

Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Stand 09.01.2023



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Inhalt

1.....Präambel	1
2.....Statistisches Profil des Fachbereichs	2
2.1. Situation Studentinnen	2
2.2. Situation wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	3
2.3. Situation Professorinnen	4
2.4. Situation administrativ technische Mitarbeiterinnen	4
3.....Ansatzpunkte zur Gleichstellung im Fachbereich und Zielvorgaben	5
3.1. Übergreifende Ziele und Maßnahmen	5
3.2. Gleichstellung von Studierenden	8
3.3. Gleichstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	9
3.4. Gleichstellung von Professorinnen	10
3.5. Gleichstellung von ATM	12
4.....Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes im Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	13

1. Präambel

Der Fachbereich 13 der TU Darmstadt erkennt die Wichtigkeit der Gleichstellung aller Menschen an. Er setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Menschen, unabhängig von deren Geschlecht und Geschlechtsidentität, ethnischer Herkunft, Religion und demokratischer Weltanschauung, Behinderung oder Krankheit, Alter und sexueller Identität ein. Im Rahmen dieses Gleichstellungskonzeptes werden hauptsächlich Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegt. Die hierin festgelegten Maßnahmen dienen der Sensibilisierung für die Förderung von Diversität. Der Fachbereich lebt eine Kultur der Offenheit und Wertschätzung. Er setzt sich für einen bewussten Umgang mit der Vielfalt in unserer Gesellschaft und besonders mit der Vielfalt bei den Hochschulangehörigen des FB13 der TU Darmstadt ein.

Dieses Konzept unterstützt die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie der TU Darmstadt. Es wird entsprechend den zentralen Strategien und institutionellen Zielen des Fachbereichs 13 (Bau- und Umweltingenieurwissenschaften) unter Einbeziehung aller Gruppen erstellt und verfolgt den Zweck, Zuständigkeiten und Aufgaben innerhalb des Fachbereichs zu definieren, Verbindlichkeiten festzulegen sowie gezielte Vorhaben zu terminieren. Dieses Konzept, das eine Selbstverpflichtung darstellt, wurde am 25.04.2012 erstmals im Fachbereichsrat verabschiedet und wird alle zwei Jahre überprüft und bei Bedarf modifiziert. Grundlage dafür bilden:

- das Grundgesetz,
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz,
- das Hessische Gleichberechtigungsgesetz vom 21.12.1993, zuletzt geändert in 2016
- das Hessische Hochschulgesetz,
- der Gleichstellungsaktionsplan der TU Darmstadt und
- der Frauenförderplan der TU Darmstadt.

Das Gleichstellungskonzept schreibt die Strategie der TU Darmstadt zur Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung auf Fachbereichsebene fort.

Folgende Personen gehören dem aktuellen Gleichstellungsbeirat an und haben das Konzept in der vorgelegten Form entwickelt und dem Fachbereich 13 zur Entscheidung vorgelegt:

Mitglieder:

Herr Prof. Dipl.-Ing. Arch. Stefan Schäfer	Professor im FB 13, Vorsitzender des Gleichstellungsbeirats
Frau Prof. Dr. rer. nat. Liselotte Schebek	Professorin im FB 13
Frau Dr.-Ing. Kaja Boxheimer	Geschäftsführerin des FB 13, Gruppe WiMi
Frau Dipl.-Ing. Claudia Castrillon	Gleichstellungsbeauftragte des FB 13, Gruppe AM
Frau Kerstin Thiele	Gleichstellungsbeauftragte des FB 13, Gruppe WiMi
Frau Nadine Vater	Gleichstellungsbeauftragte des FB 13, Gruppe TM
Frau Silke Wallner	Gleichstellungsbeauftragte des FB 13, Gruppe AM
Frau Hannah Schneider	Vertretung der Studierenden

Beratende Mitwirkung:

Marija Schultheis	Referentin im Gleichstellungsbüro der TU Darmstadt
-------------------	--

