

Gleichstellungsaktionsplan



Inhalt	I. Gleichstellung an der TU Darmstadt: Grundlagen und Rahmenbedingungen	4
	II. Gleichstellungsziele der TU Darmstadt	5
	1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung	6
	1.1 Ressourcen und Zuständigkeiten	8
	1.2 TU-interne Richtlinien, Strategien und Prozesse	9
	1.3 Dezentrale Verantwortung durch finanzielle Anreize	10
	1.4 Verzahnung dezentraler und zentraler Strukturen	11
	1.5 Gleichstellungsexpertise im Querschnitt der Universität	12
	1.6 Monitoring von Spezifika auf Fachbereichsebene	13
	1.7 Chancengleichheit und Gender-Diversity-Kompetenz	13
	2. Steigerung des Anteils von Professorinnen	14
	2.1 Aktive Rekrutierung von Professorinnen	16
	2.2 Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren	16
	2.3 Das Gastprofessorinnen-Programm	17
	2.4 Angebote für Professorinnen	18
	3. Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer und wissenschaftliche Karrieren	18
	3.1 Angebote für Schülerinnen und Studentinnen	20
	3.2 Angebote für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen	21
	III. Angebote für weibliche Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich	23
	IV. Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Lebensbereichen	24
	V. Fazit und Ausblick	26
	Impressum	28

Liebe Hochschulmitglieder,



die TU Darmstadt ist ein Ort gelebter und gewollter Vielfalt. Für uns als Technische Universität ist ein zentrales Anliegen, insbesondere im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) den Frauenanteil zu steigern. Insgesamt beginnen zu wenige Frauen ein Studium in diesen Fächern – trotz hervorragender Schulabschlüsse. Schauen wir uns die abnehmenden Frauenanteile je Qualifizierungsstufe an, wird deutlich, dass wir die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen gezielt fördern müssen. Insbesondere nach der Promotion verlieren wir exzellent qualifizierte Wissenschaftlerinnen für die Academia. Die TU Darmstadt hat in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen aufgebaut und weiterentwickelt.

Nachhaltige Gleichstellungsarbeit beinhaltet auch die Reflexion und Veränderung von benachteiligenden Strukturen und kulturellen Praktiken. Wir alle sind aufgefordert, Gleichstellung tatsächlich zu ermöglichen, indem wir Geschlechterperspektiven und Chancengleichheit auf allen Ebenen der Universität berücksichtigen: u.a. bei der Gestal-

tung von Studium und Lehre, der Entwicklung von Forschungsfragen, der Entwicklung von Prozessen, Strategien und Leitbildern, der Planung und Durchführung von Veranstaltungen, Weiterbildungen, Arbeitsgruppentreffen, der Umsetzung von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, der Anwendung von Sprache.

Wir alle können gender- und diversitätsreflexiv handeln und dazu beitragen, tradierte Vorannahmen zu Geschlechter- und Rollenbildern zu hinterfragen und aufzubrechen.

Bringen Sie sich ein und gestalten Sie aktiv mit uns die TU Darmstadt!

Die Präsidentin der Technischen Universität Darmstadt,
Prof.'in Dr. Tanja Brühl


Vizepräsident für Studium und Lehre sowie Diversität,
Prof. Heribert Warzecha


I. Gleichstellung an der TU Darmstadt: Grundlagen und Rahmenbedingungen


Der Gleichstellungsaktionsplan stellt die Gleichstellungsstrategie, die daraus abgeleiteten Zielsetzungen und die damit verbundenen Maßnahmen und Aktivitäten der TU Darmstadt dar. Damit ist der Anspruch verbunden, die Ausgangslage und Rahmenbedingungen, die bestehenden zentralen Gleichstellungsmaßnahmen und Entwicklungspotenziale sowie Schwerpunkte der nächsten Jahre aufzuzeigen. Der Gleichstellungsaktionsplan richtet sich an alle Universitätsmitglieder und ist gleichermaßen für den internen und externen Gebrauch gedacht. Er bildet den Abschluss eines mehrjährigen Begutachtungsprozesses, der in Verbindung mit der Bewerbung der TU Darmstadt im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder angestoßen wurde. Des Weiteren wurden auf europäischer Ebene relevante Standards und Empfehlungen für die Entwicklung eines Gender Equality Plans berücksichtigt.

Die TU Darmstadt fordert und fördert eine Forschungs-, Arbeits-, Lehr-, und Lernkultur, in der alle Universitätsmitglieder ihre Potenziale entfalten und die gleichen Teilhabechancen wahrnehmen können. Gleichstellung bedeutet, dass Frauen den gleichen Zugang zu allen Positionen in Forschung, Lehre und Verwaltung haben und Diskriminierungen jeglicher Art gegenüber allen Geschlechtern abgebaut werden. Das Hinterfragen und Aufbrechen von Stereotypen,

bestehenden Strukturen und vermeintlichen Gesetzmäßigkeiten des Wissenschaftssystems bildet die Grundlage der Gleichstellungsarbeit der TU Darmstadt. Ziel von Gleichstellungsarbeit ist die Stärkung einer wertschätzenden, respektvollen und diskriminierungsfreien Universitätskultur, die durch ihre Studierenden und Beschäftigten gelebt, durch entsprechende Strukturen gestützt und durch Maßnahmen flankiert wird. An der TU Darmstadt liegt der Profilschwerpunkt auf den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sind in diesen Fächern häufig stark unterrepräsentiert. Mit Blick auf die Bildungsabschlüsse von Frauen ist deren Unterrepräsentanz ein nicht hinnehmbarer Potenzialverlust für die Wissenschaft.

Diesbezüglich nutzt die TU Darmstadt die Möglichkeiten des **Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder**  um ihre Zielsetzungen voranzutreiben und finanziell auszustatten. Das Programm fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen im Rahmen einer Doppelstrategie. Anschubfinanzierungen für mit Frauen besetzte Professuren werden mit strukturellen Veränderungen und zielgruppenspezifischer Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an Hochschulen verknüpft.

Dank der „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“  der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sind personelle und strukturelle Standards und Mindestanforderungen definiert, die Forschende und Forschung an der TU Darmstadt erfüllen müssen.

Die TU Darmstadt orientiert sich darüber hinaus am **Kaskadenmodell der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)** , das Zielvorgaben für Frauenanteile auf den aufeinanderfolgenden Qualifizierungsstufen fachspezifisch ermöglicht.

Insbesondere folgende rechtliche Grundlagen werden aktiv für die Gestaltung der Gleichstellungsarbeit genutzt: das Grundgesetz (GG), das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), das Hessische Hochschulgesetz (HHG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und eine wegweisende Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG), die das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung stärkt. Festgelegt wurden vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung. Deutlich wird, dass Gleichstellungsarbeit über den gesetzlichen Auftrag zur Förderung von weiblichen Beschäftigten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, hinausgeht (§ 1 HGIG).

