

Die Gleichstellungsbeauftragten  
**Gleichstellungskonzept 2022**

Fachbereich Maschinenbau der Technischen Universität Darmstadt



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT



---

## Inhaltsverzeichnis

---

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einführung</b> .....  | <b>3</b>  |
| 1.1      | Präambel .....   | 3         |
| 1.2      | Statistiken .....  | 4         |
| 1.3      | Ergebnisse der Institutionellen Evaluation .....                       | 5         |
| 1.4      | Fazit .....  | 6         |
| <b>2</b> | <b>Neues Gleichstellungskonzept</b> .....                              | <b>7</b>  |
| 2.1      | Gewinnung von Professorinnen .....                                     | 7         |
| 2.2      | Gewinnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen .....                | 9         |
| 2.3      | Gewinnung von Studentinnen .....                                       | 9         |
| 2.4      | Förderung administrativ technischer Mitarbeiterinnen .....             | 11        |
| 2.5      | Förderung der Diversität im Maschinenbau .....                         | 11        |
| 2.6      | Status-übergreifende Maßnahmen .....                                   | 11        |
| 2.7      | Maßnahmen zur Sichtbarkeit, Vernetzung und Informationsaustausch ..... | 12        |
| <b>3</b> | <b>Übersicht Gleichstellungsmaßnahmen</b> .....                        | <b>14</b> |
| <b>4</b> | <b>Gleichstellungsansprechpartner*innen auf Fachgebietsebene</b> ..... | <b>16</b> |
| <b>5</b> | <b>Unterschriften</b> .....  | <b>18</b> |

---

## 1 Einführung

---

### 1.1 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 Diversity beschreiben. Der Fachbereich Maschinenbau versteht unter Diversity den bewussten Umgang mit der Vielfalt in der Gesellschaft und besonders mit der Vielfalt bei den Hochschulangehörigen der TU Darmstadt. Der Fachbereich fördert Chancengleichheit mit Blick auf Alter, Geschlecht, Ethnizität, Religion, Weltanschauung, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und physische und psychische Verfassung als Dimensionen von Diversity.

Dieses Konzept stellt eine Selbstverpflichtung dar. Es wurde im Fachbereichsrat am 10.05.2022 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 unterstützen und beraten das Dekanat bei der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie des Fachbereichs.

Historie:

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

Beteiligte Personen bei der Erstellung dieses Konzeptes waren:

Prof. Dr. Andreas Dreizler

Xing Chen

Melina Lutwitz

Kamelia Kletti

Heidi Schweitzer

Bärbel Spindler

Sophie Sandner

Ariane Auernhammer

## 1.2 Statistiken

Im Fachbereich Maschinenbau liegt im Wintersemester 2020/2021 im wissenschaftlichen Bereich die in Abbildung 1 dargestellte Personalstruktur vor. Änderungen sind gegenüber dem Stand des letzten Gleichstellungskonzeptes von 2018 angegeben.

