

Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Chemie

Im Fachbereichsrat verabschiedet am 16. 04. 2018



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

0. Präambel

Das vorliegende Konzept auf Grundlage des Hessischen Gleichstellungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 18.12.2006, und des Frauenförderplans der TU Darmstadt im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung des Fachbereichs Chemie dient dazu, die Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit weiter voranzubringen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen und Karrierehemmnisse abzubauen. Dies geschieht auch im Hinblick auf die gewachsenen Anforderungen der DFG und der Verpflichtung zur Erreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, zu deren Umsetzung sich die TU Darmstadt verpflichtet hat und welche ebenso auf Fachbereichsebene erreicht werden sollen.

Das Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Chemie stellt eine freiwillige Selbstverpflichtung dar und soll vom Zeitpunkt der Verabschiedung im Fachbereichsrat alle zwei Jahre überprüft und gegebenenfalls modifiziert werden, um aktuellen Entwicklungen Rechnung tragen zu können.

Das Gleichstellungskonzept wurde am 16.04.2018 im Fachbereichsrat verabschiedet.

1. Status quo - statistisches Profil des Fachbereichs

Das statistische Profil des Fachbereichs Chemie in der Tabelle 1 zeigt, dass der Frauenanteil von den Studienanfängern (35,9 %) hin zu den Promotionsstudierenden und Absolventen (Bachelor, Diplom/Master 38,8 %; Promotionen 34,6%) annähernd konstant bleibt, woraus zu erkennen ist, dass Studentinnen ihr Studium im Fachbereich Chemie erfolgreich absolvieren. Im Vergleich zum Frauenanteil der Studierenden und Absolventen der TU Darmstadt insgesamt und zum statistischen Bundesdurchschnitt im Fach Chemie ist dieser zufriedenstellend, dennoch ist der Fachbereich Chemie bestrebt, eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern unter den Studierenden und Absolventen zu erreichen bzw. den Frauenanteil zu erhöhen.

Im wissenschaftlichen Bereich sind zwei Qualifizierungsstellen (Nachwuchsgruppen), vier Funktionsdauerstellen (30,8 %), zwei Juniorprofessuren und drei Professuren (14,3 %) mit Frauen besetzt. Frauen sind damit in diesem Bereich, insbesondere nach der Promotionsphase (Habilitation und Professur), weiterhin unterrepräsentiert.

Im Bereich der technischen und nichttechnischen ATM ist der Frauenanteil sehr hoch. Besonders erfreulich ist, dass im Technischen Bereich des Fachbereichs Chemie (Werkstätten/Chemikalienlager) Frauen tätig sind, und diese auch in leitender Funktion.

Tab. 1: Statistisches Profil des Fachbereichs Chemie

	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Studierende	1093	683	410	37,51 %
davon Erstsemester	295	189	106	35,93 %
davon Promotionsstudierende	182	119	63	34,62 %
davon Lehramtsstudierende	153	79	74	48,37 %
davon Studierende ohne Lehramt	940	604	336	35,75 %
Anzahl Promotionen	57	39	18	31,58 %
Absolventen/Abschlüsse	242	148	94	38,84 %
WiMis auf Zeit (gesamt)	209	143	66	31,57 %
WiMis auf Zeit (Landesstellen)	73	50	23	31,51 %
WiMis auf Zeit (Projektstellen)	136	93	43	31,62 %
WiMis auf Dauer	13	9	4	30,77 %
Anzahl Habilitationen	6	2	4	66,67 %
Juniorprofessoren/-innen	2	0	2	100 %
Professoren/-innen	21	18	3	14,29 %
Honorar-/Apl. Professoren/-innen	10	10	0	0 %
Technische ATM	42	23	19	45,24 %
davon in Vollzeit	28	19	9	32,14 %
davon in Teilzeit	14	4	10	71,42 %
davon im Techn. Bereich (Werkstätten/Chemikalienlager)	13	11	2	15,38 %
Nicht-Techn. ATM	24	0	24	100 %
davon in Vollzeit	10	0	10	100 %
davon in Teilzeit	14	0	14	100 %
Stichtag aller Zahlen 01.02.2018 (außer Studierende, dort 10.11.2017, Promotionen und Absolventen Stichtag 31.12.16, sowie Habilitationen im Zeitraum 2008-2017) Quelle: Studierendenstatistik – Dezernat I; Dekanat des Fachbereichs Chemie				

2. Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Gleichstellung im Fachbereich Chemie

Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich Chemie wird von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gestaltet, die für eine Dauer von zwei Jahren von den Frauen des Fachbereichs gewählt werden. Seit 1995 besteht das Gremium aus einer administrativ-technischen Mitarbeiterin, einer wissenschaftlichen Angestellten und einer oder zwei Studentinnen. Sie sind Ansprechpartnerinnen und Interessensvertreterinnen der Frauen in Lehre, Forschung, Studium und nichtwissenschaftlichen Dienstleistungsbereichen und entscheiden gemeinsam mit der Dekanin/dem Dekan des Fachbereichs über die Vergabe der zentralen Frauenfördermittel, die von der TU Darmstadt für den Fachbereich zur Verfügung gestellt werden.

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen zur Frauenförderung sind im Sinne der Erreichung einer Gleichstellung von Frauen und Männern zu verstehen.

Das Gleichstellungskonzept soll dazu beitragen, die Fachbereichsmitglieder für das Thema Gleichstellung weiter zu sensibilisieren sowie über den Status quo und geeignete

Ansatzpunkte für Maßnahmen zu informieren. Im Folgenden werden verschiedene Maßnahmen zur Förderung der spezifischen Statusgruppen (Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen, PostDoktorandinnen, administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Professorinnen) hinsichtlich Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschrieben.

- Der Fachbereich beteiligt sich seit vielen Jahren an öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, um gezielt Schülerinnen für das Fach Chemie an der TU Darmstadt zu begeistern. Beispielsweise ist der Fachbereich unter Leitung der Studienkordinatorin, Frau Dr. C. Kapfenberger, unter aktiver Mitwirkung einer hohen Zahl von Studentinnen auf der hobit (Hochschul- und Berufsinformationstage) mit einem Informationsstand vertreten. Des Weiteren ist der Fachbereich aktiv am TUDay, an den Schülerinnen-Schnuppertagen für Oberstufenschülerinnen und am Mädchenzukunftstag Girls´Day vertreten. Die Betreuung der Schülerinnen erfolgt vornehmlich durch Studentinnen und Mitarbeiterinnen, um so die Präsenz der Frauen im Fachbereich zu zeigen und gleichzeitig den Schülerinnen von Beginn an Ansprechpartnerinnen zur Seite zu stellen. Insbesondere am Girls´Day steht neben Experimenten, einem Einblick in die Institute und Informationen rund um das Chemiestudium, die Vorstellung von Chemikerinnen verschiedener Statusgruppen im Mittelpunkt: Studentinnen, Doktorandinnen, Laborantinnen, Professorinnen, Chemikerinnen im Beruf berichten über ihre Erfahrungen in Studium und Beruf und beantworten Fragen. Durch den Kontakt mit Rollenvorbildern soll gezielt das Interesse der Mädchen am Chemiestudium geweckt werden.

Der Fachbereich wird diese Veranstaltungen auch in Zukunft ausrichten und fördern, um Studentinnen für das Chemiestudium zu gewinnen.

- Der wissenschaftliche Nachwuchs ist den Mitgliedern des Fachbereichs schon seit langem ein großes Anliegen. Bereits Ende der 90er Jahre wurde das Programm „Chemie für Schüler“ von Dr. Klaus Wannowius aufgebaut und begleitet, das interessierten Schülerinnen und Schülern unterschiedlichen Alters und ganzen Schulklassen eine Reihe von Veranstaltungen, wie beispielsweise Experimentier- und Projektstage an Schulen, einwöchige Praktika im Fachbereich Chemie, Ferienkurse, Schau- und Mitmachvorlesungen für Schulklassen, Lehrerfortbildungsveranstaltungen und vieles mehr umfasst. Aufgrund der enormen Resonanz und des beispiellosen Konzepts, das nicht nur großen Anklang bei den Schülerinnen und Schülern, sondern auch bei der Universitätsleitung und der Geschäftsleitung der Firma Merck sowie dem Hessischen Kultusministerium fand, wurde im Jahr 2008 das Schülerlabor „Merck-TU Darmstadt-Juniorlabor“ gegründet, das Schülerinnen und Schülern in jungen Jahren für das Fach Chemie begeistern und sie mit Hilfe unterschiedlicher Programme praxisnah fördern soll. Um die Weiterführung des Juniorlabors zu gewährleisten wurde im April 2014 Frau Dr. Andrea-Katharina Schmidt als Nachfolgerin für Herrn Dr. Wannowius eingestellt. Mit Frau Dr. Schmidt hat eine engagierte Frau die Leitung des Juniorlabors übernommen, die damit auch eine wichtige Vorbildfunktion für Schülerinnen erfüllt und dazu beitragen kann, dass Mädchen gezielt motiviert werden ein Chemiestudium aufzunehmen.