Die Verwirklichung von Chancengleichheit bezieht alle Geschlechter mit ein. Gezielte Förderung von einzelnen Personen oder Gruppen zum Nachteilsausgleich ist durch eine unterschiedliche Behandlung zulässig (§ 5 AGG). Gleichstellungsarbeit an Hochschulen bewegt sich in einem Spannungsfeld verschiedener Interessen, Anforderungen und Ressourcen. Gleiche Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Zugänge zu Ressourcen und Teilhabemöglichkeiten sind ein demokratisches Grundprinzip, basierend auf einem nicht verhandelbaren

Gerechtigkeitsanspruch. Hinzu kommt die zunehmende Relevanz von Gleichstellung als Wettbewerbsfaktor bei Hochschul-Rankings, Auszeichnungen und der Vergabe von Drittmitteln.

II. Gleichstellungsziele der TU Darmstadt

Die Gewinnung, Förderung und Motivation von Frauen für ein Studium oder eine wissenschaftliche Karriere in den MINT-Fächern bilden den Kern der Gleichstellungsstrategie der TU Darmstadt. Neben zielgruppenspezifischen Angeboten ist die Gestaltung von Strukturen und Prozessen relevant für die Förderung von Chancengleichheit in Studium, Forschung und Lehre. Die Entstehung, Umsetzung und Evaluation des Gleichstellungskonzepts haben wesentlich zur Entwicklung und zur Etablierung von Angeboten beigetragen. Mit Blick auf eine erneute Beteiligung am Professorinnenprogramm wurden die Gleichstellungsmaßnahmen in einem mehrstufigen Verfahren aus vielfältigen Perspektiven begutachtet. Dabei waren Universitätsmitglieder aus diversen Handlungsfeldern (Forschung, Lehre, Studium, Beratung, Verwaltung, Weiterbildung) sowie externe Expert*innen eingebunden. Während der verschiedenen Prozessschritte sind zahlreiche Ideen entstanden für die Weiterentwicklung der Aktivitäten zur Umsetzung der drei Gleichstellungsziele:

1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung
2. Steigerung des Anteils von Professorinnen
3. Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer sowie für wissenschaftliche Karrieren

1. Durchgängige Gleichstellungsorientierung

Durchgängige Gleichstellungsorientierung ist eine Governanceaufgabe, die normative Ansprüche und Wettbewerbsorientierung vereint. Sie ist ein Schlüssel für den geforderten Kulturwandel, der auf eine Veränderung von Arbeits-, Wissenschafts- und Umgangskultur abzielt. Intersektionale Verknüpfungen, Geschlechtervielfalt und der Blick auf Mehrfachdiskriminierungen verdeutlichen, dass Geschlecht im Zusammenspiel mit weiteren Diversitätsaspekten (Gender-Diversity-Ansatz) betrachtet werden muss.

Um die Beteiligungschancen von Frauen und Chancengleichheit nachhaltig zu steigern, braucht es gleichstellungsorientierte Strukturen und Akteur*innen auf allen Entscheidungsebenen und in zentralen Handlungsfeldern. Folgende Grundsätze beschreiben die Handlungsmaxime der Gleichstellungsarbeit an der TU Darmstadt:

Gleichstellung ist Bestandteil der universitären Gesamtstrategie und wird gesetzlich und von der Leitung gefordert. Dafür braucht es Ressourcen und Zuständigkeiten:

- Präsidiale Verankerung von Gleichstellung und Diversität
- Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Stabsstelle Gleichstellungsbüro

Durch Gesetze und Programme definierte Standards werden anhand von TU-internen Richtlinien, Strategien und Prozessen umgesetzt.

- Frauenförder- und Gleichstellungsplan
- Gleichstellungsaktionsplan
- Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe
- Richtlinie gegen Diskriminierung
- Chancengleichheit als Maßstab in Strategiepapieren, Leitlinien, Zielvereinbarungen und Prozessen

Dezentrale Verantwortung wird durch finanzielle Anreizsysteme gestärkt.

- Frauenfördermittel der Fachbereiche
- Gleichstellung als Indikator bei der leistungsgebundenen Mittelvergabe
- Franziska-Braun-Preis für innovative Gleichstellungsansätze
- Athene-Sonderpreis für gender- und diversitysensible Lehre

Die Verzahnung dezentraler und zentraler Strukturen sichert Qualität.

- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen
- Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen
- Institutionelle Evaluation der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen
- Gender Consulting für Verbundforschung

Durch die Ansiedlung von gleichstellungsbezogenen Stellen und Projekten in Fachabteilungen wird Gleichstellungsexpertise im Querschnitt der Universität verankert.

- Gender- und diversitätsgerechte Lehre in der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle
- Schülerinnen-Projekte in der Zentralen Studienberatung und -orientierung
- Gender Controlling im Referat Strategisches Controlling

Durch Monitoring werden Spezifika auf Fachbereichsebene sichtbar und bei der Ausrichtung von Gleichstellungsmaßnahmen gezielt berücksichtigt.

- Gender-Datenreport
- statistische Profile der Fachbereiche

Chancengleichheit im Universitätsalltag braucht gleichstellungsorientierte Strukturen und gender-diversity-kompetente Universitätsmitglieder. Dies wird gefördert durch:

- Sensibilisierungsangebote (z.B. Workshops, Vorträge, Filme zu Bias-Themen)
- Leitfäden und Checklisten (z.B. zu gender- und diversitätssensibler Sprache)

1.1 Ressourcen und Zuständigkeiten

Das Präsidium

Verantwortung für Gesamtstrategie und operative Leitung

Die Verantwortung von gesamtstrategischen Themen und Berufungsverfahren obliegt der Präsidentin. Die operative Verankerung von Gleichstellungsthemen liegt beim Vizepräsidenten für Studium und Lehre sowie Diversität.

Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung

Beratungs- und Entscheidungsgremium

Der Beirat berät das Präsidium zur strategischen Ausrichtung und Entwicklung von Gleichstellungsaktivitäten. Das Gremium besteht aus jeweils drei internen und externen Mitgliedern und entscheidet über die Vergabe des Franziska-Braun-Preises und der Wiedereinstiegsstipendien.

Die Gleichstellungsbeauftragte

Beratung und Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte

Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine vertrauliche, nicht weisungsgebundene Anlaufstelle mit gesetzlichem Auftrag und leitet das Gleichstellungsbüro. Sie begleitet Berufungs- und Auswahlverfahren, berät das Präsidium, vertritt Gleichstellungsthemen in Gremien, vernetzt weibliche Führungskräfte und berät zu Karriereentwicklung und Geschlechtergleichstellung.

Stabsstelle Gleichstellungsbüro

Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen

- Beratung von Fachbereichen, zentralen Einrichtungen, Verwaltung, Verbundprojekten
- Beratung von Studierenden und Wissenschaftler*innen, dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Überprüfung von Strategien, Prozessen und Strukturen mit Blick auf Benachteiligung
- Weiterbildung, Vernetzung und Beratung von Frauen zu beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung
- Sensibilisierung und Bereitstellung von Informationen zum Thema Gleichstellung

1.2 TU-interne Richtlinien, Strategien und Prozesse

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Ziele und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist gesetzlich gefordert und basiert auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG). Die Maßnahmen der TU Darmstadt betreffen u.a. Stellenausschreibungen, Personalauswahlverfahren, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, Berichtswesen. Zudem gibt es eine Bestandsaufnahme und Zielvorgaben zu Stellenbesetzungen und rechtlichen Grundlagen.