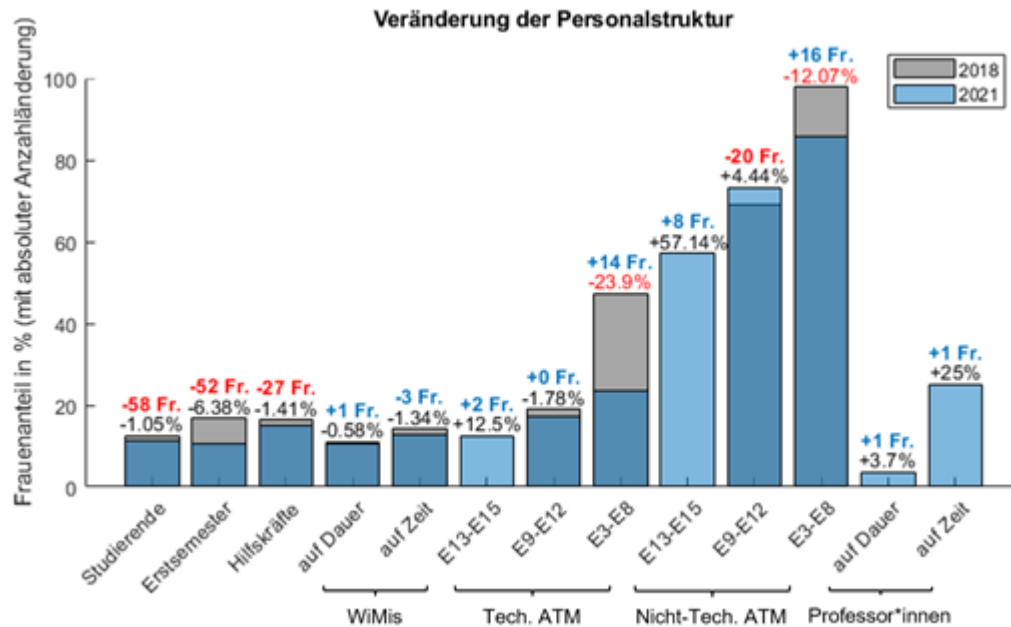


Abbildung 1: Personalstruktur 2021 im Vergleich zu 2018<sup>1</sup>

Von 2018 bis 2021 hat sich die Anzahl der Frauen in den meisten Positionen im Fachbereich Maschinenbau verringert. Neben dem Gesamttrückgang der Studierendenanzahl ist auch die Gesamtzahl der Studentinnen zurückgegangen, wobei ein Rückgang der Zahl der neu eingeschriebenen Studentinnen um -6,38 % zu verzeichnen ist. Nur 10,40 % der Studierenden im 1. Fachsemester sind Frauen. Der Frauenanteil in der WiMi Gruppe schwankt nur geringfügig, ist aber immer noch niedrig bei 10,53 % (auf Dauer) und 12,76 % (auf Zeit). Die Gesamtanzahl der weiblichen technischen bzw. nicht-technischen ATMs hat im FB 16 im Vergleich zum Jahr 2018 abgenommen. Gleichzeitig hat die Anzahl der technischen und nicht-technischen ATMs auf den Entgeltstufen E13 bis E15 zugenommen, während die Zahl der ATMs auf den Entgeltstufen E9 bis E12 ebenfalls abgenommen hat.

Unter den Professor\*innen hat sich durch die Aufnahme einer festangestellten Professorin und einer Kooperations-Professorin im vergangenen Jahr erstmalig der Frauenanteil von 0 % auf 3,7 % erhöht.

<sup>1</sup> Quellen: Studierenden und Studierende 1. FS (aktuelles WiSe bzw. aktuelles WiSe plus vorheriges SoSe), Absolventinnen und Promotionen (des zum Zeitpunkt aktuellsten, vollständigen Meldejahres) und Personal (Stichtag: 01.02.) aus dem Data Warehouse. Habilitationen auf Basis der Meldung an das Statistische Landesamt.

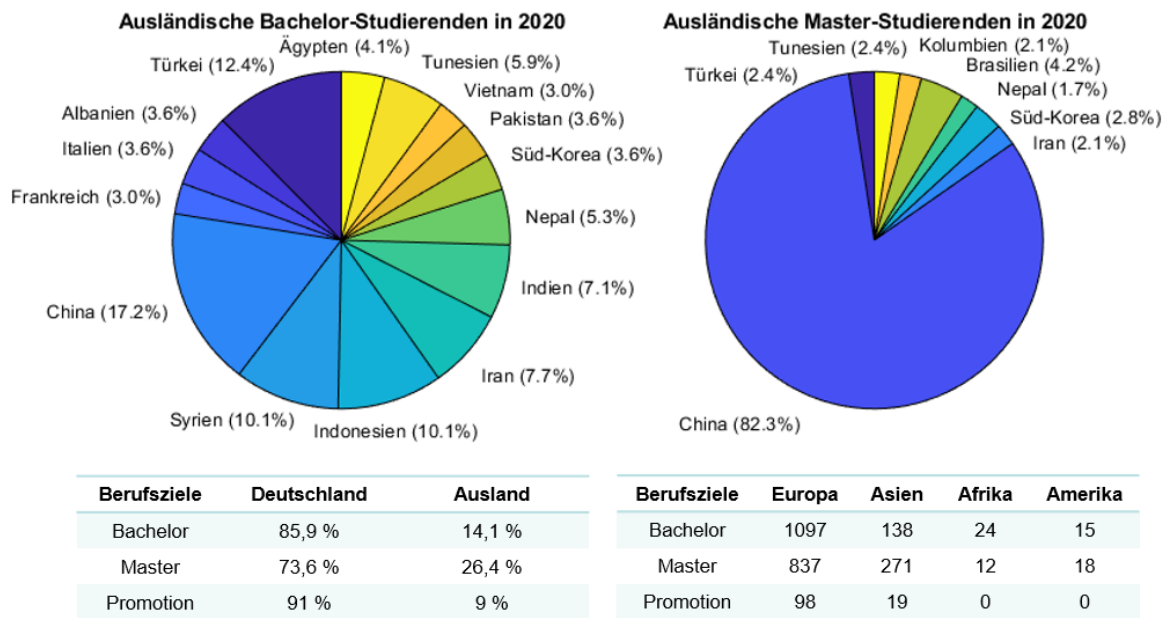


Abbildung 2: Studierende nach Herkunft in 2020<sup>2</sup>

Im Fachbereich Maschinenbau gibt es eine beträchtliche Anzahl internationaler Studierender in allen Phasen des Studiums. Die größte Vielfalt an internationalen Studierenden findet sich im Bachelorstudium, mit einem größeren Anteil an Studierenden aus Europa und Asien. Im Masterstudium gibt es deutlich mehr Studierende aus Asien als aus anderen Kontinenten, wobei die meisten asiatischen Studierenden aus China kommen. Auf der Ebene der Doktorand\*innen ist die Zahl der Promotionstudierenden eher homogen, wobei die Mehrheit aus Deutschland kommt, während der Anteil der anderen internationalen Promovierenden im Vergleich zu Master-Studierenden deutlich gesunken ist. Die prozentuale Mehrheit asiatischer Studierender, insbesondere chinesischer Studierender, im internationalen Studierendenanteil auf den höheren akademischen Ebenen sollte beachtet werden. Der Fachbereich sollte ggf. Maßnahmen ergreifen, um die Attraktivität für andere internationale Studierende zu erhöhen.

