Die Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungskonzept 2025

Fachbereich Maschinenbau der Technischen Universität Darmstadt

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

MASCHINENBAU
We engineer future

Inhaltsverzeichnis

1 Präambel 3
2 Einleitung 4
2.1 Übergeordnete Ziele der Gleichstellungsarbeit 4
2.2 Statistische Daten des Fachbereichs 4
3 Maßnahmen 5
3.1 Empowerment, Mentoring und Karriereplanung 5
3.2 Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung 7
3.3 Kommunikation 8
3.4 Öffentlichkeitsarbeit 9
3.5 Gremienarbeit und Lehrveranstaltung 11
3.6 Intersektionalität 12
3.7 Soziales: Familie, Pflege und Gesundheit 12
3.8 Studienorientierung 14
4 **Grundlagen der Gleichstellungsarbeit** 15
5 Unterschriften 17

Anhang: Übersicht Gleichstellungsmaßnahmen 18

1 Präambel

Das vorliegende Konzept wurde auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert durch Gesetz vom 01.01.2016, und des Gleichstellungskonzepts der TU Darmstadt erstellt und schreibt die Strategie der TU Darmstadt zur Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung auf Fachbereichsebene fort.

Daher sind die in diesem Konzept formulierten Maßnahmen an dem Ziel ausgerichtet, Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen. Der Fachbereich will außerdem den Begriff Gleichstellung weiter fassen und auch seine Ziele und Maßnahmen unter Aspekten der Diversität beschreiben. Der Fachbereich Maschinenbau versteht unter Diversität den bewussten Umgang mit der Vielfalt in der Gesellschaft und besonders mit der Vielfalt bei den Hochschulangehörigen der TU Darmstadt. Er ist bestrebt, den Abbau von Diskriminierung und die Schaffung von Chancengleichheit mit Blick auf Alter, Geschlecht, Ethnizität, Religion, Weltanschauung, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und physische und psychische Verfassung als Dimensionen von Diversität zu fördern.

Dieses Konzept stellt eine Selbstverpflichtung dar. Es wurde im Fachbereichsrat am 17.06.2025 verabschiedet und wird alle zwei Jahre aktualisiert.

Die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der im Konzept genannten Maßnahmen liegt bei allen Mitgliedern des Fachbereichs, insbesondere bei Führungskräften. Die Aufsicht über die Umsetzung obliegt dem Dekanat. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützten und beraten das Dekanat bei der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie des Fachbereichs.

Historie:

1. Version, 2011
2. Version, 2015
3. Version, 2019
4. Version, 2022
5. Version 2025 (diese Version)

2 Einleitung

Zur strategischen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich Maschinenbau fand am 14. November 2024 eine Strategieklausur mit Vertreter:innen verschiedener Interessensgruppen des Fachbereichs statt. Dabei wurden geeignete Maßnahmen entwickelt. Ergänzend fand am 20. Mai 2025 eine Frauenvollversammlung statt, bei der das Konzept vorgestellt wurde und weitere Ideen eingebracht wurden. Die Ergebnisse dieser Prozesse werden in den folgenden Kapiteln dargestellt und sollen richtungsweisend für die Gleichstellungsarbeit der nächsten zwei Jahre sein.

2.1 Übergeordnete Ziele der Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich Maschinenbau soll strukturelle Benachteiligungen abbauen, Chancengleichheit fördern und ein diskriminierungssensibles Arbeits- und Lernumfeld schaffen. Dabei stehen insbesondere die Herausforderungen im Fokus, denen Frauen in MINT-Studiengängen und -Berufen begegnen.

Ziel 1: *Den Anteil weiblicher Studierender und Professorinnen im Fachbereich Maschinenbau erhöhen.*

Ziel 2*: Frauen im Maschinenbau bestärken und durch Empowerment-Maßnahmen gezielt fördern.*

Ziel 3: *Personen mit Sorgeverantwortung entlasten und Vereinbarkeit mit Studium bzw. Arbeit fördern*

Ziel 4: *Diskriminierung und sexuelle Belästigung sichtbar machen und wirksam bekämpfen.*

Mit den im Folgenden beschriebenen Maßnahmen sollen die Bedingungen für Frauen im Fachbereich in allen Statusgruppen verbessert werden. Darüber hinaus stellt sich der Fachbereich der Aufgabe, das Image des Fachs Maschinenbau als Männerdomäne aufzubrechen und Frauen für eine Karriere in diesem Fach zu ermutigen.

Der Gender Care Gap stellt einen strukturellen Nachteil dar, da Frauen nach wie vor den Großteil unbezahlter Sorgearbeit leisten. Dies führt zu Nachteilen in der wissenschaftlichen Karriere, insbesondere zwischen 25 und 40 Jahren. Familienfreundliche Strukturen und flexible Arbeitsmodelle sind notwendig, um diese Diskrepanz zu verringern.

Diskriminierung und sexuelle Belästigung sind auch im Hochschulkontext weiterhin ernste, meist unsichtbare Probleme. 13 % der Frauen berichteten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in Hochschulen liegt der Anteil sogar bei 50 %.[1] Prävention, Meldemöglichkeiten und Aufklärung sollen eine Kultur des Hinschauens und Handelns schaffen.