Gleichstellungsaktionsplan

Weiterentwicklung des zentralen Gleichstellungskonzepts

Der Gleichstellungsaktionsplan beschreibt die zentrale Gleichstellungsstrategie und die dazugehörigen Gleichstellungsmaßnahmen und Anlaufstellen. Das Dokument bildet den Abschluss eines mehrjährigen Begutachtungs- und Weiterentwicklungsprozesses und ist die Arbeitsgrundlage für die zentrale Gleichstellungsarbeit der TU Darmstadt.

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe achTung! auf dem Campus

Die TU Darmstadt legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Die Richtlinie steht für eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber sexistischem Verhalten und Grenzüberschreitungen und benennt klare Sanktionen. Reflexions- und Schulungsangebote für Studierende und Beschäftigte unterstützen die geforderte Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Zivilcourage gegen Alltagssexismus. Für die Beratung von betroffenen Studierenden und Beschäftigten gibt es die Anlaufstellen des achTung!-Teams¹.

Richtlinie gegen Diskriminierung

Respekt auf dem Campus

Die TU Darmstadt setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Universitätslebens keine Person insbesondere aus Gründen rassistischer Zuschreibung oder wegen der ethnischen oder nationalen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des äußeren Erscheinungsbilds benachteiligt wird. Die Richtlinie verpflichtet zu präventiven, strukturellen und kompensatorischen Maßnahmen, zudem ermöglicht sie Sanktionen sowie ein Beschwerderecht.

¹ achTung!-Beratungsstellen = Sozial- und Konfliktberatungsstelle für Beschäftigte und das Beschwerde- und Verbesserungsmanagement für Studierende

Chancengleichheit in Strategiepapieren und Prozessen

All Gender Welcome

Die Selbstverpflichtung zur Berücksichtigung von Chancengleichheit ist standardmäßig in zentralen Prozessen, Strategiepapieren, Konzepten und Berichten etabliert. Personen aller Geschlechter werden dabei berücksichtigt, z.B. können Studierende, die sich in einem Geschlechtsangleichungsprozess befinden, eine Änderung ihrer Angaben im Campusmanagement-System beantragen.

1.3 Dezentrale Verantwortung durch finanzielle Anreize

Frauenfördermittel

Autonomie für Fachbereiche

Pro Jahr werden 100.000 EUR nach festgelegten Parametern, die sich auf die Frauenanteile beziehen, auf die Fachbereiche verteilt. Die Landeshaushaltungsmittel sind für Frauenförderung – für die berufliche Förderung von Frauen aller Statusgruppen und für Aktivitäten zur Sensibilisierung für Genderaspekte – zu verwenden.

Frauenanteile als Indikator

Leistungsgebundene Mittelvergabe (MIR)

MIR ist als Verteilungsmodell konzipiert, das die verfügbaren Mittel auf Grundlage der Anzahl von Zählprofessuren je Fachbereich sowie

von Indikatoren für Belastung/Nachfrage und Leistung der Fachbereiche verteilt. Die Bemessung von Belastung und Leistung sowie deren fachbereichsspezifische Gewichtung orientiert sich so weit wie möglich an bundesweiten Referenzwerten. Frauenanteile werden als Referenzwert im Bereich der Grundausstattung verwendet.

Franziska-Braun-Preis

Finanzielle Würdigung von Gleichstellungsideen

Die Carlo und Karin Giersch-Stiftung an der TU Darmstadt zeichnet alle zwei Jahre innovative Gleichstellungsansätze mit 25.000 EUR Preisgeld aus. Prämiert werden Best-Practice-Modelle für das Gewinnen von Frauen aller Qualifikationsebenen in und für Forschung und Lehre an der TU Darmstadt.

Athene-Sonderpreis

Gender- und diversitysensible Lehre

Die Carlo und Karin Giersch-Stiftung der TU Darmstadt verleiht seit 2010 im Rahmen des „Athene-Preis für Gute Lehre“ einen Sonderpreis für gender- und diversitysensible Lehre. Dieser umfasst die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Lehre und die methodische Gestaltung des Lehrprozesses. Der Preis ist mit 5.000 EUR dotiert und wird jährlich vergeben.

1.4 Verzahnung dezentraler und zentraler Strukturen

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Multiplikatorinnen mit Gestaltungsspielraum

Alle Fachbereiche und zentrale Einrichtungen bestellen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie begleiten Auswahlverfahren, sind Mitglied im Fachbereichsrat, empfehlen zur Vergabe der Frauenfördermittel, beraten und setzen fachspezifische Impulse durch eigene Projekte und Aktionen.

Gleichstellungskonzepte

Selbstverständnis der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen

Mit Bezugnahme auf die zentrale Gleichstellungsstrategie formulieren die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen ihre Werte, Motive und Ziele hinsichtlich Gleichstellung. Eine Analyse des IST-Zustands fließt in die Entwicklung von fachbereichsspezifischen Gleichstellungsaktivitäten und Maßnahmen ein. Alle zwei Jahre werden die Gleichstellungskonzepte aktualisiert.

Institutionelle Evaluation

Qualitätsmanagement mit partizipativem Ansatz

Die TU Darmstadt hat mit der institutionellen Evaluation ein anspruchsvolles Qualitätsentwicklungsinstrument etabliert, bei dem Fachbereiche, zentrale Einrichtungen, Universitätsleitung und Verwaltung im Rahmen des integrierten Qualitätsmanagements strategische Weiterentwicklungen gemeinsam gestalten. Gleichstellung ist Bestandteil in allen vier Phasen: Selbstevaluation und Selbstbericht, Begutachtung durch eine externe Evaluationskommission, Zielvereinbarung zwischen Präsidentin und Fachbereich, Umsetzung und Monitoring.

Gender Consulting

Gleichstellungsexpertise für Verbundprojekte

Die Stelle Gender Consulting berät und initiiert Gleichstellungsaktivitäten für alle koordinierten Programme der DFG, LOEWE-Programme sowie EU- und BMBF-finanzierte Verbünde und unterstützt Wissenschaftler*innen in allen Phasen der Antragstellung und bei Begehungen. Wesentliche Grundlage sind die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die seit ihrer Novellierung gezielt Diversitätsaspekte einbeziehen.

1.5 Gleichstellungsexpertise im Querschnitt der Universität

Gender und Diversität in der Hochschuldidaktik

Synergieeffekte für Studium und Lehre

In der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle (HDA) gibt es eine zentrale Stelle, die gender- und diversitätsreflexive Fragen und Aspekte als Querschnittsdimension in den Bereichen Schlüsselkompetenzen, hochschuldidaktische Weiterbildung sowie Beratung, Evaluation und E-Learning etabliert.

Schülerinnen-Projekte

Fokus am Übergang Schule - Beruf

Eine Koordinations- und Beratungsstelle in der Zentralen Studienberatung und -orientierung (ZSB) bündelt zentrale und dezentrale Aktivitäten zur Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Fächer. Ein Fokus der Stelle bezieht sich auf die Sichtbarmachung von weiblichen Rollenvorbildern in Verbindung mit MINT-Studiengängen, beispielsweise als Role Models in Social Media (#studentsofTUdarmstadt).

