



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Gleichstellungs- und Diversitätskonzept des Fachbereichs Chemie

Stand 01/2023

Inhaltsverzeichnis

1	PRÄAMBEL	2
2	LEITLINIEN UND ZIELE	3
3	STATUS QUO	8
3.1	Engagement des Fachbereichs	8
3.2	Geschlechtergerechtigkeit	10
3.3	Internationalisierung	15
3.4	Diskriminierung	17
4	AKTIONSFELDER	22
4.1	Frauenförderung	23
4.1.1	Sichtbarkeit von Frauen	23
4.1.2	Auf professoraler Ebene	24
4.1.3	Auf Ebene administrativ technischer Mitarbeitender	24
4.1.4	Auf studentischer Ebene	24
4.1.5	Frauenfördermittel	24
4.2	Geschlechterübergreifende Gleichstellung	25
4.2.1	Familienfreundlichkeit	25
4.2.2	Allgemeine Vollversammlung zum Thema Diversität und Chancengerechtigkeit im Kontext der jährlichen Frauenvollversammlung	27
4.3	Sichtbarmachung von Diversität in Erweiterung des Gleichstellungsbegriffs	27
4.3.1	Anerkennung der Wichtigkeit des Themas durch strukturelle Verankerung	27
4.3.2	Kommunikation von Diversität	28
4.3.3	Das Thema Diversität im Studium	28
4.4	Hintergründe und mögliche Maßnahmen	29
5	ANHANG	30
5.1	Abkürzungsverzeichnis	30
5.2	Quellenverzeichnis	31
5.3	Zusätzliche Materialien	32
5.4	Abbildungsverzeichnis	34
5.5	Tabellenverzeichnis	35

1 Präambel

Das vorliegende Konzept beruht auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG¹) und dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG²). Es schreibt den Frauenförder- und Gleichstellungsaktionsplan der Technischen Universität Darmstadt (TU Darmstadt, TUDa) fort, indem es ihn fachbereichsspezifisch konkretisiert und differenziert, aber auch insbesondere hinsichtlich neu zu etablierender Reflexionen zu verschiedenen Diversitätsdimensionen sinnstiftend erweitert. Zudem ergänzt es die Perspektive auf das Thema Gleichstellung, indem es neben der Kategorie des Geschlechts auch weitere Facetten von Vielfalt und Chancengerechtigkeit in den Blick nimmt. Der Fachbereich Chemie der Technischen Universität Darmstadt (FB07) entspricht damit auch den wachsenden [Anforderungen der DFG](#) und internationaler Forschungsorganisationen, die ihre Mittelvergabe zunehmend an der Einhaltung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sowie der Anerkennung von und einem wertschätzenden Umgang mit Diversität abhängig machen.

Mit dem Gleichstellungskonzept wird neben dem sensiblen Umgang mit der Vielfalt der Mitglieder des FB07 und der Zielsetzung einer unbedingten Chancengerechtigkeit angestrebt, Benachteiligungen bezüglich Race³, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität zu verhindern und, bei Wahrnehmung, zu beseitigen. Angestrebt wird eine Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumgebung, in der alle Mitglieder des FB07 bestmöglich arbeiten und lernen können.

Das Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Chemie stellt eine Selbstverpflichtung dar und soll vom Zeitpunkt der Verabschiedung im Fachbereichsrat alle zwei Jahre überprüft und gegebenenfalls modifiziert werden, um aktuellen Entwicklungen Rechnung tragen zu können.

Das Gleichstellungskonzept wurde am 13.02.2023 im Fachbereichsrat verabschiedet.

-
- 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist
 - 2 Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung vom 20. Dezember 2015
 - 3 Dem deutschen Begriff „Rasse“ hängt eine biologische Bedeutungsgeschichte an, deren Grundlage anhand moderner wissenschaftlicher Erkenntnisse aber zurückgewiesen werden muss. Daher wird in diesem Dokument der englische Begriff, der stärker auf eine soziale Konstruktion des Merkmals hindeutet, verwendet.

2 Leitlinien und Ziele

Gleichstellung breiter denken. Gleichstellungsarbeit wird oft allein mit dem Versuch einer Verbesserung der Situation für Frauen gleichgesetzt. Der Fachbereich Chemie möchte mit diesem Gleichstellungs- und Diversitätskonzept jedoch einen umfassenderen Blick auf die Thematik etablieren. Ähnlich wie für Frauen in vielen Bereichen der Gesellschaft Gleichstellung noch nicht erreicht ist, bestehen auch für Menschen mit bestimmten anderen Merkmalen wie einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung, nicht-weißer Haut, geringem Kapital oder anderen Merkmalen Defizite in der Gleichstellung. Personen, die mehrere sich durchschnittlich nachteilig auf Chancen auswirkende Merkmale in sich vereinen, sind besonders häufig diskriminierenden Erfahrungen ausgesetzt.⁴ Sowohl das augenscheinliche Innehaben bestimmter Merkmale als auch die Unsichtbarkeit anderer können zu unerwünschten Fremdzuschreibungen führen, die Menschen belasten und benachteiligen.