- Dem Fachbereich stehen jedes Jahr Frauenfördermittel zur Verfügung, die in Absprache der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der Dekanin/dem Dekan für unterschiedliche Zwecke verwendet werden. Dies sind beispielsweise Reisekostenzuschüsse für die Teilnahme an Konferenzen und anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen oder die Vergütung der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte zur Durchführung des Girls´Day und der Schülerinnen-Schnuppertage. Darüber hinaus können die Fördermittel

von Frauen jeder Statusgruppe beantragt werden, z.B. für Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote oder Vernetzungstreffen. Im begrenzten Umfang wäre eine Unterstützung durch eine zusätzliche HiWi-Stelle für den Umgang mit Gefahrstoffen während der Schwangerschaft bzw. Stillzeit von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen denkbar. Die finanzielle Unterstützungsmöglichkeit durch die Frauenfördermittel wird der Fachbereich weiterhin (in Zusammenhang mit den übrigen genannten Punkten) aktiv bewerben.

- In Eigeninitiative von Mitarbeiterinnen der TU Darmstadt - im Fachbereich Chemie durch Frau Dorothee Nikolaus - entstand 2009 das universitätsweite Netzwerk SekretariaNet, das der Vernetzung, der Kommunikation, dem Wissensaustausch und der zertifizierten Weiterbildung der Sekretariate dient. Diese Plattform der Sekretariate soll im Fachbereich vor allem bei neuen Mitarbeiter/-innen weiterhin beworben und unterstützt werden. So konnte Frau Gräfin aus dem Fachbereich Chemie für diese Aufgabe dazugewonnen werden. In diesem Netzwerk haben Sekretärinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen in Eigeninitiative einen Englischkurs organisiert, der auf die Erfordernisse in den Sekretariaten ausgerichtet ist und mit Frauenfördermitteln finanziert wird. Dieser soll auch in Zukunft weitergeführt werden und steht interessierten Sekretärinnen offen.
- Die TU Darmstadt engagiert sich in unterschiedlichen Mentoring-Programmen zur Unterstützung der Karrieren von (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen (MentorinnenNetzwerk, Femtec.Network, Mentoring Hessen, ProProfessur). Zahlreiche Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Chemie haben sich schon am Femtec.Network beteiligt, wo sie durch Training, Praktika und Netzwerke gezielt auf die berufliche Praxis, auch in Hinblick auf zukünftige Führungsaufgaben, vorbereitet werden. Die Reisekosten für die Teilnehmerinnen werden durch die Frauenfördermittel des Fachbereichs getragen. Diese Programme sollen weiterhin unterstützt und (in Zusammenhang mit unten genannten Punkten) durch verstärkte Kommunikation und Erfahrungsaustausch unter den Frauen im Fachbereich beworben werden.
- Ergänzend zu diesen genannten zentral organisierten Förderprogrammen möchte der Fachbereich weitere Veranstaltungen initiieren, um die Vernetzung der Frauen im Fachbereich untereinander und innerhalb der chemischen Gemeinschaft zu erhöhen und Vorbilder für den wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar zu machen.
- Um den Dialog der Frauen untereinander, auch über die Grenzen der einzelnen Statusgruppen hinweg, zu fördern, verpflichtet sich der Fachbereich, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Einrichtung/Etablierung eines Frauen-Netzwerkes zu unterstützen. Konkret bietet sich hier die Gründung eines Frauentreffens (get-together) an, das in regelmäßigen Abständen stattfindet und allen Studentinnen, administrativ-technischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Postdocs und Professorinnen gleichermaßen offen stehen soll.
- Vorbilder sind für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses besonders wichtig. Der Fachbereich ist bestrebt, Frauen als Vorbilder sichtbar zu machen, dazu soll auch in Zukunft darauf geachtet werden, dass verstärkt Wissenschaftlerinnen und Dozentinnen zu Vorträgen in den Kolloquien und Seminaren sowie zu Vorträgen des GDCh-Ortsverbandes eingeladen werden. Auch Lehraufträge sollen an Frauen und Männer gleichermaßen vergeben werden.

