Gleichstellungs- & Diversitätskonzept des Fachbereichs Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (FB01)

Stand: März 2025

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Inhalt

1.	Präambel	1
2.	Status Quo	2
2.1.	Entwicklung des statistischen Profils des Fachbereichs	2
2.2.	Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (SWOT)	4
3.	Maßnahmen	5
3.1.	Allgemeine Maßnahmen	5
3.2.	Maßnahmen bei Schüler:innen	5
3.3.	Förderung und Maßnahmen im Bereich Student:innen	6
3.4.	Spezielle Förderung und Maßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	6
3.5.	Maßnahmen im Bereich Professor:innen	7
3.6.	Maßnahmen im Bereich administrativ-technischer Mitarbeiter:innen (ATM)	7
4.	Meilensteine zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts am Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	8

1. Präambel

Das vorliegende Konzept beruht auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)[1,2] und dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG)[3,4]. Es schreibt den Frauenförder- und Gleichstellungsplan[5] der Technischen Universität Darmstadt (TU Darmstadt) fort, indem es ihn um fachbereichsspezifische Maßnahmen ergänzt. Der

[1] https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

[2] BGBI

[3] https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-GleichstGHE2016pIVZ

[4] GVBI

[5] https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/strategie_und_grundsaetze/gleichstellungsaktionsplan_/gleichstellungsaktionsplan.de.jsp

Fachbereich setzt sich für Diversität und Gleichstellung aller ein, unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.
Diversität und Gleichstellung werden als Qualitätsmerkmal und Wettbewerbsvorteil betrachtet. Deren Weiterentwicklung und Umsetzung am Fachbereich konnten zum einen professionalisiert und zum anderen ausgeweitet werden. Professionalisiert, da Weiterbildungs- und Coaching-Angebote seitens der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen und dieses Wissen in den Fachbereich transferiert werden konnte. Ausgeweitet, da sich neben den Gleichstellungsbeauftragten und dem Dekanat weitere Personen für Gleichstellung engagieren, wie zum Beispiel die Gleichstellungskommission.

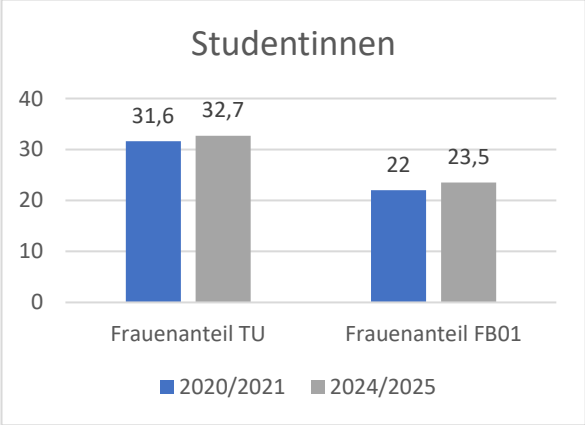
Das Gleichstellungskonzept wird als wesentlicher Baustein für die Erstellung der Zielvereinbarungen und für die institutionelle Evaluation zwischen Präsidium und dem Fachbereich betrachtet.
Es stellt eine freiwillige Selbstverpflichtung dar und soll vom Zeitpunkt der Verabschiedung im Fachbereichsrat alle zwei Jahre überprüft und gegebenenfalls modifiziert werden. Das Gleichstellungskonzept wurde am 17.07.2025im Fachbereichsrat verabschiedet.

2. Status Quo

Der Gesamtanteil der Bachelorstudentinnen liegt im Wintersemester 2024/2025 bei 20,3%, bei Masterandinnen bei 28,7% und insgesamt bei 23,5%. Den Daten des Genderdatenreports 2024 ist zu entnehmen dass im Jahr 2023 am FB01 der prozentuale Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei 35%, bei Professor:innen bei 25% und bei administrativ technischen Mitarbeitenden bei 89% lag.