2.2 Statistische Daten des Fachbereichs

	Anteil Frauen	
Professorinnen	7,7%	Personalstand 01.02.2025
WiMis	15,8%	Personalstand 01.02.2025
ATMs	45,8%	Personalstand 01.02.2025
Studierende (Bachelor)	15,4%	WiSe 2024/2025
Absolventinnen (Bachelor)	11,2%	2024
Studierende (Master)	12,9%	WiSe 2024/2025
Absolventinnen (Master)	11,8%	2024

Quelle: Referat IC, Datenset für Monitoring des Fachbereichs

[1] https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_sex_Belaestig_im_Hochschulkontext.html

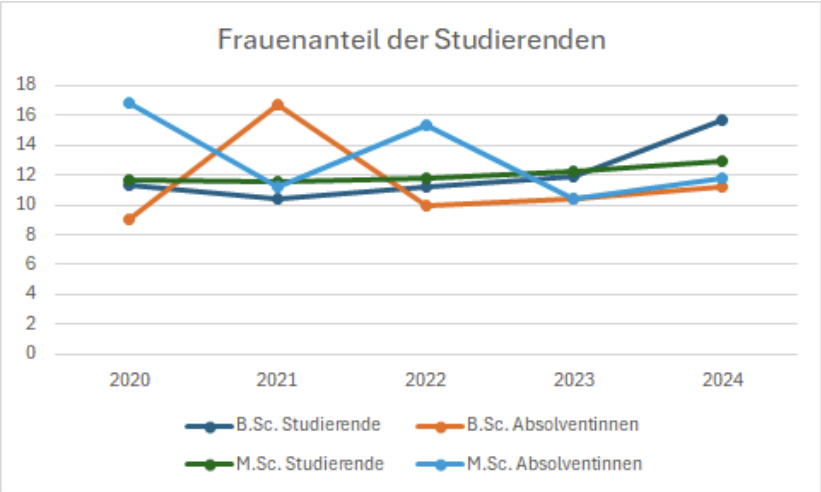

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils der Studierenden im Fachbereich Maschinenbau
Quelle: Referat IC, Datenset für Monitoring des Fachbereichs

Im Fachbereich Maschinenbau sind Frauen in allen Statusgruppen noch immer unterrepräsentiert. Eine „Leaky Pipeline“ ist bis zur Ebene der WiMis nicht erkennbar, jedoch ist es bislang trotz verstärkter Maßnahmen zur Rekrutierung von Professorinnen noch nicht gelungen, den Frauenanteil im Professorium zu erhöhen.

Bei den Studierenden ist zu beobachten, dass der Frauenanteil im Bachelor ansteigt. Hierzu leistet insbesondere der neue Bachelorstudiengang Biomaterials Engineering einen Beitrag.

3 Maßnahmen

Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts wurden den Kategorien „Empowerment, Mentoring und Karriereplanung“, „Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung“, „Kommunikation“, „Öffentlichkeitsarbeit“, „Gremienarbeit und Lehre“, „Intersektionalität“, „Soziales: Familie, Pflege und Gesundheit“ zugeordnet. Bereits etablierte Maßnahmen werden fortgeführt und durch neue Maßnahmen ergänzt. Insbesondere bei neuen Formaten ist es wichtig, die Wirksamkeit zu evaluieren.

3.1 Empowerment, Mentoring und Karriereplanung

1. Powerbar – Karriere nach dem Abschluss

Ziel: Studentinnen einen Überblick über Karrieremöglichkeiten geben, Ermutigung zu ambitionierten Karrierewegen

Bei diesem Format, das 2023 erstmals veranstaltet wurde, haben Studentinnen die Möglichkeit, in einen persönlichen Austausch mit Wissenschaftler:innen und Professor:innen des Fachbereichs zu treten. Die Teilnehmerinnen erhalten direkte Einblick in die Forschung und können sich über konkrete Promotionsmöglichkeiten informieren. Die Powerbar soll alle zwei Jahre stattfinden, um allen Masterstudentinnen die Möglichkeit zur Teilnahme zu geben.

Ein vergleichbares Format mit dem Fokus auf Industriekarrieren könnte angeboten werden, bei dem Industrievertreterinnen als Gesprächspartnerinnen eingeladen werden.

2. Kaminabend – Karriere nach der Promotion

Ziel: Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen einen Überblick ihrer Karrieremöglichkeiten geben, Ermutigung zu ambitionierten Karrierewegen

In einem Kaminabend berichten Professorinnen des Fachbereichs über ihren individuellen Karriereweg, und beantworten Fragen des Publikums. Mit diesem sehr persönlichen Format, das 2021 das erste Mal stattfand, bekommen junge Wissenschaftlerinnen einen Eindruck vom Weg zur Professur und Einblicke, welche Hürden insbesondere für Frauen in Männerdomänen vorkommen können.

Die Referentinnen sollten amtierende Professorinnen des Maschinenbaus sein, ggf. auch von anderen Universitäten. Auch weibliche Führungskräfte aus der Industrie kommen als Referentinnen in Frage. Der Kaminabend soll alle drei Jahre stattfinden, sodass alle Doktorandinnen die Möglichkeit erhalten, während ihrer Promotion an der Veranstaltung teilzunehmen.

3. PriMa Mentoring Program

Ziel: Erhöhung der Anzahl an Bewerber:innen in Berufungsverfahren

Das PriMa-Programm unterstützt seit 2022 wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur im Maschinenbau und richtet sich an Interessierte aller Geschlechter, mit besonderem Fokus auf die Förderung geeigneter Frauen. Ziel ist es, das Karriereziel Professur sichtbarer zu machen und eine gezielte Betreuung durch Professor:innen des Fachbereichs 16 anzubieten. Die Betreuung erfolgt vor allem während der Industrie- oder PostDoc-Zeit, kann aber bereits in der Promotionsphase beginnen.

Das Mentoring dient der Weiterentwicklung der Fachkompetenz und der persönlichen Profilbildung, dazu sind jeweils eine fachnahe Professor:in für Forschung und Promotion sowie eine weitere Mentor:in involviert. Das Programm unterstützt die Teilnehmenden darüberhinaus gezielt beim Aufbau eines professionellen Netzwerks.

