



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

# Fachbereich Humanwissenschaften

Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Humanwissenschaften 2023-2025  
Verabschiedet im Fachbereichsrat am 02.11.2023

---

---

## Inhaltsverzeichnis

1) Präambel	1
2) Status quo	1
Statistisches Profil (und Entwicklung)	1
Stärken	3
Schwächen	3
Risiken	3
Chancen	4
3) Zentrale Ziele und Maßnahmen 2023-2025	4
1. Themenfeld   Unterrepräsentation von Frauen in betroffenen Statusgruppen reduzieren	4
2. Themenfeld   Von Toleranz, Diversität und Chancengleichheit geprägte Arbeitsatmosphäre am FB 3	5
3. Themenfeld   Förderung von Frauen und deren Weiterqualifizierung	9
4. Themenfeld   Interne und externe Kommunikation	10
4) Gesamtüberblick über die Gleichstellungsmaßnahmen	12

---

## 1) Präambel

---

Das vorliegende Gleichstellungskonzept (GK) basiert auf dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz vom 21.12.1993, welches in novellierter Form am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist. Es hat das Ziel, die Geschlechtergleichstellung und allgemeine Chancengerechtigkeit am Fachbereich 3 (FB 3) Humanwissenschaften, durch gezielte Maßnahmen, weiter voranzubringen. Dies geschieht auch im Hinblick auf die gestiegenen Anforderungen der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) und der Verpflichtung zur Erreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, zu deren Umsetzung sich die TU Darmstadt verpflichtet hat und die ebenso auf Fachbereichsebene erreicht werden sollen.

Mit Hilfe dieses Konzepts soll ein gender- und diversitysensibles und tolerantes Arbeitsumfeld für alle am FB 3 beschäftigten Personen geschaffen werden. Ebenfalls ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und/oder Studium für alle Statusgruppen ein Kernanliegen. Der Fachbereich ist sich zudem aufgrund seiner Ausrichtung auf den Menschen in Forschung und Lehre seiner besonderen Verantwortung für Themen der Gleichstellung bewusst.

Der Fachbereich legt großen Wert auf Chancengerechtigkeit für alle, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Stellung, Alter, familiären Verpflichtungen, Religion und Behinderungen oder Erkrankungen. Am Fachbereich werden Sexismus und Diskriminierung nicht toleriert und die Beachtung der TU-weiten Richtlinien und ein respektvoller Umgang miteinander eingefordert (siehe dazu: [https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/strategie\\_und\\_grundsätze/respekt\\_auf\\_dem\\_campus/index.de.jsp](https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/strategie_und_grundsätze/respekt_auf_dem_campus/index.de.jsp)). Der Fachbereich lehnt jede Form der Gewalt und des Machtmissbrauchs ab.

Das vorliegende Konzept versteht sich als freiwillige Selbstverpflichtung des Fachbereichs Humanwissenschaften. Es soll die zentralen Gleichstellungsmaßnahmen der TU Darmstadt entsprechend ergänzen und konzentriert sich daher auf fachspezifische Bedarfe und Maßnahmen. Die Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes beträgt vom Zeitpunkt der Verabschiedung im Fachbereichsrat zwei Jahre. Danach wird eine erneute Überprüfung und ggf. Modifikationen stattfinden, um aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

---

## 2) Status quo

---

### Statistisches Profil (und Entwicklung)<sup>1</sup>

In Tabelle 1 ist ein Vergleich des Frauenanteils<sup>2</sup> zwischen dem FB 3 und der TU Darmstadt insgesamt für ausgewählte Statusgruppen und Qualifikationen (Abschlüsse) abgebildet.

---

<sup>1</sup> Die zugrundeliegenden Daten entstammen der statistischen Erhebung aus dem Data Warehouse der TU Darmstadt (Stichtag 01.02.2023).

Um die Übersicht und die Anonymität einzelner Personen zu wahren, wurden z. B. manche Statusgruppen zusammengefasst bzw. nicht weiter hinsichtlich des Anstellungsverhältnisses differenziert (Dauerstelle vs. Teilzeit etc.). Funktionsdauerstellen sind daher der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zugeordnet.

Personen mit der Geschlechtsangabe divers oder nicht zugeordnet sind unter "gesamt" enthalten. Die statistischen Daten der Studierenden sind (wenn nicht anders angegeben) Kopffzahlen aus der internen Studierendenstatistik, die im Januar des jeweiligen Wintersemesters (WS) veröffentlicht wurden. Die Daten des WS 22/23 werden dem Jahr 2023 zugeordnet.

<sup>2</sup> Mit „Frauen“ sind im Gleichstellungskonzept alle Personen gemeint, die sich als Frau fühlen. In der statistischen Erhebung zählt die individuelle Geschlechtsangabe, die im TU-internen System erfasst wird.

Tabelle 1: Vergleich zwischen dem FB 3 und der gesamten Universität für 2023

Statusgruppe / Abschluss <sup>3</sup>	Frauenanteil TU Darmstadt	Frauenanteil FB 3	Gesamt FB 3
Studierende inkl. Promotionsstudierende	32,00%	57,30 %	1527
Hilfskräfte gesamt	31,60 %	56,40 %	165
Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	27,50 %	62,00 %	79
Professor:innen	23,20 %	50,00%	20
Administrativ-Technische Mitarbeiter:innen (ATM)	60,40 %	72,70 %	33
Abschlüsse (o. Promotionen)	32,80 %	70,00 %	227
Promotionen	23,40 %	80,00 %	5

In Abbildung 1 ist die Entwicklung der Verteilung in den Statusgruppen im Vergleich zu den Vorjahren aufgeführt.