2. Statistisches Profil des Fachbereichs

2.1. Situation am Fachbereich

In Abbildung 1 sind die Frauenanteile in den Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung für den Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwissenschaften an der TU Darmstadt im Vergleich zu den Frauenanteilen der Fachbereiche Bauingenieurwesen der anderen TU9 Universitäten (RWTH Aachen, TU Berlin, TU Braunschweig, TU Darmstadt, TU Dresden, Leibniz Universität Hannover, Karlsruher Institut für Technologie, TU München und Universität Stuttgart) dargestellt. Der Frauenanteil in allen Qualifizierungsphasen ist an der TU Darmstadt höher als an den anderen TU9 Universitäten. Anders als in den anderen TU9 Universitäten, werden in diesem Diagramm an der TU Darmstadt Mitglieder des Studiengangs Umweltingenieurwissenschaften mitgezählt. Der Frauenanteil bei Studienbeginn und Studienabschluss liegt bei 36 % bzw. 37 %. In den Qualifikationsphasen Promotion und Professur nimmt der Frauenanteil im Vergleich zu den Qualifikationsphasen Studienbeginn und Studienabschluss am Fachbereich deutlich ab.

2.2 Situation Studentinnen

In Abbildung 2 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** ist die Anzahl von Studierenden aller Studiengänge an der TU Darmstadt im Zeitraum von 2007 bis 2021 dargestellt. Die rote Linie zeigt den Frauenanteil Studierender aller Studiengänge an. Bei ansteigender Zahl der Studierenden seit 2007 schwankt der Frauenanteil um 30%.

In Tabelle 1 ist die Situation bei den studentischen Hilfskräften (SHK) am Fachbereich 13 dargestellt. Der Frauenanteil von 40,42 % bei allen studentischen Hilfskräften liegt leicht höher als der Frauenanteil in der Qualifikationsphase Studienabschluss (37 %).

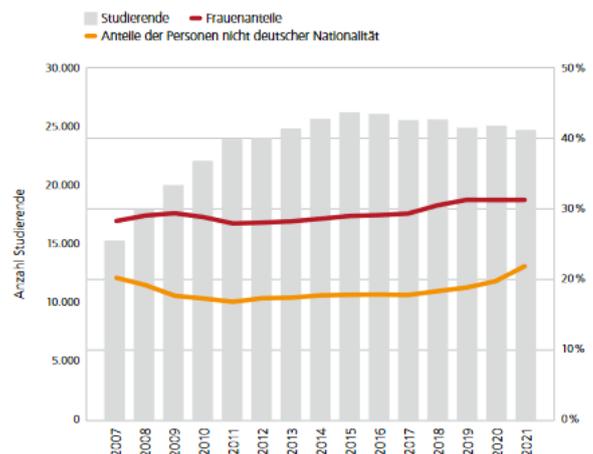
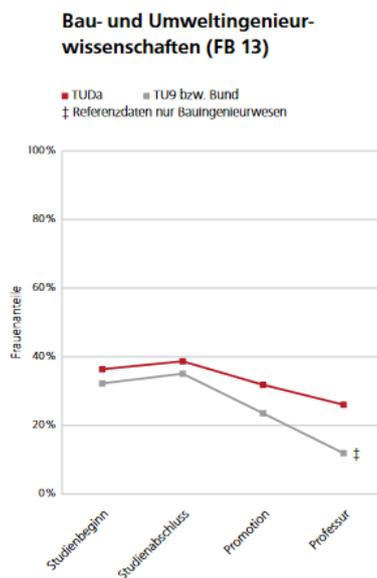


Abbildung 1: Frauenanteile in den Phasen des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs. Quelle: Gender-Datenreport der TU Darmstadt 2022

Abbildung 2: Anzahl Studierender an der TU Darmstadt, sowie Frauenanteil und Anteil der Personen mit nicht deutscher Nationalität. Quelle: Gender-Datenreport der TU Darmstadt 2022

Tabelle 1: Anzahl der studentischen Hilfskräfte am Fachbereich 13 (Bau- und Umweltwissenschaften) sowie Männer- und Frauenanteil.
Quelle: Dekanat FB 13.

