

# Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

Verabschiedet am 21.12.2017



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

---

## Inhalt

---

1. Präambel	1
2. Entwicklung des statistischen Profils des Fachbereichs	2
3. Angepasstes Konzept zur Förderung der Gleichstellung am Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	4
3.1. Werbemaßnahmen bei Schülerinnen	4
3.2. Förderung und Maßnahmen im Bereich Studentinnen und Promovendinnen	4
3.3. Maßnahmen im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs/Professorinnen	5
3.4. Maßnahmen im Bereich administrativ-technischer Mitarbeiterinnen	5
3.5. Allgemeine Maßnahmen	5
4. Meilensteine zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts am Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	6

---

## 1. Präambel

---

Die TU Darmstadt verfolgt aktiv die Thematik der Geschlechtergleichstellung, die auch einen hohen Stellenwert für die Forschungsförderung und die Wirtschaft darstellt. In diesem Zusammenhang wurden 2011 alle Fachbereiche zur Erstellung fachbereichsspezifischer Gleichstellungskonzepte aufgefordert, die zukünftig als Voraussetzung für die Erstellung der Zielvereinbarungen und für die institutionelle Evaluation zwischen Präsidium und Fachbereichen betrachtet werden. Die Fachbereiche führen damit das zentrale Gleichstellungskonzept weiter. Die Konzepte sollen alle zwei Jahre evaluiert und gegebenenfalls modifiziert werden. Das Gleichstellungskonzept (GGK) des Fachbereichs Rechts- und Wirtschaftswissenschaften wurde am 20.11.2011 verabschiedet und bereits am 12.12.2013 novelliert. Das Gleichstellungskonzept von 2017 wurde einstimmig in der Gleichstellungskommission vom 07.11.2017 verabschiedet. Im Folgenden werden die erarbeiteten Maßnahmen analysiert und die Strategie zur Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung angepasst.

## 2. Entwicklung des statistischen Profils des Fachbereichs

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger_innen (1. Fachsemester) *) <sup>1)</sup>	448	92	83.0%	20.5%	446	89	83.4%	16.6%	495	131	79.1%	20.9%
Studierende <sup>2)</sup>	2,456	476	83.8%	16.2%	2,636	514	83.7%	16.3%	2,553	545	82.4%	17.6%
Anzahl Absolventen_innen im Jahr *) <sup>3)</sup>	180	38	82.6%	17.4%	196	43	82.0%	18.0%	364	70	83.9%	16.1%
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>3)</sup>	13	10	56.5%	43.5%	17	7	70.8%	29.2%	17	5	77.3%	22.7%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen *) <sup>4)</sup>	41	26	61.2%	38.8%	61	27	69.3%	30.7%	64	33	66.0%	34.0%
Anzahl der Habilitationen im Jahr <sup>3)</sup>	1	0	100.0%	0.0%	1	0	100.0%	0.0%	0	0		
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen <sup>5)</sup>	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0		
Professuren insgesamt *) <sup>6)</sup>	17	2	89.5%	10.5%	14	2	87.5%	12.5%	19	3	86.4%	13.6%
Juniorprofessuren <sup>6)</sup>	2	0	100.0%	0.0%	2	0	100.0%	0.0%	2	1	75.0%	25.0%
Professuren C3/W2 <sup>6)</sup>	2	1	66.7%	33.3%	2	1	66.7%	33.3%	3	1	66.7%	33.3%
Professuren C4/W3 <sup>6)</sup>	13	1	92.9%	7.1%	10	1	90.9%	9.1%	14	1	92.9%	7.1%
Leistungspositionen der Fachbereiche <sup>6)</sup>	3	0	100.0%	0.0%	2	1	66.7%	33.3%	2	1	66.7%	33.3%
<sup>1)</sup> SoSe 2008 + WiSe 2008/09; SoSe 2010 + WiSe 2010/11; SoSe 2012 + WiSe 2012/13; <sup>2)</sup> WiSe 2008/09, WiSe 2010/2011, WiSe 2012/13; <sup>3)</sup> 2007, 2009, 2011; <sup>4)</sup> Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.11.2012; <sup>5)</sup> Stand 2008; 2010; 2012; <sup>6)</sup> Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.12.2012	Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen Studierende: Köpfe, incl. Beurlaubte, incl. Promotionsstudierende Studienanfänger_innen: Köpfe, ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende Absolventen_innen und Habilitationen 2011: Quelle jeweils Rechenschaftsbericht 2012 Promotionen 2011: Quelle Abgleich mit Fachbereichen für Mittelverteilung 2013											