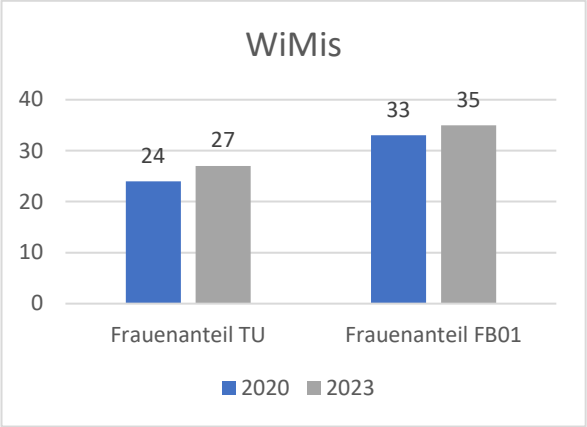
2.1. Entwicklung des statistischen Profils des Fachbereichs

Die nachfolgende Statistik bezieht sich auf das jeweilige Wintersemester und enthält die Werte als Prozentangabe.

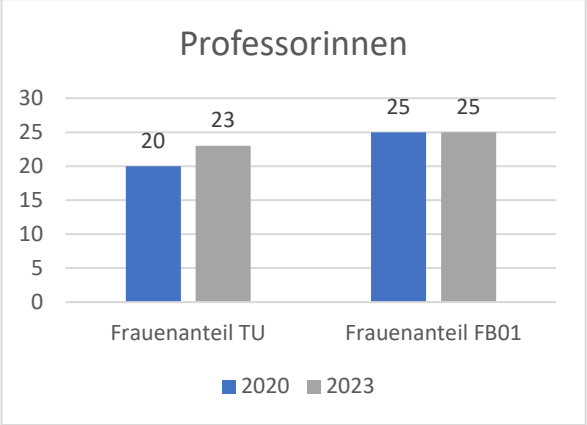


Genau wie der Anteil an Studentinnen in den Jahren 2020/2021 bis 2024/2025 an der TU Darmstadt leicht gestiegen ist, kann ein geringfügiger Anstieg der Anzahl der Studentinnen im Jahre 2020/2021 zum Jahre 2024/2025 im Fachbereich 01 auf 23,5% verzeichnet werden.

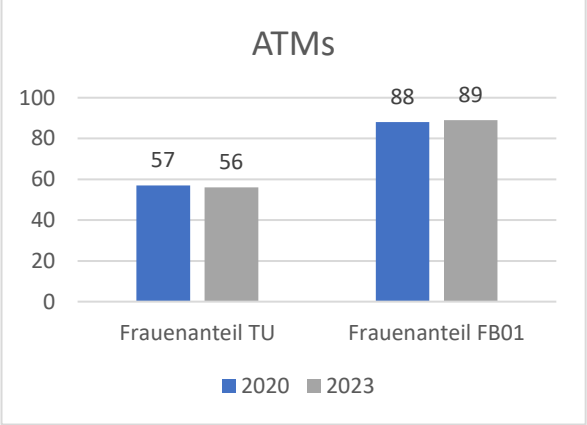
Alle folgenden Statistiken beziehen sich auf das Jahr 2020 im Vergleich zum Jahr 2023 und enthalten die Werte der Genderdatenreporte als Prozentangabe.



Der prozentuale Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (WiMis) ist an der TU Darmstadt sowie am FB01 leicht gestiegen mit einem Anstieg auf 35% am FB01.



Hinsichtlich des prozentualen Anteils ist der Frauenanteil am FB01 konstant bei 25% geblieben, hingegen er an der TU Darmstadt insgesamt um 3% auf 23% gestiegen ist.



Der Anteil an administrativ-technischen Mitarbeiterinnen (ATM) ist an der TU Darmstadt leicht gesunken, jedoch am FB01 leicht gestiegen von 88% auf 89%.

2.2. Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (SWOT)

Im Rahmen der Novellierung des Gleichstellungskonzepts wurde eine Umfrage am Fachbereich 01 durchgeführt, um auf dieser Basis anhand einer Analyse der Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen den Status Quo im Bereich Gleichstellung und Diversität zu erfassen. Der Fragebogen war im Zeitraum vom 05.12.2023 bis zum 31.01.2024 verfügbar. Potentielle Teilnehmende waren alle Mitarbeiter:innen und Student:innen des Fachbereichs. Von den 52 ausgefüllten Fragebögen waren 38 vollständig und wurden in die Auswertung einbezogen. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer lag bei 45%, männlich waren 52% und divers haben 3% angegeben. Die Teilnehmer:innen waren überwiegend WiMis (45%), Studierende (34%), sowie Professor:innen (13%) und ATMs (8%).