Mehr Informationen zum PriMa-Programm[2] finden sich auf der Homepage. Der verantwortliche Professor des Fachbereichs 16 für dieses Programm ist Prof. Dr.-Ing. habil. Christian Mittelstedt, der von einer Person aus dem AK Gleichstellung fortlaufend unterstützt wird.

4. Empowerment Workshops

Ziel: Empowerment, Stärkung der eigenen Position in einer Männerdomäne

Mithilfe des Workshop-Programms sollen Frauen darin bestärkt werden, selbstsicher und professionell im Berufsumfeld zu agieren.

Englischkurs für ATMs: Jedes Semester wird ein fortlaufender Englischkurs für administrative und technische Mitarbeitende des Fachbereichs 16 bereitgestellt.

Gehaltsverhandlungsworkshop: Um Frauen gegen den noch immer vorhandenen Gender Pay Gap zu wappnen, soll ein Workshop zum Thema Gehaltsverhandlung angeboten werden. Themen sind fachspezifische Einstiegsgehälter und Verhandlungsstrategien. Für Promovierende und Post-Docs wird ein solcher Workshop im Ingenium-Programm bereits angeboten. Ergänzend dazu soll das Fachbereichsangebot sich daher gezielt an Studentinnen richten.

[2] https://www.maschinenbau.tu-darmstadt.de/forschen/wissenschaftliche_mitarbeiter_mb/index.de.jsp

5. Vernetzung und Weiterbildung der Administrativen Mitarbeitenden

Der AK ATM hat ein regelmäßiges Netzwerktreffen der ATM-Mitarbeitenden des Fachbereichs etabliert. Ziel ist es, die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch innerhalb des Fachbereichs und mit der Verwaltung zu fördern, Informationsbedarfe zu ermitteln und gezielt Expert:innenwissen weiterzugeben.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Maßnahmen sollen Angebote auf TU-Ebene und darüber hinaus durch die Informationskanäle des Fachbereichs stärker beworben werden, um auf diese Weise mehr Frauen darauf aufmerksam zu machen.

3.2 Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Der Fachbereich verfolgt eine Nulltoleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung und jeglicher Form von Diskriminierung und setzt zugleich auf präventive Maßnahmen, um ein respektvolles und sicheres Umfeld für alle zu gewährleisten.

1.Positionierung und Aufklärung

Ziel: Aufklärung und Klarheit über angemessenes Verhalten, Sicherheit für Minderheiten

Der Fachbereich setzt sich aktiv gegen jede Form der Diskriminierung ein. Das Dekanat sorgt dafür, dass die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe“ und die „Richtlinie gegen Diskriminierung“ allen Fachbereichsmitgliedern bekannt sind.

Neue Maßnahmen

2.Code of Conduct

Ziel: Aufklärung und Klarheit über angemessenes Verhalten, Sicherheit für Minderheiten

Der Code of Coduct soll Rahmenbedingungen regeln und Werte definieren, die für das Miteinander im Fachbereich 16 wesentlich sind. Es stellt einen verbindlichen Verhaltenskodex dar, der ein respektvolles Miteinander gewährleistet, rechtliche Rahmenbedingungen klärt und den Fachbereichsangehörigen Sicherheit und Vertrauen für eine inklusive Lehr- und Lernatmosphäre gibt.

3. „Achtsam starten“: Diskriminierung und sexuelle Belästigung im Studium

Ziel: Aufklärung und Klarheit über angemessenes Verhalten

Zur Ergänzung der Maßnahme 3.2.1. soll zu Beginn des Wintersemesters in je einer Pflichtveranstaltung des 1., 3. und 5. Bachelorsemester sowie des 1. Mastersemesters die Fragen „Wo fängt Diskriminierung an?“, „Wo fängt sexuelle Belästigung an?“ sowie „Wohin kann ich mich als Betroffene:r wenden?“ und „Welche Konsequenzen sind zu erwarten?“ angesprochen werden. Die Gleichstellungsbeauftragten stellen dazu entsprechende Folien zur Verfügung, welche Informationen der „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe“, der „Richtlinie gegen Diskriminierung“, des Code of Conducts des Fachbereichs sowie der Leitfaden zur Kommunikation des Fachbereichs zusammenfasst.

4. ‚AnsprechBar': Anonyme Meldestelle

Ziel: Transparenz von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Im Sinne einer offenen und diskriminierungssensiblen Fachbereichskultur richtet der Fachbereich einen anonymen Online-Meldebereich ein. Über diesen können Betroffene anonym angeben, wenn sie Diskriminierung oder sexuelle Belästigung erfahren haben. Ziel ist es, bislang unsichtbare Vorfälle sichtbar zu machen und die Dunkelziffer zu verringern. Die eingegangenen Meldungen werden einmal jährlich anonymisiert ausgewertet und dem Fachbereichsrat zur Information und weiteren Sensibilisierung vorgelegt.

5. Awarenessteam

Ziel: Unterstützung der Betroffenen bei Diskriminierung und sexueller Belästigung

Bei fachgebietsübergreifenden Veranstaltungen ist ein Awareness-Team zu benennen, das bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und übergriffigem Verhalten Unterstützung bietet. Diese sind mit der „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe", der „Richtlinie gegen Diskriminierung" vertraut und beraten Betroffene über das weitere Vorgehen. Das Team soll auf der Veranstaltung öffentlich bekannt gemacht werden, z.B. in Form eines Aushangs, und erreichbar sein. Mögliche Veranstaltungen sind unter anderem: Orientierungswoche, Fachschaftspartys, Engineer Your Future Day und Projektmodule wie PDP, emb und CAD Tutorial. Bei größeren Veranstaltungen der Fachgebiete sind diese angehalten, selbstständig ein Awareness-Team für die Veranstaltung zusammenzustellen.