\*) ergänzt durch TU Darmstadt

Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation am [Stand Abschlussbericht, 2015]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2017]			
	Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger_innen (1. Fachsemester) <sup>1)</sup>	725	188	79.4%	20.6%	725	201	78.3%	21.7%
Studierende <sup>2)</sup>	2486	560	81.6%	18.4%	2548	640	79.9%	20.1%
Anzahl Absolventen_innen im Jahr <sup>3)</sup>	434	77	84.9%	15.1%	457	88	83.8%	16.2%
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>3)</sup>	24	5	77.8%	17.2%	20	8	77.4%	28.6%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen <sup>4)</sup>	61	32	65.6%	34.4%	58	38	60.4%	39.6%
Anzahl der Habilitationen im Jahr <sup>3)</sup>	0	0	0.0%	0.0%	1	0	100.0%	0.0%
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen <sup>5)</sup>	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
Professuren insgesamt <sup>4)</sup>	18	4	81.8%	18.2%	17	5	77.3%	22.7%
Juniorprofessuren <sup>4)</sup>	2	2	50.0%	50.0%	2	1	66.7%	33.3%
Professuren C3/W2 <sup>4)</sup>	3	1	66.7%	33.3%	2	3	40.0%	60.0%
Professuren C4/W3 <sup>4)</sup>	13	1	92.9%	7.1%	13	1	92.9%	7.1%
Leistungspositionen der Fachbereiche <sup>6)</sup>	2	1	66.7%	33.3%	3	0	100%	0.0%
<sup>1)</sup> SoSe 2014 + WiSe 2014/15; SoSe 2016 + WS 2016/17 <sup>2)</sup> WiSe 2014/15, WiSe 2016/17; <sup>3)</sup> Stand 2013; 2015; <sup>4)</sup> Stichtage 1.02.2015, 1.02.2017; <sup>5)</sup> Stand 2013; 2016; <sup>6)</sup> Stichtage 1.02.2015, 1.12.2017	Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen Studierende: Köpfe, incl. Beurlaubte, incl. Promotionsstudierende Studienanfänger/-innen: Köpfe, ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende Die Angaben stammen aus Berichten des Dezernat I. (Anzahl Studierende und Qualifikationen) sowie des Dezernat VII. (Anzahl Mitarbeiter_innen der TU)							

Positiv zu sehen ist, dass die absolute sowie die relative Anzahl an Frauen in allen Statusgruppen gestiegen sind. Es kann sowohl ein Anstieg der absoluten und relativen Anzahl an Studentinnen im ersten Semester (201; 21,7%) als auch generell im Jahre 2017 (604; 20,1%) verzeichnet werden. Äquivalent zum Anstieg weiblicher Studentinnen, ist auch die Anzahl der Absolventinnen im Jahr 2017 absolut und relativ gestiegen (88; 16,2%). Dennoch sieht das modifizierte GGK 2017 weiterhin vor, die gezielte Anwerbung von Schülerinnen für das Studium der Wirtschaftsinformatik und des Wirtschaftsingenieurwesens weiter zu verstärken.

Auch die absolute und relative Anzahl der Promotionen weiblicher Mitarbeiterinnen sind im Vergleich zum Jahr 2015 wieder stark angestiegen (8; 28,6%). Auch hinsichtlich der C3-/W2-Professuren ließ sich ein Anstieg verzeichnen, während in den übrigen Professuren die Anzahl weiblicher Professorinnen konstant blieb. Hinsichtlich der Leitungspositionen der Fachbereiche lässt sich sagen, dass von 2014 bis Ende 2016 eine weibliche Professorin als Dekanin fungierte. Da die Leitungspositionen alle zwei Jahre neu gewählt werden, kann eine dauerhafte weibliche Besetzung bei insgesamt fünf Professorinnen am FG nicht für jeden Turnus gewährleistet werden.

