des Hochschulrahmengesetzes 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. (...)

### **§ 67 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 HGIG Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

- (1) Die Dienststellen sollen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das für das Dienstrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Interesse der Zielsetzung dieses Gesetzes Arbeitszeitmodelle erproben zu lassen.
- (2) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. § 85a Abs. 4 des Hessischen Beamtengesetzes wird auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend



angewandt.

- (3) Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus den in Abs. 2 genannten familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 6 der Mutterschutzverordnung ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.
- (4) 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.
- (5) 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.

### **TU interne Regelungen**

#### **audit familiengerechte hochschule**

##### **4. Personalentwicklung**

Es wird eine Informations- oder Fortbildungsveranstaltung für Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion zum Umgang mit Elternzeit und Freistellung durchgeführt. Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder aus familienbedingten Gründen beurlaubt sind, bekommen auf Wunsch Informationen zugestellt, um Vertretungsstellen wahrnehmen zu können. Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder aus familienbedingten Gründen beurlaubt sind, bekommen auf Wunsch das Fortbildungsprogramm und die Hochschulzeitung zugeschickt



## 7. Service für Familien

Die Hochschulleitung engagiert sich für eine Verbundlösung zur Kinderbetreuung im Gespräch mit Gebietskörperschaften, Unternehmen und Behörden in Darmstadt und Umgebung. Sie setzt sich außerdem für eine Ausweitung des Ganztagsschulangebots ein. Es wird ein Ferienbetreuungsangebot für Kinder von Beschäftigten und Studierenden geschaffen. Die TUD unterstützt den Förderverein als Träger der hochschulnahen Kinderbetreuungseinrichtungen bei der Ausweitung der Kapazitäten: kurzfristig durch Mietzuschüsse und langfristig durch Bereitstellung neuer Räumlichkeiten.

## 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 HGIG Inhalt des Frauenförderplanes**

- (1) (...)
- (2) Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen. 2Für diese Analyse sind folgende Daten zu erheben:



1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Entgeltgruppen,
  2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Entgeltgruppen,
  3. die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf,
- (...)
- (7) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 57a in Verbindung mit § 57b Abs. 2 Nr. 1 oder 3 des Hochschulrahmengesetzes 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 § 48 des Hochschulrahmengesetzes 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**

##### **§ 5 HGIG Inhalt des Frauenförderplanes**

(...)

- (8) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 57a in Verbindung mit § 57b Abs. 2 Nr. 1 oder 3 des Hochschulrahmengesetzes 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 § 48 des Hochschulrahmengesetzes 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

#### **Ausbildungsstellen**

##### **§ 7 HGIG 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 08.03.2010