

Abschlussbericht der TU Darmstadt zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Verabschiedet vom Präsidium der TU Darmstadt am 06.12.12 und vom Senat der TU am 19.12.12



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	0
Zur Einleitung	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	2
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	2
1.1. Verankerung auf Leitungsebene	3
1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen	4
1.3. Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	6
1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	7
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	7
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	8
3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2. Kinderbetreuungsangebote	9
3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	10
4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung	10
4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeit	11
B) Personelle Gleichstellungsstandards	11
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	11
1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	12
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	13
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	14
Fazit	15

Zur Einleitung

Die TU Darmstadt sieht sich als eine der führenden technischen Universitäten Deutschlands, mit internationalem Renommee, einem klaren Forschungsprofil, dynamischer Drittmittelentwicklung und Mut zu erfolgreichen internen Reformen. Geschlechtergleichstellung sowie Interkulturalität und Integration sind entscheidende Merkmale der universitären Entwicklungsstrategie. Schon 2005 wurde die TU Darmstadt zu einer autonomen Universität. Das hat ihre interne Kommunikationskultur gestärkt und auch auf dem Weg zur forschungsorientierten Gleichstellung Spielräume eröffnet.

Vor dem Hintergrund ihrer bereits etablierten Gleichstellungsmaßnahmen hat sich die Universität 2008/2009 nach breiter Diskussion einen neuen Rahmen gegeben: Das *Initiativprogramm zur Forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen* wurde 2009 beschlossen und funktioniert seither als treibendes Element der Gleichstellungsstrategie. Ziel ist die durchgängige Verankerung von Gleichstellung in die Prozesssteuerung auf organisationaler Ebene: in Berufungen, im Qualitätsmanagement, in den Evaluierungen, der Budgetierung und dem alltäglichen Organisationshandeln. Mit diesem Rahmenprogramm will die TU Darmstadt die Chancengleichheit in allen Statusgruppen erhöhen, das Bewusstsein für ein geschlechtergerechtes Klima schaffen und Frauen gezielt fördern. Vor allem aber sollen konkrete Interventionspunkte möglichst direkt adressiert werden. Präsidium und Universität arbeiten an der stetigen Verbesserung der Instrumente und Maßnahmen, um die – jenseits bisheriger guter Praxis – mit dem *Initiativprogramm* gesondert und neu in Angriff genommenen Ziele zu erreichen. Der Umsetzungsgrad und die Implementierung der personellen und strukturellen Maßnahmen haben sich in den letzten beiden Jahren positiv entwickelt.

Die Bewertung des Zwischenberichts 2011 durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG hat hierfür wertvolle Hinweise geliefert.

- Die *Einbindung der Fachbereiche in die Gesamtstrategie* wurde in den letzten beiden Jahren umgesetzt und intensiviert. Mittlerweile haben alle 13 Fachbereiche eigene Gleichstellungskonzepte erstellt, die inhaltlich an das Initiativprogramm gekoppelt sind. Sie markieren fachspezifische Gleichstellungsbedarfe, benennen konkrete Maßnahmen und verdeutlichen die Verantwortung innerhalb des Fachbereichs. Die Universität führt regelmäßig institutionelle Evaluationen durch, bei denen auch die Durchschlagskraft dieser Konzepte auf dem Prüfstand steht. Dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen sind so direkt mit einem der wichtigsten zentralen Steuerungsinstrumente verzahnt.
- Die Zuständigkeit für forschungsorientierte Gleichstellung liegt seit 2011 beim Präsidenten Prof. Dr. Prömel und der Vizepräsidentin Prof. Dr. Gehring. Die *doppelte Exekutive* unterstreicht das gestiegene Engagement der Leitung und befördert die Thematik universitätsintern. Das Ressort des bisher zuständigen Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs wurde aufgeteilt. Präsident und Vizepräsidentin leiten gemeinsam den *Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung* der TU Darmstadt.
- Gleichstellung wie auch Familienförderung werden aus eigenen Mitteln der Universität *grundständig finanziert* und sind im Haushalt eingerückt, das heißt, sie sind nachhaltig gesichert. Drittmittelfinanzierte Projekte ergänzen die bestehende Ausstattung. So wurden Gleichstellungsmittel der DFG-Forschungsverbünde genutzt, um eine Koordinationsstelle für maßgeschneiderte Gleichstellungsmaßnahmen der Verbünde zu schaffen. Des Weiteren wurde in dem BMBF-geförderten Programm KIVA im „Qualitätspakt Lehre“ ein Fonds für Gender/MINT-Gastprofessuren geschaffen. Im Berichtszeitraum wurden erste solcher Gastprofessuren vergeben. Die KIVA-Teilprojekte implementieren Gleichstellung

im Sinne eines Querschnittsthemas, insbesondere in der Schulung studentischer TutorInnen wird dies wirksam.

- Die TU Darmstadt verfolgt grundsätzlich eine *Anreizkultur*. Positive Beispiele gelungener Gleichstellungspolitik werden sichtbar gemacht, ausgezeichnet und gegebenenfalls übertragen. Im Rahmen der Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche sind hier neue Maßnahmen entstanden, wie z.B. Preise für Absolventinnen und Doktorandinnen, kreative Formen der Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studienfächer, identitätsstiftende Projekte und Events für MINT-Studentinnen. Die Universität honoriert herausragende dezentrale Gleichstellungsaktivitäten durch einen hoch dotierten, universitätsweiten Preis (Franziska-Braun-Preis). Dieser ‚Anreiz für Anreize‘ schafft wiederum Vorbilder für Neues.

Zentral bleibt die Gewinnung von Professorinnen. Die Steigerung des Frauenanteils an Professuren ist nicht erst seit 2009 dezidiertes Ziel. In den letzten beiden Jahren wurde hier jedoch intensiv gesteuert. Das Präsidium fordert die aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren nachdrücklich ein und unterstützt die Fachbereiche in ihren Bemühungen durch Beratung beim Monitoring und der Suchstrategie, durch eine *Handreichung Aktive Rekrutierung* sowie durch die zentrale Bereitstellung von Mitteln zur Einschaltung externer Agenturen. Das Präsidium setzt sich in Absprache mit den Fachbereichen mit Nachdruck für Verhandlungsgespräche mit Bewerberinnen ein. Der Hochschulrat, der Berufungen zustimmen muss, bezieht ebenfalls Genderaspekte in seine Bewertungen vorgelegter Listen mit ein. Dies stützt die zentrale Strategie und fungiert als zusätzliche Qualitätskontrolle. Der Frauenanteil an Professuren ist im Zeitraum der DFG-Berichterstattung von 11,3 % (2008) auf 14,3 % (2012) gestiegen. Das gesetzte Ziel von 13 % ist damit erreicht. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist eine Steigerung des Frauenanteils von 22,5 % (2008) auf 28 % (2012) zu verzeichnen, womit die Zielvorgabe erfüllt ist. Die TU Darmstadt war im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches der akademischen Karrierestufen erfolgreich in der Umsetzung des Kaskadenmodells. Der prozentuale Anteil der Studentinnen sank leicht, die Zahl der Studienanfängerinnen stieg aber in den Ingenieurwissenschaften von 19,2 % (2008) auf 22,9 % (2012) und bei den Naturwissenschaften von 33,4 % (2008) auf 36 % (2012). Weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen sollen dafür sorgen, dass sich der positive Trend fortsetzt. So wird sich die TU Darmstadt in der zweiten Förderphase des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder bewerben. Die universitätseigenen Mittel wurden für den Bereich Gleichstellung und Familienförderung kontinuierlich aufgestockt und belaufen sich derzeit auf rund 6 Mio. Euro Investitionsmittel, rund eine Mio. Euro laufende Mittel und 900.000 Euro jährliche Anreizmittel (siehe Tabelle S. 13).

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Gleichstellung wird an der TU Darmstadt als gesamtuniversitäre Aufgabe verstanden. Alle Beschäftigten sind angehalten, die auf Chancengleichheit und Vielfalt beruhende Hochschulkultur aktiv zu unterstützen. Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, Gleichstellung in all ihren Strukturen und Prozessen durchgängig zu verankern. Seit 2009 ist dieses Ziel im *Initiativprogramm zur Forschungsorientierten Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Gewinnung von Professorinnen* festgeschrieben, das auf eine Vielzahl erfolgreich erprobter personeller und struktureller Maßnahmen aufsetzt. Gleichstellungspolitische Regelungen sind in folgenden zentralen Dokumenten der TU Darmstadt integriert:

- Die *Grundordnung der TU Darmstadt* (2005) beinhaltet als grundlegendes Prinzip die Förderung und Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit in allen Entscheidungsstrukturen und Organisationsformen.