---

### **3. Angepasstes Konzept zur Förderung der Gleichstellung am Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften**

---

Das novellierte GGK 2013 beinhaltet eine breite Palette von Maßnahmen, die zum Ziel hatten, Frauen aus verschiedenen Statusgruppen zu fördern. Einige Maßnahmen haben sich nach sechs Jahren Laufzeit jedoch als nicht umsetzbar oder zielführend erwiesen und werden aus dem modifizierten GGK 2017 herausgenommen. Speziell geht es dabei um das Angebot von Workshops zu verschiedenen Themen (Gender und Karriere) und die Etablierung von Mentoring- und Stipendienprogrammen am Fachbereich. Es hat sich gezeigt, dass das Angebot an diesen themenspezifischen Workshops sehr gut durch das Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, vom Qualifikationsprogramm für Nachwuchswissenschaftler/innen Ingenium sowie von der innerbetrieblichen Weiterbildung abgedeckt wird. Ebenfalls gibt es sehr gut etablierte Förderungsprogramme wie Mentoring Hessen und Femtec. Die Gleichstellungsbeauftragten des FB werden daher in Zukunft zusätzlich zu der gezielten Bewerbung der bestehenden Programme und Weiterbildungen eigene Workshops anbieten, die vor allem Softskills von Studentinnen und Promovendinnen fördern. Beispielhaft ist hier PRINCE2 zu nennen, ein Workshop, in dem Projektmanagementskills erworben und zertifiziert werden. Im Folgenden werden die Maßnahmen zur Frauen- und somit Gleichstellungsförderung im modifizierten GGK 2017 vorgestellt.

---

#### **3.1. Werbemaßnahmen bei Schülerinnen**

---

Der Fachbereich beteiligt sich weiterhin aktiv an den Schnuppertagen der TU Darmstadt. Im Rahmen dieser Veranstaltung werden Schülerinnen über die Studiengänge des Fachbereichs informiert und bekommen durch eine für Schülerinnen konzipierte Vorlesung Einblick in den Lehrbetrieb. Im Rahmen der Hobit sorgt der Fachbereich dafür, dass sich insbesondere Schülerinnen angesprochen fühlen (u. a. durch die Anwesenheit von Studentinnen und Mitarbeiterinnen als Ansprechpartnerinnen). Um die positive Entwicklung der Anzahl weiblicher Studentinnen am Fachbereich fortzuführen, werden die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs das Konzept für Informationsveranstaltungen an Schulen weiterhin durchführen, wenngleich nicht weiter verstärken, da die Kontaktaufnahme mit örtlichen Schulen aufgrund des Überangebots an universitären Informationsveranstaltungen bisher sehr schwierig war. Die Informationsveranstaltungen haben das Ziel, potenzielle (noch zweifelnde) Interessentinnen für die Studiengänge Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen anzusprechen und bestenfalls auch davon zu überzeugen, ein entsprechendes Studium an der TU Darmstadt aufzunehmen. Im Rahmen der Infoveranstaltungen wird eine Probestunde von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter gehalten, Studierende des Fachbereichs stehen darüber hinaus für Fragen zur Verfügung. Teil des Konzeptes ist es, dass die Teams aus wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen und Studierenden gemischtgeschlechtlich zusammengesetzt sind. Dadurch sollen positive Rollenvorbilder für die MINT-Fächer geschaffen werden. Zuvor werden die beteiligten Mitarbeitenden und Studierenden von den Gleichstellungsbeauftragten über Rollenbilder und den Umgang mit diesen informiert, um optimal auf mögliche Rückfragen und Anmerkungen reagieren zu können. Das Projekt wurde pilotweise im Frühjahr 2014 an zwei Schulen in der Darmstädter Umgebung sowie im Frühjahr 2017 in einer Schule in Groß-Gerau durchgeführt.

---

#### **3.2. Förderung und Maßnahmen im Bereich Studentinnen und Promovendinnen**

---

Der Fachbereich wird weiterhin die Femtec- sowie Mentoring Hessen-Teilnehmerinnen finanziell unterstützen (durch die Erstattung der Reisekosten). Der Fachbereich wird auch weiterhin Studentinnen für herausragende Forschungs- oder Praxisprojekte finanziell unterstützen. Um herausragende Abschlussarbeiten von weiblichen

Studierenden und Promovendinnen zu honorieren, schreiben die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs einmal im Jahr einen Preis für die beste Abschlussarbeit im Bereich Bachelor, Master und Promotion aus. Die Preisverleihung findet öffentlichkeitswirksam im Rahmen der jährlich stattfindenden Absolventenfeier des Fachbereichs statt. Durch die gezielte Einladung von Frauen aus Industrie und Wirtschaft für Gastvorträge sollen Vorbilder geschaffen werden.