SHK	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Stichtag 01.02.2011	206	136	70	34,0%
Stichtag 01.02.2015	258	168	90	34,9%
Stichtag 01.02.2022	240	143	97	40,42%

2.1. Situation wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten sind 2022 35 % der Beschäftigten weiblich, siehe Tabelle 2. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist dies eine Zunahme des Frauenanteils um 6 %. Betrachtet man nur die wissenschaftlichen Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion (z.B. Postdoc), liegt der Frauenanteil bei 28 % [Gender-Datenreport der TU Darmstadt 2022]. Der Frauenanteil sinkt mit steigender Qualifizierung. Der Frauenanteil aller wissenschaftlichen Beschäftigten und der Frauenanteil der wissenschaftlich Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion liegen unter dem Frauenanteil der Studienabschlüsse, der bei 37 % liegt.

Laut Gender-Datenreport der TU Darmstadt 2022 liegt der Frauenanteil beim Abschluss von Promotionen im Fachbereich 13 im Zeitraum 2017 bis 2021 bei 34 % und damit nahe am Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten. In Tabelle 3 sind die jährlichen Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen für die Jahre 2019 bis 2022 aufgelistet.

Tabelle 2: Frauenanteile im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten am Fachbereich 13 (Bau- und Umweltwissenschaften).
Quelle: Gender-Datenreport der TU Darmstadt 2022.

Zeitraum	Σ	Frauen	Frauenanteil
2019	179,2	51,5	29%
2022	212,6	73,8	35%

Tabelle 3: Frauenanteile im Bereich der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen am Fachbereich 13 (Bau- und Umweltwissenschaften). Quelle: Dekanat FB 13.

Zeitraum	Σ	Frauen	Frauenanteil
2019	38	9	24 %
2020	27	13	48 %
2021	26	7	27 %
2022	29	7	24 %

2.2. Situation Professorinnen

In Tabelle 4 ist der Frauenanteil im Bereich der Professor*innen für die Jahre 2018 und 2021 dargestellt sowie aktuelle Zahlen zum Frauenanteil im Bereich der Professor*innen mit Stichtag 01.02.2022 dargestellt. Zum Stichtag 01.02.2022 arbeiten 6 Professorinnen und 1 Juniorprofessorin am Fachbereich. Am FB 13 ist der Frauenanteil von 17 % in 2021 auf 26 % in 2022 gestiegen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, ist dies deutlich weniger als der Frauenanteil bei Studienbeginn, Studienabschluss oder Promotion.

Tabelle 4: Frauenanteile im Bereich der Professor*innen inklusive Assistenz- bzw. Juniorprofessor*innen am Fachbereich 13 (Bau- und Umweltingenieurwissenschaften). Quelle: Gender-Datenreport der TU Darmstadt 2022

Zeitraum	Σ	Frauen	Frauenanteile
2019	24	3	13%
2022	27	7	26%

2.3. Situation administrativ technische Mitarbeiterinnen

In Tabelle 5 ist der Frauenanteil im Bereich der administrativ-technischen Beschäftigten (ATM) dargestellt. In dieser Gruppe der Beschäftigten besteht ein großer Unterschied im Frauenanteil der technischen und der administrativen Beschäftigten. Am Fachbereich 13 sind im technischen Bereich der ATM weniger als 25 % der Beschäftigten weiblich, im administrativen Bereich sind mehr als 80 % der Beschäftigten weiblich.

Tabelle 5: Frauenanteile im Bereich der administrativ-technischen Beschäftigten am Fachbereich 13 (Bau- und Umweltwissenschaften). Quelle: Gender-Datenreport der TU Darmstadt 2022

Zeitraum	Σ	Frauen	Frauenanteile
2019	74,0	31,1	42%
2022	66,6	31,8	48%

3. Ansatzpunkte zur Gleichstellung im Fachbereich und Zielvorgaben

Im Folgenden werden zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie Maßnahmen, Aktivitäten sowie Verantwortliche und zeitliche Ziele für die Umsetzung der einzelnen Aktivitäten genannt.