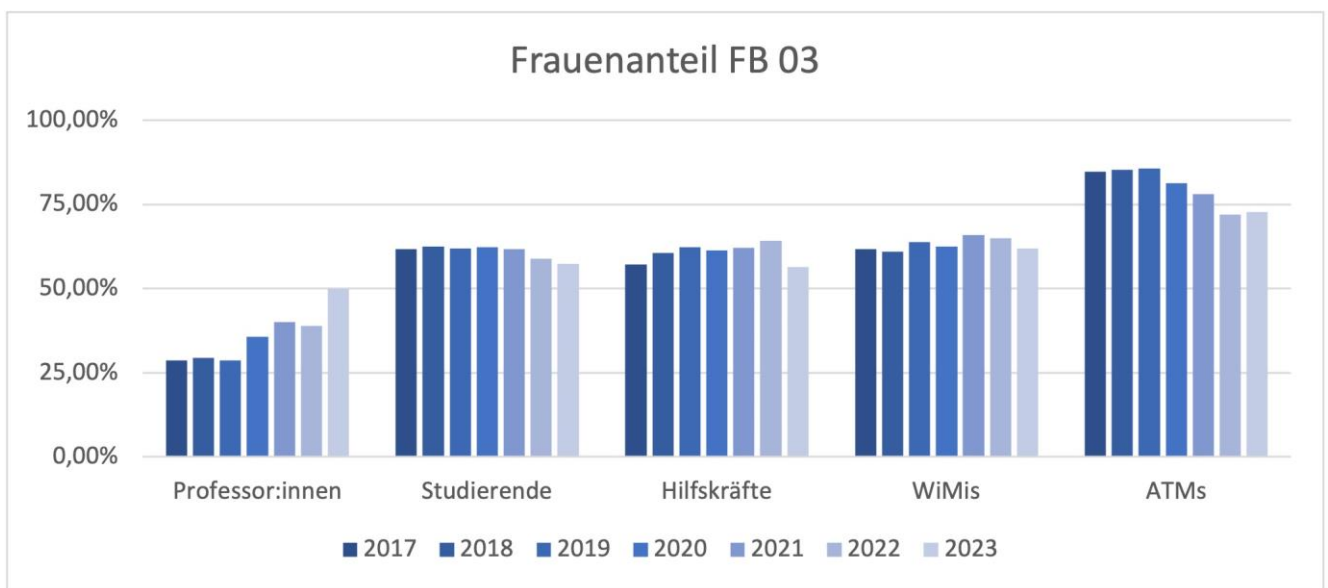


Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils am FB 3 von 2017-2023

#### Anmerkungen:

Der Frauenanteil der Statusgruppen der Professor:innen und der Studierenden unterscheidet sich stark zwischen den drei Instituten des FB 3. So liegt der Anteil der weiblichen Studierenden im Jahr 2023 in der Pädagogik bei 78,54 %, in der Psychologie bei 62,97 % und in der Sportwissenschaft bei 24,68 %. Der Studiengang Joint Bachelor of Arts (JBA) mit dem Fach Sportwissenschaft ist nicht über den FB 3 organisiert, sondern ist dem FB 2 (Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften) zugeordnet und daher nicht Teil der Abbildung 1. Aus der internen Erhebung wird deutlich, dass nur in 22,22 % der Fälle

---

Frauen den Studiengang JBA mit dem Fach Sportwissenschaft studieren (gesamt: 90 Fälle). Der Frauenanteil war in den Jahren 2017-2022 ähnlich niedrig. Zum WS 2021/22 wurde der Studiengang B.Sc. Sportwissenschaft eingeführt. Der Frauenanteil in diesem Studiengang beträgt 19,80 % (WS 2022/23).

### **Stärken**

Der Fachbereich Humanwissenschaften ist, wie sich dem statistischen Profil entnehmen lässt, in fast allen Statusgruppen bereits durch einen hohen Frauenanteil geprägt. Im universitären Vergleich ist der Anteil von Frauen in allen Statusgruppen höher als im Durchschnitt der TU Darmstadt.

Im universitären Vergleich ist der Anteil der Professorinnen bereits hoch und eine kontinuierliche Steigerung auf 50,00 % im Jahr 2023 ist zu verzeichnen. Lediglich am Institut für Sportwissenschaft sollte der Frauenanteil gesteigert werden (derzeit keine Professorin).

Die Zahl der Studentinnen ist konstant hoch, dies zeigt sich auch bei den ausländischen Studierenden. Insgesamt sind im Jahr 2023 57,30 % der eingeschriebenen Studierenden weiblich. Im WS 2022/23 waren 18 Promotionsstudierende eingeschrieben, wovon 77,80 % weiblich sind. Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (für das Meldejahr 2022) betrug 5 (80 % Frauenanteil). Auch in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist im Jahr 2023 mit 62,00 % ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen.

In den letzten sechs Jahren zeigte die Verteilung der Geschlechter bei den Statusgruppen der Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen kleine Schwankungen. Bei den Administrativ-technischen Mitarbeiter:innen (ATM) ist der Anteil an Frauen leicht zurückgegangen, er liegt allerdings immer noch auf einem sehr hohen Niveau (72,70 %). Die Anzahl von weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ist leicht zurückgegangen (56,04 %).

Eine weitere Stärke des FB 3 ist die fachliche Ausrichtung von Forschung und Lehre zum Thema Diversität. Insbesondere am Institut für Pädagogik und Berufspädagogik werden Forschungsprojekte durchgeführt und auch Studierende werden durch Lehrveranstaltungen für die Thematik sensibilisiert. Geeignete (Lehr-)Veranstaltungen wie Ringvorlesungen in der Pädagogik werden auch für andere Fachbereiche zugänglich gemacht.

### **Schwächen**

Bei den ATM zeigt sich am FB 3 eine Ungleichverteilung. Hier ist eine deutliche Unterrepräsentation von Männern zu verzeichnen. 2023 beträgt der Frauenanteil 72,70 % (2020 betrug er 81,25 %). Hier sollten gezielt männliche Bewerber angesprochen werden.