Stärken (Strengths)
Gleichstellung und Diversität sind am Fachbereich bereits sehr präsent. Es herrscht die verbreitete Meinung, dass Gleichstellung und Diversität für den Fachbereich von Bedeutung sind. Eine diverse Zusammensetzung des Fachbereichs ist ein gemeinsames und klares Ziel aller Mitglieder:innen am Fachbereich. Engagement der Professor:innen, beispielsweise in der Gleichstellungskommission, die eine Vorbildfunktion haben. Professor:innen, die Elternzeit nehmen oder sich um „Care"-Arbeit kümmern, werden ebenfalls als gutes Beispiel gesehen, dass individuelle familiäre Hintergründe sich gut mit dem Beruf vereinbaren lassen.
Angebote an der TU Darmstadt, wie beispielsweise das Mentoring Hessen, aber auch zusätzliche Angebote am Fachbereich zu Gleichstellung und Diversität, werden positiv aufgenommen.

Schwächen (Weaknesses)
Die bestehenden Angebote können erweitert werden, da mehr Austausch durch Workshops, Veranstaltungen und weitere Formate gewünscht wird. Die Sichtbarkeit für die Angebote sollte insbesondere für Student:innen erhöht werden. Die Akzeptanz und Unterstützung bei allen Personen in Leitungsfunktion sollte eindeutig sein und Engagement gezeigt werden. Oft wird Gleichstellung auf den Bereich Frauenförderung bezogen, die Gleichstellung von Schwerbehinderten und ihre Teilhabe sollte jedoch ebenfalls Berücksichtigung finden.
Eine Schwäche liegt weiterhin im geringen Anteil der weiblichen und diversen Studenten und Professoren. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, wie beispielsweise die Priorisierung von Frauen bei der Auswahl für Erasmus, werden von einigen als Benachteiligung für Männer empfunden. Es ist wichtig, stärker zu betonen, dass Gleichstellungsmaßnahmen darauf abzielen, Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter zu schaffen und niemanden auszuschließen. Deshalb sollte Geschlechtervielfalt ebenso wie eine chancengerechte Hochschulkultur als zentrale Ziele verankert werden, um das Verständnis und die Akzeptanz für Maßnahmen in diesem Bereich zu erhöhen.
Basis-Wissen im Bereich Gleichstellung sollte alle erreichen, um das Verständnis und die Akzeptanz für Maßnahmen in diesem Bereich zu erhöhen.

Chancen (Opportunities)
Es wird viel Potenzial darin gesehen, Student:innen und studentische Hilfskräfte verstärkt einzubinden, um Chancengleichheit zu fördern und für Diversität zu sensibilisieren. Student:innen und Professor:innen sollten durch aktive und gezielte Ansprache weiter gefördert werden. Diverse Teams sind nachhaltig erfolgreicher und darin kann auch eine Chance für den Fachbereich gesehen werden.
Wenn es gelingt, dass ein Bewusstsein für Gleichstellung und Diversität geschaffen wird, z.B. auch durch die bereits etablierte gender-gerechte Sprache, wird dies auch Personen aller Geschlechter ansprechen.

Risiken (Risks)
Gleichstellungsarbeit sollte auf allen Ebenen Ungleichheiten erkennen und gezielt benennen. Darüber hinaus müssen strukturelle Veränderungen angestoßen werden, auf die die TUDa/der FB 01 aber nur begrenzt Einfluss haben. Hier geht es vor allem um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch um die gezielte Ansprache von Personen aller Geschlechter für Arbeitsstellen, die überproportional mit Angehörigen eines bestimmten Geschlechts besetzt sind.

Aufgrund knapper Ressourcen werden Schwerpunkte gesetzt. Frauenfördermittel werden wohl überlegt und nicht vornehmlich für die Finanzierung von Konferenzen und Forschungsaufenthalte Verwendung finden. Diskussionswürdig werden etwa Vorgaben angesehen, die bei gleicher Qualifikation eine Bevorzugung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts vorsehen. Daher ist es wichtig, alle Personen am Fachbereich über die Ausrichtung und Maßnahmen zu informieren, um breite Unterstützung zu erfahren. Es besteht fortlaufend das Risiko, dass Gleichstellung als niedrig priorisiert wird.