3.1. Übergreifende Ziele und Maßnahmen

Ziel: Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive bei allen Vorhaben.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis / Zeitpunkt
Der FB setzt weiterhin sein Gleichstellungs-konzept um und entwickelt dieses weiter.	Überprüfung der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungs-konzepts; spätestens alle 2 Jahre Überprüfung der Anpassung der Maßnahmen des Konzeptes	Dekan*in, Gleichstellungsbeirat	Jährlich im April
Erhaltung des aktiven Gleichstellungsbeirats.	Regelmäßige Sitzungen	Vorsitzende	Jährlich im April bzw. anlass-bezogen
Jährlicher Austausch und anschließende Diskussion der Umsetzung der Maßnahmen im Fachbereichsrat	Einholen der Informationen zur Umsetzung der Maßnahmen aus den Fachgebieten	Gleichstellungs-beauftragte, Fachgebiets-leitungen	Jährlich im Dezember (Daten sammeln im Oktober)
Anzahl der Gleichstellungs-beauftragten am Fachbereich auf min. 3 konstant halten.	Aktive Rekrutierung der Nachfolgerinnen	Gleichstellungs-beirat	Jährlich im April
	Rechtzeitige neue Wahlen		Alle 2 Jahre
Zusammenarbeit mit Vertretung der Studierenden	Gegenseitige Beratung und Unterstützung zu Themen der Gleichstellung	Gleichstellungsbeauftragte und Fachschaft	laufend
Aktive digitale Präsenz für Information und Austausch	Regelmäßige Aktualisierung der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten des FB 13	Gleichstellungs-beauftragte FB	laufend
	Bessere Interaktion durch soziale Medien	Gleichstellungs-beauftragte FB in Zusammenarbeit mit Büro für visuelle Kommunikation	laufend

	digitaler Infolyer	Gleichstellungs- beauftragte FB	halbjährlich
	Nutzung von Gender- und diversitätssensibler Sprache im Arbeitsalltag sowie auf den Webseiten des FB13. Ebenso sollen die Bilder auf den Webseiten des FB13 keine traditionellen Geschlechternormen oder Stereotype reproduzieren.	Alle Beschäftigten des FB13	laufend
Erhöhung der nichtdigitalen Kommunikation	Teilnahme an der O-Woche-Infoveranstaltung	Gleichstellungs- beauftragte FB	Jährlich im Oktober
	Einführung einer „Wunschbox“ zur Einholung von Anregungen, z.B. neue Kurse, Angebot etc. im Sinne der Gleichstellung → Schaubild bzgl. Beratung auf Homepage	Gleichstellungs- beauftragte FB	01.04.2023
	Einführung eines allgemeinen Infotages für alle Beschäftigten	Geschäftsführung	Jährlich im Oktober
	Teilnahme an dem Infotag für neue wissenschaftliche Beschäftigten	Gleichstellungs- beauftragte	Jährlich im Juni
Beibehaltung der Transparenz in allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	Die Gleichstellungsbeauftragten werden über alle Stellenausschreibungen informiert und können bei Interesse am Verfahren teilnehmen.	Dekanat	laufend
	Bei allen Berufungsverfahren ist eine Gleichstellungsbeauftragte als Beraterin einzusetzen.	Gleichstellungs-büro der TUDa / Dekanat	laufend
Angebot von Workshops in Gleichstellungsspezifischen Themen	Organisation von Workshops für alle Statusgruppen	Gleichstellungs- beauftragte	halbjährlich

Ziel: Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Familie (Kind/pflegebedürftige Verwandte) ermöglichen.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Festlegung von Kernzeiten für regelmäßige Termine, z.B. für Gremienarbeit	Sitzungen und Besprechungen zwischen 10.00 und 16.00 Uhr bevorzugen.	Fachbereichsrat, Dekan*in	aktive Beteiligung an den laufenden Prozessen
Flexibilisierung der Arbeitsorganisation	Unterstützung der gelebten Praxis am Fachbereich, Unterstützung der Erhaltung des Angebots der mobilen Arbeit.	Fachbereichsrat, Dekan*in	laufend
Die Nutzung des Angebotes der Servicestelle Familie anregen.	Informationskampagnen unterstützen. Nutzung der Eltern-Kind Räume der Architektur und Mensa in fußläufiger Nähe. / Aufnahme in Infolyer für neue Mitarbeitende am FB	Gleichstellungsbeauftragte	laufend