Die Situation der Geschlechterverteilung in sportwissenschaftlichen Studiengängen unterscheidet sich mit einem Frauenanteil von nur 24,68 % stark von denen der anderen Institute. Die Entwicklung des Frauenanteils in sportwissenschaftlichen Studiengängen ist seit 2018 rückläufig (2018 betrug er 30,59 %).

Die Weiterleitung von Informationen zu Workshops, Vorträgen oder Stellen durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gestaltet sich bislang als umständlich. Insbesondere die Studierenden können nur schlecht erreicht werden.

### **Risiken**

Wie in anderen Bildungsinstitutionen und Wissenschaftsbetrieben prägen auch am FB 3 starke Abhängigkeitsverhältnisse den Alltag. Diese bestehen zwischen unterschiedlichen Personen(-gruppen), wie z. B. zwischen Studierenden und Lehrenden, Promovierenden und Betreuenden sowie Angestellten und

---

Vorgesetzten. Abhängigkeitsverhältnisse erfordern eine besondere Verantwortung und Awareness und können zu Machtmissbrauch führen. Dieses Risiko wird durch Unwissenheit von z. B. Studierenden über Unterstützungssysteme an der TU Darmstadt und mangelnde Kommunikation mit anderen verstärkt.

Obwohl die statistische Verteilung am FB 3 ein sehr positives Bild vermittelt und "auf dem Papier" schon vieles verbessert wurde, ist es besonders wichtig, auch die "gelebte Kultur" zu berücksichtigen und zu evaluieren, an welchen Stellen Verbesserungsbedarf besteht. Diese Bedarfe sollten mit allen Mitgliedern des Fachbereichs in angemessener Weise diskutiert werden.

Die Durchführung von Lehrveranstaltungen am FB 3 durch externe Personen stellt eine besondere Herausforderung dar. Aufgabe des Fachbereichs ist es, dafür zu sorgen, dass alle Lehrenden einen verantwortungsvollen Umgang mit den Studierenden zeigen.

### **Chancen**

Der Fachbereich hat bereits in vielen Statusgruppen einen hohen Frauenanteil und auch in der Statusgruppe der Professor:innen ist eine positive Entwicklung auszumachen. Außerdem sind durch den inhaltlichen Bezug zu Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre viele der Lehrenden und Studierenden am Fachbereich Humanwissenschaften zu den relevanten Themen sensibilisiert. Dieser Schwerpunkt in Forschung und Lehre sollte weiter gefördert werden und das resultierende Wissen sollte innerhalb und außerhalb des Fachbereichs zugänglich gemacht werden.

Am FB 3 wurden 80 % der Promotionen im Jahr 2022 von Frauen abgeschlossen (gesamt: 5 Promotionen in 2022). Der Anteil der Promotionsstudentinnen von 77,8 % (gesamt: 18 eingeschriebene Promotionsstudierende, WS 2022/23) ist ebenfalls erfreulich. Eine spezifische Anwerbung von geeigneten Studentinnen für eine Promotion und/oder für die anschließende Postdoc-Phase sollte weiterhin verfolgt werden. Für die Qualifikationsphasen sollten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen bekannt gemacht werden, um einem vorzeitigen Ausstieg aus der wissenschaftlichen Weiterentwicklung entgegen zu wirken.

---

## **3) Zentrale Ziele und Maßnahmen 2023-2025**

---

Das Gleichstellungskonzept für den Zeitraum von 2023 bis 2025 verfolgt 11 Ziele, aus vier übergeordneten Themenfeldern, welche durch unterschiedliche Gleichstellungsmaßnahmen (Übersicht in Kapitel 4) unterstützt werden. Wie bereits im vorangegangenen Gleichstellungskonzept ist vorzuschicken, dass beste Voraussetzungen für eine Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen des Politischen, Institutionellen und Interaktionellen angestrebt werden sollen. Die hier aufgeführten Maßnahmen sind so als institutionalisierte „Ermöglichungsstrukturen“ zu verstehen, die die Motivation, sich für eine Wissenschaftskarriere zu engagieren für alle Geschlechter fördert.

### **1. Themenfeld | Unterrepräsentation von Frauen in betroffenen Statusgruppen reduzieren**

#### **1. Ziel: *Unterrepräsentation von Frauen im Bereich der Professuren am Institut für Sportwissenschaft reduzieren***

**Status quo:** Am FB 3 liegt gegenwärtig der Anteil der Professorinnen bei 50 % - mit deutlichen Unterschieden zwischen den drei Instituten (Stand Februar 2023). Langfristig soll die Anzahl der Professorinnen in allen Instituten 50% betragen. Hierfür sollen insbesondere in den Berufungsverfahren verstärkt geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

---

**Maßnahme: Gewinnung von Professorinnen durch aktive Rekrutierung**

Bei Berufungsverfahren wird gezielt die Gewinnung von Professorinnen verfolgt und diskutiert, indem insbesondere die aktive Ansprache von geeigneten Kandidatinnen durch die Geschäftsführung und den Vorsitz der Berufungskommission (BK) durchgeführt und schriftlich festgehalten wird. Die Vorsitzenden der BK sorgen dafür, dass bei der Gewinnung geeigneter Kandidatinnen auch die Empfehlungen aus der Handreichung „Aktive Rekrutierung“ des Gleichstellungsbüros<sup>4</sup> berücksichtigt werden. Dies ist insbesondere für die anstehenden, neu auszuschreibenden Professuren am Institut für Sportwissenschaft zu berücksichtigen. Zuzüglich zur „aktiven Rekrutierung“ besteht zudem die Möglichkeit eines kostenlosen „Quick Checks“ durch eine externe Agentur zur Findung geeigneter Bewerberinnen.

Weitere Maßnahmen, die sich auf lange Sicht auf die Sicherung des Anteils von Frauen im Bereich der Professuren auswirken können, sind z. B. die Förderung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft und die Unterstützung von Frauen in Qualifikationsphasen. Diese werden im 3. Themenfeld spezifiziert.