3. Maßnahmen

3.1. Allgemeine Maßnahmen

Das GK 2025 beinhaltete eine breite Palette von Maßnahmen für alle Statusgruppen, die bereits darauf abzielen, Gleichstellung und Diversität zu unterstützen und zu fördern. Diese Maßnahmen sollen auch in Zukunft konsequent fortgeführt und weiterentwickelt werden, um eine nachhaltige Förderung dieser Werte sicherzustellen. Allgemeine Maßnahme im Bereich Gleichstellung und Diversität sollen jedem Mitglied am Fachbereich unabhängig von der jeweiligen Statusgruppe unterstützen.

Der Fachbereich übernimmt die Haltung der TU Darmstadt gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe. Dazu gehören Maßnahmen wie der Frauenförder- und Gleichstellungsplan, die Richtlinien gegen Diskriminierung sowie das klare Bekenntnis zur Chancengleichheit.
Der Fachbereich setzt die Empfehlungen und Tipps des Gleichstellungsbüros zur geschlechtergerechten Sprache[6] um.

Vereinbarkeit Beruf und Familie
Der Fachbereich erwartet von seinen Führungskräften, dass sie ihre Mitarbeiter:innen bei Betreuungspflichten unterstützen (mobiles Arbeiten, Gremiensitzungen zu familienfreundlichen Zeiten, etc.) und über die Angebote der TU Darmstadt informieren (aus dem Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Servicestelle Familie).

Sichtbarkeit
Die Gleichstellungsbeauftragten informieren auf der Website über ihre Aktivitäten. Regelmäßige informelle Netzwerktreffen fördern den Austausch und ermöglichen die Knüpfung neuer, fachgebietsübergreifender Kontakte. Auf Anfrage wird zudem eine Sprechstunde angeboten, um individuelle Anliegen gezielt zu unterstützen.

Es werden transparente Karrierepfade und Möglichkeiten in Industrie und Wissenschaft kommuniziert, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

3.2. Maßnahmen bei Schüler:innen

Im Rahmen der Hochschul- und Berufsinformationstage (Hobit) sorgt der Fachbereich dafür, dass sich insbesondere Schüler:innen angesprochen fühlen, indem Student:innen und Mitarbeiter:innen als Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen.

[6] https://www.tu-darmstadt.de/media/frauenbeauftragte/relaunch/pdf_10/zentrale_dokumente/Geschlechtergerecht_formulieren_digitale_Version.pdf

3.3. Förderung und Maßnahmen im Bereich Student:innen

Die Einführung von Mentoring-Programmen, in denen erfahrene Wissenschaftler:innen junge Kolleg:innen individuell fördern, ist ein wichtiger Schritt zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchs. Diese Programme Mitarbeiter:innen in technischen Berufen oder auch wissenschaftliche Mitarbeiter:innen einschließen. Zum Beispiel MentoringHessen wird als vom Fachbereich unterstütztes Programm genannt, während weitere Informationen an den Aushängen des Gleichstellungsbüros verfügbar sind.

Darüber hinaus soll durch die gezielte Einladung von Personen aller Geschlechter aus Forschung und Wirtschaft zu Gastvorträgen Vorbilder geschaffen werden. Zusätzlich zu den bestehenden erfolgreichen Maßnahmen gibt es neue Ansätze, die umgesetzt werden sollen:

- **Workshops**: Student:innen befähigen, sich in gemischten Gruppen selbstbewusst zu behaupten und den Netzwerk zu erweitern.
- **Mittagspausen mit Wissenschaftler:innen (WiMis)**: Diese bieten Student:innen die Möglichkeit, hinter die Kulissen zu schauen, Fragen zu stellen und sich persönlich auszutauschen. Die Treffen finden je nach Bedarf statt und werden von den Gleichstellungsbeauftragten organisiert.
- **Relevante Informationen bereitstellen:**
    - Es wird auf das Mentoring Programm „Big Sister“ für Studentinnen mit Migrationshintergrund hingewiesen

3.4. Spezielle Förderung und Maßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Bei der Auswahl von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sollten alle Bewerber:innen gleichberechtigt behandelt werden. Sollte es zu Benachteiligungen kommen, steht das Büro des Gleichstellungsteams als Anlaufstelle zur Verfügung. Darüber hinaus können weitere Beratungsstellen in Anspruch genommen werden, um Unterstützung und Rat bei Fragen der Gleichstellung und Diversität zu erhalten. Das Mentoring-Programm wird aktiv beworben.