### 1.3 Ergebnisse der Institutionellen Evaluation

Im Jahr 2021 fand die Institutionelle Evaluation am Fachbereich 16 statt. Der Evaluationsbericht greift insbesondere auf, dass die Erhöhung des Frauenanteils des Fachbereichs auf allen Ebenen ein wichtiges Ziel bleiben muss. Hierfür wird insbesondere die Erhöhung des Anteils an Studentinnen als Notwendigkeit für eine langfristige Erhöhung des Frauenanteils gesehen. Die daraus resultierenden Zielvereinbarungen wurden am 10.12.2021 formuliert. Mit Bezug auf die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich wurden folgende Ziele mit dem Präsidium der TU Darmstadt vereinbart:

Der Fachbereich ergreift Maßnahmen, um den Anteil von Frauen auf allen Ebenen zu erhöhen.

- Der Fachbereich führt zur Gewinnung von Professorinnen bestehende Maßnahmen fort und ergreift bei anstehenden Berufungen proaktive Maßnahmen, um den Anteil an

<sup>2</sup> Quellen: Studierende und Studierende 1. FS (aktuelles WiSe bzw. aktuelles WiSe plus vorheriges SoSe), Absolventinnen und Promotionen (des zum Zeitpunkt aktuellsten, vollständigen Meldejahres) und Personal (Stichtag: 01.02.) aus dem Data Warehouse. Habilitationen auf Basis der Meldung an das Statistische Landesamt.

qualifizierten Bewerberinnen bei Bewerbungsverfahren zu erhöhen. Dies kann z. B. durch die frühzeitige Ansprache von Wissenschaftlerinnen vor einer geplanten Ausschreibung einer Professur und eine gezielte internationale Rekrutierung geschehen.

- Der Fachbereich ergreift Maßnahmen, um den Anteil der Studentinnen zu erhöhen, unter anderem durch gezielte Ansprache von Schülerinnen durch eine passende Außenkommunikation und die Weiterentwicklung und den Ausbau gemeinsamer Angebote mit Schulen, in Abstimmung mit zentralen Angeboten der TU Darmstadt.

#### **1.4 Fazit**

Der Frauenanteil im Fachbereich Maschinenbau ist auf einem niedrigen Niveau und hat sich in den letzten Jahren trotz bisheriger Bestrebungen verschlechtert. Hinzu kommt ein deutlicher Rückgang der allgemeinen Studierendenzahl. Der Fachbereich Maschinenbau sieht es als wichtige Aufgabe, dies positiv zu verändern, und hat sich insbesondere in der Zielvereinbarung mit dem Präsidium verpflichtet, Frauen auf allen Ebenen zu fördern. Dies soll zum einen dadurch umgesetzt werden, dass Frauen, die bereits Mitglied der Universität sind, gezielt gefördert werden. Zum anderen sollen insbesondere mehr Professorinnen und Studentinnen durch geeignete Maßnahmen gewonnen werden.

Insbesondere im Masterstudium weist der Fachbereich einen hohen Anteil ausländischer Studierender auf, circa ein Viertel der Studierenden kommen aus China. Der Fachbereich hat daher beschlossen, im Sinne eines harmonischen Umgangs mit ethnischer Vielfalt das Gleichstellungskonzept außerdem im Bereich interkultureller Kompetenzen zu stärken.

---

## 2 Neues Gleichstellungskonzept

---

Im Folgenden werden die im Rahmen des Gleichstellungskonzepts festgelegten Maßnahmen beschrieben, wobei eine Einteilung nach betroffenen Statusgruppen erfolgt und die Maßnahmen durch übergeordnete Ziele motiviert werden.

### 2.1 Gewinnung von Professorinnen

*Ziel: Wissenschaftlich exzellenten Nachwuchts über eine Industriekarriere hinweg in Richtung einer Professur fördern und für eine geschlechter- und diversitätssensible Forschung und Lehre motivieren*

#### Maßnahme 1: PriMa Mentoring-Programm

Bereits im Gleichstellungskonzept 2019 des FB 16 wurde das Mentoring-Programm PriMa (Professur im Maschinenbau) vorgestellt. Seitdem wurde das Mentoring-Format nochmals überarbeitet und startet im Januar 2022 in eine erste Runde.

Das PriMa-Programm hat das Ziel, wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur im Maschinenbau zu begleiten und mit Hilfe geeigneter Maßnahmen zielgerichtet zu unterstützen. Es ist als geschlechtsneutral zu verstehen und steht somit grundsätzlich Interessierten aller Geschlechter offen, hat jedoch die Förderung fachlich geeigneter Frauen im Fokus. Das PriMa-Programm soll interessierten jungen Ingenieur\*innen und Wissenschaftler\*innen (nachfolgend als Mentees bezeichnet) das Karriereziel der Professur sichtbar machen und dabei eine gezielte Betreuung und Förderung durch Professor\*innen (nachfolgend als Mentor\*innen bezeichnet) des Fachbereichs 16 sicherstellen. Die Betreuung im Rahmen des PriMa-Programms greift dabei vor allem während der Industriezeit bzw. PostDoc-Zeit promovierter Ingenieur\*innen, durchaus aber auch schon während der Promotionsphase.

Dem Programm liegt ein Zwei-Säulen-Konzept zugrunde, das in Abb. 2 dargestellt ist. Die beiden Säulen beinhalten die Alumnae-Bildung sowie das Mentoring.