**2. Ziel: Unterrepräsentation von Frauen im Bereich der Studentinnen der Sport-Studiengänge reduzieren**

**Status quo:** Am FB 3 liegt der Anteil der Studentinnen in den Studiengängen B.Sc. Sportwissenschaft gegenwärtig bei 19,83 %, JBA mit dem Fach Sportwissenschaft bei 22,22%, Lehramt an Gymnasien bei 29,35%, M.Ed. Sportwissenschaft bei 36,84%, und in M.A. Sportmanagement bei 24,70% (Stand WiSe 2022/23). In den zurückliegenden Jahren (2018-2022) lag dieser Anteil ebenfalls auf einem entsprechend niedrigen Niveau. Langfristig soll die Anzahl der Studentinnen auf 50% erhöht werden. Hierfür sollen verstärkt geeignete Maßnahmen konzipiert und durchgeführt werden.

**Maßnahme: Gewinnung von Studentinnen für die Sport-Studiengänge**

Für die Anwerbung für Schülerinnen sollen speziell für diese Zielgruppe zugeschnittene Informationsveranstaltungen durchgeführt werden. Beispielsweise könnten ehemalige Sportstudentinnen über ihren Werdegang berichten und Schülerinnen Fragen zum Studium und die beruflichen Perspektiven beantworten.

Längerfristig soll sich auch die veränderte professorale Situation am Institut für Sportwissenschaft positiv auf die Gewinnung von Studentinnen für die Sport-Studiengänge auswirken. Gewünscht ist, dass eine weibliche Repräsentation in der Statusgruppe der Professor:innen entsprechend das Bewerber:innen-Profil mitbeeinflusst.

**2. Themenfeld | Von Toleranz, Diversität und Chancengleichheit geprägte Arbeitsatmosphäre am FB 3****1. Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium****Status quo:**

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie seit 2020 haben insbesondere Personen, die Care-Arbeit leisten, überdurchschnittlich belastet und zu Unsicherheiten geführt. Daher ist es umso wichtiger, über passende und hilfreiche Unterstützungsleistungen zu informieren. Aber auch jenseits der besonderen Schwierigkeiten der Pandemie ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Herausforderung. Studierende haben u. U. sogar eine dreifache Belastung (Studium, Erwerbsarbeit, Care-Arbeit). Wie bereits im GK 2021-2023 festgehalten, ist Familienfreundlichkeit am FB 3 ein Faktor erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden am Fachbereich feste Ver-

---

<sup>4</sup> [https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/wissenschaft/aktive\\_rekrutierung/index.de.jsp](https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/wissenschaft/aktive_rekrutierung/index.de.jsp)

---

waltungszeiten eingeführt. Sitzungen (insbesondere Fachbereichsrat, Gremien, Berufungskommissionen) sollen innerhalb der Kinderbetreuungszeiten (9.00-15.00 Uhr) liegen. Dem Fachbereich ist bewusst, dass Vereinbarkeitsanforderungen auch die Pflege von Angehörigen umfasst. Der FB begrüßt zudem die universitätsweite Entwicklung hin zu mehr Arbeitszeitflexibilisierung und mobilem Arbeiten. Insbesondere für Mitarbeiter:innen mit Familien- oder Pflegeverantwortung ist diese Form der Unterstützung wichtig.

**Maßnahme I:** *Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sollen leicht zugänglich sein*

Besonders praktische Informationen zum Beantragen von Elternzeit und Vertragsverlängerung müssen leicht auffindbar sein. Sämtliche Informationen bzw. Informationsquellen sollen auf der Homepage des Fachbereichs und in Onboarding Dokumenten am Fachbereich verlinkt werden.

**Maßnahme II:** *Awareness (Bewusstsein) schaffen*

Die aktuelle Entwicklung, dass verstärkt Männer Care-Arbeit leisten und sich z. B. für eine Elternzeit zur Betreuung ihrer Kinder entschließen, ist sehr erfreulich. Am FB 3 soll eine positive Haltung und Ermutigung zum Beantragen von Elternzeit unabhängig vom Geschlecht vermittelt und umgesetzt werden. Um bestehende Vorurteile (Care-Arbeit wird von Frauen geleistet) abzubauen, soll auf eine neutrale Sprache geachtet werden.

**Maßnahme III:** *Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen*

Der Fachbereich versucht bei der Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen, strukturelle Schwierigkeiten in der Vertragsgestaltung zu reduzieren, die durch kurze Befristungen, vor allem in Drittmitelprojekten, gegeben sind. Der Fachbereich verpflichtet sich, Mitarbeiter:innen mit Familienverantwortung (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung) über Möglichkeiten gemäß der aktuellen gesetzlichen Regelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu informieren und sie darin zu unterstützen, die Verlängerung ihrer bisherigen Beschäftigung um bis zu zwei Jahre pro Kind zu beantragen.

**Maßnahme IV:** *Flexible Angebote für Teamveranstaltungen*

Die Mitglieder des FB 3 tragen dafür Sorge, dass eine Teilnahme an Veranstaltungen wie z. B. Gruppen-Retreats für Personen mit Pflegeverantwortung möglich ist.

## **2. Ziel: *Sensibilität für Gender- und Diversityaspekte***

### **Status quo:**

Im vorangegangenen GK wurden verschiedene Anregungen aufgenommen, die zur Förderung von Gendersensibilität beitragen sollen. Diese sollen weitergeführt und ergänzt werden.