Gender Controlling

Integration in die Strategie

Das Strategische Controlling wertet systematisch Kennzahlen zur Geschlechtergleichstellung und der Entwicklung der Frauenanteile aus und stellt relevante Zahlen für das Berichtswesen und die Außendarstellung der TU Darmstadt zusammen.

1.6 Monitoring von Spezifika auf Fachbereichsebene

Gender-Datenreport

Jährliches Monitoring

Dabei handelt es sich um ein Instrument zur Betrachtung geschlechtsspezifischer Qualifikations- und Selektionsprozesse mit wechselnden Schwerpunkten, u.a.: Leaky Pipeline, wissenschaftlicher Nachwuchs, Internationalität, Berufungsverfahren. Die Tabellendarstellungen, ergänzt um graphische Auswertungen und Interpretationen, ermöglichen eine schnelle Erfassung der Frauenanteile in unterschiedlichen Statusgruppen im Zeitverlauf und im Vergleich mit den TU9-Universitäten.

Statistische Profile der Fachbereiche

Basis für Gleichstellungskonzepte

Diese Auswertungen stellen aufgrund des Fokus auf die Geschlechterunterschiede nach Arbeitsvolumen, Vertragsart und Eingruppierung eine wichtige Arbeits- und Diskussionsgrundlage für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte dar.

1.7 Chancengleichheit und Gender-Diversity-Kompetenz

Sensibilisierungsangebote für alle Universitätsmitglieder

Gender-Diversity-Kompetenz zeichnet sich durch die Berücksichtigung von geschlechts- und vielfaltsbezogenen Fragen in der jeweiligen Forschungs-, Lehr-, Studier- und Arbeitspraxis aus. Ausgrenzende Mechanismen in Strukturen, Fach- und Umgangskultur werden bewusst und hinterfragt, wenn (unbeabsichtigte) Benachteiligungen, Stereotype und Umgangsformen erkannt werden. Angebote zur Stärkung von Awareness erfolgen in Form von Workshops, Vorträgen, Filmen, Online-Tutorials etc.

Leitfaden für die Anerkennung von Geschlechtervielfalt in Wort, Schrift und Bild

Eine geschlechter- und diversitätssensible Verwendung von Sprache und Bildmaterial sind wesentlich dafür, das Bewusstsein für Vielfalt, insbesondere Geschlechtervielfalt, zu schärfen. Sprache bildet Wirklichkeit nicht nur ab und spiegelt gesellschaftliche Wertvorstellungen wider, sie gestaltet diese auch mit. Sprache ist wandelbar und trägt so zur Veränderung bei. Mit einem Leitfaden und Schulungen werden alle Universitätsmitglieder ermutigt, dazu beizutragen.

2. Steigerung des Anteils von Professorinnen

Zeitraum	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Frauenanteil an Neuberufungen inkl. AP/ JP	14 % 2 von 14	25 % 4 von 16	35 % 8 von 23	25 % 5 von 20	35 % 6 von 17	54 % 14 von 26	42 % 5 von 12	41 % 7 von 17

Referat IA / Gender-Datenreport

Die TU Darmstadt hat sich freiwillig verpflichtet, mindestens ein Drittel der Neuberufungen mit Frauen zu besetzen. Der Anteil von Professorinnen kann langfristig nur gesteigert werden, wenn ihr Anteil an Neuberufungen über dem derzeitigen Frauenanteil an Professuren liegt. Die Entwicklung der Frauenanteile bei den Neuberufungen ist daher wesentlich.

Im Jahr 2021 beschäftigt die TU Darmstadt 66 Professorinnen (inklusive 10 Junior- und Assistenzprofessorinnen²). Dies entspricht einem Anteil von 21,2 % und variiert je nach Fachbereich erheblich. Vor allem in den Ingenieur- und Naturwissenschaften sind Professorinnen unterrepräsentiert.

Verantwortlich für die Steigerung des Anteils von Professorinnen sind verschiedene Faktoren. Dazu zählen eine konsequente und gleichstellungsorientierte Berufungspolitik, die durch konkrete Angebote zur aktiven Rekrutierung unterstützt wird.

² Im Hessischen Hochschulgesetz ist das Nachfolgemodell für die Juniorprofessur die Qualifikationsprofessur. Seit dem Jahr 2016 ersetzt die Assistenzprofessur die bisherige Juniorprofessur an der TU Darmstadt.

Professor*innen³ – inklusive Assistenz- bzw. Juniorprofessor*innen

Fachbereich		2010			2015			2021		
		Σ	Frauen	Frauen- anteile	Σ	Frauen	Frauen- anteile	Σ	Frauen	Frauen- anteile
01	Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	18	2	11%	22	4	18%	16	4	25%
02	Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften	25	7	28%	22	7	32%	29	15	52%
03	Humanwissenschaften	15	3	20%	15	4	27%	15	6	40%
04	Mathematik	24	1	4%	29	4	14%	28	3	11%
05	Physik	26	1	4%	30	4	13%	29	5	17%
07	Chemie	20	1	5%	22	4	18%	27	7	26%
10	Biologie	11	2	18%	15	4	27%	19	3	16%
11	Material- und Geowissenschaften	20	1	5%	23	2	9%	28	5	18%
13	Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	26	1	4%	27	1	4%	24	4	17%
15	Architektur	14	2	14%	16	6	38%	12	6	50%
16	Maschinenbau	27	1	4%	28	1	4%	32	2	6%
18	Elektrotechnik und Informationstechnik	22	2	9%	31	3	10%	28	2	7%
20	Informatik	23	2	9%	33	3	9%	25	4	16%
Summe Fachbereiche		271	26	10%	313	47	15%	311	66	21%

Quelle: Rechenschaftsberichte des Präsidiums der TU Darmstadt, Stichtag jeweils 01.02


³ Köpfe, einschl. Beurlaubte, ohne Gast- und Vertretungsprofessuren. Finanzierungsarten oder Beschäftigungsvolumen bilden kein Kriterium. Bei organisatorischer Mehrfachzuordnung werden Personen in den jeweiligen Bereichen ausgewiesen. In der Gesamtsumme wird die Person nur einmal gerechnet (Data Warehouse der TU Darmstadt).

2.1 Aktive Rekrutierung von Professorinnen

Aktive Rekrutierung zielt darauf ab, den Bewerberinnenpool zu erweitern und den Frauenanteil an Berufungen langfristig systematisch zu erhöhen. Folgende Standards sind an der TU Darmstadt etabliert:

- Nennung von potenziellen Kandidatinnen im Freigabeantrag als Voraussetzung für die Freigabe einer Professur
- Dokumentation frühzeitiger und gezielter Aktivitäten zur Findung geeigneter Bewerberinnen in allen Berufungsberichten
- Beratung im Rahmen eines kostenlosen Quick-Checks zur Rekrutierungsstrategie
- Rekrutierungsmittel zur weltweiten Identifikation von potenziellen Kandidatinnen und zur Anwerbung von Kandidatinnen für MINT-Professuren
- Handreichung „Aktive Rekrutierung von Professorinnen“