Ziel: Integration und Gleichstellung von ausländischen Studierenden und Angestellten erhöhen.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Förderung der interkulturellen Kompetenzen aller Mitglieder des FB.	Motivation und Unterstützung für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten der relevanten Themen.	Führungskräfte des FB	laufend
Sensibilität gegenüber Diversität und Sprachdefiziten.	Motivation und Unterstützung für die Teilnahme an Informations- und Hilfsangeboten der relevanten Themen.	Führungskräfte des FB	laufend
Förderung der Mehrsprachigkeit am Fachbereich	Motivation und Unterstützung zu Teilnahme an Sprachkursen.	Führungskräfte des FB	laufend

3.2. Gleichstellung von Studierenden

Ziel: Erhaltung des hohen Frauenanteils aller Studiengänge.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Information für Schülerinnen	Weiterführung des Girl's Day und der Schnuppertage	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Büro für visuelle Kommunikation	jährlich
	Fortführung der bewährten Vortragstätigkeiten in den höheren Jahrgangsstufen weiterführender Schulen sowie Fortführung der Beteiligung am Projekt: student@ school		laufend
	Aktive Teilnahme mit Ansprechpartnerinnen aus dem FB am TUDay, Info-Tage und diverse Messen		laufend
	Weiterführung der Teilnahme am hessen-technikum		laufend
	Aktualisierung der Informationsmedien (digitale und nicht digitale) um die Darstellung der Studiengänge für Frauen ansprechender zu gestalten	Studienkoordinator*in, Büro für visuelle Kommunikation	laufend
Motivation zu der Weiterführung des Studiums	Sichtbarmachung von Karrieren weiblicher Alumnae (Vorbilder) durch punktuelle Gastvorträge, Ringvorlesungen und Festvorträgen.	Gleichstellungsbeauftragte, Büro für visuelle Kommunikation	jährlich

Ziel: Förderung von Studentinnen im Verlauf des Studiums.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Motivation für die aktive Teilnahme an gezielten Programmen wie FemTec und Mentoring Hessen ProCareer.MINT	Infos auf der Internetseite und direkte Ansprache	Gleichstellungsbeauftragte, Mentoren	laufend
	Aufstellflächen in den Gebäuden des FB für Verteilung von Informationen nutzen	Gleichstellungsbeauftragte	laufend
Anregung zur Nutzung der Frauenfördermittel	Informationen auf der Webseite der dezentralen GB des FB	Gleichstellungsbeauftragte	laufend

	Mitwirkung an Informationsveranstaltungen des FB	Gleichstellungsbeauftragte	halbjährlich
Angebot von Workshops zu den Themen Karriereplanung und Entwicklung	Informationen auf der Webseite der dezentralen GB des FB	Gleichstellungsbeauftragte	laufend
Akquise von weiblichen Studierenden für studentische Hilfskraft-Tätigkeiten	Gezielte Ansprache	Dozent*innen, wiss. Beschäftigte	laufend
Motivation zur Mitarbeit in Gremien des FB	Gezielte Ansprache	Dozent*innen, wiss. Beschäftigte	laufend
Hygienemittel für Studierende	Unterstützung bei der Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten	Gleichstellungsbeauftragte	laufend