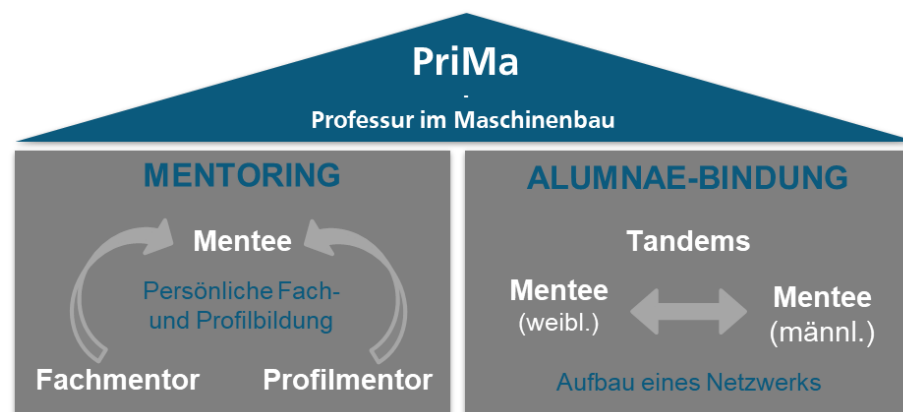


Abb. 2: Das Zwei-Säulen-Prinzip des PriMa-Programms.

#### Säule 1: Das Mentoring

Das Mentoring zielt auf eine intensive und zielgerichtete Zusammenarbeit zwischen den Mentees und Mentor\*innen ab. Es besteht aus zwei verschiedenen Zweigen, dem Mentoring zur Weiterentwicklung der Fachkompetenz (Fach-Mentoring) und dem Mentoring zur fachunabhängigen Formung des persönlichen Profils (Profil-Mentoring). Somit erhält jede(r) Mentee zwei unterschiedliche

Mentor\*innen, die spezifische Bausteine auf dem Weg zur Professur betreuen. Das Fach-Mentoring wird durch Professor\*innen übernommen, die auf fachlicher Ebene kompatible Forschungsfelder verfolgen, bereits mit der/dem Mentee zusammenarbeiten oder sogar die Betreuung der Promotion übernommen haben. Professor\*innen, die das Profil-Mentoring und somit Coaching für die allgemeine Entwicklung der Persönlichkeit übernehmen, sollten weniger fachnah sein und nach persönlichen Vorschlägen der Mentees oder der fachliche Mentor\*innen zugeordnet werden. Das Mentoring besteht hauptsächlich aus regelmäßigen persönlichen Gesprächen, in deren Rahmen Maßnahmen und Fortschritte auf dem Weg zur Professur besprochen und definiert werden. Die Inhalte und Häufigkeit der Treffen sind von den Mentees proaktiv zu gestalten. Es werden bis zu 6 Treffen im Jahr empfohlen. Im Fokus stehen dabei die Publikationsleistung der Mentees, die Einbindung in Institutsarbeiten und Lehraufträge sowie die aktive Vorbereitung auf Berufungsverfahren. Das Mentoring erfordert ein hohes Maß an Motivation und Eigeninitiative der Mentees, welches es in der Bewerbungsphase zu hinterfragen gilt.

## **Säule 2: Alumnae Bindung**

Intention dieser Teilmaßnahme ist, den Kontakt zwischen geeigneten promovierten Ingenieur\*innen und der Hochschule auch nach der Promotion aufrecht zu erhalten. Das Ziel ist daher, geeignete Kandidat\*innen aktiv in Netzwerke einzubinden und zu regelmäßigen Veranstaltungen wie Workshops oder Vorträgen einzuladen. Hierbei ist zusätzlich der Netzwerkgedanke dieses geschlechterunabhängigen Programms zu erwähnen, der unterstützen soll, parallel Netzwerke von Frauen und Männern zu institutionalisieren. Die sonst sehr typische Unterrepräsentanz von Frauen im Maschinenbau soll durch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Kandidat\*innen verhindert werden.

Auf der Homepage des PriMa-Programms<sup>3</sup> kann für eine ausführlichere Beschreibung der PriMa-Leitfaden eingesehen werden. In der ersten Bewerbungsrunde im Q4/2021 haben sich 11 Kandidat\*innen beworben, von denen 4 Frauen sind. Im Januar 2022 startete das Programm mit einer Auftaktveranstaltung. 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.

## **Maßnahme 2: Kaminabende mit Professorinnen als Role Models**

Im Januar 2021 wurde am Fachbereich 16 ein digitaler Kaminabend veranstaltet, an dem die zwei Professorinnen des Fachbereichs 16 (Prof. Hussong, Prof. Clever) ihre individuellen Karrierewege schilderten und von Moderatorinnen geleitet Fragestellungen des Publikums beantworteten. Das Ziel der Veranstaltung war, den Weg der Professur für Frauen sichtbar zu machen, über Hürden, insbesondere für Frauen in Männerdomänen, zu sprechen und den Zuhörerinnen Zweifel für diesen Berufsweg zu nehmen. Das Format führte zu sehr persönlichen Einblicken in konstruktiver und vertrauensvoller Atmosphäre. Nachdem diese sehr positiv angenommen wurde, soll die Veranstaltung am Fachbereich alle 3 Jahre wiederholt werden. Durch diesen Turnus kann jede wissenschaftliche Mitarbeiterin mindestens einmal in der Promotionszeit (ausgehend von mindestens 3 Jahren Laufzeit) diese Möglichkeit wahrnehmen. Referentinnen sollen amtierende Professorinnen des Maschinenbaus sein. Sofern diese nicht innerhalb der TU gefunden werden können, werden auch externe Professorinnen angefragt. Auch sind weibliche Führungskräfte aus der Industrie geeignete Referentinnen für einen solchen Abend.