**Maßnahme I:** *Befürwortung geschlechtergerechter und rassismuskritischer Sprache und Förderung der Umsetzung/Nutzung*

Der Fachbereich befürwortet die Verwendung geschlechtergerechter und rassismuskritischer Sprache und fördert die Umsetzung bzw. Nutzung (in Wort, Schrift und Bild). Dies soll auch in Lehrveranstaltungen (insbesondere bei Einführungsveranstaltungen) thematisiert werden. Zur geschlechtergerechten Sprache wurde von Seiten des zentralen Gleichstellungsbüros ein Leitfaden erstellt, welcher unter folgendem Link abrufbar ist: [https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/responsiv\\_2/pdf\\_14/strategie\\_und\\_grundsätze/geschlechtergerechte\\_sprache/230629\\_TUD\\_Handreichung-Geschlechtersensible\\_Sprache.pdf](https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/responsiv_2/pdf_14/strategie_und_grundsätze/geschlechtergerechte_sprache/230629_TUD_Handreichung-Geschlechtersensible_Sprache.pdf). Zur rassismuskritischen Sprache wurde ein Glossar entwickelt, welches unter folgendem Link abrufbar ist: [https://www.tu-darmstadt.de/universitaet/diversity/glossar\\_diversity.de.jsp](https://www.tu-darmstadt.de/universitaet/diversity/glossar_diversity.de.jsp)



---

### **Maßnahme II:** *Hinweis auf Pronomen*

Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder über das Aussehen noch über den Namen verlässlich abzuleiten. Der Fachbereich empfiehlt allen Mitgliedern die Angabe ihrer eigenen bevorzugten Pronomina in der E-Mail-Signatur und in Zoom Konferenzen. Dazu kann folgende Handreichung genutzt werden: [https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/strategie\\_und\\_grundsaeetze/geschlechtergerechte\\_sprache/index.de.jsp](https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/strategie_und_grundsaeetze/geschlechtergerechte_sprache/index.de.jsp)

### **Maßnahme III:** *Fachbereichspreis für Abschlussarbeiten zum Thema Gender und Diversity*

Der Fachbereichspreis für Abschlussarbeiten soll auch in Zukunft an Studierende verliehen werden, die sich der Gender- und Diversityforschung widmen. Dies soll die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik und ihre Sichtbarkeit weiterhin fördern. Der Fachbereichspreis ist für alle Geschlechter zugänglich und offen für alle Fachdisziplinen am Fachbereich.

### **Maßnahme IV:** *Thematisierung von Gender- und Diversityaspekten in Lehrveranstaltungen*

Der Fachbereich ermutigt und unterstützt Lehrende aller Fachrichtungen Gender- und Diversityperspektiven in Lehrveranstaltungen einzubinden. Lehrenden wird hierzu das Angebot der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle<sup>5</sup> nahegelegt.

### **Maßnahme V:** *Öffentliche Veranstaltungen des FB 3 zu Gender- und Diversityaspekten*

Wie bereits in der Vergangenheit sollen öffentliche Veranstaltungen zu Geschlechterthemen und gendergerechter Lehre vom Fachbereich fortgeführt und/oder initiiert werden wie z. B. die Aktionswoche „Vielfalt bildet!“ (intersektionale Veranstaltungsreihe zum Thema Differenz- und Machtverhältnisse).

### **Maßnahme VI:** *Gleichstellungsveranstaltungen*

Zur Sensibilisierung für Gender- und Diversitythemen werden von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Veranstaltungen zur Sensibilisierung zu Gleichstellungsthemen durchgeführt. Die Formate variieren hierbei, je nach Bedarf, z. B. ein Gleichstellungstag, Workshops oder anderen Informationsveranstaltungen. Die Veranstaltungen wenden sich an alle Statusgruppen und dienen als Fortbildungsangebot. In Absprache mit den Vorgesetzten werden Mitarbeiter:innen für die Veranstaltungen freigestellt.

### **Maßnahme VII:** *Diversitätskompetenz in Einstellungsverfahren*

Bei Rekrutierungsprozessen soll die Diversitätskompetenz und gegebenenfalls die Führungskompetenz der Kandidat:innen berücksichtigt werden. Dazu wird die Verwendung der Fragensammlung<sup>6</sup> des Dezernat VII der TU Darmstadt empfohlen.

## **3. Ziel: *Biasminimierung***

### **Status quo:**

Dem Fachbereich ist bewusst, dass auch gendersensibilisierte Menschen implizite Vorurteile haben. Diese impliziten Vorurteile können unbewusst im Alltag reproduziert werden und beispielsweise Bewertungen in Lehrevaluationen oder Berufungskommissionen beeinflussen. Lehrende, die erst kürzlich an der Universität und am FB 3 tätig sind, und externe Lehrende, die nur für einzelne Lehraufträge an der Universität beschäftigt werden, sollten gezielt adressiert und über Gender- und Diversitätsaspekte informiert werden.

### **Maßnahme I:** *Beachtung der Aufgabenverteilung bei Mitarbeitenden*

Die Mitglieder des Fachbereichs achten darauf, dass bei Aufgabenverteilungen keine geschlechtsspezifische Diskriminierung erfolgt.

---

<sup>5</sup> [https://www.hda.tu-darmstadt.de/impulse\\_hda/diversitaet\\_hda/fuer\\_lehrende\\_diversitaet/index.de.jsp#beratung\\_und\\_begleitung\\_div](https://www.hda.tu-darmstadt.de/impulse_hda/diversitaet_hda/fuer_lehrende_diversitaet/index.de.jsp#beratung_und_begleitung_div)

<sup>6</sup> [https://download.hrz.tu-darmstadt.de/protected/DezVII/POE/Handreichung\\_Interviewfragen\\_fuer\\_Personalauswahlgesprach\\_in\\_Berufungsverfahren\\_29062023.pdf](https://download.hrz.tu-darmstadt.de/protected/DezVII/POE/Handreichung_Interviewfragen_fuer_Personalauswahlgesprach_in_Berufungsverfahren_29062023.pdf)

### **Maßnahme II:** *Biasworkshops und Trainings für Professor:innen (und interessierte Mitarbeitende)*

Workshops und/oder Trainings zum Thema Unconscious Bias und Heterogenität werden für alle Lehrenden empfohlen. Die Teilnahme an einem Training oder Workshop zum Thema Unconscious Bias und Heterogenität innerhalb von zwei Jahren nach Antritt der Professur wird vom Fachbereich dringend empfohlen. Der Fachbereich verpflichtet sich mindestens alle zwei Jahre einen Workshop oder ein Training zu dem Thema zu organisieren. Die Verantwortung für die Organisation liegt bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Fachbereichshaushalts und wird im Rahmen des FBR geprüft und beschlossen.