-
- Das *Programm des Präsidiums* (2011) nennt das Initiativprogramm als integralen Bestandteil und setzt konkrete Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung auf die Agenda.
 - Der *Leitfaden für Berufungsverfahren* (2008) und der *Leitfaden zur Durchführung von Tenure-Verfahren* (2011) gehen explizit auf Gleichstellungsaspekte ein und werden durch die *Handreichung Aktive Rekrutierung* (2012) flankiert.
 - Der *Frauenförderplan* (2010) beinhaltet Informationen zu gesetzlichen Regelungen, Zielsetzungen sowie Maßnahmen zur Gleichstellung.
 - Das *Leitbild zur Personalentwicklung* (2007) berücksichtigt die Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und enthält ein Bekenntnis zum Gender Mainstreaming.
 - Die *Grundsätze für Studium und Lehre* (2009) formulieren ein Bekenntnis der Fächercluster, den hohen Abbruchquoten von Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den geringen Studentinnenzahlen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften mit gezielten Maßnahmen entgegen zu wirken.
 - In der *Zielvereinbarung* mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) (2011-2015) verpflichtet sich die TU Darmstadt zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen.
 - Die *Zielvereinbarungen* des Auditierungsverfahrens „Familiengerechte Hochschule“ (2011) beinhalten umfassende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
 - Die TU Darmstadt hat federführend für das Dual Career Netzwerk Deutschland den *Dual Career Service Best-Practice-Leitfaden* (ab 2013) erstellt. Dieser Leitfaden definiert Qualitätskriterien für die Dual Career Servicestellen.

Hinzu kommen *Zielvereinbarungen* der Fachbereiche mit dem Präsidium sowie die *Gleichstellungskonzepte* der 13 Fachbereiche der Universität.

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellungspolitik und eine geschlechtergerechte Hochschulsteuerung werden vom *Präsidium* als Leitungsaufgabe betrachtet und aktiv gelebt. Auf der strategischen Ebene ist Gleichstellung an der TU Darmstadt traditionell im Ressort des Präsidenten verankert. Er vertritt die Gleichstellungspolitik nach außen, setzt sie im Bereich Forschung um und kommuniziert die zentrale Strategie nach innen. Auf der Umsetzungsebene ist seit 2011 die Vizepräsidentin für wissenschaftliche Infrastruktur und Interdisziplinarität für gleichstellungspolitische Maßnahmen verantwortlich. Auch sie treibt die Auseinandersetzung mit Fragestellungen der forschungsorientierten Gleichstellung aktiv voran.

Neben ihrer gesetzlichen Funktion hat die *zentrale Frauenbeauftragte* an der TU Darmstadt auch eine Stabsfunktion inne. Dadurch ist sie intensiv auf der strategischen Leitungsebene eingebunden. In einer monatlichen Rücksprache mit dem Präsidenten findet eine intensive Beratung und Abstimmung der Gleichstellungsstrategie statt. Die Frauenbeauftragte ist ständiges Mitglied im Senat und an zentralen Prozessen der Strategie- und Personalentwicklung beteiligt. Frauenförderung, Familienförderung sowie die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren sind an der Universität bewusst organisatorisch getrennt. Dadurch wird die Überzeugung zum Ausdruck gebracht, dass Familienförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Männer und Frauen gleichermaßen betrifft. Die Unterstützung von weiblichen Karrieren beschränkt sich an der TU Darmstadt nicht auf Kinderbetreuungsangebote, auch wenn diese als ein wichtiger Faktor erkannt sind und weiter ausgebaut werden. Serviceleistungen zur Vereinbarkeitsthematik liegen im Zuständigkeitsbereich des Kanzlers. Ihm sind die *Servicestellen Familie* sowie *Dual Career und Wohnen* organisatorisch zugeordnet (Kap. A.3.1).

Personelle Ausstattung der präsidialen Abteilungen für Gleichstellung und Familienförderung	Kosten p.a.	Nachhaltig
Büro der Frauenbeauftragten Frauenbeauftragte E 14, Referentin E 13, Koordinatorin Forschungsverb. ½ E 13 (drittmittelfinanziert), Sachbearbeitung E 9, studentische Hilfskraft 40 Std./Monat	232.000 €	ja
Servicestelle Familie Koordination und Leitung E 14, Sachbearbeitung ½ E 8	103.500 €	ja
Servicestelle Dual Career und Wohnen Kordinatorin und Leitung E 14, Sachbearbeitung E 8, 3 stud. Hilfskräfte 40 Std./Monat	145.000 €	ja

Der *Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung* wurde auf der Basis des *Initiativprogramms* neu geschaffen. Er berät seit 2009 das Präsidium bei der Verankerung von Chancengleichheit in universitäre Strukturen und Prozesse. Er tagt halbjährlich und besteht aus drei ProfessorInnen verschiedener Fachkulturen der Universität sowie drei externen ExpertInnen (derzeit aus den Bereichen Politik, Medien und Beratung). Die Amtszeit der TU-Mitglieder ist auf drei Jahre beschränkt, was Multiplikator-Effekten entgegen kommen soll. Das ExpertInnengremium wird vom Präsidium aktiv für das Agenda-Setting und die Weiterentwicklung bestehender Ansätze und Verfahren genutzt. So hat der Beirat bei der Strategieentwicklung zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen einen wichtigen Beitrag geleistet: Auf seine Empfehlungen hin wurde zur Unterstützung Berufungskommissionen eine *Handreichung Aktive Rekrutierung* erstellt. Weiterhin hat der Beirat an der Entwicklung von Kriterien zur Vergabe der im *Initiativprogramm* aufgeführten Förderinstrumente maßgeblich mitgewirkt. Die etatisierten Maßnahmen des *Initiativprogramms* wurden seit 2009 erfolgreich umgesetzt. Damit ist der im Zwischenbericht genannte Zeitraum der Umsetzung bis 2013 erfüllt.

Maßnahmen im Initiativprogramm	Kosten p.a.	Nachhaltig
Beirat Forschungsorientierte Gleichstellung berät das Präsidium bei der Verankerung von Chancengleichheit in universitäre Strukturen und Prozesse, entwickelt Kriterien für die Vergabe von Fördermitteln, tagt halbjährlich (umgesetzt)	1.000 €	ja
Rekrutierungsmittel zu beantragen durch die Fachbereiche für die aktive Suche nach Kandidatinnen in Berufungsverfahren, bei Bedarf Einsatz einer Personalagentur (umgesetzt)	30.000 €	ja
Wiedereinstiegsstipendien Förderung von bis zu drei promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen pro Jahr, Fördersumme insgesamt 18.000 € pro Person, Teilzeit optional (umgesetzt)	54.000 €	ja
Franziska-Braun-Preis prämiert Best-Practice-Modelle zur Frauenförderung in den Fachbereichen, dotiert mit 25.000 €, Vergabe alle zwei Jahre (Mittel der Giersch-Stiftung) (umgesetzt)	12.500 €	ja
Gendersensible Trainings zur Karriereförderung Weiterbildungsangebot für DoktorandInnen und WissenschaftlerInnen (umgesetzt)	9.000 €	ja
Gleichstellungskonzepte führen Gleichstellungsstrategie auf dezentraler Ebene fort, benennen Maßnahmen und Zielvereinbarungen in den Fachbereichen, Evaluation alle zwei Jahre (umgesetzt)	Abhängig nach Fachbereich	ja
Summe	106.500 €	

1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen

Die Gleichstellungspolitik ist nicht nur auf zentraler Ebene institutionalisiert, sie wird von der Leitungsebene aktiv in die Universität hinein getragen. Strategisches Ziel ist es, in den Fachbereichen, Zentralen Einrichtungen und in allen Abteilungen der Verwaltung neben dem Verständnis für das

Thema in den Köpfen, auch die erforderlichen Prozesse im Alltag zu implementieren. Entsprechend werden Fachbereiche und Abteilungen primär prozessorientiert beteiligt und unterstützt.

Ein erfolgreiches Modell sind die Selbstverpflichtungen der Fachbereiche. Zwischen 2010 und 2012 wurden in allen 13 Fachbereichen umfassende *Gleichstellungskonzepte* erarbeitet, die auch in *Zielvereinbarungen* mit dem Präsidium eingehen (bzw. zum nächstmöglichen Zeitpunkt eingehen sollen). Die *Gleichstellungskonzepte* sind gute Instrumente zur Prozesssteuerung und unterstützen die Implementierung einer einheitlichen Strategie. Zugleich kann Fachspezifisches berücksichtigt werden. Der Entwicklungsprozess der Konzepte wurde durch das Büro der *zentralen Frauenbeauftragten* moderiert. So fand ein intensiver Austausch zwischen zentraler und dezentraler Ebene sowie innerhalb der Fachbereiche statt. Dies trug erheblich zur Sensibilisierung der Beteiligten bei. Die Fachbereiche tragen die Verantwortung für die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsebenen und ergreifen Maßnahmen zur fachspezifischen Karriereförderung von Frauen. Die *Gleichstellungskonzepte* definieren neben verbindlichen Maßnahmen und Meilensteinen auch Zuständigkeiten.

In allen Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen werden *Frauenbeauftragte* gewählt. Sie nehmen auf dezentraler Ebene ehrenamtlich eine herausgehobene Position zur Sicherung der Gleichstellung ein. Sie unterstützen die zentrale Frauenbeauftragte bei der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags, nehmen an Gremiensitzungen teil, begleiten Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Als Genderexpertinnen wirkten sie maßgeblich an der Erstellung des Gleichstellungskonzepts ihres Fachbereiches mit. Für die zentrale Frauenbeauftragte stellen sie eine wichtige kommunikative Verbindung in die Bereiche dar. Es findet ein kontinuierlicher Austausch über Entwicklungen und Bedarfe statt. Die Vernetzung und Qualifizierung der zurzeit 43 Frauenbeauftragten wird durch halbjährliche Treffen sowie durch gezielte Weiterbildungen gefördert. Über die ehrenamtliche Tätigkeit wird ein Zertifikat ausgestellt, das vom Präsidenten unterzeichnet ist. Etliche Best-Practice-Beispiele zur Frauenförderung in den Fachbereichen sind auf Initiative der dortigen Frauenbeauftragten entstanden.