---

<sup>3</sup> [https://www.maschinenbau.tu-darmstadt.de/forschen/wissenschaftliche\\_mitarbeiter\\_mb/index.de.jsp](https://www.maschinenbau.tu-darmstadt.de/forschen/wissenschaftliche_mitarbeiter_mb/index.de.jsp)



Organisiert wird der Kaminabend durch das Gleichstellungsteam in Zusammenarbeit mit dem Dekan des Fachbereichs (Gewinnung von Referentinnen) sowie der Referentin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.

*Ziel: Erhöhung der Anzahl an Bewerberinnen in Berufungsverfahren*

#### **Maßnahme 1:**

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. Hierfür sollen bestehende Netzwerke zwischen Universitäten und Forschungseinrichtungen, beispielsweise Forschungsverbände und Foren stärker genutzt werden. Um die Anzahl der qualifizierten Bewerber\*innen zu erhöhen, wird verstärkt international und unter Nutzung des Netzwerks UNITE! gesucht.

Ein konkretes Vorgehen hierzu wird durch das Dekanat gemeinsam mit einer Task Force erarbeitet.

### **2.2 Gewinnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen**

*Ziel: Erhöhung des Interesses von Studentinnen an einer Promotion nach Abschluss des Studiums*

#### **Maßnahme 1: Kaminabende für Studentinnen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen als Role Models**

Äquivalent zu dem Kaminabend mit Professorinnen soll für Studentinnen die Möglichkeit geschaffen werden, sich in einen persönlichen Austausch mit aktuellen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen begeben zu können und in einem moderierten Kaminabend Erfahrungsberichte über wissenschaftliche Wege nach Studienabschluss an der TU Darmstadt zu diskutieren. Der Kaminabend soll jährlich stattfinden, um jeder Studentin mindestens einmal die Möglichkeit zur Teilnahme zu geben. Für den Kaminabend sollen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus diversen Fachgebieten eingeladen werden, um eine möglichst breite Menge an Interessensgebieten abzudecken. Zur Gewinnung der Referentinnen kann ein Aufruf in der Professor\*innenbesprechung durch den Dekan genutzt werden sowie eine Anfrage an die Gleichstellungsansprechpartnerinnen in den Fachgebieten. Beworben wird das Angebot über die Fachschaft. Auch ist Werbung in Vorlesungen durch die Professor\*innen erwünscht.

### **2.3 Gewinnung von Studentinnen**

*Ziel: Erhöhung der Anzahl an Studienbewerberinnen für das Maschinenbaustudium*

Der Fachbereich analysiert, koordiniert, klassifiziert und erweitert die Angebote zur Gewinnung von Schüler\*innen, um deren Reichweite und Effizienz zu erhöhen. Es sollen die folgenden Maßnahmen ergriffen werden:

#### **Maßnahme 1: Internet-Präsenz**

Eine professionelle Internet-Präsenz hat 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



- Ausbau des YouTube-Kanals und des Video-Angebots
- Ausbau der Darstellung in sozialen Medien

### **Maßnahme 2: Outreach-Aktivitäten an einzelnen Schulen**

Es gibt vielfältige, Fachgebiets-individuell organisierte Maßnahmen an einzelnen Schulen, zu denen viele Fachgebietsleitenden eine Kooperation aufgebaut haben. Diese Angebote erfolgen überwiegend ohne zentrale Organisation. Um die laufenden Outreach-Aktivitäten der einzelnen Fachgebiete zu erfassen, wurde eine Abfrage organisiert. Die vorläufige Auswertung der Abfrage ergab, dass (1) der FB Maschinenbau mit anderen Fachbereichen der TU Darmstadt konkurriert, (2) einige Schulen signalisiert haben, dass es ein Überangebot gäbe, und dass es (3) keine Information zur Effizienz der einzelnen Maßnahmen gibt. In einer weitergehenden Analyse soll die Bewertung der Umfrage finalisiert werden und es sollen mögliche Maßnahmen abgeleitet werden. Diese könnten sein:

- Koordination der Angebote über das MechCenter in Kooperation mit Prof. Hardt; dies beinhaltet die Gewinnung von Schulen als längerfristige Kooperationspartner
- Verstärkte Nutzung von zentralen Angeboten der TU Darmstadt, wie z. B. Students@School
- Nach jeder Outreach-Aktivität Rückmeldung an das MechCenter über Einschätzung der Wirksamkeit
- Aufbauend auf den Erfahrungen Entwicklung von verbesserten Outreach-Angeboten (Best Practice), die eine möglichst zielgruppenspezifische Vermittlung von Inhalten ermöglicht, wie z.B. Schüler\*innen Projekttag organisiert von FG AD (Prof. Schweizer).

### **Maßnahme 3: Schulübergreifende Angebote**

Am Fachbereich existieren verschiedene Angebote, wo einzelne Schüler\*innen zu einem Praktikum oder Schülergruppen für Projekte an den Fachbereich kommen. Beispiele für Schüler\*innen-Projekte sind Angebote der Fachgebiete PTW (EMBRYO) oder AD (Smart Motion). Diese Angebote zeichnen sich durch Praxiseinheiten aus, was bei Schüler\*innen auf großes Interesse stößt. Diese Angebote sollen zentral erfasst und auf der Internetseite des Fachbereichs vorgestellt und beworben werden. Ggf. können diese schulübergreifenden Angebote mit der Maßnahme 4 zusammengeführt werden.