2.2 Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren

Im Hinblick auf die Chancengleichheit in Berufungsverfahren ist es wichtig, diverse Wahrnehmungen zu reflektieren, Stereotype zu hinterfragen und sich explizit darüber auszutauschen. Welche Schlüsse aus Beobachtungen in Lehrproben, Fachvorträgen und Kommissionsgesprächen abgeleitet werden, ist entscheidend. Wie werden Kriterien wie Alter, Qualifikationsverlauf und wissenschaftliche Leistungen gewichtet und bewertet? Um einem „**Gender Bias**“  entgegen zu wirken und die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten noch vor Beginn einer Neubesetzungsplanung zu etablieren, legt die TU Darmstadt Wert auf:




- Beratung zu Anforderungsprofilen und aktiver Rekrutierung
- Prüfung von Ausschreibungstexten auf Gendersensibilität
- Berufungsleitfaden inklusive einer Checkliste für Chancengleichheit
- Potenzialorientierte Kriterien-Auswahl
- Standards für die Durchführung von Auswahlgesprächen
- Schulungsmodule für Berufungskommissionsmitglieder zu Unconscious Bias Themen



2.3 Das Gastprofessorinnen-Programm [↗](#)

Das Gastprofessorinnen-Programm nimmt die Besonderheit von Berufungen an einer Technischen Universität in den Blick. Um akademische Karrierewege für Frauen aus der Industrie transparent zu machen und die Sichtbarkeit von exzellenten Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, erhalten sie als Gastprofessorin zwei Semester Einblick in den Alltag einer Professur. Die Gastprofessur soll inhaltlich anschlussfähig an ein Fachgebiet der Fachbereiche Material- und Geowissenschaften, Bau- und Umweltingenieurwissenschaften, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnik und Informatik sein. Das Programm richtet sich an fachlich exzellente, promovierte Talente aus forschungs- und entwicklungsnahe Abteilungen in Industrieunternehmen, die perspektivisch für die Besetzung einer Professur infrage kommen. Sie erhalten die Gelegenheit, Erfahrungen in Forschung und Lehre an einer Universität zu sammeln und sich im Hinblick auf eine Professur zu profilieren. Ziel ist es, einen innovativen Anstoß im Hinblick auf die Rekrutierung und Berufung von Frauen aus der Industrie in die Wissenschaft zu setzen und ein Umdenken anzuregen. Das Gastprofessorinnen-Programm vereint diverse Handlungsansätze zur Modernisierung von Berufungskultur und Stärkung von Chancengleichheit. Es ist ein Modellprojekt für die Erprobung innovativer Standards und Herangehensweisen:

- Open-Topic-Ausschreibung für internationale und interdisziplinäre Offenheit
- Gezielte aktive Ansprache von Kandidatinnen durch Professor*innen
- Transparenz im Berufungsverfahren durch öffentliche Prozess- und Zeitschiene
- Potenzial als wesentliches Kriterium im Auswahlverfahren
- Wahlmöglichkeit der Gastprofessur in Teilzeit oder Vollzeit
- Sichtbarmachung der TU Darmstadt als attraktive Arbeitgeberin durch begleitetes Onboarding
- Betonung des Standortvorteils Rhein-Main mit Blick auf die Rhein-Main-Universitäten

2.4 Angebote für Professorinnen

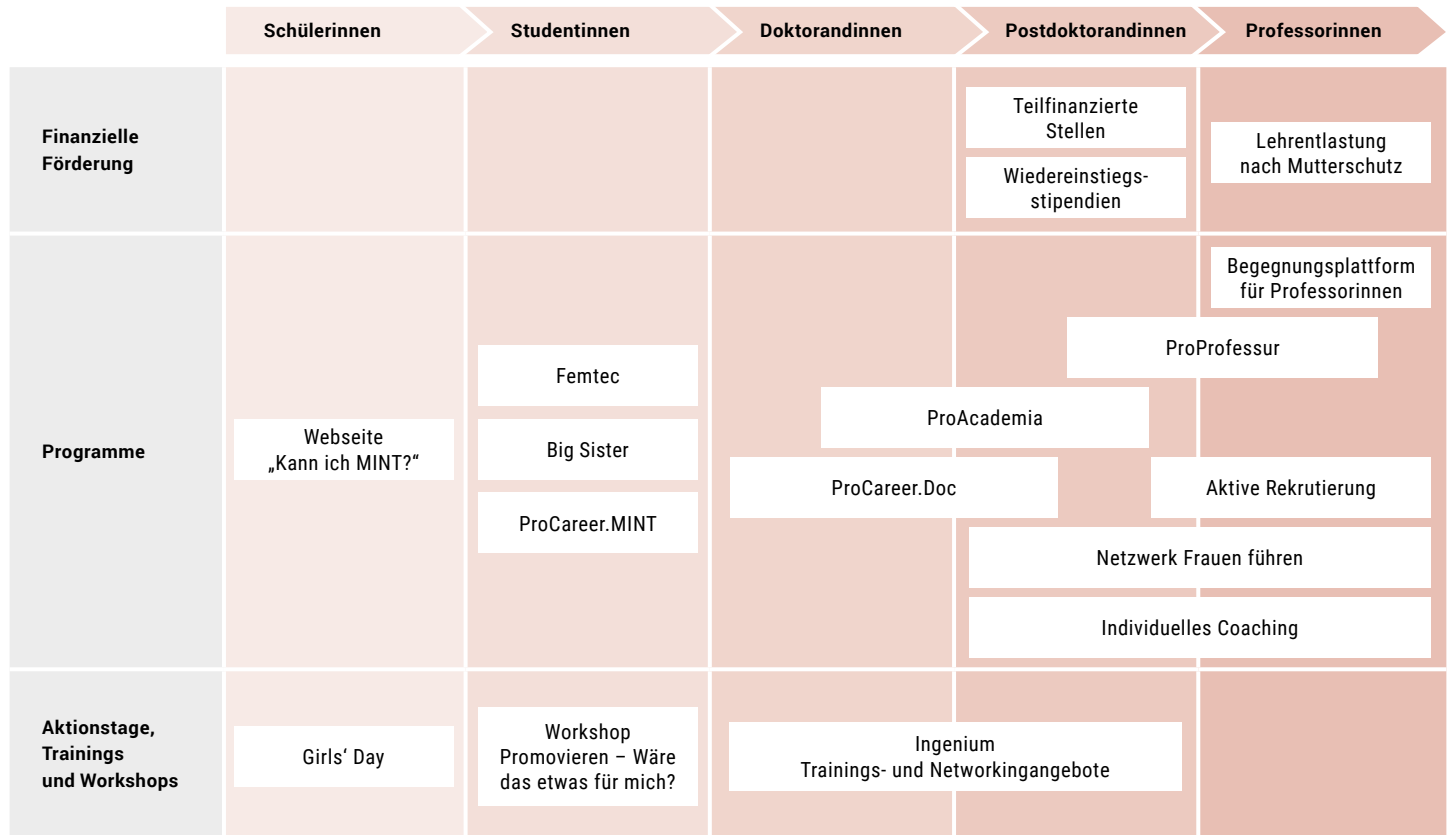
Coaching 	Begegnungsplattform 	Lehrentlastung 
<ul style="list-style-type: none">• individuelle Beratung zur Positionierung in Arbeits- und Forschungsbereiche• Klärung verschiedener Rollen, Reflexion von Führungs- und Kommunikationsstilen	<ul style="list-style-type: none">• kollegialer Austausch zu selbstgewählten Themen bei einer Host-Professorin• Neuberufene Kolleginnen werden gezielt eingeladen	<ul style="list-style-type: none">• Reduzierung der Lehrverpflichtung nach der Geburt eines Kindes• Finanzierung von Lehraufträgen für Vertretungen

Um Professorinnen zu gewinnen und langfristig zu halten, gibt es zahlreiche Angebote, die eine positive Willkommenskultur, wertschätzende Arbeitsbedingungen und eine gute Work-Life-Balance unterstützen. Dazu zählen das Führungskräfteentwicklungsprogramm **ProFührung**  für alle Professor*innen der TU Darmstadt und der **Dual Career Service**  für die Unterstützung von Partner*innen von Neuberufenen. Für die Berücksichtigung der Bedarfe von Professorinnen wurden mit Blick auf eine gleichstellungsorientierte Karriere- und Personalentwicklung spezifische Angebote etabliert. Die Reflexion von Gleichstellungsthemen (Stereotype, Rollenbilder, Vorbildfunktion, „einzige Frau im Team“) wird dabei bedarfsgerecht integriert.

3. Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer und wissenschaftliche Karrieren

Die TU Darmstadt hat das Ziel, mehr Frauen auf allen Qualifikationsstufen in Studium, Lehre und Forschung zu gewinnen. In den MINT-Fächern ist die Unterrepräsentanz zum einen sehr deutlich, zum anderen bilden diese Fächer den Profilschwerpunkt der TU Darmstadt. Daher setzt die TU hier einen besonderen Arbeitsschwerpunkt. Eine gezielte Potenzial- und Karriereentwicklung ist wichtig, um langfristig den Frauenanteil in MINT-Fächern und wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen. Darüber hinaus ermöglichen zielgruppenspezifische Gleichstellungsmaßnahmen zusätzliche passgenaue Angebote „von der Studentin bis zur Professorin“.

Förderkette der zentralen Gleichstellungsmaßnahmen der TU Darmstadt



(Gleichstellungsbüro 2022)

3.1 Angebote für Schülerinnen und Studentinnen

Zur Gewinnung von MINT-Studentinnen bestehen zahlreiche Initiativen und Aktivitäten in den Fachbereichen, darunter die 2020 mit dem Franziska-Braun-Preis prämierten „**Konsekutiven-Schülerinnen-Projektstage**“ [↗](#) am Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik. Von zentraler Seite aus wurde eine Koordinationsstelle für Schülerinnenangebote in der Zentralen Studienberatung und -orientierung (ZSB) verankert. Die Angebote für Schülerinnen und Studentinnen sind breit gefächert und zielen insbesondere auf die Verknüpfung von Gleichstellungsthemen mit MINT, Interkulturalität und berufliche und wissenschaftliche Karriereentwicklung.

Schülerinnen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) gewinnen

Neben der expliziten Ansprache von Schülerinnen durch den Girls'Day oder die Website „**Kann ich MINT?**“ [↗](#) werden Schülerinnen gezielt im Rahmen zentraler Angebote wie z.B. im Schüler*innen Mentoring, beim TU Day, bei den Students@School, Blog & Social Media Kanal der studentsofTUDarmstadt sowie beim Podcast fuTUre students, angesprochen. Ziele sind, Stereotype aufzubrechen sowie das Interesse von Schülerinnen zu bestärken, ein MINT-Fach zu studieren und ihre Entscheidung durch die Wahl der Leistungskurse entsprechend zu festigen.

Big Sister [↗](#)

MINT-Studentinnen mit Migrationshintergrund oder aus dem Ausland

Für diese Zielgruppe wurde ein bedarfsorientiertes Mentoring- und Networking-Angebot etabliert. Jährlich werden rund zwanzig Studentinnen bei der Studienorganisation und dem Ankommen an der TU Darmstadt von einer studentischen Mentorin individuell unterstützt, flankiert von verschiedenen Workshop-Angeboten und regelmäßigen Gruppentreffen. Mentees und Mentorinnen stärken ihre interkulturelle Kompetenz und reflektieren ihre Erfahrungen zum Thema Gender und Migration.

ProCareer.MINT [↗](#)

Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften

Zur Karriereentwicklung von Frauen im MINT-Bereich beteiligt sich die TU Darmstadt am hessenweiten Verbundprojekt Mentoring Hessen. Die Förderlinie ProCareer.MINT richtet sich explizit an Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften und bietet anhand von Mentoring, Training und Networking individuelle Begleitung im Studium und beim Berufseinstieg. Jährlich können rund 30 Studentinnen der TU Darmstadt an diesem Angebot teilnehmen.

Femtec

Masterstudentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften

Die TU Darmstadt ist Mitglied bei Femtec, einem bundesweiten Netzwerk aus Unternehmen, wissenschaftlichen Institutionen und technischen Universitäten. Jährlich können rund zehn ambitionierte Masterstudentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften, die eine Fach- und Führungsposition in der Wissenschaft oder Wirtschaft anstreben, an einem studienbegleitenden Careerbuilding-Programm teilnehmen.

Promovieren – Wäre das etwas für mich?

Masterstudentinnen aller Fachrichtungen

Ingenium und das Gleichstellungsbüro bieten zusammen jährlich einen Workshop mit fundierter Beratung zu Promotionsmöglichkeiten für Studentinnen an.

3.2 Angebote für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

Nach der Promotion besteht ein erhöhtes Risiko, dass talentierte Frauen aus der Wissenschaft aussteigen. Die Unterrepräsentanz von Professorinnen und Frauen in Leitungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verdeutlicht, dass Wissenschaftlerinnen nach wie vor strukturelle und kulturelle Benachteiligungen erfahren. Die TU Darmstadt steht für eine ausdifferenzierte und hochkarätige Nachwuchsförderung. Bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden die Prinzipien der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Qualifikation berücksichtigt. Nachwuchswissenschaftler*innen werden insbesondere in denjenigen Fächern gefördert, in denen sie im Vergleich mit dem Anteil an Frauen bzw. an Männern in der vorherigen Qualifikationsphase unterrepräsentiert sind. Ziel ist es, die Geschlechterverhältnisse über die Qualifikationsphasen stabil zu halten. Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familie werden unterstützt und bei der zeitlichen Gestaltung einer Promotion oder einer Postdoc-Phase wird auf die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben geachtet⁴.

Es bestehen vielfältige Angebote für die verschiedenen Zielgruppen wie beispielsweise die Ingenium Qualifikations- und Vernetzungsprogramme, Karriereberatung und spezielle Postdoc-Förderinstrumente (u.a. Athene Young Investigator, Preis der Adolf-Messer-Stiftung,

⁴ Leitlinien für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Ingenium - Young Researchers at TU Darmstadt 2019

Forschungsmentoring, Postdoc Career Programmes). Ingenium – Young Researchers at TU Darmstadt ist die Dachorganisation zur Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Zusammenwirken mit den Fachbereichen, Graduiertenschulen und Graduiertenkollegs. Gleichstellungsperspektiven werden durch enge Kooperationen des Gleichstellungsbüros mit Ingenium eingebracht und weiterentwickelt. Gemeinsames Ziel ist die Etablierung von professionellen Karriereentwicklungsangeboten.