Frauenfördernde Best-Practice-Maßnahmen in Fachbereichen	Fachbereich	Nachhaltig
Ruth-Moufang-Förderpreis Frauen mit exzellenten Promotionen erhalten eine volle Stelle für ein Jahr, das erste Halbjahr ohne Lehrverpflichtung, zusätzlich 2.000 €. Falls die Zusage für eine drittmitelfinanzierte Forschungsstelle vorliegt, werden 10.000 € Sachmittel vergeben.	Mathematik	ja
Workshopreihe „Brown Bag Lunch“ Vorträge und Workshops für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zum Thema Wissenschaft als Beruf, z.B. „Souveränität in der Lehre“.	Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften	ja
Jovanka-Bontschits-Preis prämiert jährlich herausragende Studienabschlüsse und Promotionen, max. 2.000 € p.a.	Material- und Geowissenschaften	ja

Für die Zukunft ist eine weitere Professionalisierung und Stärkung der *dezentralen Frauenbeauftragten* geplant. In 2013 werden Genderawareness-Trainings stattfinden, die auf Gremienarbeit an der Hochschule vorbereiten. Der *Beirat zur Forschungsorientierten Gleichstellung* wird in seinen nächsten Sitzungen das Präsidium bei der Strategieentwicklung zur Stärkung der Frauenbeauftragten unterstützen.

Nach dem Vorbild der Fachbereiche werden zukünftig bereichsspezifische Gleichstellungskonzepte für die Zentralen Einrichtungen (Hochschulrechenzentrum, Sprachenzentrum, Universitäts- und Landesbibliothek) entwickelt. Der Prozess läuft und wird vom *Büro der Frauenbeauftragten* sowie den *dezentralen Frauenbeauftragten* gemeinsam koordiniert.

1.3. Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die TU Darmstadt ist bestrebt, ihre Gleichstellungspolitik noch effektiver umzusetzen. Die Einbindung und der inhaltliche Austausch mit internen und externen KompetenzträgerInnen ist dafür ein Schlüssel.

Um die Chancengleichheit in den zahlreichen Forschungsverbänden der Universität professionell zu stärken und die Verknüpfung mit der zentralen Strategie zu erhöhen, hat die Hochschule als erste hessische Universität seit März 2012 eine *Koordinierungsstelle für die Gleichstellungsaktivitäten der Forschungsverbände* eingerichtet. Die Verbände bringen hierzu einen Anteil ihrer eigens für Gleichstellung eingeworbene Mittel ein. Die Stelle ist dem Büro der Frauenbeauftragten zugeordnet, arbeitet aber eng mit dem Dezernat für Forschung und dem Familienservice zusammen. Sie berät bereits bei Antragstellung und unterstützt – auf der Basis einer Analyse der Bedarfe – bei der Entwicklung von passenden Gleichstellungsvorhaben und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Durch die Organisation von Informationsveranstaltungen und gemeinsamen Workshops werden die Verbände über die gesamte Laufzeit hinweg begleitet.

Im Rahmen des „Qualitätspakt Lehre“, einem gemeinsamen Programm des Bundes und der Länder, war die TU Darmstadt 2011 mit ihrem Projekt *Kompetenzentwicklung durch interdisziplinäre Vernetzung von Anfang an* (KIVA) erfolgreich. Unter Federführung des Vizepräsidenten für Studium und Lehre wurden mit KIVA für den Zeitraum 2011-2016 Fördermittel mit einem Volumen von über 13,4 Millionen Euro eingeworben. KIVA zielt darauf ab, die interdisziplinäre Vernetzung in der Lehre zu intensivieren, das studentische Engagement zu verbessern und langfristig mehr junge Frauen und Männer für ein Studium der MINT-Fächer zu begeistern. In allen sechs Teilprojekten finden Gleichstellungsaspekte Berücksichtigung. Hervorzuheben ist besonders ein Fonds für Gastprofessuren: In den Programmlinien (1) Gender/MINT, (2) Lehramt/MINT, (3) Internationalität/Interkulturalität werden solche (auf Antrag der Fachbereiche) für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren eingerichtet. Die Programmlinie Gender soll besonders in Fachbereichen mit niedrigem Frauenanteil Genderaspekte in Forschung und Lehre einbringen und trägt zu einer Sensibilisierung für Chancengleichheit in dem jeweiligen Fachbereich bei. Die Gastprofessur Lehramt/MINT hat ebenfalls eine Genderdimension, nämlich die frühzeitige Befassung von Lehramtsstudierenden mit geschlechtsspezifischen Aspekten besonders bei als männlich konnotiert geltenden Fächern. Selbstverständlich gibt es in den unterschiedlichen Disziplinen an mehreren Lehrstühlen Frauen- und Geschlechterforschung sowie zahlreiche Forschungsprojekte, die zum Teil von Bund und Land sowie der DFG gefördert werden. Der Schwerpunkt der Forschung ist in den Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften angesiedelt.

Neben internen Vernetzungen baut die Universität kontinuierlich ihre externen Kooperationen aus. Auf Initiative der Frauenbeauftragten der TU Darmstadt wurde in 2011 ein neues *Netzwerk der TU9 Frauenbeauftragten* für die im TU9-Verbund organisierten technischen Universitäten gegründet. Das neue Netzwerk zielt u.a. auf die Gewinnung von Professorinnen in MINT-Fächern ab. Ferner dient es dem intensiveren Austausch der Genderexpertinnen speziell technischer Universitäten. Auch die Kooperation mit außeruniversitären Organisationen soll gestärkt werden.

Ein wichtiges kollegiales Beratungsgremium ist die *Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten* (LAKOF). In 2012 hat die LAKOF in Zusammenarbeit mit dem HMWK eine Initiative zur Qualitätsverbesserung der Lehre hessischer Hochschulen durch Integration von Gender-Aspekten in die Lehre beschlossen. Eine Workshop-Reihe für Mitglieder von Hochschulleitungen und Administration soll die Sensibilität für das Thema bei den Verantwortlichen erhöhen und über Best-Practice Modelle informieren. Die TU Darmstadt beteiligt sich aktiv am Programm.

2011 haben die TU Darmstadt und die Goethe-Universität Frankfurt in Kooperation mit 18 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen das *Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main* gegründet. Dieser Zusammenschluss soll es ermöglichen, noch attraktivere Angebote an

Dual-Career-Paare zu machen, um sie für die Wissenschaftsregion zu gewinnen. Darüber hinaus findet ein Informationsaustausch zu Personalrecruiting-Maßnahmen und Personalbedarfen statt.

Neben der Vernetzung im Wissenschaftsbereich kooperiert die Universität seit langem erfolgreich mit regional, überregional und international tätigen Unternehmen. Auch hier ist die Karriereförderung von jungen Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern – auf beiden Seiten – ein Ziel. Über Exkursionen, Praktika und Abschlussarbeiten hinaus werden bestehende Industrietzwerke in der Rhein-Main-Region bei neuen Initiativen und Programmen zur gezielten SchülerInnenwerbung genutzt. Der regionale Ansatz wird seit 2012 auch in Bezug auf lokale MigrantInnen-selbstorganisationen und -vereine ausgeweitet. Als eine von drei Partneruniversitäten bundesweit beteiligt sich die TU Darmstadt an dem BMBF-geförderten Projekt „Technik braucht Vielfalt“.

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die TU Darmstadt bekennt sich zum Gender Mainstreaming. Ziel ist die Integration von Gleichstellung in alle Abteilungen, in Prozesse sowie Verfahren und Leitlinien, die Prozesse ordnen. Ferner ist die Sensibilisierung von Führungskräften aus Verwaltung und Fachbereichen entscheidend für einen erfolgreichen Kulturwandel in der Universität. Strategisch wichtige Abteilungen für die Zielerreichung in Gleichstellungsfragen sind das *Referat Qualitätsmanagement*, das *Referat Hochschulstrategie* (Kap. A.2 und A.4.1) und die *Personalentwicklung* (Kap. B.2.). Darüber hinaus sind die *Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle* (HDA) und das *Zentrum für Lehrerbildung* (ZfL) wichtige Multiplikatoren.

Das *Referat Qualitätsmanagement* ist federführend verantwortlich für die *institutionelle Evaluation* aller Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen. Die Evaluation als ein zentrales Strategieelement für die Organisationsentwicklung beinhaltet einen Selbstbericht des Fachbereichs, eine Begehung durch ein externes Begutachtungsgremium sowie verbindliche *Zielvereinbarungen* mit dem Präsidium. Die Umsetzung wird durch ein Monitoring begleitet. Gender- und Diversityaspekte sind in den Checklisten aller Evaluationsschritte enthalten und stellen einen obligatorischen Analysefaktor dar.

Auch die Qualifizierungs- und Beratungsangebote für Lehrende, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Studierende der HDA sind gender- und diversitysensibel ausgerichtet. Die HDA unterstützt die Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich Studium und Lehre durch Beratung, Evaluation und Begleitforschung. Dabei werden die gleichstellungspolitischen Entwicklungsziele der TU Darmstadt berücksichtigt. Seit 2005 koordiniert das ZfL die Reformaktivitäten und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der Lehramtsausbildung in den Fachbereichen und ist damit ein wichtiger Ansprechpartner für die Integration von Genderaspekten in die Fachdidaktik an der TU.