3.3. Gleichstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Ziel: Erhaltung des hohen Frauenanteils bei WiMis.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Motivation zu der Karriere in der Wissenschaft	Unterstützung bei der Teilnahme an karrierefördernden Weiterbildungen	Fachgebietsleitung	laufend
	Proaktive Infokampagne in den M.Sc. Studiengängen (Infotag, Mentorengespräch, ingenium Angebote, Förderprogramme)	Mentor*innen	laufend
Motivation für die aktive Teilnahme an gezielten Programmen wie FemTech und Mentoring Hessen ProCareer.Doc	Infos auf der Internetseite. Direkte Ansprache	Gleichstellungsbeauftragte	laufend
	Aufstellfläche in beiden Bauingenieurgebäuden nutzen	Gleichstellungsbeauftragte	laufend
Anregung zur Interaktion von Frauen in der Wirtschaft mit der Wissenschaft	Aktive Ansprache von Frauen als Gastdozentin	Fachgebietsleitung	laufend
	Frauenanteil der Vortragenden in Ringvorlesungen erhöhen	Fachgebietsleitung	laufend
Unterstützung von herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen	Unterstützung für karrierefördernde Weiterbildungen und Veranstaltungen	Fachgebietsleitung	laufend

	Aktive Nominierung von herausragenden Studentinnen/WiMis für gezielte Preise und Anerkennungen	Fachgebietsleitung	Laufend Erfolge herausstellen im FBR zu besprechen
--	--	--------------------	---

Ziel: Steigerung des Anteils von Frauen mit abgeschlossenen Promotionen.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Motivation für die aktive Teilnahme an spezifischen Programmen wie Mentoring Hessen ProAcademia und ProProfessur	Infos auf der Internetseite Direkte Ansprache	Gleichstellungsbeauftragte, Fachgebietsleitung	laufend
	Aufstellfläche in den Bauingenieurgebäuden	Gleichstellungsbeauftragte	laufend
Motivation zur Teilnahme an Seminaren zur Förderung der „Karriere in der Wissenschaft“	Bekanntgabe von gezielten Angeboten, z.B. über Webseite	Gleichstellungsbeauftragte, Fachgebietsleitung	laufend
	Unterstützung durch Fördermittel	Gleichstellungsbeauftragte	laufend
Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungsangebote der TU Da (Innerbetriebliche Weiterbildung und Ingenium)	Infos auf der Internetseite. Direkte Ansprache	Gleichstellungsbeauftragte, Fachgebietsleitung	laufend
Betreuung nach Vertragsende mit Ziel die Promotion abzuschließen	Kontakterhaltung und direkte Ansprache	Fachgebietsleitung	laufend
	In Weiterbildungsmaßnahmen anbinden	Fachgebietsleitung	Laufend

3.4. Gleichstellung von Professorinnen

Ziel: Steigerung des Anteils von Frauen bei Professuren.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Werbung und Unterstützung des Mentoring-Programms ProProfessur (Berufungstraining für Wissenschaftlerinnen)	Infos auf der Internetseite und direkte Ansprache	Gleichstellungsbeauftragte, Fachgebietsleitung	laufend
	Aufstellfläche in den Bauingenieurgebäuden	Gleichstellungsbeauftragte	laufend

Proaktive Recherche nach geeigneten Kandidatinnen und aktive Rekrutierung dieser vor der Ausschreibung einer Professur und deren gezielte Ansprache	Bei Disputationen: Hinweis sich beim Alumni-Netzwerk anzumelden.	Dekanatskoordinator*in	
	Kontaktpflege ehemalige Doktorandinnen	Fachgebietsleitung	laufend
	Recherche geeigneter Frauen für die Professur	Ausrichtungskommission, Dekanat	Vor Ausschreibung/ Freigabeantrag
	Angebot kostenloser Quick-Check im Rahmen der aktiven Rekrutierung	Designierte BK-Vorsitzende, BK-Mitglieder	Vor Ausschreibung / Freigabeantrag
	Ansprache geeigneter Frauen bei Ausschreibung	Berufungskommission	während Ausschreibungsfrist
Motivation zur Habilitation	Aktive Ansprache von Doktorandinnen	Fachgebietsleitung	laufend
Berücksichtigung von geeigneten Frauen bei der Besetzung von Vertretungs- und Gastprofessuren	Aktive Ansprache von geeigneten Frauen	Fachgebietsleitung	laufend
attraktive Ausschreibungen (familienfreundlich, flexible Arbeitszeiten)	Fester Bestandteil in den Ausschreibungen sind Nennung der Möglichkeiten zur Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Familienfreundlichkeit.	Dekanat	laufend