Die Förderung von Netzwerkveranstaltungen und Peer-Group für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen ist wichtig, um den Austausch von Erfahrungen zu erleichtern, Unterstützung zu finden und gemeinsam Lösungen für die Herausforderungen während der Promotion zu entwickeln. Das TU-eigene Programm Ingenium bietet speziell für diesen Zweck Selbsthilfe, Schreibberatung und Promotionssupport. Es werden spezielle Workshops und Beratungsdienste angeboten, um wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen bei der erfolgreichen Veröffentlichung ihrer Forschungsergebnisse und der Planung ihrer Forschungsvorhaben zu unterstützen. Die bestehenden Angebote von Ingenium sowie der HDA (Hochschuldidaktische Arbeitsstelle) bieten bereits eine gute Grundlage.

Weiter bereits vorhandene Maßnahmen, wie die Möglichkeit zur Unterbrechung der Promotion aufgrund von Elternzeit, sowie weitere Informationen, wie beispielsweise zu TU-eigenen Kindertagesstätten und Anlaufstellen können im zentralen Gleichstellungsbüro erfragt werden. Informationen zu den Ansprechpartnern gibt es zentral gebündelt auf dieser Website:
https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/organisation/index.de.jsp

3.5. Maßnahmen im Bereich Professor:innen

Die Professor:innen und / oder wissenschaftliche Mitarbeiter:innen des Fachbereichs sollen ab sofort einmal pro Semester eine Informationsveranstaltung für wissenschaftlich ambitionierte Doktorand:innen und Post-docs anbieten.

Der Fachbereich setzt sich für eine chancengerechte und vielfältige Hochschulkultur ein. Im Rahmen von Berufungsverfahren wird deshalb besonderes Augenmerk auf eine geschlechtergerechte, interdisziplinär ausgerichtete und familienfreundlich gestaltete Ausschreibung gelegt. Unterstützt durch Angebote des zentralen Gleichstellungsbüros – wie den kostenfreien Quick Check und gezielte Rekrutierungsmittel – werden potenzielle Bewerberinnen und Bewerber aktiv angesprochen. Ziel ist es, qualifizierte Persönlichkeiten für Professuren zu gewinnen und ein inklusives wissenschaftliches Umfeld nachhaltig zu stärken.

3.6. Maßnahmen im Bereich administrativ-technischer Mitarbeiter:innen (ATM)

Am Fachbereich 01 der TU Darmstadt sind 88 % der administrativ-technischen Mitarbeitenden weiblich (Gender-Datenreport 2023). Sie tragen hohe Verantwortung, haben jedoch oft begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten und arbeiten häufig in Teilzeit mit niedrigen Gehältern. Positiv hervorzuheben ist der wachsende Anteil an Vollzeitstellen mit besserer Besoldung.

Fördermöglichkeiten und Kommunikation:
Frauenfördermittel für Weiterbildungen und Konferenzen sind verfügbar, wurden jedoch bisher selten genutzt, was auf mangelnde Bekanntheit hinweist. Bereits bestehende positive Ansätze und Maßnahmen für ATMs am FB01 sind:

- Erhöhte Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitmodelle
- Vielfältige innerbetriebliche Weiterbildungsangebote (z. B. Sekretariats-Workshopreihe)
- Zertifikat für Beschäftigte in Sekretariaten sowie die Weiterbildung „PAssat“ (Professionelle Assistenz an der TU Darmstadt)
- Frauenfördermittel für u. a. Weiterbildung oder Konferenzteilnahmen
- Vertretung von ATMs in Gremien

Dies wird unterstützt durch:

1. **Sichtbarkeit von Gleichstellung**: Regelmäßiger Austausch und Transfer nach außen zur Förderung der Sichtbarkeit der Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion, um ein bewussteres und respektvolleres Arbeitsumfeld zu schaffen.
2. **Sichtbarkeit nach innen**: Regelmäßiger Hinweis über Austauschmöglichkeiten wie die ATM-Treffen und das SekretariaNet über den Fachbereichsnewsletter, um neue ATMs zu erreichen und die Sichtbarkeit und den Austausch innerhalb des Fachbereichs zu erhöhen.

Die Führungskräfte des Fachbereichs sollen einen wertschätzenden Umgang fördern, stereotype Rollenerwartungen abbauen, übermäßige Arbeitsbelastungen erkennen und Arbeitsabläufe optimieren. Zudem sollen sie Weiterbildungen unterstützen und regelmäßige Feedbackgespräche anregen, um Arbeitszufriedenheit und Motivation zu steigern.