Auf zentraler Ebene werden alle TU-internen Mentoringprogramme und Weiterbildungsworkshops (z.B. des Initiativprogramms, der Unterstützung der Forschungsverbünde sowie der Innerbetrieblichen Weiterbildung) intern durch Feedbackbögen evaluiert. Die Evaluation ermöglicht eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Angebote auf bestehende Bedarfe der einzelnen Statusgruppen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die gleichstellungsorientierte Aufbereitung von Daten als Instrument zur Umsetzung von Chancengleichheit erlangt an der TU Darmstadt zunehmend an Bedeutung und wird kontinuierlich ausgebaut. Eine differenzierte Analyse der Ist-Situation identifiziert Punkte, an denen gezielt Maßnahmen angesetzt werden können.

Seit 1995 kooperieren das strategische Controlling, das Personalcontrolling und das Büro der Frauenbeauftragten. Als Zuarbeit für das Gender-Monitoring werden jährlich statistische Profile der Fachbereiche vom Büro der Frauenbeauftragten erstellt. Der Umsetzungsstand der Zielvorgaben wird dann

gemeinsam mit den Fachbereichsleitungen und dezentralen Frauenbeauftragten analysiert. Bei Bedarf werden Maßnahmen erwogen. Die Gleichstellungskonzepte werden inklusive ihres statistischen Teils auf den Homepages der Fachbereiche und der zentralen Frauenbeauftragten veröffentlicht. In den Controllingabteilungen (Referat Kapazitätsberechnung/Studierendenstatistik, Referat Hochschulstrategie, Referat Personalwirtschaft und -controlling) werden differenzierte Daten zu Studierenden, Promovierenden und Beschäftigten geschlechterspezifisch erhoben. Konsolidierte Daten stehen allen Bereichen zur Verfügung. Sie werden in zentralen TU-Berichten veröffentlicht, dazu zählen der jährliche *Fortschrittsbericht* der TU, der *Rechenschaftsbericht des Präsidiums* zur Vorlage vor der Universitätsversammlung, die *Studierendenstatistik*, Forschungsanträge, interne und externe Anfragen sowie universitätsübergreifende Erhebungen. Im Normalfall werden jeweils Kopffzahlen, Vollzeitäquivalente, Anzahl Frauen/Männer/gesamt sowie prozentuale Anteile Frauen/Männer ausgewiesen. Differenziert wird nach Fachbereichen, wissenschaftlichen und Zentralen Einrichtungen sowie wissenschaftlichen und technisch-administrativen Mitarbeitenden. Im wissenschaftlichen Bereich wird differenziert nach Promovierenden, Postdocs, Habilitationen, Juniorprofessuren, Professuren (W2/W3/C3/C4) sowie befristete und unbefristete Stellen, Teilzeit, Landesstellen oder Projektstellen. Auch Feindaten zu Studierverhalten und Studienverlauf im CM-System sowie Ergebnisse studienbegleitender Evaluationen lassen sich nach Geschlecht aufschlüsseln.

Im Jahr 2012 hat die TU Darmstadt den Aufbau eines Data Warehouse beschlossen, das zukünftig Statistiken und Zahlen effizient bündelt. Die Erfassung und die Analyse von Gleichstellungsdaten werden dann noch einfacher sein.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die TU Darmstadt möchte ein attraktiver Arbeitgeber für exzellente WissenschaftlerInnen sein. Daher werden neben gezielten Frauenfördermaßnahmen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus beste Rahmenbedingungen zu Arbeitszeitregelungen und Kinderbetreuung geschaffen.

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität verfügt über ein umfassendes Programm der Förderung von Doppelkarrieren, modernen Arbeitszeitmodellen, familienfreundlicher Infrastruktur sowie ein mehrstufiges Kinderbetreuungsangebot. Darüber hinaus wird das Thema Vereinbarkeit regelmäßig in Diskussionsrunden und Fachvorträgen in der Hochschulöffentlichkeit kritisch beleuchtet und erörtert.

Die *Servicestelle Familie* richtet sich an alle Beschäftigten und Studierenden, die *Servicestelle Dual Career und Wohnen* nimmt vorrangig die neuberufenen ProfessorInnen in den Blick. Hierzu gehört die Beratung zur Strategieentwicklung beim beruflichen Einstieg des Partners oder der Partnerin, die Information zu Beschäftigungsmöglichkeiten an der TU Darmstadt und in der Region, die Vermittlung zu potentiellen Arbeitgebern, sowie Informationen zum Weiterbildungsmarkt Rhein-Main. Der Wohnraumservice unterstützt aktiv Neuberufene sowie internationale WissenschaftlerInnen bei der Suche auf dem Wohnungsmarkt. Die Universität hat die familienfreundlichen Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre und Studium weiterentwickelt. Seit 2005 beteiligt sie sich erfolgreich am Auditingverfahren „familiengerechte Hochschule“. Die *Servicestelle Familie* koordiniert alle Maßnahmen zur familienfreundlichen TU Darmstadt. Sie bietet Mitarbeitenden und Studierenden ein umfassendes Beratungsangebot bei Fragen der Kinderbetreuung, der (Arbeits-)Organisation von Karriere und Familie sowie bei der Suche nach Schulen oder Bildungseinrichtungen in Darmstadt. Strukturierte Rückkehrgespräche und begleitende Beratung unterstützen Eltern bei der Planung des Mutterschutzes, der Elternzeit und des Wiedereinstiegs in die Wissenschaft. Für Studierende und Promovierende mit Kind besteht seit Oktober 2011 ein Informationsportal auf der E-Learning Plattform. Auf der zentralen Homepage des Familien-Services werden alle Beratungs- und Serviceangebote der TU Darmstadt zum Thema familienfreundliche Universität zusammengeführt.

Seit 2005 wurden die Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle effektiv weiterentwickelt, um eine wissenschaftliche Karriere besser mit Familie vereinbaren zu können. Es gibt die Optionen der Arbeitszeitkonten, Gleitzeit sowie verschiedene Optionen der Teilzeitbeschäftigung. Befristete Arbeitsverträge von Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen können aufgrund von Elternzeit verlängert werden. Der Senat hat 2011 die Möglichkeit des Teilzeitstudiums für alle Studierende beschlossen. Dies wird seit Januar 2012 in der *Satzung zur Organisation und Gestaltung eines Teilzeitstudiums an der Technischen Universität Darmstadt* geregelt. Flankierend wurde die *Koordinierungsstelle Teilzeitstudium* eingerichtet. Das E-Learning-Angebot ermöglicht flexibles Lernen für Studierende mit Kind.

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die Universität möchte optimal auf die Zeitbedarfe von Studierenden und WissenschaftlerInnen mit Kindern eingehen und hat daher ihr mehrstufiges und flexibles Betreuungsangebot ausgebaut. Folgende Tabelle listet die Regel- und Notfallbetreuungsangebote sowie die Ferienspiele in den Herbstferien auf. Die Ferienbetreuung findet unter Beteiligung der Fachbereiche statt: Kinder verschiedener Altersgruppen werden spielerisch an wissenschaftsbezogene Themen herangeführt. Das Präsidium unterstützt den durch TU-Angehörige gegründeten Elternverein *UniKITA e.V.* durch die kostenlose Überlassung von Räumlichkeiten und mit finanziellen Ressourcen.

Kinderbetreuungsangebote	Öffnungszeiten	Plätze/Alter	Mittelaufwand
TU Kinderhaus Lichtwiese (seit 2010)	08:00-18:00 Uhr	40 Plätze von 1-3 J.	Investitionskosten: 3 Mio. € Betriebskosten: 16.800 € p.a.
TU Kinderhaus Stadtmitte (ab 2013)	07:30-17:30 Uhr	30 Plätze von 1-3 J. 40 Plätze von 3-6 J.	Investitionskosten vsl.: 2,8 Mio. € Betrieb ab 2013
Krippengruppen UniKITA Darmstadt e.V. (seit 1986)	07:30-16:00 Uhr	40 Plätze von 1-3 J.	Investitionskosten: 92.000 € Betriebskosten: 3.400 € p.a.
Waldkindergarten UniKITA Darmstadt e.V. (seit 2004)	08:00-16:00 Uhr	40 Plätze von 3-6 J. (davon 20 im TU Kinderhaus)	Betriebskosten: 5.600 € p.a.
Eltern-Kind-Räume (seit 2007) (Innenstadt, Bot. Garten, Lichtwiese)	08:00-19:00 Uhr	Freie Nutzung nach Bedarf	Investitionskosten: 17.500 € Betriebskosten: 1.400 € p.a.
Ad-hoc Betreuung Fluggis-Abenteuerland (seit 2010)	06:00-20:00 Uhr	16 Plätze von 1-12 J.	Jährliches Kontingent: 36.000 € p.a.
Notfallbetreuung (seit 2007)	08:00-19:00 Uhr	3 Plätze von 0- 8 J.	5.000 € p.a.
Ferienbetreuung (seit 2008) zwei Wochen in den Herbstferien	08:00-17:30 Uhr	25 Plätze von 6-12 J., 16 Plätze von 12-16 J.	7.500 € p.a.