3.3 Kommunikation

Die Kommunikation und Außendarstellung ist essenziell für den Erfolg der Gleichstellungsarbeit. Zur Kommunikation sollen folgende Mittel genutzt werden:

- Maschinenbauer-Forum Darmstadt: Dieses soll vorzugsweise für die Kommunikation mit Studierenden verwendet werden
- Social Media: Für einzelne Kampagnen und Erfolge sollen die Social Media Kanäle wie Instagram oder LinkedIn des Fachbereichs in adäquater Weise genutzt werden.

1. Multiplikator:innen in die Fachgebiete

Ziel: Kommunikation in die einzelnen Fachgebiete

In jedem Fachgebiet soll eine Multiplikator:in benannt werden, die die Kommunikation mit den Fachgebieten unterstützt, und sich für die Belange der Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung in ihrem Bereich einsetzt. Eine Ansprechperson vor Ort kennt die besonderen Umstände und Bedürfnisse des Fachgebiets und kann so dem Gleichstellungsteam helfen, zielgerichtet zu informieren und zu handeln.

Neue Maßnahmen

2. Verteilerliste

Ziel: Transparenz und Kommunikation von Maßnahmen

Verteilerliste ‚EmpowerHer@lists.tu-darmstadt.de': Die Mailingliste kann abonniert werden. Über diese Liste wird das Gleichstellungsteam Aktivitäten und Angebote zum Thema Gleichstellung im Fachbereich bekanntmachen.

Zum Abo: https://lists.tu-darmstadt.de/mailman/listinfo/empowerher

3. Vernetzungstreffen

Ziel: Informationsaustausch und fachgebietsübergreifende Unterstützung

Bei einem informellen Mittagessen in der Mensa einmal im Monat besteht die Gelegenheit zur Vernetzung und zum Austausch, außerdem wird so ein fachübergreifendes Netzwerk im Fachbereich gefördert, um so Zusammenarbeit und Kooperationsprojekte zu fördern. Eingeladen sind nicht nur weibliche Mitarbeitende, sondern alle Interessierten, die sich mit dem Thema ‚Chancengleichheit' auseinandersetzen möchten.

4. Feedback und Ideensammlung

Ziel: Mitglieder des Fachbereichs gezielt fördern

Wichtig ist, einerseits die Wirksamkeit von Maßnahmen zu überprüfen, andererseits Bedarfe für weitere Angebote zu ermitteln. Dazu soll von den Zielgruppen im Fachbereich Feedback eingeholt werden wie etwa zu den Fragen: „Wie nehme ich Gleichstellung im Fachbereich wahr?", „Welche Maßnahmen halte ich für sinnvoll?", „An welchen Maßnahmen würde ich gerne teilnehmen?" sowie „Welche weiteren Maßnahmen erscheinen mir notwendig?". Denkbar ist auch, diese Fragen in zukünftige Mitarbeiter:innenbefragungen und Studierendenbefragungen zu integrieren.

3.4 Öffentlichkeitsarbeit

Damit Erfolge und Maßnahmen auch bei den einzelnen Zielgruppen ankommen, wird eine angemessene Öffentlichkeitsarbeit benötigt. Das übergeordnete Ziel ist es, die Gleichstellungsarbeit bekannt zu machen, Informationen für Seminare, Maßnahmen und neue Regelungen zu teilen und weitere Menschen für das Thema Gleichstellung zu gewinnen. Neben der Kommunikation nach innen soll die Außendarstellung verbessert werden.

1. Vorstellung der Gleichstellungsarbeit in der Orientierungswoche für Studienanfänger:innen

Im Rahmen jeder Orientierungsveranstaltung (OE) informiert die Fachschaft Maschinenbau in geeigneter Form über die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich 16.

Dabei werden unter anderem gleichstellungsrelevante Fördermöglichkeiten vorgestellt, das dezentrale Gleichstellungsteam präsentiert sowie die Möglichkeit zur aktiven Mitarbeit im Arbeitskreis Gleichstellung aufgezeigt.

2.Website

Der Arbeitskreis Gleichstellung gestaltet in Zusammenarbeit mit der Referentin für Kommunikation und Marketing die Webseite „Gleichstellung im Maschinenbau“. Diese ist ein fester Bestandteil der Homepage des Fachbereichs. Diese Seiten sollen kontinuierlich verbessert und aktualisiert werden. Ziel ist es, die Seite als zentrale Informationsquelle zu etablieren, die einen umfassenden Überblick über die Angebote für alle Angehörigen des Fachbereichs bietet.

3. Flyer

Es gibt einen Flyer mit zusammengefassten Informationen über das dezentrale Gleichstellungsteam und die Hauptaufgaben, allgemeine universitätsweite Gleichstellungsförderprogramme, und Fördermöglichkeiten im Fachbereich. Je nach Bedarf wird der Flyer in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

4. Kreativkampagnen

Um ein positives Bild zum Thema Gleichstellung zu vermitteln und neue Interessierte für das Thema zu gewinnen, sollen kreative Kampagnen entwickelt werden, die das Thema Gleichstellung auf eine positive Weise beleuchten und Interesse wecken.

5. Engineer your future day

Der *Engineer Your Future Day* ist eine zentrale Veranstaltung des Fachbereichs und bietet eine ideale Plattform, um Gleichstellungsthemen sichtbar zu machen. Der Tag soll genutzt werden, um über die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich zu informieren. Im Fokus stehen dabei die Sichtbarkeit von Frauen im Maschinenbau, das Aufbrechen von Rollenbildern sowie die Vorstellung bestehender Frauennetzwerke.