ProCareer.Doc, ProAcademia, ProProfessur

Mentoring, Training und Networking für Wissenschaftlerinnen

Mentoring Hessen ist ein Verbundprojekt der hessischen Hochschulen und bietet durch seine verschiedenen Förderlinien passgenaue Mentoring-, Training- und Networking-Formate zur individuellen und praxisbezogenen Karriereentwicklung für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Assistenzprofessorinnen an. Jährlich nehmen rund 30 Wissenschaftlerinnen der TU Darmstadt als Mentee an den Angeboten von Mentoring Hessen teil.

Coaching

Akademische Karriereplanung für Post(-)Doktorandinnen

Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen, die eine Professur und Führungsposition in der Wissenschaft anstreben, auf ihrem Karriereweg zu stärken. Häufige Themen sind die fachliche und persönliche Posi-

tionierung in Arbeits- und Forschungsbereichen, in denen Frauen extrem unterrepräsentiert sind.

Wiedereinstiegsstipendien

Für Postdoktorandinnen nach Betreuungszeiten

Wissenschaftlerinnen, die aufgrund von Betreuungszeiten ihre Forschung ausgesetzt haben und die in die Wissenschaft zurückkehren, erhalten die Gelegenheit, eine eigene Antragsstellung und Stelleneinwerbung vorzubereiten. Das 10-monatige Stipendium ermöglicht die Vorbereitung des Verbleibs bzw. Wiedereinstiegs in Forschung und Lehre und eröffnet flexible Handlungsspielräume anhand finanzieller Überbrückungsmöglichkeiten.

Teilfinanzierte Stellen für Postdoktorandinnen






Insbesondere Frauen in der Postdoc-Phase werden bei der Erstellung ihrer Habilitation bzw. beim Erreichen ihres nächsten Qualifizierungsschrittes unterstützt. Anhand der Teilfinanzierung von Landesstellen für Postdoktorandinnen werden für die Fachbereiche finanzielle Anreize geschaffen, hochqualifizierte Frauen zur Weiterqualifikation nach der Promotion einzustellen. Die Maßnahme priorisiert Fachbereiche mit besonders niedrigem Professorinnenanteil.

III. Angebote für weibliche Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich

In der Statusgruppe der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen sind an der TU Darmstadt zwei Beschäftigtengruppen mit sehr unterschiedlichen Frauenanteilen zusammengefasst: technische und nicht-technische Beschäftigte, wobei letztere tendenziell einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen. Sie bringen sich vielfältig in die Universität ein, teilweise in bestimmten Funktionen und Ämtern (Personalrat, Gremienvertretung, Dezentrale Gleichstellungsbeauf-

tragte etc.). Sie kennen die Prozesse und Strukturen in ihren Arbeitsbereichen und sind wichtige Multiplikatorinnen und Schnittstellen, die einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung von Chancengleichheit leisten.



Es gibt diverse Entwicklungsmaßnahmen zur Potenzialförderung, Stärkung und Sichtbarkeit, die sich gezielt an alle weiblichen Beschäftigten insbesondere im wissenschaftsstützenden Bereich richten. Die Personal- und Organisationsentwicklung ist eine wichtige Kooperationspartnerin bei der Durchführung und Umsetzung dieser Angebote.


Frauenprogramm 	Frauen-vollversammlung 	Netzwerk Frauen führen 	Frauenfördermittel 	Beratung 
<ul style="list-style-type: none"> interne Weiterbildungen für alle weiblichen Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> 1x pro Jahr zentral für alle weiblichen Beschäftigten zusätzlich dezentral in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> Vernetzung weiblicher Führungskräfte aus Verwaltung und Wissenschaft 	<ul style="list-style-type: none"> Finanzierung der strukturellen Förderung von Frauen aller Statusgruppen Sensibilisierung für alle Geschlechter 	<ul style="list-style-type: none"> Beratung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro Kollegiale Beratung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

IV. Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Lebensbereichen


Gelungene Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Lebensbereichen bedeutet eine Steigerung der individuellen Lebensqualität, mit dem Ziel, Motivation und Zufriedenheit zu stärken. Neben den Gleichstellungszielen ist die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie eine lebensphasengerechte Arbeitsorganisation ein wichtiges Anliegen der TU Darmstadt. Auch wenn nach wie vor der Karriereverlauf von Frauen häufig durch eine Familiengründung beeinflusst wird, sind nach dem Selbstverständnis der TU Darmstadt Familie und Vereinbarkeit keine ausschließlichen Frauenthemen. Die chancengleiche Teilnahme von Frauen am Berufsleben und die Angleichung von Karrierechancen erfordern eine gleichwertige Verteilung von Familienpflichten zwischen Frauen und Männern. Trotzdem kann es sinnvoll sein, Frauen in bestimmten Lebensphasen zusätzliche Angebote zur Entwicklung ihrer Karriere anzubieten.


Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die TU Darmstadt hat bereits die sechste Zertifizierung der berufundfamilie Service GmbH zur familiengerechten Hochschule erfolgreich durchlaufen und ist seit 2018 Gründungsmitglied des bundesweiten Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule e.V.“. Zur Umsetzung dieses Anspruchs hat das Präsidium die **Servicestelle Familie**  etabliert, die ihre Angebote an Studierende und Mitarbeitende der TU adressiert und diese bei der Organisation von Karriere und Familienpflichten unterstützt. Im Zentrum der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht ein umfassendes **Regelbetreuungsangebot**  für Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren, ergänzt durch ein flexibles Betreuungsangebot für alle Altersgruppen, das unterschiedliche Zeiten abdeckt und auch in Ferienzeiten oder ad hoc-Situationen sowie Tagungen in Anspruch genommen werden kann.



Der **Prof. Sorin Huss Fonds**  unterstützt Studierende und Promovierende der TU Darmstadt bei der Finanzierung der Kinderbetreuung, insbesondere in finanziell kritischen Situationen.

Im Rahmen von Schulungs-, Coaching- und Beratungsangeboten werden eine Vielzahl von Lebensaspekten von Studierenden und Beschäftigten thematisiert, u.a.: Karrierewege mit Kind, Zeitmanagement, Vereinbarkeit, Familie, Stress, Beruf und älter werden.

In der Praxis erschweren befristete Arbeitsverhältnisse, unregelmäßige Arbeitszeiten, eine erwartete Mobilität und wechselnde Arbeitsorte die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn mit familiärer Verantwortung. Um einen Nachteilsausgleich für Wissenschaftler*innen mit familiären Verpflichtungen oder körperlichen Beeinträchtigungen zu etablieren, haben das Gleichstellungsbüro, Ingenium und die Servicestelle Familie in einer gemeinsamen Kooperation den **Equality Grant**  initiiert. Im Kontext forschungsrelevanter Aktivitäten im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterentwicklung können Zuschüsse für Betreuungszeiten/-kosten beantragt werden.

Die strategischen Maßnahmen zur Vereinbarkeit sind nicht nur auf Personen mit Kindern fokussiert, sondern richten sich an alle Universitätsmitglieder, die eine Betreuungsverantwortung für andere Menschen, z.B. pflegebedürftige Angehörige haben. Mehrere Angebote sollen Beschäftigte und Studierende unterstützen, die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu übernehmen. Ein betrieblicher **Pflege Guide**  steht als erste Anlaufstelle zur Verfügung, genauso wie jährliche Seminarzyklen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf/ Studium.