Mit der Eröffnung eines zweiten Kinderhauses an der TU Darmstadt im Spätsommer 2013 wird der Ausbau der betriebsnahen Kinderbetreuungsangebote einen weiteren Höhepunkt erreichen. Das auf dem Innenstadtcampus gelegene Kinderhaus wird rund 70 Kindern zwischen dem ersten und sechsten Lebensjahr einen ganztägigen Betreuungsplatz bieten. Damit reagiert die TU Darmstadt auf die anhaltend starke Nachfrage.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die TU Darmstadt ist eine weltoffene und vielfältige Universität. Toleranz und Akzeptanz sind zentrale Werte der universitären Kultur. Um Studierende und Beschäftigte bei der Realisierung ihrer unter-

schiedlichen Lebensentwürfe zu unterstützen, gibt es die schon genannten zentralen Anlaufstellen: die *Personalentwicklung* und die *Servicestellen Familie* sowie *Dual Career und Wohnen*. Dazu kommen die *Sozial- und Konfliktberatung* und das *betriebliche Eingliederungsmanagement*.

- Mit der *Personalentwicklung* und der *Sozial- und Konfliktberatung* bietet die Universität zwei zentrale Stellen für Mitarbeitende und Führungskräfte, die sich neue Karriereperspektiven, gezielte Coachings, Beratung und Begleitung bei beruflichen Veränderungen wünschen. Neben Workshops zur Karriereförderung von Frauen sind Angebote zum Bereich Gesundheitsmanagement, Work-Life-Balance und Selbstorganisation im Programm.
- Die *Servicestellen Familie* sowie *Dual Career und Wohnen* beraten individuell zu Vereinbarkeitsfragen sowie zur Unterstützung für Doppelkarrierepaare (Kap. 3.1.).
- Das *betriebliche Eingliederungsmanagement* ist ein spezifisches Angebot für den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach längerer Abwesenheit.

Um mehr hochqualifizierte Frauen in der Wissenschaft zu halten, fördert die TU Darmstadt im Rahmen des *Initiativprogramms* bis zu drei promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen pro Jahr mit Wiedereinstiegsstipendien. Im Sinne einer „Nicht-Ausstiegsoption“ sollen die Stipendien einen elternzeitbedingten Karriere-Ausstieg verhindern helfen. Die Wissenschaftlerinnen haben die Möglichkeit, in Teilzeit oder Vollzeit in die Wissenschaft zurück zu kehren und ihre Karriere fortzusetzen. Damit alle Mitglieder am universitären Alltag teilhaben können, arbeitet die TU Darmstadt an einer uneingeschränkten Barrierefreiheit. Es wurde die Koordinationsstelle „Projekt Handicap“ eingerichtet, die die Umsetzung der Maßnahmen im baulichen, technischen, sozialen und universitären Umfeld koordiniert. Studierende und Mitarbeitende mit chronischen und/oder temporären Beeinträchtigungen (Körper-, Sinnesbehinderte, Unfall-Betroffene), Personen mit eingeschränkter Mobilität (Eltern mit Kinderwagen) und Senioren können sich an die Projektstelle wenden.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die TU Darmstadt beruft ihre ProfessorInnen selbst. Die Universität nutzt ihre weitreichende Autonomie, um mehr Professorinnen zu gewinnen sowie in Berufungsverfahren und der Nachwuchsrekrutierung die Transparenz und Chancengleichheit zu erhöhen und systematisch zu verankern.

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung

Die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren ist ein zentrales Ziel der Gleichstellungsstrategie der Universität, welches das *Initiativprogramm* (2009) durch verschiedene zentrale Maßnahmen unterstreicht. Das Präsidium und das Strategiereferat legen darauf in den Gesprächen mit den Fachbereichen großen Wert. Seit Oktober 2012 gibt es an der TU einen neuen Weg zur Juniorprofessur, der bereits an zwei Nachwuchsgruppenleiterinnen durchgeführt wurde. Wenn künftig eine Nachwuchsgruppe neu bewilligt wird, bietet der Präsident der TU in Absprache mit dem Fachbereich dem/der exzellenten Nachwuchsgruppenleiter/in die Option an, ein Berufungsverfahren ad personam zur Juniorprofessur zu durchlaufen. Bei Juniorprofessuren wird die Tenure Track-Option angestrebt. Ein *Leitfaden zur Durchführung von Tenure-Verfahren* wurde 2011 verabschiedet.

Auf formaler Ebene bilden der *Leitfaden für Berufungsverfahren*, die *Handreichung Aktive Rekrutierung* sowie der *Frauenförderplan* die Grundlage für erfolgreiche Berufungsverfahren unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten. Der Leitfaden (2008) sieht vor, dass bereits im Freigabeantrag einer Professur potentielle Kandidatinnen genannt werden müssen. Die aktive, weltweite Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten muss belegt werden. Die Universität stellt hierfür auf Antrag zentrale Rekrutierungsmittel zur Verfügung und pflegt Kontakte zu Berufs- und Fachverbänden. Die *Handreichung Aktive Rekrutierung* (2012) enthält eine umfangreiche Checkliste, welche

die Akteure auf der Fachbereichsebene bei der Suche nach Kandidatinnen unterstützt. Die hessischen Hochschulen haben mit dem HMWK *Qualitätskriterien von Gleichstellung in Berufungsverfahren* (2011) entwickelt. Die TU Darmstadt geht in einigen Punkten über diese Empfehlungen hinaus (z.B. Senatsbeauftragte zur Erhöhung der Transparenz in Verfahren und Nennung von Kandidatinnen im Freigabeantrag).

Auf der personellen Ebene stehen das *Präsidium* und die *Frauenbeauftragte* für Beratung, etwa zum Monitoring und der Suchstrategie, zur Verfügung. Alle Berufungsverfahren werden von der *zentralen* oder einer *dezentralen Frauenbeauftragten* begleitet. Seit 2008 werden alle Berufungskommissionen durch vom Präsidium vorgeschlagene *Senatsbeauftragte* ergänzt. Als fachfremde und neutrale Vertrauensperson nimmt der oder die Senatsbeauftragte an allen Kommissionssitzungen teil, sorgt für Transparenz der Verfahrensschritte und achtet auf die Umsetzung der Vorgaben des *Leitfadens für Berufungsverfahren*. Die Sicherstellung der Freiheit von Befangenheit und die Einhaltung von Gleichstellung sind dabei zentral. Senatsbeauftragte stellen dem Senat den Berufsungsbericht einer Kommission mit dem/r Berufungskommissionsvorsitzenden gemeinsam vor.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeit

Die TU Darmstadt distanziert sich von persönlichen Abhängigkeiten, Mobbing, sexueller Belästigung, Rassismus und Gewalt. Dieses Bekenntnis wird in den *Leitlinien zur Personalentwicklung* und im *Frauenförderplan* formuliert. Dort werden konkret Anlaufstellen benannt.

Als erste hessische Universität hat die TU Darmstadt eine hauptamtliche Stelle für *Beschwerdemanagement* eingerichtet. Studierende und Promovierende können dieses Angebot bei Konflikten mit Lehrenden oder Betreuungspersonen in Anspruch nehmen. Die *Sozial- und Konfliktberatungsstelle* mit zwei Mitarbeiterinnen ist Anlaufpunkt für alle Beschäftigte, auch im Falle von Problemen bei Abhängigkeitsverhältnissen. Neben Einzelberatung wird Mediation zur Konfliktlösung angeboten. Die Beratung bietet Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz, die intern nicht mehr lösbar sind. Es ist ein Angebot, das in der Arbeitszeit stattfindet, unabhängig und vertraulich ist. Weitere Vertrauenspersonen sind die *zentrale und dezentralen Frauenbeauftragten* sowie der *Ombudsmann für internationale Studierende*. Werden Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Prüfungen oder Promotionsbetreuungen durch PrüferInnen oder wissenschaftlichen BetreuerInnen hergestellt oder ausgenutzt, kann ferner die *Vertrauensperson für wissenschaftliches Fehlverhalten* kontaktiert werden. Für die Zukunft ist im Rahmen der TU-weiten Dachorganisation für den wissenschaftlichen Nachwuchs *Ingenium* ein Mentoringsystem geplant, das neben dem hauptbetreuenden Professor bzw. der Professorin durchweg eine/n Zweitbetreuenden vorsieht, um einseitigen Abhängigkeitsverhältnissen vorzubeugen. In vielen Bereichen wird dieses Verfahren der Promotionsbetreuung bereits praktiziert.

Abhängigkeitsverhältnissen in Berufungsverfahren wird dadurch entgegengewirkt, dass kein Mitglied einer Berufungskommission der zu besetzenden Professur zugeordnet sein darf. Die Senatsbeauftragten (Kap. 4.1.) sorgen u.a. für die Beachtung der Befangenheitsregeln der DFG.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die Gleichstellungspolitik der TU Darmstadt wird vom Präsidium aktiv nach innen und außen vertreten. Die Universität fördert eine Kultur der Wertschätzung und gegenseitigen Anerkennung unabhängig von der sozialen Herkunft, der Religion und dem Geschlecht. Dies impliziert eine gezielte Karriereförderung von Frauen in Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die TU Darmstadt hat Chancengerechtigkeit und Gleichstellung in alle internen Prozessen der Rekrutierung, Förderung und Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten verankert. Die Universitätsleitung, die Personalentwicklung, die Frauenbeauftragte und die Fachbereiche arbeiten eng zusammen. Die Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen wird mit gezielten Trainings, Mentoringangeboten sowie optional mit Coachings und Führungskräfte trainings flankiert (Kap. B.2.).