### **Maßnahme 4: Schülerlabor**

Das Ziel der Universitätsleitung ist, innerhalb der kommenden ca. zwei bis drei Jahre das DLR\_School\_Lab als derzeit zentrale Organisationseinheit an einen oder mehrere Fachbereiche zu überführen. Der FB Maschinenbau wurde von der Universitätsleitung angesprochen, diese Übernahme des DLR\_School\_Labs zu prüfen. Auf der Strategiesitzung am 21.01.2022 wurde dieses Angebot von den Professor\*innen des Fachbereichs begrüßt. Mit der Überführung des DLR\_School\_Labs ergäbe sich die Möglichkeit, schulübergreifende Angebote und deren Wirkungskreis mit einem Leuchtturm-Projekt erheblich zu erweitern. Innerhalb der TU Darmstadt könnte ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen werden. Daher werden die Chancen als außerordentlich groß eingeschätzt. Auch ist die durch die Präsidentin zugesagte Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten sehr positiv. Jedoch gibt es einige offene Punkte, die für eine mögliche Übernahme möglichst zeitnah geklärt werden müssen. Dies sind:

- Die Finanzierung ist bis zum Jahr 2025 gesichert; die Finanzierung für die Zeit danach ist zu klären

- Der Raumbedarf liegt je nach Konzept zwischen 400 und 500 qm; geeignete Flächen sind zu identifizieren
- Eine gemeinschaftliche Nutzung der Räumlichkeiten mit Praktikums-Angeboten des Fachbereichs, die Teil des Curriculums sind, ist denkbar; diese Co-Nutzung von Räumlichkeiten ist zu klären

#### **Task Force:**

Es wird eine Task Force eingerichtet, deren Aufgabe ist, die oben genannten Maßnahmen vorzubereiten, umzusetzen und zu bewerten.

## **2.4 Förderung administrativ technischer Mitarbeiterinnen**

*Ziel: Weiterqualifizierung im Rahmen der Personalentwicklung*

#### **Maßnahme: Workshops nach Bedarf**

Zur Förderung der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen werden nach Bedarf Workshops und Weiterbildungsmaßnahmen flexibel angeboten, die nicht von den innerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten der TU Darmstadt abgedeckt werden. Dazu zählen z.B. Sprachkurse für ATM mit Gleichstellungsthematiken oder weitere Workshops nach akutem Bedarf. Der Arbeitskreis Gleichstellung kümmert sich in Zusammenarbeit mit dem neugeschaffenen AK ATM um die Ermittlung der Bedarfe und die Organisation.

## **2.5 Förderung der Diversität im Maschinenbau**

*Ziel: Förderung der erfolgreichen Integration ausländischer Studierender*

#### **Maßnahme: Workshops zu interkultureller Kompetenz in der Orientierungswoche „Master-Plus“**

Um die Chancengleichheit für ausländische Studierende zu fördern, sollen am Fachbereich Maschinenbau geeignete Kulturworkshops für einsteigende Masterstudierende aus dem Ausland geschaffen werden. Diese Workshops sollen in das Orientierungsprogramm für ausländische Studierende Master Plus integriert werden, um den Studierenden früh einen gelungenen Einstieg zu ermöglichen und zudem hohe Teilnehmer\*innenzahlen zu erreichen. Die Workshops sollen vom MechCenter in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten organisiert und angeboten werden.

## **2.6 Status-übergreifende Maßnahmen**

#### **Maßnahme 1: Förderung fachgebietsinterner Gleichstellungsprojekte**

Einige Fachgebiete im FB16 führen eigenständig Projekte durch, die dazu geeignet sind, Frauen in verschiedenen Statusgruppen zu fördern. Um das Entstehen weiterer Projekte zu fördern, ist der Fachbereich bereit, solche individuellen Projekte teilweise oder vollständig aus Frauenfördermitteln zu finanzieren. Möglich sind Projekte, die auf Ebenen der Schüler\*innen, Studierenden, WiMis, ATM oder Professor\*innen angesetzt werden. Denkbar sind ein technologieorientierter Vortrag, mit ausschließlich weiblichen Role Models, Praktika mit Schüler\*innen oder Studierenden, um die TU bzw. die Institute kennenzulernen, ein Vortrag von Mitarbeiter\*innen oder HiWis zur Werbung für den Maschinenbau und die qualifizierte Durchführung von Gleichstellungsprojekten externer Veranstalter sicherzustellen.

Einen Antrag auf benötigte Fördermittel muss durch die Fachgebiete beim AK Gleichstellung inklusive Projektbeschreibung über ein Formular eingereicht werden. Die Anträge können laufend eingereicht werden mit einer Begutachtung zweimal pro Jahr. Im Anschluss muss ein Bericht über die durchgeführte Maßnahme über die Öffentlichkeitsarbeitsstelle veröffentlicht werden.

#### **Maßnahme 2: Familienfreundlichkeit**

Um die Familienfreundlichkeit am Fachbereich Maschinenbau zu erhöhen, soll mit Gleichstellungsmitteln ein Eltern-Kind-Raum im Maschinenbaugebäude an der Lichtwiese eingerichtet werden. Dort können sich sowohl Mitarbeitende als auch Studierende des Fachbereichs mit ihren Kindern aufhalten und in einer kindgerechten Atmosphäre arbeiten oder Pausen verbringen. Der dafür vorgesehene Bereich befindet sich im ersten Stock im Raum 123. Gestaltungspläne und Angebote wurden bereits ausgearbeitet bzw. eingeholt. Nach jetziger Planung und Aussage des Baudezernates kann das Projekt im Juni 2022 gestartet werden.