Ergänzend schließen sich die Gleichstellungsbeauftragten des FB mit Projekten anderer Fachbereiche zusammen. Beispielhaft ist hier die Idee für eine Sommerschule für Ingenieurinnen der Gleichstellungsbeauftragten des FB Maschinenbau zu nennen, die konzeptionell und finanziell durch die Gleichstellungsbeauftragten des FB Rechts- und Wirtschaftswissenschaften unterstützt werden. Die Sommerschule hat das Ziel, Studentinnen des (Wirtschafts-) Ingenieurwesens und der (Wirtschafts-) Informatik sowohl neue Inhalte mit Bezug zum Studium als auch Soft Skills zu vermitteln. Zudem sind interessante Exkursionen und ein Rahmenprogramm geplant, das eine intensive Vernetzung ermöglicht.

---

### **3.3. Maßnahmen im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs/Professorinnen**

---

Professoren\_innen werden gezielt vielversprechende Studentinnen für Hiwi-Stellen und Promotionsmöglichkeiten (als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Stipendiatinnen oder Drittmittelprojektmitarbeiterinnen) ansprechen. Der Fachbereich fördert wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zudem während der Habilitationsphase mit der verstärkten Bewerbung der Förderprogramme von Mentoring Hessen.

Der Fachbereich sucht für ausgeschriebene Professuren gezielt nach potentiellen Bewerberinnen. Durch die Angebote des zentralen Gleichstellungsbüros, insbesondere dem kostenlosen Quick Check sowie den zur Verfügung stehenden Rekrutierungsmitteln, wird der Fachbereich hierbei unterstützt. Im Rahmen der Berufungsverfahren wird zudem Wert auf eine für Frauen attraktive Ausschreibung der Professuren gelegt (stärkerer Fokus auf Interdisziplinarität, Verweis auf familienfreundliche Angebote der TU Darmstadt, Dual Career, etc.).

---

### **3.4. Maßnahmen im Bereich administrativ-technischer Mitarbeiterinnen**

---

In Rücksprache mit den administrativ-technischen Mitarbeiterinnen am Fachgebiet sowie ihrer Vertretung in der Gleichstellungskommission, Frau Belgin, ergab sich kein Bedarf, Maßnahmen spezifisch für diese Statusgruppe in das Gleichstellungskonzept mit aufzunehmen. Entsprechende Maßnahmen seien bereits sehr gut durch die innerbetriebliche Weiterbildung, die Sekretariats-Workshopreihe, das Zertifikat für Beschäftigte in Sekretariaten sowie der Weiterbildung PASSAT (Professionelle Assistenz an der TU Darmstadt) abgedeckt.

---

### **3.5. Allgemeine Maßnahmen**

---

Der FB setzt die Richtlinien des Gleichstellungskonzepts der TU Darmstadt um. Ebenso übernimmt der Fachbereich die Haltung der TU Darmstadt gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe.

Der Fachbereich setzt die Empfehlungen und Tipps des Gleichstellungsbüros zur geschlechtergerechten Sprache um ([https://www.tu-darm-](https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf_10/zentrale_dokumente/Geschlechtergerecht_formulieren_digitale_Version.pdf)

[stadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf\\_10/zentrale\\_dokumente/Geschlechtergerecht\\_formulieren\\_digitale\\_Version.pdf](https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf_10/zentrale_dokumente/Geschlechtergerecht_formulieren_digitale_Version.pdf).)

Frauenförderung und Familienförderung hängen stark zusammen. Der Fachbereich unterstützt alle seine Mitarbeiter\_innen bei Betreuungspflichten (flexible Arbeitszeiten, Gremiensitzungen zu familienfreundlichen Zeiten, etc.) und informiert über die Angebote der TU Darmstadt (aus dem Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Servicestelle Familie). Zudem steht den Angehörigen (Mitarbeitenden und Studierenden) des FB ein Eltern-Kind-Büro (Raum S103/453a) zur Verfügung, das im Rahmen des Graduiertenkollegs GRK2050 beantragt wurde. Das Eltern-Kind-Büro verfügt neben einem Computerarbeitsplatz über eine kleinkindgerechte Einrichtung, darunter z.B. Wickelmöglichkeit, Kinderbett und Spielhöhle. Zu beachten ist die Nutzungsreihenfolge: Angehörige des GRK haben zunächst den Vorzug, das Eltern-Kind-Büro zu benutzen. Ist dies nicht der Fall, steht der Raum für Angehörige des FB zur freien Verfügung. Die Benutzung und Schlüsselausgabe sind mit Frau Moldaner oder Frau Konz zu koordinieren (Hochschulstraße 10, Piloty-Gebäude, Raum A121 und A113).