Für die Universität ist es selbstverständlich, insbesondere in den von Frauen unterrepräsentierten Fächern im Sinne des Kaskadenmodells aktiv Studentinnen zu rekrutieren. Es wird der Ansatz verfolgt, durch Praxisangebote der geschlechterstereotypen Studienwahl von Mädchen entgegenzuwirken. Mädchen sollen mittels eigener Erfahrungen für MINT-Themen begeistert und dazu motiviert werden, ihrer Talente und Potenziale entsprechende Studiengänge zu wählen. Die erprobten, seit Jahren implementierten Programme werden von der *Zentralen Studienberatung* und dem *Büro der Frauenbeauftragten* verantwortet. Zahlreiche Fachbereiche und MitarbeiterInnen tragen zur planungs- und zeitintensiven Durchführung bei.

Zentrale Orientierungsangebote für Schülerinnen	Koordination	Nachhaltig
Girls' Day Mädchen-Zukunftstag (seit 2001) In den Werkstätten und Fachbereichen können technische, handwerkliche und IT-Bereiche kennen gelernt werden, ca. 150 TN	Büro der Frauenbeauftragten	ja
Schülerinnenschnuppertage (seit 2005) Berufsinformationsveranstaltung naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge exklusiv für Mädchen kurz vor dem Abitur, ca. 200 TN	Zentrale Studienberatung	ja
Technike (seit 2007) Infoportal über Studiengänge und Erfahrungsberichte weiblicher Vorbilder an der TU (www.technike.tu-darmstadt.de)	Büro d. Frauenbeauftragt., einmalige Kosten 9.000 €	ja
Schnupperpraktikum: Technik zum Anfassen (seit 2010) Mädchen können sich über die Berufsausbildung an der TU informieren	Personalabteilung	ja
Technik braucht Vielfalt (seit 2012) Mädchen aus Zuwandererfamilien lernen die TU kennen, können sich in Technikworkshops ausprobieren und erhalten studentische Mentorinnen, ca. 30 TN	Büro der Frauenbeauftragten	Pilotprojekt (BMBF)

Darüber hinaus engagieren sich viele MINT-Fachbereiche mit selbst entwickelten Projekten für die Anwerbung von SchülerInnen. Best-Practice-Beispiele sind die Vorlesungsreihe „Saturday Morning Physics“ des Fachbereichs Physik und die „Lan Party Girls Only“ des Fachbereichs Informatik. In 2012 hat der Fachbereich Maschinenbau erstmals eine Pilotveranstaltung „Girls Discover Technology – Videowettbewerb für Schülerinnen“ durchgeführt.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Zentrales Merkmal der weitreichenden Autonomie der TU Darmstadt ist ihr Globalhaushalt mit vollständiger Budgetierung der Mittel und leistungsorientierter Vergabe der Mittel an die Fachbereiche. Dies wird von der Universitätsleitung auch zur Umsetzung von Gleichstellungszielen und zur Setzung finanzieller Anreize zur Frauenförderung aktiv genutzt.

Das interne *Modell Indikatorgestützte Ressourcenverteilung* (MIR) regelt die Budgetierung für die Fachbereiche. Jenseits eines Grundbudgets (60 %) teilt sich das weitere Budget nach Leistungs- und Belastungsindikatoren in den Bereichen Forschung (Indikatoren Wissenschaftlicher Nachwuchs und Drittmittel) und Lehre (Indikatoren Studierende und Absolventen) auf. Ein weiterer Indikator Interna-

tionalisierung erfasst sowohl Forschung als auch Lehre. Seit 2009 wurde Gleichstellung im Indikator Wissenschaftlicher Nachwuchs berücksichtigt: Promotionen von Frauen hatten im Vergleich zu Promotionen von Männern das 1,5-fache Gewicht. Ab 2013 wird neben den Promotionen auch die Post-Doc-Phase geschlechterdifferenziert berücksichtigt. Darüber hinaus verwenden einige Fachbereiche gleichstellungsorientierte Indikatoren auch in ihrer internen Mittelverteilung.

Zusätzlich werden seit 1999 jährlich 100.000 Euro Frauenfördermittel über einen Verteilungsschlüssel an die Fachbereiche vergeben. Die Mittel sind im Haushalt der Universität fest eingerückt und honorieren den Frauenanteil an Stellen. Steigerungsraten werden dabei überproportional zu den Bestandszahlen gewertet. Die Indikatoren berücksichtigen Erfolge beim Gewinnen und bei der Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen. Diese Mittel sollen Frauen aller Statusgruppen zugutekommen (z.B. Förderpreise, Zuschüsse zur Kinderbetreuung und Weiterbildungen).

Investitionsmittel	Laufende Mittel p.a.	Anreizmittel p.a.
3 Mio. € Kinderhaus Lichtwiese	480.500 € Personalkosten Büro der Frauenbeauftragten, Servicestellen Familie sowie Dual Career und Wohnen	890.000€ (2012) Mittel, die aufgrund des Gleichstellungsparameters im Rahmen von MIR an die Fachbereiche ausgeschüttet werden
2,8 Mio. € Kinderhaus Stadtmitte	106.500 € Initiativprogramm	
92.000 € UniKita e.V.	149.500 € zentrale Frauenfördermaßnahmen (z.B. Mentoringangebote)	
17.500 € Eltern-Kind-Räume	100.000€ Frauenfördermittel	
	50.100 € zentrale Familienangebote (z.B. Ad-hoc und Notfallbetreuung)	
	27.200 € Betriebskosten Kinderbetreuung	
Σ 5.909.500 €	Σ 913.800 €	Σ 890.000 €

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die TU Darmstadt betrachtet Mentoring als zentrales Element der Personalentwicklung und zur Förderung von Chancengleichheit. Vor allem im MINT-Bereich ist eine strategische Nachwuchsrekrutierung und -förderung von Frauen erforderlich und wird konsequent verfolgt.

Die Universität verfügt über ein erprobtes, mehrstufiges Mentoringangebot, mit dem Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen von der Studienzeit bis zur Professur optimal unterstützt werden. Die Angebote beruhen auf den drei Säulen Mentoring, Training und Networking. Sie bereiten Teilnehmerinnen auf eine Karriere in der Wissenschaft wie auch der Wirtschaft vor. Alle Programme werden aus dem zentralen Budget der TU finanziert und im *Büro der Frauenbeauftragten* koordiniert (siehe Tabelle S. 14). Über diese Angebote hinaus hat die TU Darmstadt 2010 die Dachorganisation *Ingenium* zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses gegründet. Diese bietet maßgeschneiderte Karrierehilfen für Promovierende unter verbindlichen und verlässlichen Rahmenbedingungen. Sie fördert die Verbesserung der Chancengleichheit, die berufsorientierte Qualifikation für die akademische und außerakademische Karriere, die interne und externe Vernetzung der DoktorandInnen mit der wissenschaftlichen Fachgemeinschaft sowie die Internationalisierung der Promotionsphase. Die bisherigen Karriereworkshops im Rahmen des Initiativprogramms werden perspektivisch in das umfassende Weiterbildungsprogramm von Ingenium eingehen. Gleichstellungsaspekte werden so in die Weiterbildung der DoktorandInnen flächendeckend integriert.

In den Angeboten zur Führungskräfteentwicklung der *Personalentwicklung* werden zunehmend Gender- und Diversityaspekte berücksichtigt. Das modulare Programm *ProFührung* für neuberufene Pro-

fessorInnen vermittelt Führungskompetenzen in Workshops und Informationsangeboten. In der Einführungsveranstaltung *Wissensbisse* referieren interne ExpertInnen zu arbeitsrelevanten Themen wie Nachwuchs- und Forschungsförderung sowie Gleichstellung. Im *Führungskolleg* können Führungskräfte der Universitäts- und Fachbereichsverwaltung sowie der Zentralen Einrichtungen ihre Führungskompetenzen reflektieren und erweitern, lernen Strategien zur Mitarbeiterführung und des Change Managements kennen. Für die Jahresgespräche mit MitarbeiterInnen steht ein detaillierter *Leitfaden Jahresgespräche* zur Vor- und Nachbereitung sowie Gesprächsführung zur Verfügung. Genderaspekte und Familienförderung finden hier Berücksichtigung. Seit 2008 besteht im Netzwerk *Frauen führen an der TU Darmstadt* die Möglichkeit für weibliche Führungskräfte, sich kollegial zu beraten. Die Treffen finden unter der Leitung der zentralen Frauenbeauftragten und mit Begleitung der Sozial- und Konfliktberatungsstelle statt.

Alle forschenden Bereiche sind angehalten, qualifizierte Mitarbeiterinnen als Antragsstellerinnen und Projektleiterinnen z.B. bei Drittmittelprojekten oder bei anderen sichtbaren Aktivitäten miteinzubeziehen. Gleiches gilt für politische Gremien und die akademische Selbstverwaltung. In Arbeitsbereichen mit einer starken Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen können allerdings Überbelastungen durch vermehrte Projekt- und Gremienarbeit für Frauen entstehen. Der Umgang mit dieser Problematik ist eine aktuelle und dringende Fragestellung. Geeignete interne Lösungen zur Entlastung der betroffenen Wissenschaftlerinnen werden diskutiert, sind aber noch nicht gefunden.