#### **Maßnahme 3: Geschlechtergerechte Außendarstellung**

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.

## **2.7 Maßnahmen zur Sichtbarkeit, Vernetzung und Informationsaustausch**

#### **Maßnahme 1: Ansprechpersonen in den Fachgebieten**

Zur Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung in jedem Fachgebiet, zur Überprüfung der Wirksamkeit der derzeitigen Gleichstellungskonzepte durch einen direkten Feedback-Kanal, und zur Einführung neuer Gleichstellungsmaßnahmen, wurde aus jedem Fachgebiet eine Ansprechperson in eine Gruppe von Vertreter\*innen berufen, um den AK Gleichstellung als Kommunikationskanal in die Fachgebiete zu unterstützen. Zu ihren Hauptaufgaben gehört es, sich für die Umsetzung des bestehenden Gleichstellungskonzeptes einzusetzen, Feedback und Verbesserungsvorschlägen zu sammeln, die Informationen über Veranstaltungen sowie Projekten aus dem Gleichstellungsarbeitskreis in die eigenen Fachgebiete weiterzuleiten und aktiv zu verbreiten.

Zusätzlich zur direkten Kontaktaufnahme und Bearbeitung dringender oder besonderer Fälle treffen sich die Gleichstellungsbeauftragten ein- bis zweimal im Jahr mit den Ansprechpersonen, um die besonderen Umstände und Bedürfnisse der Fachgebiete zu verstehen, die gesammelten Rückmeldungen zusammenzufassen und zu diskutieren, sowie gezielt neue Konzepte zu entwickeln.

Die Liste der Ansprechpersonen wird zu Beginn eines neuen Kalenderjahres durch Abfrage in den Fachgebieten aktualisiert.

#### **Maßnahme 2: Homepage**

Zur Sichtbarkeit am Fachbereich und universitätsweit betreut und pflegt der Arbeitskreis Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der Referentin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit die Internetseite „Gleichstellung im Maschinenbau“. Diese Seite ist ein fester sichtbarer Bestandteil der Homepage des Fachbereichs Maschinenbau.

#### **Maßnahme 3: Moodle Kurs**

Um alle Interessierten über die aktuellen Entwicklungen und Neuigkeiten zu Gleichstellungsthematiken im Fachbereich auf dem Laufenden zu halten, wird zusätzlich ein semesterübergreifender Moodle Kurs



„Gleichstellung FB 16“ vom dezentralen Gleichstellungsteam angeboten. Alle Mitglieder des Fachbereichs können per Selbsteinschreibung dem Kurs beitreten. Es wird hier eine weitere Vernetzungsmöglichkeit und transparente Austauschplattform geschaffen.

#### **Maßnahme 4: Flyer**

Für weitere zusammengefasste Information über das dezentrale Gleichstellungsteam und die Hauptaufgaben, allgemeine universitätsweite Gleichstellungsförderprogramme, Fördermittel des Fachbereichs und Beantragung der Gleichstellungsfördermittel im Fachbereich ist ein Flyer<sup>4</sup> in digitaler und Papierform vorhanden. Je nach Bedarf wird der Flyer in regelmäßigen Abständen, spätestens nach einer Änderung der Zusammensetzung des dezentralen Gleichstellungsteams, durch das dezentrale Gleichstellungsteam und in Zusammenarbeit mit der Referentin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit aktualisiert.

#### **Maßnahme 5: 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.

#### **Maßnahme 6: Präsentation auf der Orientierungswoche für Studienanfänger\*innen (OE-Woche )**

Zu jeder OE-Woche werden durch die Fachschaft Maschinenbau Informationen zur gesamten Gleichstellungsarbeit am FB 16 in passender Art und Weise veröffentlicht. Dazu gehören u.a. gleichstellungsrelevante Fördermöglichkeiten, das dezentrale Gleichstellungsteam und die Möglichkeit zur aktiven Mitarbeit im AK Gleichstellung.

---

<sup>4</sup> <https://www.maschinenbau.tu-darmstadt.de/media/maschinenbau/frauenbeauftragte/>

[Flyer Gleichstellung im Maschinenbau.pdf](#)

### 3 Übersicht Gleichstellungsmaßnahmen

| Ziel   | Maßnahme   | Zielgruppe                              | Verantwortliche   |
|--|--|---|---|
| Gewinnung von Professorinnen                         | PriMa  | WiMis, PostDocs, Industrietätige Frauen | Mittelstedt   |
|  | Kaminabend mit Professorinnen  | WiMis, Industrietätige Frauen           | Dekan, Gleichstellungsbeauftragte (GB)                                    |
|  | Anzahl Bewerberinnen in Berufungsverfahren durch geeignete Methoden erhöhen            | WiMis, PostDocs, Industrietätige Frauen | Taskforce (Mitglieder sind noch zu berufen)                               |
| Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen    | Kaminabend mit weiblichen WiMis, z.B. unter Einbeziehung von Alumni                    | Studentinnen                            | GB  |
| Gewinnung von Studentinnen                           | Internetpräsenz, Outreach-Aktivitäten, Schüler*innenprojekte/-labore (DLR_School_Labs) | Schülerinnen                            | Task Force (Hardt, MechCenter, Dekan, weitere Mitglieder noch zu berufen) |
| Förderung administrativ technischer Mitarbeiterinnen | Weiterbildungsangebote für ATM   | Weibliche ATM                           | GB, AK Gleichstellung und AK ATM  |
| Förderung der Diversität im Maschinenbau             | Kulturworkshop für einsteigende Masterstudierende (Master Plus)                        | Studierende aus dem Ausland             | MechCenter, GB  |
| Status-übergreifende Maßnahmen                       | Förderung von Projekten in FG  | Frauen                                  | GB  |
|  | Eltern-Kind-Bereich  | Alle Mitglieder FG                      | GB, Geschäftsführung  |