#### 4. Meilensteine zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts am Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

	Zielgruppe	Maßnahme	Beschreibung	Ziel	Termine	Verantwortlichkeit und Finanzierung	Stand der Umsetzung WS 2017/18
1	Schülerinnen	Schnuppertage	Erfahrungsaustausch mit Studentinnen Praktischer Teil Feedback-Runde	Mehr Schülerinnen für WINF-/WI-Studiengänge an der TU DA gewinnen	jährlich (meist im Februar)	- Dekanat (Orga) - Gleichstellungsbeauftragte (HiWi, Unterstützung) - ProfessorInnen: Vorlesungsbesuch <u>Finanzierung: FFM</u>	regelmäßige Beteiligung des Fachbereichs an den Schnuppertagen
2	Schülerinnen	Hobit	Hochschul- und Informationsveranstaltung	Mehr Schülerinnen für WINF- und WI-Studiengänge an der TU DA gewinnen	jährlich	Dekanat und zentral	regelmäßige Beteiligung des Fachbereichs an der Hobit - nach Möglichkeit sind am Stand des FB sowohl weibl. als auch männl. Repräsentanten des FBs vor Ort - Bewerbung der Schnuppertage für Schülerinnen
3	Schülerinnen	Infoveranstaltungen an Schulen zur Gewinnung von (weiblichen) Studierenden	Ein Tandem, bestehend aus WiMi und Studierendem, soll an Schulen (Oberstufe, Jahrgangsstufen 11 und evtl. 12) für die WI-/WINF-Studiengänge werben. Dies soll in Form einer „Schnuppervorlesung“ und einer informellen Info- und Fragerunde zum Studium geschehen. Gegenstand der thematischen Einführung sollten Themen sein, die sowohl Schülerinnen als auch Schüler ansprechen. Angesprochen werden sollen ganze Schulklassen, sodass die Werbung für Schülerinnen eher implizit mitläuft, anstatt sie in den Vordergrund zu stellen. Dadurch, dass Wiss. Mitarbeiterinnen und Studentinnen die Hauptrolle bei den Infoveranstaltungen zukommen soll, fungieren sie als Rollenvorbilder.	Etablierung von Infoveranstaltungen an Schulen, um mehr Schülerinnen für WINF- und WI-Studiengänge an der TU DA zu gewinnen	ganzzjährlich	- Dekanat - Gleichstellungsbeauftragte des FB - Studierende	- Pilotphase in Schulen in Darmstadt ist abgeschlossen - Bestehende Kontakte sollen weiterhin gepflegt werden - Keine aktive Verfolgung einer Ausweitung des Angebots

FFM = Frauenfördermittel

4	Studentinnen	Unterstützung der FemTec-Besuche	FemTec ist etabliert, der Fachbereich macht bekannt und unterstützt finanziell bei Besuchen der Veranstaltung	Studentinnen ermutigen Führungspositionen in Ingenieursberufen zu übernehmen	laufend	- FemTec - zentral und Gleichstellungsbeauftragte des FBs  <u>Finanzierung:</u> FFM	Regelmäßige Prüfung und Bewilligung von Anträgen auf Unterstützung von Femtec-Besuchen von Studentinnen durch die Gleichstellungsbeauftragten
5	Studierende und Doktorandinnen	Vergabe von drei Preisen für herausragende Abschlussarbeiten von Studentinnen und Doktorandinnen (je ein Preis für Bachelor- und Masterstudentinnen (Master-, Studienarbeit) sowie einen für Doktorandinnen)	<p><u>Zielgruppe und Voraussetzungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nur für Studentinnen/Doktorandinnen des FB</li> <li>- die Arbeiten müssen an einem FG des Fachbereichs Rechts- und Wirtschaftswissenschaften angefertigt worden sein</li> <li>- nicht länger als ein Jahr zurückliegender Abschluss</li> <li>- Bachelor-, Studien- und Masterarbeiten mind. Note 1,3, Dissertationen mit „magna cum laude“</li> <li>- gesellschaftlich relevante Fragestellungen, Arbeiten mit Genderbezug und/oder Arbeiten, die in Kooperationen mit anderen Universitäten oder im Rahmen eines Auslandspraktikums entstanden sind, können ausgezeichnet werden</li> <li>- Arbeiten, die unter außergewöhnlichen sozialen Situationen geschrieben wurden, finden besondere Berücksichtigung</li> <li>- Initiativbewerbung der Kandidatinnen oder Bewerbung über die/den jeweilige/n Betreuer/in</li> </ul> <p><u>Unterlagen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivationsschreiben und Zusammenfassung der Arbeit (max. 2 Seiten)</li> <li>- Erstgutachten der Arbeit</li> <li>- Lebenslauf</li> </ul> <p>Wenn es keine oder keine förderungswürdige Bewerbungen vorliegen, werden die Preise nicht vergeben.</p>	Exzellente Leistungen von weiblichen Studierenden sichtbar machen	Bewerbungsfrist: drei Wochen vor Preisverleihung  Preisverleihung: November des Kalenderjahres	- Dekanat - Gleichstellungsbeauftragte des FB  <u>Finanzierung:</u> FFM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seit 2014 wird der Preis regelmäßig verliehen</li> <li>- Die Werbung erfolgt über die Sekretariate der Fachgebiete</li> <li>- Die Gleichstellungskommission bildet die Auswahlkommission</li> </ul>