6. Role Models sichtbar machen

Um Frauen im Maschinenbau stärker sichtbar zu machen, sollen gezielt Role Models vorgestellt werden – auf den Social-Media-Kanälen des Fachbereichs sowie weiteren Formaten. Diese Vorbilder können unterschiedliche Karrierewege und Perspektiven aufzeigen und so zur Motivation und Identifikation beitragen. Professor:innen und Mitarbeitende sind ausdrücklich eingeladen, geeignete Kandidat:innen vorzuschlagen. Ziel ist es, insbesondere junge Frauen für den Maschinenbau zu begeistern und bestehende Barrieren durch authentische Geschichten abzubauen.

Eine besondere Rolle bei der Ansprache von Schülerinnen spielen die Lehrkräfte, hier insbesondere Lehrerinnen. Daher soll ein besonderes Augenmerk auf diese Personengruppe gelegt werden, um sie als Multiplikatorinnen für den Fachbereich zu gewinnen.

3.5 Gremienarbeit und Lehrveranstaltung

1. Aktive Rekrutierung

Ziel: Mehr weibliche Bewerberinnen in Berufungsverfahren

Der Fachbereich verpflichtet sich, alle aktuellen Maßnahmen mit diesem Ziel weiter fortzuführen (aktive Rekrutierungsmaßnahmen, PriMa-Programm). Zusätzlich findet durch das Dekanat und alle Professor:innen eine gezielte und frühzeitige Ansprache von geeigneten Kandidatinnen weit vor einer Ausschreibung statt. Dabei wird auch verstärkt international gesucht. Potenzielle Kandidatinnen sollen frühzeitig für Gastvorträge eingeladen werden.

Zur Überwindung des Gender Care Gaps sind die in der akademischen Laufbahn fest verankerten Voraussetzungen zu überdenken und anzupassen, sodass mehr Frauen die Anforderungen erfüllen können und somit die Anzahl an potenziellen Kandidatinnen erhöht werden.

2.Transparenz von Mitarbeitsmöglichkeiten der Gremienarbeit

Ziel: Arbeitslast auf mehr Personen verteilen

In Zusammenarbeit mit den Statusgruppenvertreter:innen sind Listen etabliert worden, in der sich alle eintragen können, die Interesse an der Mitarbeit in Gremien und Berufungskommissionen haben. Ziel ist es, mehr Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen und so die Schultern einzelner zu entlasten.

Neue Maßnahmen

3. Uhrzeit von Gremiensitzungen

Ziel: Familienfreundliche Gremienarbeit am Fachbereich

Der Fachbereich setzt sich dafür ein, die Teilnahme an Gremien für alle Mitglieder möglichst barrierefrei zu gestalten. Dies gilt insbesondere auch für Personen mit familiären Betreuungspflichten. Wenn Gremienmitglieder auf die Betreuung ihrer Kinder angewiesen sind, soll die Terminierung der Sitzungen unter Berücksichtigung ihrer zeitlichen Einschränkungen abgestimmt werden. Dies gilt es in den einzelnen Gremien zu diskutieren. Als familienfreundlicher Zeitraum gelten in der Regel Uhrzeiten zwischen 9:00 Uhr und 16:00 Uhr.

4. Transparenz von Mitarbeitsmöglichkeiten der Gremienarbeit

Ziel: Arbeitslast auf mehr Personen verteilen

In Zusammenarbeit mit den Statusgruppenvertreter:innen wird eine Liste etabliert, in der sich alle eintragen können, die Interesse an der Mitarbeit in Gremien und Berufungskommissionen haben. Ziel ist es, mehr Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen und so die Schultern einzelner zu entlasten.

5. Unconscious Bias Schulung für Mitglieder der Berufungskommission

Ziel: Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder

Der Fachbereich setzt sich aktiv einen fairen und reflektierten Auswahlprozess bei Berufungen ein. Um hier gegen unbewusste Voreingenommenheit (Unconscious Bias) zu sensibilisieren, werden alle BK-Mitglieder aufgefordert, an einer Online-Schulung teilzunehmen. Für die Vorsitzenden soll eine solche Teilnahme verpflichtend sein. Ein aktuelles Angebot wird von der zentralen Gleichstellung zur Verfügung gestellt.

(siehe auch https://www.unify.uni-heidelberg.de/de/gleichstellung/weiterbildung/online-tutorial-gender-bias-im-berufungsverfahren) (Zeitaufwand ca. 1h)

6. Gleichstellung als Lehrinhalt

Ziel: Bewusstsein für geschlechtersensible und Diversitäts-Aspekte im ingenieurwissenschaftlichen Kontext

Der Fachbereich befasst sich mit der Frage, wie Gleichstellungsthemen und Diversität systematisch in die Lehre integriert werden können. Mögliche Ansatzpunkte sind dabei die Mensch-Maschine-Interaktion, geschlechtergerechtes Design, Arbeitsplatzgestaltung sowie die Rolle von Ingenieur:innen in der Gesellschaft. Darüber hinaus sollen Gleichstellungsaspekte regelmäßig in Professor:innenrunden eingebracht und aktiv diskutiert werden, um langfristig eine stärkere Sensibilisierung in Forschung und Lehre zu fördern.

3.6 Intersektionalität

Intersektionale Diskriminierung beschreibt die Diskriminierung aufgrund sich überschneidender Kategorien, wie Geschlecht, Hautfarbe oder kulturelle Herkunft oder Nationalität. Die Diskriminierung wirkt dabei nicht aufgrund einer Kategorie. Jedoch bildet sich in Überscheidung eine neue Diskriminierungsform. Der Fachbereich Maschinenbau möchte auch im internationalen Umfeld ein attraktiver Studien- und Arbeitsort sein und daher ein inklusives Umfeld schaffen.