4. Meilensteine zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts am Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

FFM = Frauenfördermittel

Zielgruppe	Maßnahme	Beschreibung	Ziel	Termine	Verantwortlichkeit und Finanzierung	Stand der Umsetzung
Schüleri:nnen	Hobit	Hochschul- und Informationsveranstaltung	Mehr Schüler:innen für WINF- und WI-Studiengänge an der TU Darmstadt gewinnen	jährlich	Fachbereichsmanagement, Dekan:innen und zentral	regelmäßige Beteiligung des Fachbereichs an der Hobit - nach Möglichkeit sind am Stand des FB-Repräsentanten aller Geschlechter des FBs vor Ort - Bewerbung weiterer Angebote für Schüler:innen
Student:innen	Studienaufenthalt im Ausland	Bei gleicher Eignung der Studierenden, die sich um einen Austauschplatz im Ausland bewerben, werden Student:innen bei der Nominierung durch den FB bevorzugt.	Profilbildung für den Einstieg in den Beruf à Karriereförderung	jährlich	Fachbereichsmanagement	Bereits gängige Praxis
Student:innen und Doktorand:in-nen	Mittagspause-Tandem	Gemeinsame Mittagspausen zwischen WiMis und Student:innen	Mehr Doktorand:innen am FB	regelmäßig	Gleichstellungsbeauftragenteam, WiMi Vertretung, Fachschaft	Neue Maßnahme
Doktorand:in-nen	Unterstützung von Doktorand:innen	Universitätsübergreifendes Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftler:innen Mentoring Hessen wird auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten beworben.	Mehr Doktorand:innen am FB	laufend	Gleichstellungsbeauftragte	Mentoring-Programm Mentoring Hessen wird auf Website der Gleichstellungsbeauftragten beworben
Doktorand:in-nen	Unterstützung von Doktorand:innen	Organisation eines „Diversity Lunch für Doktorand:innen“ (gemeinsames Mittagsessen) wird auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten beworben	Austausch miteinander, Problemlösung	regelmäßig	Gleichstellungsbeauftragte	Neue Maßnahme

WiMis Post-docs	Informationsveranstaltungen wissenschaftliche Karriere	Semesterweise Informationsveranstaltungen für Nachwuchs mit wissenschaftlicher Ambition; Themenschwerpunkte im Bereich Familie und Minderheiten	Begleitung und Betreuung des wiss. Nachwuchses für bessere Anbindung und nachhaltige Motivation	laufend	Professor:innen WiMis Post-docs	WiMis Post-docs
Allgemein	Antidiskriminierungs-Richtlinie	Umsetzung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	Unterbindung von Diskriminierungen und Übergriffen; Schützen von Betroffenen	laufend	selbstverpflichtend	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist bereits gängige Praxis
Allgemein	Sensibilisierung für geschlechtergerechte Strukturen	Sensibilisierung von Dozent:innen für geschlechtergerechte Teamstrukturen in Forschung und Wirtschaft	Chancengleichheit für alle Geschlechter	laufend	selbstverpflichtend	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist bereits gängige Praxis
Allgemein	Sichtbarmachen von Angeboten auf der Homepage	Auf der Website informieren die Gleichstellungsbeauftragten auch über ihre Teilnahme und Vorstellung an Veranstaltungen und Meetings, wie zum Beispiel der Orientierungswoche, Treffen mit der Fachschaft oder den ATMs, Mentorings, Wiedereinstiegsstipendium und teilfinanzierte Stellen etc.	Sichtbarmachen von Angeboten und Transparenz	laufend	selbstverpflichtend	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist bereits gängige Praxis
Allgemein	Offene Sprechstunden	Auf Anfrage soll eine offene Sprechstunde angeboten werden.	Anlaufstelle bieten	laufend	selbstverpflichtend	Selbstverpflichtung des Fachbereichs; Umsetzung ist bereits gängige Praxis
Allgemein	Informationsweitergabe	Nutzung der Website zur Bewerbung von Netzwerkveranstaltungen und Informationen zu Diversity-Themen	Wissensmanagement	laufend	Gleichstellungsbeauftragte	Ist bereits gängige Praxis