Ziel: Steigerung des Anteils von Frauen in der Post-Doc-Phase.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Werbung für die Wiedereinstiegsstipendien	Infos auf der Internetseite	Gleichstellungsbeauftragte	laufend
	Kontaktpflege mit ehemaligen Doktorandinnen	Fachbereichsleitung	laufend
Werbung für Instrumente der R2 Phase der TU Darmstadt sowie von Nachwuchsgruppeneinwerbungen (Athene Young Investigator Programm) (neue Themen, Überschreitung von Fachgrenzen, Weiterentwicklung von Fächern)	Aktive Ansprache geeigneter Doktorandinnen	Fachbereichsleitung	laufend

3.5. Gleichstellung von ATM

Ziel: Förderung von technischen Mitarbeiterinnen.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Professionalisierung von vorhandenen Stellen, Motivation und Unterstützung für die Teilnahme am Weiterbildungsprogrammen und Vernetzungsangeboten	Ermutigung bzw. Aufforderung an passenden / entsprechenden Weiterbildungen und Qualifizierungsangeboten teilzunehmen und Gelerntes zeitnah und regelmäßig anzuwenden.	Vorgesetzte	laufend
	Verbesserung der Kommunikation zwischen Promovierenden und technischen Mitarbeiterinnen hinsichtlich der gemeinsamen wissenschaftlichen Aufgabenstellung, z.B. durch Einbindung von techn. Mitarbeiterinnen FG-Doktorandenseminare, etc.	Fachgebietsleitung	Laufend
Tätigkeitsbeschreibungen als Basis für die Eingruppierung	Überprüfung und Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen (Selbständigkeit, Verantwortung, Fremdsprachen, Informatik)	Fachgebietsleitung	laufend
Flexibilisierung der Arbeitsorganisation	Unterstützung der gelebten Praxis am Fachbereich, Unterstützung der Erhaltung des Angebots der mobilen Arbeit.	Fachgebietsleitung, Geschäftsführung	laufend
Anstreben von Parität bei der Besetzung der Stellen	Proaktive Recherche nach geeigneten Kandidatinnen vor der Stellenausschreibungen	Fachgebietsleitung	laufend

Ziel: Förderung von administrativen Mitarbeiterinnen.

Maßnahme	Aktivitäten	Verantwortlich	Umsetzung bis
Professionalisierung von vorhandenen Stellen, Motivation und Unterstützung für die Teilnahme am	Ermutigung bzw. Aufforderung an passenden / entsprechenden Weiterbildungen und Qualifizierungsangeboten	Vorgesetzte	laufend

Weiterbildungs- programmen und Vernetzungsangeboten	teilzunehmen und Gelerntes zeitnah und regelmäßig anzuwenden		
	Auf die Vernetzungsmöglichkeiten insbesondere über das Sekretaria-net wird hingewiesen		
Tätigkeitsbeschreibungen als Basis für die Eingruppierung	Überprüfung und Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen (Selbständigkeit, Verantwortung, Fremdsprachen, Informatik)	Fachgebietsleitung	laufend
Flexibilisierung der Arbeitsorganisation	Unterstützung der gelebten Praxis am Fachbereich, Unterstützung der Erhaltung des Angebots der mobilen Arbeit.	Fachgebietsleitung, Geschäftsführung	laufend

4. Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes im Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Bis zur nächsten Überprüfung des Gleichstellungskonzeptes im FB 13 sollen die oben genannten Maßnahmen weitergeführt und idealerweise umgesetzt sein. Die nächste Überprüfung findet in zwei Jahren statt. Dabei sollen die formulierten Ziele und die Wirksamkeit der hierfür genannten Maßnahmen erneut abgeglichen werden.

Darmstadt, im Februar 2023

Der Gleichstellungsbeirat des Fachbereichs Bau- und Umweltingenieurwissenschaften