-
- Im Fachbereich Chemie sind momentan nur drei der 21 Professuren mit Frauen besetzt. Obwohl gerade ein Verfahren zur Verstetigung der im Jahr 2011 berufenen Juniorprofessorin läuft und es neben zwei Nachwuchsgruppenleiterinnen eine weitere Juniorprofessorin für das Fachgebiet Katalyse und Elektrokatalyse im Rahmen der Exzellenz-Graduiertenschule „Energy Science and Engineering“ gibt, zeigen diese Zahlen, dass hier weiterer Handlungsbedarf besteht. Aus diesem Grund verpflichtet sich der Fachbereich in Berufungsverfahren die Bewerbungen von Frauen weiterhin nachdrücklich zu unterstützen und auch verstärkt Gutachterinnen zu benennen. Der Fachbereich wird sich zudem bemühen, vermehrt Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen und diese gezielt zu unterstützen. Außerdem soll versucht werden Honorarprofessorinnen und apl. Professorinnen für den Fachbereich zu gewinnen.
 - Ein wesentliches Element zur Gewinnung von Frauen aller Statusgruppen ist es, familienfreundliche Studienbedingungen zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern. Der Fachbereich bietet ein Teilzeitstudium für den Bachelor- und Masterstudiengang Chemie an, um für Studierende in Familienverantwortung die Flexibilität während des Studiums zu erhöhen. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Fachbereich bestrebt, im Rahmen der für die TU Darmstadt geltenden Dienstvereinbarungen ein flexibles Arbeitsmodell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung anzubieten und begrüßt individuelle Absprachen zwischen Professoren/-innen und Mitarbeiter/-innen bezüglich der Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zuhause aus zu erledigen. Außerdem sollen Sitzungen mit Entscheidungscharakter grundsätzlich innerhalb der Kernarbeitszeiten zwischen 9:00 und 16:00 Uhr liegen.
 - Grundsätzlich soll allen Beschäftigten des Fachbereichs die Möglichkeit gegeben werden, für die Zeiten der Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren (Teilzeitbeschäftigung). Es muss aber sichergestellt werden, dass die Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung, sofern gewünscht, möglich ist.
 - Sobald es die räumliche Situation des Fachbereichs erlaubt (z.B. nach Fertigstellung des Lern- und Studierendenzentrums), ist der Fachbereich bemüht, einen Eltern-Kind-Raum in Verbindung mit einem bisher fehlenden Sozialraum bereitzustellen, um Studierenden und fachbereichsangehörigen Eltern die Gelegenheit zu geben, ihre Kinder hier kurzfristig stundenweise zu betreuen bzw. betreuen zu lassen. Neben kindgerechter Einrichtung soll dieser Raum mit einem Computerarbeitsplatz ausgestattet werden.
 - Um die Transparenz der oben aufgeführten Maßnahmen zu erhöhen, veranstaltet der Fachbereich in regelmäßigen Abständen einen Informationstag für alle Studierende und Mitarbeiter/-innen, um über die Angebote des Fachbereichs sowie der Universität zu den Themen Frauenförderung, Gleichstellung, Familie, Dual Career, etc., zu informieren. Zur externen Kommunikationsverbesserung soll die Webseite der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weiter ausgebaut und verbessert werden mit der Zielsetzung, die Informationen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie zu Frauenförderprogrammen mit Verlinkung zu universitäts- und landesweiten Förderprogrammen und Maßnahmen deutlicher zu machen. Darüber hinaus werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Fachbereich die finanzielle Unterstützung durch Frauenfördermittel und die Maßnahmen des Initiativprogrammes „Forschungsorientierte Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen“ stärker bewerben. Promovierte Wissenschaftlerinnen, die aufgrund von Betreuungspflichten ihre Forschung unterbrechen mussten, werden auf Wiedereinstiegsstipendien der Universität, die eine Rückkehr in die Wissenschaft ermöglichen sollen, aufmerksam gemacht.

-
- Abschließend wird der Fachbereich auf eine geschlechtergerechte Außendarstellung in Texten und Bildern hinarbeiten. Dies betrifft insbesondere Flyer und die Webseiten des Fachbereichs inklusive der Seiten der Arbeitsgruppen. Auch in internen Texten sollen Frauen und Männer sprachlich sowie bildlich gleichermaßen repräsentiert sein.