|   |   |             |   |
|---|---|-------------|---|
|   | Weitere nach akutem Bedarf ergänzend zu zentralen Weiterbildungsmaßnahmen | alle        | GB, AK<br>Gleichstellung, AK<br>ATM und<br>Fachschaft |
| Sichtbarkeit /<br>Vernetzung /<br>Informationsaustausch | Ansprechpartnerinnen in allen FGs   | alle        | Fachgebietsleitung,<br>GB                             |
|   | Kommunikation: Moodle Kurs, Flyer, Homepage                               | alle        | GB  |
|   | Präsentation auf OE-Woche (Fachschaft)                                    | Studierende | Fachschaft  |



#### 4 Gleichstellungsansprechpartner\*innen auf Fachgebietsebene

| Fachgebiet | Ansprechpartner*innen                 | E-Mail   |
|------------|---------------------------------------|--|
| IMS        | Julia Haas                            | julia_andrea.haas@tu-darmstadt.de                            |
| RSM        | Angela Berger                         | berger@rsm.tu-darmstadt.de                                   |
| FZD        | Xing Chen,<br>Melina Lutwitz          | xing.chen@tu-darmstadt.de;<br>melina.lutwitz@tu-darmstadt.de |
| NMF        | Carina Neumann                        | neumann@nmf.tu-darmstadt.de                                  |
| PTW        | Kamelia Kletti                        | K.Kletti@PTW.TU-Darmstadt.de                                 |
| PTW        | Christine Sutton,<br>Anette Heb       | C.Sutton@PTW.TU-Darmstadt.de;<br>A.Heb@PTW.TU-Darmstadt.de   |
| TTD        | Apl.Prof Tajana Gambaryan-<br>Roisman | gtatiana@ttd.tu-darmstadt.de                                 |
| KLuB       | Kerstin Schmitt                       | Sekretariat@klub.tu-darmstadt.de                             |
| FSM        | Heike Herbst                          | herbst@fsm.tu-darmstadt.de                                   |
| PMD        | Fiona Schulte                         | schulte@pmd.tu-darmstadt.de                                  |
| PMV        | Antje Kersten                         | Kersten@papier.tu-darmstadt.de                               |
| FST        | Michaela Letakova                     | michaela.lestakova@fst.tu-darmstadt.de                       |
| CPS        | Monika Müller                         | mueller@fnb.tu-darmstadt.de                                  |
| IfW / MPA  | Heidi Schweitzer                      | schweitzer@mpa-ifw.tu-darmstadt.de                           |
| FSR        | Beate Schneider-Kalden                | Schneider_Kalden@fsr.tu-darmstadt.de                         |



|      |                                 |  |
|------|---------------------------------|--|
| DIK  | Tanja Steinbach,<br>Sven Winter | steinbach@dik.tu-darmstadt.de;<br>winter@dik.tu-darmstadt.de |
| VKM  | Alexander Stalp                 | stalp@vkm.tu-darmstadt.de                                    |
| IAD  | Yusuf Arslanparcasi             | y.arslanparcasi@iad.tu-darmstadt.de                          |
| IDD  | Annett Plümer                   | pluemer@idd.tu-darmstadt.de                                  |
| EST  | Susanne Tropp                   | susanne.tropp@est.tu-darmstadt.de                            |
| PTU  | Viktor Arne                     | viktor.arne@ptu.tu-darmstadt.de                              |
| STFS | Hanna Reinhardt                 | reinhardt@stfs.tu-darmstadt.de                               |
| SAM  | Sabina Benatti Camargo          | sabina.benatti.camargo@sam.tu-darmstadt.de                   |
| FDY  | Benjamin Deußen                 | deussen@fdy.tu-darmstadt.de                                  |
| FNB  | Monika Müller                   | mueller@fnb.tu-darmstadt.de                                  |
| GLR  | Fabian Klausmann                | klausmann@glr.tu-darmstadt.de                                |
| AD   | Stefan Klimmek                  | klimmek@ad.tu-darmstadt.de                                   |
| SLA  | Gajevic Joksimovic              | gajevic@gmail.com;<br>gajevic-joksimovic@sla.tu-darmstadt.de |

---

## 5 Unterschriften

---

Darmstadt, April 2022

---

Prof. Dr. habil. Andreas Dreizler  
Dekan des FB 16

---

Bärbel Spindler  
Gleichstellungsbeauftragte des FB 16

---

Heidi Schweitzer  
Gleichstellungsbeauftragte des FB 16

---

Sophie Sandner, M. Sc.  
Gleichstellungsbeauftragte des FB 16

---

Ariane Auernhammer, M.Sc.  
Gleichstellungsbeauftragte des FB 16