Neue Maßnahmen

1. Bilinguale Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation des Arbeitskreis Gleichstellung

Ziel: Aufdeckung und Vermeidung von intersektionaler Diskriminierung, Inklusion von Minderheiten im Gleichstellungsteam

Die Kommunikation zum Thema Gleichstellung soll bilingual in Deutsch und Englisch bereitgestellt werden. Der Arbeitskreis Gleichstellung bemüht sich um Teilnehmende mit Migrationshintergrund oder nichtdeutscher Herkunft und hält die Sitzung des Arbeitskreises bilingual (Englisch und Deutsch) je nach Bedarf ab.

3.7 Soziales: Familie, Pflege und Gesundheit

Die folgenden Maßnahmen zielen darauf ab, Doppelbelastungen von Frauen sichtbar zu machen und abzubauen, Erleichterung in besonderen Situationen zu schaffen und psychischen Belastungen vorzubeugen. Zugleich sollen auch Männer dazu ermutigt und darin unterstützt werden, Sorgearbeit gleichberechtigt mitzutragen.

1. KidsBox

Ziel: Familienfreundliche Arbeitskultur

Um den Arbeitsalltag mit dem Kind noch flexibler gestalten zu können, bietet der Fachbereich Maschinenbau die Möglichkeit, eine KidsBox zu leihen. Während der Eingewöhnung in der KiTa, wenn das Kind mal kränkelt oder die Betreuung ausfällt, bieten die KidsBoxen Ausstattung und Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder bis ins Grundschulalter. Die Boxen können einfach transportiert und an einem passenden Ort aufgeklappt werden. Die KidsBox kann online beim Dekanat reserviert und ausgeliehen werden. Der Fachbereich stellt sicher, dass die KidsBox in einwandfreien Zustand bleibt.

2.Nachteilsausgleich für schwangere Studierende und Promovierende

Ziel: Chancengleichheit für Schwangere in Prüfungssituationen

Der Fachbereich Maschinenbau verpflichtet sich zu einer chancengerechten Gestaltung von Prüfungs- und Promotionsverfahren. Bei Studienleistungen sowie Disputationen während einer Schwangerschaft ist von den Lehrenden ein Nachteilausgleich nach den Maßgaben der APB[3] und gemäß dem „Hinweisblatt zum Nachteilsausgleich im Rahmen von Schwangerschaft und Stillzeit“[4] zu gewährleisten. Ziel ist es, individuelle Bedürfnisse angemessen zu berücksichtigen, Belastungen zu reduzieren und einen gleichberechtigten Zugang zu akademischen Leistungen sicherzustellen, ohne Benachteiligung durch Schwangerschaft oder damit verbundene Einschränkungen.

Neue Maßnahmen

3. Kernarbeitszeit und Arbeitsflexibilität für Eltern

Ziel: Familienfreundliche Arbeitskultur

Der Fachbereich Maschinenbau setzt sich für eine familienfreundliche Arbeitskultur ein. Dazu gehört eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, die es allen Mitarbeitenden ermöglicht, ihren Arbeitsalltag an familiäre Verpflichtungen anzupassen – unabhängig vom Geschlecht. Konkret wird angestrebt, obligatorische Besprechungen in den Zeitrahmen von 9.00 bis 16:00 Uhr zu legen, um Eltern die Organisation der Kinderbetreuung zu erleichtern. Zudem soll die Möglichkeit zu hybridem Arbeiten – einschließlich hybrider Meetings – weiter ausgebaut werden. Die Maßnahmen sollen insbesondere auch Vätern mehr Freiraum bieten, ihre familiären Aufgaben wahrzunehmen und so zu einer fairen Verteilung der Care-Arbeit beitragen.

4. „Office housework“ sichtbar machen und fair verteilen

Ziel: Respektvoller Umgang, Wertschätzung und Gleichverteilung von Alltagsaufgaben

Im Arbeitsalltag übernehmen Frauen oft informelle Aufgaben wie das Ausräumen der Spülmaschine, das Organisieren von Glückwunschkarten, die Vorbereitung von Meetings oder die Pflege der Kaffeemaschine – häufig ohne Absprache, Anerkennung oder offizielle Zuständigkeit. Dieses „Office

[3] Siehe §24 der Allgemeinen Prüfungsbestimmungen:
https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dezernat_ii/ordnungen/apb.pdf

[4] https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dezernat_ii/referat_iig/anleitungen_hilfen/pruefungen_2/allgemeines/Nachteilsausgleich-Mutterschutzfrist.pdf

Housework“ ist wichtig für das Miteinander, wird jedoch selten gewürdigt oder gar gleichmäßig verteilt. Um dem entgegenzuwirken, stellt der Fachbereich den Fachgebieten eine Übersicht typischer „Office Housework“-Tätigkeiten zur Verfügung. Diese soll dabei helfen zu reflektieren, wer diese Aufgaben übernimmt, ob eine faire Verteilung vorliegt und ob eine angemessene Wertschätzung erfolgt.

5. Mental Health First Aid

Ziel: Etablieren der MHFA (mental health first aid)-Ersthelfer:innen im Fachbereich

MHFA-Ersthelfer:innen (Mental Health First Aid) übernehmen eine unterstützende Rolle bei psychischen Krisen. Sie sind darin geschult, frühzeitig Anzeichen psychischer Erkrankungen zu erkennen, betroffene Personen anzusprechen, erste Hilfe zu leisten und sie – falls nötig – an professionelle Stellen weiterzuvermitteln. Sie ersetzen keine Therapie, leisten aber wichtige niedrigschwellige Unterstützung und tragen dazu bei, Stigmatisierung abzubauen und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz oder im Studium zu fördern.