Im *Initiativprogramm* festgeschrieben ist die besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Nominierung von KandidatInnen für interne und externe Wissenschaftspreise. Regelmäßig werden erfolgreiche Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ausgezeichnet, zu nennen sind hier der ERC Advanced Grant 2012 über 2,3 Mio. Euro an die TU-Professorin Dr. Mira Mezini, der mit 1,6 Mio. Euro dotierte Sofja Kovalevskaja-Preis 2012 der Alexander von Humboldt-Stiftung an Dr. Miriam Ronzoni sowie an TU-internen Preisen der Kurt-Ruths-Preis 2011 über 15.000 Euro an Dr. Mieke Pfarr und der mit 2.000 Euro dotierte Liebig-Preis 2011 an Christina Grotenhöfer.

Zentral koordinierte Förderprogramme für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen		Kosten p.a.	Nachhaltig
MentorinnenNetzwerk (seit 1998)	für Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Studentinnen und Doktorandinnen werden auf den Berufseinstieg in Wissenschaft und Wirtschaft vorbereitet, ca. 25 TN p.a.	36.500 €	ja
Femtec.Network (seit 2003)	Careerbuilding für Studentinnen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften, 10 TN p.a.	8.000 €	ja
Workshops Berufseinstieg (seit 1995)	zur Karriereorientierung für Studentinnen, ca. 30 TN p.a. Durchführung Büro d. Frauenbeauf. und Zentr. Studienber.	Eigenes Personal	ja
SciMento hessenweit (seit 2008)	Mentoring, Training und Networking für (Post-) Doktorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften, ca. 39 TN p.a.	66.000 €	ja
Gendersensible Trainings (seit 2010)	Karrieretrainings im Rahmen des Initiativprogramms für Promovierende und WissenschaftlerInnen, ca. 70 TN p.a.	9.000 €	ja
ProProfessur (seit 2008)	unterstützt Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen auf ihrem Weg zur Professur, 11 TN alle 2 J.	30.000 €	ja
Summe		149.500 €	

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die TU Darmstadt setzt sich dafür ein, bestehenden Stereotypen von Technik und bestimmten Berufsbildern entgegenzuwirken. Ziel ist eine Forschungskultur, die durch Teamgeist, Vernetzung und moderne Lebensentwürfe geprägt ist. Die Vielfalt der Beschäftigten und die internationale Ausrichtung der Universität werden durch aktive Kommunikation nach innen und außen transportiert. So

möchte die Universität auch weiterhin für qualifizierte MigrantInnen und ausländische Studierende attraktiv sein.

Durch die Stabsstelle Kommunikation und Medien wird gezielt Öffentlichkeitsarbeit unter Gleichstellungsaspekten geleistet. Die TU Darmstadt ist bestrebt, in allen offiziellen Dokumenten, Publikationen und Internetauftritten eine gendersensible Sprache umzusetzen. Regelmäßig wird in der Universitätszeitung auf die Leistungen und Auszeichnungen von Wissenschaftlerinnen der Hochschule hingewiesen. Neben Professorinnen und Dekaninnen fungieren weibliche Führungskräfte der Verwaltung als Rollenvorbilder. Zahlreiche Ressorts und universitäre Einrichtungen (Hochschulrechenzentrum, Sprachenzentrum, Unisportzentrum) werden von Frauen direkt oder stellvertretend geleitet. Alle wissenschaftlichen Beschäftigten sollen möglichst frühzeitig Gender- und Diversitykompetenzen erwerben, daher werden die bereits genannten Trainings von gendersensiblen ReferentInnen gehalten (Kap. B.2.). Das von der *Personalentwicklung* koordinierte modulare Führungskräfte-Training ermöglicht es den Mitarbeitenden in Leitungspositionen, über ihre Rolle und Mitarbeiterverantwortung zu reflektieren und entsprechende gender- und diversitysensible Führungskompetenzen zu erwerben (Kap. B.2.). Über die verschiedenen Weiterbildungsangebote kann Stereotypen und strukturellen Ungleichheiten nachhaltig entgegen gewirkt werden. Das Projekt KIVA fördert eine gendersensible Lehre und aktiviert Studierende, gängige Rollenstereotype zu hinterfragen. Die hessenweite Initiative „Gender in der Lehre“ richtet die Aufmerksamkeit der Hochschulleitungen und Verantwortlichen auf Gleichstellungsaspekte in der Lehre (Kap. A.1.3.). Um die Chancengerechtigkeit weiter zu fördern, beteiligt sich die TU Darmstadt seit 2012 an dem Projekt „Technik braucht Vielfalt“. Es sollen vor allem Mädchen mit Migrationshintergrund für ein MINT-Studium gewonnen werden, indem möglichen Berührungspunkten mit der Hochschule und besonders technischen Fächern aktiv entgegen gewirkt wird. Die Projektinhalte werden in einem neuen Netzwerk gemeinsam mit regionalen MigrantInnenorganisationen entwickelt (Kap. B.1.1.).

Fazit

Die TU Darmstadt hat die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der DFG zum Anlass genommen, das *Initiativprogramm* zu diskutieren, auf den Weg zu bringen und umzusetzen. Mit dem *Initiativprogramm* ist es gelungen, die bereits vorhandenen Ansätze und etablierten Maßnahmen zur Frauenförderung in einem neuen Rahmen zusammen zu führen und das Spektrum um gezielte Maßnahmen der Prozesssteuerung in den Bereichen Nachwuchsförderung und Gewinnung von hochqualifizierten Frauen zu erweitern. Die Implementierung von Gleichstellung in Prozessen, Verfahren und Steuerungsinstrumente sowie die Verankerung einer Anreizkultur wird an der Universität auch jenseits der forschungsorientierten Gleichstellung konsequent verfolgt. Top-down, Bottom-up sowie im Zusammenspiel von Fachbereichen und zentralen Verwaltungseinheiten wird das Thema aktiv und intensiv angegangen. Dies führt in der gesamten Universität zu mehr Aufmerksamkeit für, zur Thematisierung von und zur verstärkten Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit.

Nachdem die TU Darmstadt in den letzten Jahren die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bereits intensiv verfolgt und erfolgreich betrieben hat, ist nun auch die Beteiligung an der zweiten Runde des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder geplant. Für 2013 wird daher ein umfassendes Gleichstellungskonzept entwickelt. Darüber hinaus wird sich die Universität in Zukunft noch stärker mit der Frage des Haltens von Professorinnen auseinandersetzen. Im Fokus stehen dabei die Infrastruktur, Fragen der Vereinbarkeit, aber auch die Fachkulturen.

Bei der Studentinnenwerbung sollen insbesondere die Schülerinnen mit Migrationshintergrund in den Blick genommen werden. Die Gewinnung von weiblichen Studierenden für die MINT-Fächer, aber auch die Arbeit gegen sozial und kulturell bedingte Bildungsnachteile von Mädchen und Frauen stellt eine unvermindert dringliche Aufgabe dar.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen (1. Fachsemester) ^{1) 2)}	3.071	1.364	69,2%	30,8%	4.145	1.627	71,8%	28,2%	4.321	1.905	69,4%	30,6%		
Studierende ³⁾	13.298	5.559	70,5%	29,5%	16.239	6.697	70,8%	29,2%	17.838	7.093	71,5%	28,5%	70%	30%
Anzahl Absolventen/innen im Jahr ^{1) 4)}	1.145	476	70,6%	29,4%	1.435	577	71,3%	28,7%	1.917	891	68,3%	31,7%	70%	30%
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	227	66	77,5%	22,5%	240	67	78,2%	21,8%	259	101	71,9%	28,1%	72%	28%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	1.186	445	72,7%	27,3%	1.409	529	72,7%	27,3%	1.473	558	72,5%	27,5%	74%	26%
Anzahl der Habilitationen im Jahr ⁴⁾	10	2	83,3%	16,7%	15	2	88,2%	11,8%	6	0	100,0%	0,0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁶⁾	8	3	72,7%	27,3%	10	4	71,4%	28,6%	5	5	50,0%	50,0%		
Professuren insgesamt ^{1) 7)}	236	30	88,7%	11,3%	244	26	90,4%	9,6%	257	43	85,7%	14,3%	87%	13%
Juniorprofessuren ⁷⁾	12	3	80,0%	20,0%	11	1	91,7%	8,3%	14	8	63,6%	36,4%	85%	15%
Professuren C3/W2 ⁷⁾	68	15	81,9%	18,1%	71	10	87,7%	12,3%	71	12	85,5%	14,5%		
Professuren C4/W3 ⁷⁾	156	12	92,9%	7,1%	163	15	91,6%	8,4%	172	23	88,2%	11,8%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁷⁾	40	3	93,0%	7,0%	37	10	78,7%	21,3%	44	7	86,3%	13,7%	83%	17%
													89%	11%

²⁾ SoSe 2008 + WiSe 2008/09; SoSe 2010 + WiSe 2010/11; SoSe 2012 + WiSe 2012/13; ³⁾ WiSe 2008/09, WiSe 2010/2011, WiSe 2012/13; ⁴⁾ 2007, 2009, 2011;