6	Studentinnen	Studienaufenthalt im Ausland	Bei gleicher Eignung der Studierenden, die sich um einen Austauschplatz im Ausland bewerben, werden Studentinnen bei der Nominierung durch den FB bevorzugt.	Profilbildung für den Einstieg in den Beruf → Karriereförderung	jährlich	Dekanat	Im Auswahlverfahren 2012/13 haben dem FB insgesamt 146 Bewerbungen von Studierenden vorgelegen, davon 25 von Studentinnen. Das entspricht 17 %, was in etwa mit dem Studentinnenanteil an den WI-/WINF-Studierenden übereinstimmt. Von den 25 Studentinnen wurden 23 vom FB für einen Austauschplatz nominiert, sodass 88 % der Bewerberinnen berücksichtigt werden konnten.
7	Wiss. Nachwuchs	Unterstützung von Doktorandinnen	Universitätsübergreifendes Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen Mentoring Hessen wird auf der Website und im Schaukasten der Gleichstellungsbeauftragten beworben	Mehr Doktorandinnen für wissenschaftliche Karriere begeistern	laufend	Gleichstellungsbeauftragte	Mentoring-Programm Mentoring Hessen wird auf Website und dem Schaukasten der Gleichstellungsbeauftragten beworben
8	Wiss. Nachwuchs	Berücksichtigung von Frauen Ausschreibungen	Besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Ausschreibung der Hiwi- und Promotionsstellen Besondere Hinweise in die Ausschreibungen einfügen	Mehr Doktorandinnen und weibl. Hilfskräfte am FB	laufend	- Dekanat - Gleichstellungsbeauftragte des FBs	Selbstverpflichtung des Fachbereichs Umsetzung ist bereits gängige Praxis
9	Professorinnen	Gezielte Ansprache zur Bewerbung	Potenzielle Bewerberinnen aus der entsprechenden wissenschaftlichen Community ansprechen	Anteil der Professorinnen am FB erhöhen	laufend	Vorsitzende der Berufungskommissionen	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist zum Teil bereits gängige Praxis und wird weiter forciert
10	Professorinnen	Attraktive Gestaltung von Ausschreibungen	Attraktive Gestaltung der Ausschreibungen für Frauen, z. B. Hinweis auf Dual-Career in der Ausschreibung	Anteil der Professorinnen am FB erhöhen	laufend	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist bereits gängige Praxis
11	Allgemein	Antidiskriminierungsrichtlinie	Umsetzung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	Unterbindung von Diskriminierungen und Übergriffen; Schützen von Betroffenen	laufend	selbstverpflichtend	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist bereits gängige Praxis
12	Allgemein	Gendergerechte Sprache	Umsetzung von gendergerechter Sprache in Wort, Schrift und Bild entsprechend dem Leitfa-den Geschlechtergerecht formulieren der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	Gleichbehandlung von Frauen und Männern	laufend	selbstverpflichtend	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist bereits gängige Praxis

13	Allgemein	Sensibilisierung für geschlechtergerechte Strukturen	Sensibilisierung von Dozent/innen für geschlechtergerechte Teamstrukturen in Forschung und Wirtschaft	Chancengleichheit für Männer und Frauen	laufend	selbstverpflichtend	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist bereits gängige Praxis
14	Allgemein	Unterstützung hinsichtlich der Betreuungspflichten	Der Fachbereich kann seinen Mitgliedern leider keine verbindlichen Angebote zur Kinderbetreuung unterbreiten. Daher kann der FB auf diesem Gebiet nur beratend tätig werden (z. B. Hinweis auf die Kinderbetreuungsangebote der TU DA)	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	laufend	selbstverpflichtend	Zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat der Fachbereich seine Fachbereichsratssitzungen seit Januar 2013 auf 15:20 Uhr vorverlegt.