Organisations- und Arbeitskultur

Flexible Arbeitszeitmodelle und die umfassende Ermöglichung von mobilem Arbeiten bieten Handlungsspielräume für individuelle private Ausgangssituationen. Die TU Darmstadt legt Wert auf familienfreundliche Arbeits- und Meeting-/Gremienzeiten. Dies wird ergänzt durch die breite Angebotspalette der **Personal- und Organisationsentwicklung (POE)** , die sich grundlegend mit der Kultur des Miteinanders auseinandersetzt und Kompetenzen und Potenziale aller Beschäftigten fördert. Die in einem partizipativen Prozess entwickelten **Führungsleitlinien**  sind handlungsleitend für die Führungskräfte der TU Darmstadt. Sie begreifen Diversität als Chance, um Geschlechtergerechtigkeit sicherzustellen und unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen und Kulturen als Motor für Kreativität und Innovation einzusetzen. „Den Umgang auf Augenhöhe sicherstellen heißt eine gleichwertige, kooperative, diskriminierungs- und vorurteilsfreie Teamkultur zu etablieren“⁵.

Die POE bietet neben umfassenden internen Weiterbildungen, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung, Coaching für alle Beschäftigten sowie einen Dual Career Service. Dieser unterstützt die Lebenspartner*innen von neu berufenen Professor*innen beim Verwirklichen der eigenen beruflichen Ziele und Karrierewünsche im Rhein-Main-Gebiet.

⁵ Führungsleitlinien der TU Darmstadt

V. Fazit und Ausblick

Die TU Darmstadt hat in den vergangenen Jahren ein breites Portfolio im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung aufgestellt. Die Kombination aus strukturellen Maßnahmen und Individualmaßnahmen ist weiterhin notwendig, um die drei Gleichstellungsziele durchgängige Gleichstellungsorientierung (1), Steigerung des Anteils von Professorinnen (2) sowie Gewinnen von Frauen für MINT-Fächer und für wissenschaftliche Karrieren (3) voranzutreiben.

- (1) In den kommenden Jahren wird die Gleichstellungsstrategie noch intensiver mit der Organisationsstruktur und den vielfältigen Fächerkulturen verbunden. Um nachhaltig Chancengleichheit auf allen Ebenen der Universität zu verankern, werden Gleichstellungsmaßnahmen verstärkt auf ihre strukturelle und kulturelle Wirkung hinterfragt. Grundannahme ist, dass sich langfristige Effekte in diesen Bereichen positiv auf die Rahmenbedingungen von Frauen in der Wissenschaft auswirken. Aufgrund der Unterrepräsentanz von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in der Mehrheit der Fachbereiche liegt der Fokus weiterhin auf Gender-Perspektiven, wenngleich im Sinne der Intersektionalität Vielfaltsaspekte berücksichtigt werden. Das Professorinnenprogramm III ermöglicht die Umsetzung von gleichstellungsfördernden Projekten in den Fachbereichen, die sich explizit auf die entsprechende Fachkultur beziehen.
- (2) Die Fokussierung auf strukturelle Aspekte in Berufungsverfahren wird nach Möglichkeit durch eine Projektstelle im PP III finanziell gefördert. Transparente und qualitätsgesicherte Berufungsprozesse sind eine wichtige Voraussetzung für gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren, die nachhaltig den Frauenanteil an den Professuren steigern. Die Stärkung von Bias-Awareness ist dabei ebenso wichtig wie die Festbeschreibung von Standards in Leitfäden und eine Debatte über die Gewichtung von Auswahlkriterien, Potenzial und über den Zuschnitt bzw. die grundlegende Neuausrichtung von Professuren.
- (3) Gezielte Frauenförderung kann eine Angleichung der Chancen auf eine akademische und berufliche Karriere unterstützen. Mit Blick auf die Förderung von wissenschaftlichen Karrieren bietet die Verknüpfung von inhaltlichen Schwerpunktsetzungen im Bereich Gender-Diversity und MINT für die TU Darmstadt noch nicht ausgeschöpfte Potenziale. Die Finanzierung von Open-Topic-Ausschreibungen mit Gender-MINT-Bezug zur Förderung von Qualifizierungsstellen oder die Verbindung von Gastprofessuren mit Gender-MINT-Aspekten bieten weitere Handlungsansätze für die kommenden Jahre. Darüber hinaus ist es Aufgabe von Gleichstellungsarbeit, vermeintliche Normen von akademischen Karriereverläufen zu hinterfragen und darin inhärente Geschlechteraspekte aufzudecken, z.B. bei der

Gewichtung von Publikationen oder der „Notwendigkeit“ von Auslandsaufenthalten während Familiengründungsphasen. Der Ausstieg von exzellenten Frauen aus der Wissenschaft aufgrund von Benachteiligungen ist ein nicht hinnehmbarer Potenzial- und Perspektivenverlust, der sich nachteilig auf die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit auswirken kann.

Gleichstellung bedeutet auch Organisationsentwicklung in einem Spannungsfeld aus Verfassungsauftrag, Rankings, Programmen und gesellschaftlichen Neuerungen. Wettbewerbsorientierte Logiken müssen in Einklang mit strategischen Zielsetzungen und normativ-ethischen Grundannahmen gebracht werden. Gender- und oder Diversitätsfragen eint, dass sie ungleiche Machtverteilung und daraus resultierende Inklusions- und Exklusionsmechanismen in den Blick nehmen – mit dem Ziel, diese zu verändern. Mit neuen Entwicklungen entstehen auch neue Anforderungen an Gleichstellungsarbeit, so etwa beim Thema Digitalisierung. Bei Anwender*innen und Programmierer*innen sind Awareness und Reflexionsvermögen gefordert, um beispielsweise Vorannahmen und Stereotype nicht im digitalen Raum zu reproduzieren (z.B. racial profiling, Algorithmen...).

Deutlich wird: Gleichstellung, Antidiskriminierungsarbeit und Diversität sind miteinander verbunden und können strategisch voneinander profitieren. Im Kontext der Rhein-Main-Universitäten werden – auch mit Blick auf die Exzellenzinitiative – innovative Pilot-

vorhaben umgesetzt, die aktuelle Themen aufgreifen (z.B. Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen im digitalen Raum, Auswirkungen der Corona-Pandemie, Wissenschaftskommunikation). Zudem legt die TU Darmstadt Wert auf langfristige zentrale Gleichstellungsmaßnahmen, die verschiedene Fächerkulturen in den Blick nehmen und fachspezifische dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen, die in der Autonomie und Gestaltungsfreiheit der Fachbereiche liegen.

Herausgeberin:
Die Präsidentin der Technischen Universität Darmstadt
Prof.:in Dr. Tanja Brühl
Karolinenplatz 5
64289 Darmstadt
www.tu-darmstadt.de

Redaktion: Gleichstellungsbüro
Titelbild: Katrin Binner
Design: Helga Jordan, www.allesschoenundgut.com

Verabschiedet vom Präsidium der TU Darmstadt am 04.11.2021 und vom Senat der TU Darmstadt am 15.12.2021
Stand: Februar 2022