Im Fachbereich gibt es bereits Personen, die in MHFA ausgebildet sind, z.B. in der Studienberatung, aber auch in einzelnen Fachgebieten. Informationen zu diesem Programm sollen als Teil der Arbeitssicherheitsunterweisungen verbreitet werden, und Mitarbeitende sollen ermutigt werden, am MHFA-Ausbildungsprogramm teilzunehmen, um so ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen und Betroffenen frühzeitig Unterstützung leisten zu können.

3.8 Studienorientierung

Die Gewinnung von Schülerinnen für den Fachbereich Maschinenbau ist essenziell, um den Frauenanteil im Fachbereich zu erhöhen und den weiblichen Nachwuchs zu fördern.

1. Schlepptau

Die Fachschaft des Fachbereichs Maschinenbau bietet Schüler:innen die Möglichkeit bereits vor Studienbeginn in eine Maschinenbau-Vorlesung reinzuschnuppern. Das bestehende Programm soll weiter ausgebaut werden und aktiv promotet und bekannt gemacht werden. Insbesondere sollen auf Schülerinnen mehr zugegangen werden und ihnen die Möglichkeit gegeben werden, sich für das Geschlecht der:s betreuenden Studierenden (weibl., männlich, divers oder egal) zu entscheiden. Dafür soll ein online Formular bereitgestellt werden.

2. Girls Day

Alle Fachgebiete werden rechtzeitig angehalten, ein Programm für den Girls Day zu stellen. Das Mechcenter bietet zum Girls Day eine fachgebietsübergreifende Einführungsveranstaltung an, unterstützt die Fachgebiete beim organisatorischen Teil und übernimmt die zentrale Koordination.

3. Hobit und Hobit Contact

Auf der Hobit soll das Image modern aufgestellt werden. Das heutige Image von Maschinenbau ist großteils auf die Automobilindustrie fokussiert. Es wäre wünschenswert, das Image von Maschinenbau als einen interdisziplinären Studiengang der zwischen Physik, Chemie, Informatik, Mathematik bis hin in die Biologie und Wirtschaftswissenschaften auszuweiten. Es sollen aktiv die Anwendungsgebiete des

Ingenieurszweig in andere Richtungen wie Luft- und Raumfahrt, Verfahrenstechnik, Energietechnik, Medizintechnik und Patentrecht usw. aufgezeigt werden.

4. Website

Weiterhin hat eine professionelle Internet-Präsenz einen sehr weiten Wirkungskreis und kann das Interesse von Schüler:innen an einem Studium des Maschinenbaus an der TU Darmstadt wecken. Es sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden: Professionalisierung, fortlaufende Pflege und Aktualisierung der Internet-Präsenz des Fachbereichs. Bestehende Seiten sollen besser vernetzt werden, um Schüler:innen leicht den Zugang zu gewähren.

Neue Maßnahmen

5. Kunst im Maschinenbau

Viele Schülerinnen interessieren sich sowohl für künstlerisch-kreative Tätigkeiten als auch für mathematisch-technische Inhalte, ziehen aber ein ingenieurwissenschaftliches Studium nicht in Betracht. Um das Potenzial des Fachs Maschinenbau für gestalterische Tätigkeiten sichtbarer zu machen, soll ein interdisziplinäres Projekt initiiert werden, das Kunst und Maschinenbau miteinander verbindet.

Darüber hinaus sind kreative Schüler:innenprojekte, die technische Inhalte künstlerisch erfahrbar machen und ein Kunstwettbewerb in Zusammenarbeit mit Schulen geplant, um das Interesse junger Frauen am Maschinenbau zu wecken und Berührungsängste abzubauen. Die Gleichstellungbeauftragten, die DLR School Lab sowie die Referentin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit des Fachbereichs kümmern sich um ein geeignetes Format.

4 Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

1.Frauenvollversammlung

Die mindestens 2-jährlich stattfindende Frauenvollversammlung im Fachbereich dient dem Informationsaustausch zu den Themen Frauenförderung, Gleichstellung, Familien etc. und soll ebenfalls zur Vernetzung der Mitarbeiterinnen beitragen. Des Weiteren werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für zwei Jahre durch die Frauenvollversammlung gewählt.

2. Arbeitskreis Gleichstellung

Der Arbeitskreis Gleichstellung setzt sich aus Interessierten des Fachbereichs 16 zusammen. Der AK Gleichstellung trifft sich alle 2 bis 3 Monate, um über aktuelle Anliegen zum Thema Gleichstellung zu beraten.

Wenn Sie den Arbeitskreis kennenlernen oder teilnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an die Gleichstellungsbeauftragten:

gleichstellungsbeauftragte@maschinenbau.tu-darmstadt.de

3. Frauenfördermittel

Der Fachbereich erhält finanzielle Mittel für die Gleichstellungsarbeit. Davon werden zentrale Maßnahmen des Fachbereichs finanziert, es können aber auch Projekte in den Fachgebieten gefördert werden, die dazu geeignet sind, Frauen in verschiedenen Statusgruppen zu fördern.

Über die Förderung entscheidet der AK Gleichstellung. Dazu muss ein Antrag auf benötigte Fördermittel inklusive Projektbeschreibung über ein Formular eingereicht werden. Nach Abschluss der Maßnahme muss ein Bericht eingereicht werden, der veröffentlicht werden soll.

Möglich sind Projekte, die Schüler*innen, Studierenden, WiMis, ATMs oder Professor:innen adressieren. Beispiele sind ein technologieorientierter Vortrag, mit ausschließlich weiblichen Role Models, Praktika mit Schüler:innen oder Studierenden, um die TU bzw. die Fachgebiete kennenzulernen, ein Vortrag von Mitarbeiter:innen oder Studierenden zur Werbung für den Maschinenbau.