### **Maßnahme III:** *Disclaimer auf bestimmten Dokumenten*

Es gibt wissenschaftliche Hinweise<sup>7</sup>, dass ein Bias bei Evaluationen (z. B. bei Beurteilungen einer Lehrperson) auftreten kann. Eine gendersensible Sprache und/oder ein entsprechender Disclaimer (Hinweis) können dem entgegenwirken. Der Fachbereich prüft, an welchen Stellen ein solcher Hinweis in Evaluationsbögen und Berufungskommissionen eingefügt werden kann.

### **Maßnahme IV:** *Kontrolle der Onboarding-Dokumente*

Bestehende Onboarding-Dokumente der Institute sollen auf die Verwendung einer gendergerechten Sprache überprüft und ggf. entsprechend geändert werden. Es sollen ebenso Informationen über das Gleichstellungskonzept und die Maßnahmen in offiziellen Dokumenten bereitgestellt werden, die die neuen Mitarbeiter:innen direkt betreffen (z. B. E-Mail Signatur, vgl. 2. Ziel Maßnahme II). Bei der Erstellung neuer Onboarding-Dokumente sollen diese Aspekte entsprechend berücksichtigt werden.

### **Maßnahme V:** *Sensibilisierung für Biases im Arbeitsalltag*

Auch im Arbeitsalltag (Forschung, Lehre, Studium, Verwaltung) können Biases unbewusst auftreten. Für eine Sensibilisierung aller FB-Mitglieder soll von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Informationsmaterialien (z. B. in Form von Flyern) erarbeitet und verbreitet werden.

## **4. Ziel: Verbreitung von Informationen bei Problemen in Abhängigkeitsverhältnissen**

### **Status quo:**

Vonseiten der TU Darmstadt gibt es für Mitglieder der Universität bei Problemen mit Lehrenden, Vorgesetzten und anderen Personen vielfältige Anlaufstellen (Unterstützungs- und Beratungsangebote). Alle Angehörige des FB 3 sollen über mögliche Anlaufstellen informiert sein, sodass die Hemmschwelle zur Inanspruchnahme von Beratung und Hilfe (gerade in Abhängigkeitsverhältnissen) möglichst gering ist.

### **Maßnahme I:** *Informationen und Verantwortlichkeiten sammeln und übersichtlich verfügbar machen.*

Sämtliche Anlaufstellen und deren Aufgabengebiete werden übersichtlich auf der Homepage gesammelt und verlinkt und in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Studierende im ersten Semester werden über die Fachschaften in den Orientierungsveranstaltungen darüber aufgeklärt. Neue Mitarbeiter:innen des FB 3 werden über das Dekanat und die Institutsgeschäftsführungen informiert. Exemplarische Anlaufstellen sind das Beschwerdemanagement (für Studierende) und die Beratungsstelle für Beschäftigte der TU Darmstadt (ehemals Sozial- und Konfliktberatung).

### **Maßnahme II:** *Empfehlung zur Nutzung der Betreuungsvereinbarungen für Promovierende*

Der FB 3 hat für Promovierende und ihre Betreuer:innen eine Betreuungsvereinbarung verabschiedet, die eine konstruktive und produktive Zusammenarbeit sichern soll. Der Fachbereichsrat befürwortet und empfiehlt dringend die Nutzung der Betreuungsvereinbarung. Neue Professor\*innen werden vom Dekanat zum Antritt Ihrer Tätigkeit hierauf aufmerksam gemacht. An den drei Instituten des FB 3 wird je eine Ansprechperson ernannt, welche Promovierende zum Thema Betreuungsvereinbarung beraten kann.

---

<sup>7</sup> <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216241>

### 3. Themenfeld | Förderung von Frauen und deren Weiterqualifizierung

#### 1. Ziel: *Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen*

##### **Status quo:**

Die Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen beginnt nicht erst im Studium, sondern bereits in der Gewinnung interessierter und geeigneter Abiturientinnen. Der FB 3 ist bereits bei den zentralen Maßnahmen der TU Darmstadt aktiv beteiligt (z. B. hobit, TUDay, Girl's Day). Aufgrund des geringen Frauenanteils besteht in den Sport-Studiengängen ein Bedarf an einer Steigerung der Zahl der Studienanfängerinnen. Es ist auffallend, dass der Anteil der Frauen bei den Studierenden oft hoch ist, aber mit zunehmender Qualifikationsstufe tendenziell abnimmt<sup>8</sup>. Ab FB 3 betrifft dies insbesondere der Vergleich von der Statusgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Professor:innen. Über die Ursachen und Gründe des Ausscheidens aus dem wissenschaftlichen Karriereweg kann an dieser Stelle keine Aussage getroffen werden. Von Seiten der TU Darmstadt gibt es vielfältige Unterstützungs- und Fortbildungsangebote für sämtliche Statusgruppen. Dies sollten allen Statusgruppen des FB 3 bekannt sein. Ein fachbereichsweites Kolloquium für Promovierende wurde erfolgreich initiiert und soll in den folgenden Semestern verstetigt werden. Mithilfe von Frauenfördermitteln wird die Weiterqualifizierung von Frauen am Fachbereich bereits finanziell unterstützt. Außerdem soll der aus Frauenfördermitteln finanzierte Forschungspreis Wissenschaftler:innen motivieren, eine Promotion oder Habilitation am Fachbereich zu beginnen.