⁵⁾ Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.11.2012; ⁶⁾ Stand 2008; 2010; 2012; ⁷⁾ Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.12.2012

¹⁾ ergänzt durch TU Darmstadt

Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen

Studierende: Köpfe, incl. Beurlaubte, incl. Promotionsstudierende

Studienanfänger/-innen: Köpfe, ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende

Absolvent/-innen und Habilitationen 2011: Quelle jeweils Rechenschaftsbericht 2012

Promotionen 2011: Quelle Abgleich mit Fachbereichen für Mittelverteilung 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Ingenieurwissenschaften (ING) ¹⁾

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen (1. Fachsemester) ^{1) 2)}	2.153	510	80,8%	19,2%	2.898	626	82,2%	17,8%	3.123	925	77,1%	22,9%		
Studierende ³⁾	9.359	2.063	81,9%	18,1%	11.338	2.540	81,7%	18,3%	12.565	2.875	81,4%	18,6%	80%	20%
Anzahl Absolventen/innen im Jahr ^{1) 4)}	893	222	80,1%	19,9%	1.029	231	81,7%	18,3%	1.383	336	80,5%	19,5%	80%	20%
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	146	24	85,9%	14,1%	162	26	86,2%	13,8%	172	35	83,1%	16,9%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	762	208	78,6%	21,4%	917	246	78,8%	21,2%	935	254	78,6%	21,4%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ⁴⁾	5	0	100,0%	0,0%	7	0	100,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁶⁾	4	2	66,7%	33,3%	6	3	66,7%	33,3%	5	1	83,3%	16,7%		
Professuren insgesamt ^{1) 7)}	119	9	93,0%	7,0%	120	10	92,3%	7,7%	128	17	88,3%	11,7%	90%	10%
Juniorprofessuren ⁷⁾	6	1	85,7%	14,3%	9	0	100,0%	0,0%	10	3	76,9%	23,1%		
Professuren C3/W2 ⁷⁾	21	3	87,5%	12,5%	19	3	86,4%	13,6%	19	3	86,4%	13,6%		
Professuren C4/W3 ⁷⁾	92	5	94,8%	5,2%	92	7	92,9%	7,1%	99	11	90,0%	10,0%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁷⁾	18	0	100,0%	0,0%	11	5	68,8%	31,3%	17	2	89,5%	10,5%	81%	19%

¹⁾ Fachbereich 1 (Wirtschaftsinformatik/-ingenieurwesen), FB 13 (Bauingenieurwesen und Geodäsie), FB 15 (Architektur), FB 16 (Maschinenbau), FB 18 (Elektro- und Informationstechnik), FB 20 (Informatik), Studienbereiche (Computational Engineering, Informationssystemtechnik, Mechanik und Mechatronik)

²⁾ SoSe 2008 + WiSe 2008/09; SoSe 2010 + WiSe 2010/11; SoSe 2012 + WiSe 2012/13; ³⁾ WiSe 2008/09, WiSe 2010/2011, WiSe 2012/13; ⁴⁾ 2007, 2009, 2011;

⁵⁾ Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.11.2012; ⁶⁾ Stand 2008; 2010; 2012; ⁷⁾ Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.12.2012

⁷⁾ ergänzt durch TU Darmstadt

Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen

Studierende: Köpfe, incl. Beurlaubte, incl. Promotionsstudierende, Studienanfänger/-innen: Köpfe, ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende

Absolvent/-innen und Habilitationen 2011: Quelle jeweils Rechenschaftsbericht 2012, Promotionen 2011: Quelle Abgleich mit Fachbereichen für Mittelverteilung 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften und Mathematik (NAT) ¹⁾

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen (1. Fachsemester) ^{1) 2)}	541	271	66,6%	33,4%	782	388	66,8%	33,2%	850	478	64,0%	36,0%		
Studierende ³⁾	2.353	1.260	65,1%	34,9%	2.923	1.525	65,7%	34,3%	3.232	1.685	65,7%	34,3%	65%	35%
Anzahl Absolventen/innen im Jahr ^{1) 4)}	200	117	63,1%	36,9%	287	130	68,8%	31,2%	354	203	63,6%	36,4%	65%	35%
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	69	29	70,4%	29,6%	72	31	69,9%	30,1%	78	41	65,5%	34,5%	65%	35%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	377	186	67,0%	33,0%	426	205	67,5%	32,5%	467	209	69,1%	30,9%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ⁴⁾	4	1	80,0%	20,0%	4	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁶⁾	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	0	3	0,0%	100,0%		
Professuren insgesamt ^{1) 7)}	90	8	91,8%	8,2%	96	7	93,2%	6,8%	101	15	87,1%	12,9%	90%	10%
Juniorprofessuren ⁷⁾	5	2	71,4%	28,6%	2	1	66,7%	33,3%	3	5	37,5%	62,5%		
Professuren C3/W2 ⁷⁾	35	2	94,6%	5,4%	40	2	95,2%	4,8%	39	3	92,9%	7,1%		
Professuren C4/W3 ⁷⁾	50	4	92,6%	7,4%	55	4	93,2%	6,8%	59	7	89,4%	10,6%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁷⁾	14	1	93,3%	6,7%	14	3	82,4%	17,6%	17	2	89,5%	10,5%	76%	12%

¹⁾ Fachbereich 4 (Mathematik), FB 5 (Physik), FB 7 (Chemie), FB 10 (Biologie), FB 11 (Material- und Geowissenschaften)

²⁾ SoSe 2008 + WiSe 2008/09; SoSe 2010 + WiSe 2010/11; SoSe 2012 + WiSe 2012/13; ³⁾ WiSe 2008/09, WiSe 2010/2011, WiSe 2012/13; ⁴⁾ 2007, 2009, 2011;

⁵⁾ Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.11.2012; ⁶⁾ Stand 2008; 2010; 2012; ⁷⁾ Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.12.2012

¹⁾ ergänzt durch TU Darmstadt

Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen

Studierende: Köpfe, incl. Beurlaubte, incl. Promotionsstudierende

Studienanfänger/-innen: Köpfe, ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende

Absolvent/-innen und Habilitationen 2011: Quelle jeweils Rechenschaftsbericht 2012

Promotionen 2011: Quelle Abgleich mit Fachbereichen für Mittelverteilung 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Sozial- und Geisteswissenschaften (GEIST) ¹⁾

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studienanfänger/innen (1. Fachsemester) ^{1) 2)}	377	583	39,3%	60,7%	465	613	43,1%	56,9%	348	502	40,9%	59,1%		
Studierende ³⁾	1.586	2.236	41,5%	58,5%	1.978	2.632	42,9%	57,1%	2.041	2.533	44,6%	55,4%	45%	55%
Anzahl Absolventen/innen im Jahr ^{1) 4)}	52	137	27,5%	72,5%	119	216	35,5%	64,5%	180	352	33,8%	66,2%	45%	55%
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	12	13	48,0%	52,0%	6	10	37,5%	62,5%	9	25	26,5%	73,5%	45%	55%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	47	51	48,0%	52,0%	66	78	45,8%	54,2%	71	95	42,8%	57,2%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ⁴⁾	1	1	50,0%	50,0%	4	2	66,7%	33,3%	4	0	100,0%	0,0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen ⁶⁾	0	0			0	0			0	1	0,0%	100,0%		
Professuren insgesamt ^{1) 7)}	27	13	67,5%	32,5%	28	9	75,7%	24,3%	28	11	71,8%	28,2%	68%	32%
Juniorprofessuren ⁷⁾	1	0	100,0%	0,0%	0	0			1	0	100,0%	0,0%		
Professuren C3/W2 ⁷⁾	12	10	54,5%	45,5%	12	5	70,6%	29,4%	13	6	68,4%	31,6%		
Professuren C4/W3 ⁷⁾	14	3	82,4%	17,6%	16	4	80,0%	20,0%	14	5	73,7%	26,3%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁷⁾	5	1	83,3%	16,7%	7	1	87,5%	12,5%	6	2	75,0%	25,0%	63%	38%

¹⁾ Fachbereich 2 (Gesellschafts- und Geschichtswissenschaft), FB 3 (Humanwissenschaften)

²⁾ SoSe 2008 + WiSe 2008/09; SoSe 2010 + WiSe 2010/11; SoSe 2012 + WiSe 2012/13; ³⁾ WiSe 2008/09, WiSe 2010/2011, WiSe 2012/13; ⁴⁾ 2007, 2009, 2011;

⁵⁾ Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.11.2012; ⁶⁾ Stand 2008; 2010; 2012; ⁷⁾ Stichtage 1.12.2008, 1.12.2010, 1.12.2012

¹⁾ ergänzt durch TU Darmstadt

Die Daten der Ausgangslage können aufgrund von Nachmeldungen oder Korrekturen kleine Abweichungen im Vergleich zur Stellungnahme aufweisen

Studierende: Köpfe, incl. Beurlaubte, incl. Promotionsstudierende

Studienanfänger/-innen: Köpfe, ohne Beurlaubte, ohne Promotionsstudierende

Absolvent/-innen und Habilitationen 2011: Quelle jeweils Rechenschaftsbericht 2012

Promotionen 2011: Quelle Abgleich mit Fachbereichen für Mittelverteilung 2013