Weiterhin werden Einzelpersonen und Projekte von Einzelpersonen gefördert, sofern sie sich im Rahmen folgender Ziele befinden:

- Frauen in der Wissenschaft nachhaltig zu unterstützen;
- Netzwerkaktivitäten von Frauen zu fördern;
- die Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen, auch im internationalen Bereich, für Frauen zu verbessern; sowie
- die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu fördern.

4. Gleichstellungsdrittmittel

Bei der Beantragung von Drittmitteln soll, – sofern dies von der jeweiligen Förderorganisation ermöglicht wird – gezielt Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingeplant werden. Diese können beispielsweise für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler:innen oder zur Förderung einer diskriminierungssensiblen Arbeitsumgebung verwendet werden. Die frühzeitige Berücksichtigung solcher Bedarfe trägt zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung im Forschungsumfeld bei.

5. Workshop-Datenbank Gleichstellung

Das Gleichstellungsteam sammelt gezielt Informationen, Erfahrungen und Feedback zu gleichstellungsbezogenen Aktivitäten, sowie Erfahrungen mit Workshops, Formaten und Zielgruppen, um einerseits Best-Practise Beispiele zu zeigen, andererseits auch die Qualität und Wirksamkeit der verschiedenen Maßnahmen und Angebote zu erfassen. Diese Sammlung leistet einen wertvollen Beitrag bei der Auswahl und Planung von zukünftigen Veranstaltungen.

5 Unterschriften

Darmstadt, den 17.06.2025

Prof. Dr.-Ing. Eckhard Kirchner

Dekan des FB 16

Lisa Bauer

Gleichstellungsbeauftragte des FB 16

Dr. Anna-Katharina Krämer

Gleichstellungsbeauftragte des FB 16

Ellen Schulz

Gleichstellungsbeauftragte des FB 16

Lisa-Katharina Zeitler

Gleichstellungsbeauftragte des FB 16

Anhang: Übersicht Gleichstellungsmaßnahmen

Thema	Maßnahme	Zielgruppe						Turnus	Verantwortliche
		Schül	Stud	Wimi	Prof	ATM	Indus		
3.1 Empowerment, Mentoring und Karriereplanung	1. Powerbar		X					Alle 2 Jahre	GSB
	2. Kaminabend			X				alle 3 Jahre	GSB
	3. PriMa			X			X	Alle 2 Jahre	Prof. Mittelstedt, unterstützt von GSB
	4. Empowerment Workshops		X	X	X	X			GSB
	5. ATM-Netzwerktreffen					X		4 mal im Jahr	ATM-Netzwerk und Dekanat
3.2 Prävention sexuelle Belästigung und Diskriminierung	1. Geschlechtergerechte Außendarstellung								
	2. Code of Conduct		X	X	X	X			GSB, Kommunikationsbeauftragte
	3. „Achtsam starten“		X					jährlich	GSB, Professor:innen, Dekanat
	4. Anonyme Meldestelle		X	X	X	X			GSB, Kommunikationsbeauftragte, Dekanat
	5. Awarenessteam		X						Fachschaft, Dekanat

Thema	Maßnahme	Zielgruppe						Turnus	Verantwortliche
		Schül	Stud	Wimi	Prof	ATM	Indus		
3.3 Kommunikation	1. Multiplikatoren in FG		X	X	X	X		jährlich	GSB, Dekanat
	2. Verteilerliste		X	X	X	X			GSB, Dekanat
	3. Vernetzungstreffen		X	X	X	X		Monatlich	GSB
	4. Feedback und Ideensammlung		X	X	X	X			GSB
3.4 Öffentlichkeitsarbeit	1. Vorstellung Orientierungswoche		X					jährlich	Fachschaft
	2. Website		X	X	X	X			GSB, Kommunikationsbeauftragte
	3. Flyer		X	X	X	X		Alle 2 Jahre	GSB, Kommunikationsbeauftragte
	4. Kreativkampagnen		X	X	X	X			GSB, Kommunikationsbeauftragte
	5. Engineer your future day	X	X	X	X	X	X	Jährlich	GSB
	6. Role models	X	X	X					Kommunikationsbeauftragte

Thema	Maßnahme	Zielgruppe						Turnus	Verantwortliche
		Schül	Stud	Wimi	Prof	ATM	Indus		
3.5 Gremienarbeit und Lehrveranstaltungen	1. Aktive Rekrutierung			X	X		X		Dekanat
	2. Uhrzeit Gremien			X	X	X			Dekanat
	3. Liste Gremienarbeit		X	X					GSB, WiMi-Vertreter
	4. Unconscious Bias Schulung				X				Dekanat
	5. Gleichstellung Lehrinhalt		X						Dekanat
3.6 Intersektionalität	1. Workshops für ausländische Student:innen		X						Studienbüro
	2. Bilinguale Öffentlichkeitsarbeit und des AK Gleichstellung		X	X					GSB, Marketing

Thema	Maßnahme	Zielgruppe						Turnus	Verantwortliche
		Schül	Stud	Wimi	Prof	ATM	Indus		
3.7 Soziales	1. KidsBox		X	X	X	X			Dekanat
	2. Nachteilsausgleich Schwangere		X	X					Dekanat, MechCenter
	3. Arbeitsflexibilität für Eltern			X	X	X			Fachgebiete
	4. Office housework		X	X	X	X			GSB
	5. Mental Health First Aid		X	X	X	X			Dekanat, Arbeitssicherheitsreferent
3.8. Stuidienorientierung	1. Schlepptau	X							Fachschaft
	2. Girls Day	X						jährlich	Mechcenter
	3. Hobit und Hobit Contact	X						jährlich	Marketing
	4. Website	X							Marketing
	5. Kunst im Maschinenbau	X							Hardt, DLR, GSB