##### **Maßnahme I:** *Sichtbarkeit von Frauen verbessern*

Der Fachbereich achtet darauf, dass auf der Homepage und bei Informationsflyern ein Gleichgewicht hinsichtlich der Darstellung von männlichen und weiblichen Personen abgebildet wird. Bei "Kennenlern-Angeboten" für Schüler:innen wird darauf geachtet, dass sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpartner:innen eingesetzt werden. Zudem sollen Studierende ebenfalls mit eingebunden werden. Bei Veranstaltungen des Fachbereichs, die auch mit externen Vortragenden gestaltet werden (wie z. B. Ringvorlesungen), soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Redner:innen geachtet werden.

##### **Maßnahme II:** *Ansprechende Gestaltung von Werbemaßnahmen für männlichdominierte Studiengänge*

Um das Interesse für männlich dominierte Studiengänge (z.B. Sportwissenschaft) bei Frauen zu steigern, werden bestehende Werbemaßnahmen (wie Girl's Day, TUDay, hobit) und Werbematerialien geprüft und ggf. überarbeitet, bzw. bei Bedarf neu entwickelt.

##### **Maßnahme III:** *Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere bei Studentinnen wecken und Förder-/Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen*

Mögliche universitäre Karrierewege sollen in Einführungs- und Informationsveranstaltungen transparent kommuniziert werden. Fördermöglichkeiten (z. B. Mentoring-Programme, Stipendien) sollen dort ebenfalls bekannt gemacht werden. Darüber hinaus sollen Alumni-Veranstaltungen beworben werden.

##### **Maßnahme IV:** *Gezielte Ansprache von geeigneten Studentinnen für Hilfskraftstellen und Promotionen*

Die Arbeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann ein erster Schritt zur wissenschaftlichen Karriere darstellen. Daher sollten geeignete Studentinnen gezielt auf offene Stellen aufmerksam gemacht werden. Darüber hinaus sollen geeignete (Master-) Studentinnen für eine Promotion am Fachbereich angesprochen und angeworben werden. Besonders Professor:innen, aber auch andere Lehrende werden hierzu aufgerufen.

---

<sup>8</sup> Weitere Informationen dazu siehe: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf>

---

**Maßnahme V:** *Spezielle Unterstützungsangebote für Frauen in höheren Qualifikationsphasen aufzeigen und initiieren*

Auf bestehende Angebote (z. B. Ingenium, Mentoring Hessen) soll auf der Internetseite des Fachbereichs aufmerksam gemacht werden. Darüber hinaus können spezifische Workshops für Frauen in höheren Qualifikationsphasen (Promotion & Postdoc) von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten initiiert werden.

#### **4. Themenfeld | Interne und externe Kommunikation**

##### **1. Ziel: *Verbesserung der Außenkommunikation und Ansprechbarkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten***

###### **Status quo:**

Die Angebote der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, sowie weitere Anlaufstellen und Unterstützungsangebote der Universität scheinen vor allem unter der Gruppe der Studierenden nicht ausreichend bekannt zu sein. Dies wurde durch die weitgehende Schließung der Universitätsgebäude und den verringerten persönlichen Austausch während der Covid-19-Pandemie noch verstärkt.

###### **Maßnahme I:** *Pflege des Internetauftritts und Erweiterung der Informationsweiterleitung*

Der Internetauftritt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten am Fachbereich wird weiterhin gepflegt und bei Bedarf überarbeitet, um alle wichtigen Informationen leicht zugänglich zu machen. Es wird geprüft, wie Informationen über aktuelle Aktionen und Angebote möglichst gut an die verschiedenen Statusgruppen verbreitet werden können.

###### **Maßnahme II:** *Übermittlung von Informationen zum Gleichstellungskonzept*

In den zentralen Einführungsveranstaltungen (z. B. im Rahmen der Orientierungsveranstaltungen für Studierende) weisen die Fachschaften auf das Gleichstellungskonzept, die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Richtlinien der TU Darmstadt gegen (sexualisierte) Diskriminierung und Übergriffe hin. Es wird über Alltagssexismus informiert und auf Beratungsstellen der TU Darmstadt aufmerksam gemacht. Neue Mitarbeiter:innen werden entsprechend vom Dekanat darauf hingewiesen und erhalten die Informationen auch über Onboarding-Dokumente der jeweiligen Institute (wenn vorhanden).

##### **2. Ziel: *Vernetzung von Dekanat und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten***

**Status quo:** Zwischen dem Dekanat und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten findet ein regelmäßiger Austausch statt, dieser soll auch zukünftig die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts kontinuierlich begleiten.

###### **Maßnahme:** *Regelmäßiger Austausch*

Das Dekanat des Fachbereichs trifft sich auch weiterhin regelmäßig (mindestens einmal pro Semester) mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des FB 3.

##### **3. Ziel: *Förderung von Networking & Austausch zwischen Frauen***

**Status quo:** Während der akuten pandemischen Phase und der vermehrten mobilen Arbeit war der Austausch und die Vernetzung unter den Mitarbeiterinnen des Fachbereichs erschwert. Soziale Netzwerke können unter diesen Voraussetzungen nur schwer aufgebaut und gepflegt werden. Solche Netzwerke mit vertrauten Personen können in schwierigen Situationen wichtige Stützen und erste Anlaufstellen

---

bieten und bereichern den Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit. Deshalb soll der Austausch unter den Frauen des Fachbereichs weiter gefördert werden.

**Maßnahme:** *Runder Tisch*

Mindestens einmal pro Semester veranstalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen „Runden Tisch“ als eine informelle und vertrauliche Gelegenheit zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch. Dieses Angebot richtet sich an Professorinnen, administrativ-technische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (auch LfBA) und Promovendinnen des Fachbereichs.

#### 4) Gesamtüberblick über die Gleichstellungsmaßnahmen

Nr.	Maßnahme	vorrangige Zielgruppe				Finanzierung	Verantwortung
		STUD	ATM	WM	PROF		
<b>1. THEMENFELD   Unter- bzw. Überrepräsentation in betroffenen Statusgruppen reduzieren</b>							
1. Ziel: Unterrepräsentation von Frauen im Bereich der Professuren am Institut für Sportwissenschaft reduzieren							
1	Gewinnung Professorinnen durch aktive Rekrutierung				x	k.z.K.	Geschäftsführung und Vorsitz von Berufungskommissionen (Unterstützung durch zentrale & dezentrale Gleichstellungsbeauftragte)
2. Ziel: Unterrepräsentation von Frauen im Bereich der Studentinnen der Sport-Studiengänge reduzieren							
1	Gewinnung von Studentinnen für die Sport-Studiengänge	x				k.z.K.	Institut für Sportwissenschaft
<b>2. THEMENFELD   Von Toleranz, Diversität und Chancengleichheit geprägte Arbeitsatmosphäre am FB 3</b>							
1. Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium							
1	Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sollen leicht zugänglich sein	x	x	x	x	k.z.K.	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (DezGB) mit Unterstützung des FB3
2	Awareness (Bewusstsein) schaffen	x	x	x	x	k.z.K.	Gesamter FB 3
3	Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen	x	x	x	x	k.z.K.	Vorgesetzte in Zusammenarbeit mit ATM
4	Flexible Angebote für Teamveranstaltungen		x	x	x	k.z.K.	Vorgesetzte in Zusammenarbeit mit ATM

2. Ziel: Sensibilität für Gender- und Diversityaspekte							
1	Befürwortung geschlechtergerechter und rassistuskritischer Sprache und Förderung der Umsetzung/Nutzung	x	x	x	x	k.z.K.	Gesamter FB 3
2	Hinweis auf Pronomen	x	x	x	x	k.z.K.	Gesamter FB 3
3	Fachbereichspreis für Abschlussarbeiten zum Thema Gender und Diversity	x				k.z.K.	Vorschlag durch Professor:innen bzw. betreuende Personen; Auswahl durch Kommission (von FBR benannt); Werbung über Institute und Lehrende
4	Thematisierung von Gender- und Diversityaspekten in Lehrveranstaltungen	x				k.z.K.	Lehrende am FB 3
5	Öffentliche Veranstaltungen des FB 3 zu Gender- und Diversityaspekten	x	x	x	x	k.z.K.	Lehrende am FB 3
6	Gleichstellungsveranstaltungen	x	x	x	x	FB 3	DezGB
7	Diversitätskompetenz in Einstellungsverfahren			x	x	k.z.K.	Berufungskommissionen
3. Ziel: Biasminimierung							
1	Beachtung der Aufgabenverteilung bei Mitarbeitenden	x	x	x	x	k.z.K.	Vorgesetzte/Personen mit Personalverantwortung
2	Biasworkshops und Trainings für Professor:innen (und interessierte Mitarbeitende)		x	x	x	FB 3	Dekanat übernimmt die Bewerbung der Maßnahme; DezGB organisieren die Veranstaltungen in Abstimmung mit dem zentralen Gleichstellungsbüro
3	Disclaimer auf bestimmten Dokumenten	x	x	x	x	k.z.K.	Gesamter FB 3
4	Kontrolle der Onboarding-Dokumente		x	x	x	k.z.K.	Institute
5	Sensibilisierung für Biases im Arbeitsalltag	x	x	x	x	FB 3	DezGB

4. Ziel: Verbreitung von Informationen bei Problemen in Abhängigkeitsverhältnissen							
1	Informationen und Verantwortlichkeiten sammeln und übersichtlich verfügbar machen	x	x	x		k.z.K.	DezGB
2	Empfehlung zur Nutzung der Betreuungsvereinbarung für Promovierende			x	x	k.z.K.	v.a. betreuende Professor:innen
3. Themenfeld   Förderung von Frauen und deren Weiterqualifizierung							
1. Ziel: Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen							
1	Sichtbarkeit von Frauen verbessern	x	x	x	x	k.z.K.	Gesamter FB 3
2	Ansprechende Gestaltung von Werbemaßnahmen für männlichdominierte Studiengänge	x				zunächst k.z.K.	Institut für Sportwissenschaft
3	Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere für Studentinnen wecken und Förder-/Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen	x				k.z.K.	Lehrende in Einführungsveranstaltungen (z. B. VL Lern- und Arbeitsstrategien); DezGB (z. B. über Homepage)
4	Gezielte Ansprache von geeigneten Studentinnen für Hilfskraftstellen und Promotionen	x				k.z.K.	Professor:innen und WiMi
5	Spezielle Unterstützungsangebote für Frauen in höheren Qualifikationsphasen aufzeigen und initiieren			x	x	FB 3	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
2. Ziel: Verbesserung der Weiterqualifikation von Frauen							
1	Auf bereits bestehende Unterstützungsangebote aufmerksam machen	x	x	x		k.z.K.	DezGB (Homepage); Fachschaften (Orientierungsveranstaltungen)



#### 4. Themenfeld | Interne und externe Kommunikation

1. Ziel: Verbesserung der Außenkommunikation und Ansprechbarkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

1	Pflege des Internetauftritts und Erweiterung der Informationsweiterleitung	x	x	x	x	FB 3	DezGB
2	Übermittlung von Informationen zum Gleichstellungskonzept	x	x	x	x	k.z.K.	DezGB (für Mitarbeitende), Fachschaften (für Studierende)
2. Ziel: Vernetzung von Dekanat und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten							
1	Regelmäßiger Austausch					k.z.K.	Dekanat (Dekan:in), und DezGB
3. Ziel: Förderung von Networking & Austausch zwischen Frauen							
1	Runder Tisch		x	x	x	k.z.K.	DezGB

Anmerkungen:

STUD = Studierende; WM = Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen; ATM = Administrativ-technische Mitarbeiter:innen; PROF = Professor:innen; DezGB = Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des FB3

„k.z.K.“ = keine zusätzlichen Kosten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch studentische Hilfskräfte (SHK) unterstützt.