Beispiele für wenig sichtbare Gruppen, die dennoch besonders nah mit dem Ausgangspunkt traditioneller Gleichstellungsarbeit zusammenhängen, bilden Menschen, die sich nicht mit dem ihnen bei Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren (trans*), deren biologisches Geschlecht weder als männlich noch als weiblich eingestuft werden kann (intergeschlechtlich) oder die ihr Geschlecht nicht (dauerhaft) mit einem der zwei gängigsten Begriffe beschreiben können (Sammelbegriff nicht-binär).

Diversität, Spektren und Fluidität. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass es nicht nur zwei Pole von Identitätsmerkmalen gibt, sondern diese immer über ein ganzes Spektrum verteilt auftreten, das in der Regel keine klaren Randpunkte hat. So wie wir Geschlecht als ein multivariates Konstrukt mit vielfältigen Gesamtausprägungen verstehen, trifft diese Diversität auch bei anderen Kategorien von Identität zu und muss abhängig vom jeweiligen Kontext entsprechend differenziert betrachtet werden.

Beispielsweise zeigt eine tiefere Auseinandersetzung mit Rassifizierung, dass nicht nur die Unterscheidung zwischen nicht-weiß und weiß oder People of Color und Weißen relevant ist, sondern Kolorismus⁵ zu unterschiedlichen Erfahrungen für Menschen mit verschieden dunkler

4 Die Gleichzeitigkeit, Überschneidung und gegenseitige Abhängigkeit mehrerer Diskriminierungsformen wird als Intersektionalität bezeichnet. Negative Erfahrungen intersektional benachteiligter Personen umfassen dabei in der Regel die einzelner Merkmalsträger*innen, fügen diesen jedoch weitere für die Kombination der betreffenden Diskriminierungsformen spezifische Erfahrungen hinzu.

5 Näheres, siehe [Was ist Colorismus?](#), verywell, abgerufen 08.10.2022

nicht-weißer Haut führt und auch der engere ethnische Hintergrund innerhalb einer Untergruppe eine Rolle spielt.

Unter dem Begriff Neurodiversität wird die Vielfalt der Wege von Wahrnehmung, Datenverarbeitung, des Denkens, kurz: der Kognition zusammengefasst. Ob ADHS, Autismus, Dyspraxie, usw., viele Beschreibungen für neurobiologische Verfasstheiten benennen häufig auftretende Kombinationen von Merkmalen und Verhaltensweisen, die individuelle Abweichungen genauso wenig ausschließen wie das Vorkommen derselben Merkmale in neurotypischen⁶ Menschen. Wie stark ausgeprägt, hinderlich oder hilfreich bestimmte Eigenschaften sind, ist dabei nicht dauerhaft festgelegt, sondern kann abhängig vom Alter oder den jeweiligen Lebensumständen sein.

Neben einem Spektrum an Ausprägungen ist das Vorliegen von Befähigungen oder Behinderungen ebenfalls zeitlich sehr fluide. Nicht nur können ähnliche Einschränkungen immer situationsbezogen, temporär oder permanent auftreten (Abbildung 2.1: Beispiele für Behinderungen auf unterschiedlichen

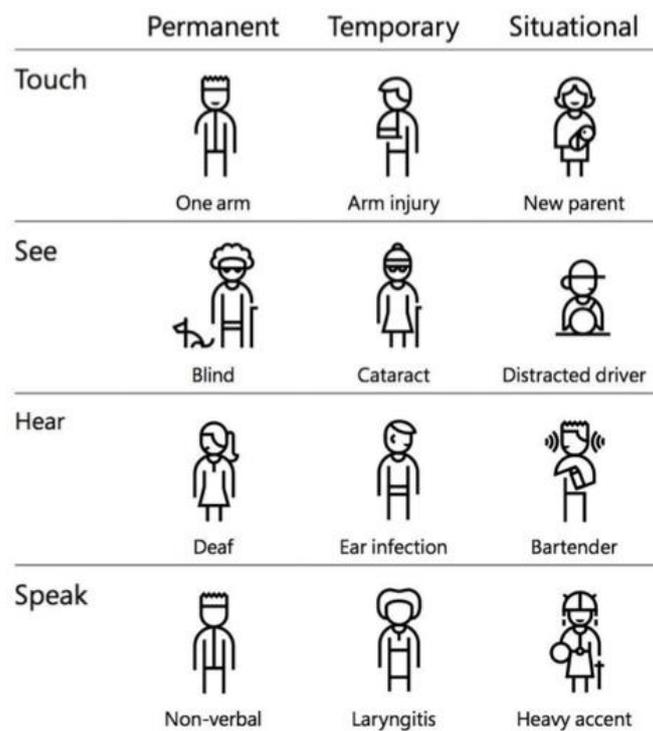


Abbildung 2.1: Beispiele für Behinderungen auf unterschiedlichen Zeitskalen und verschiedener Sinne. Copyright: [Microsoft Inclusive Design Toolkit](#).

Zeitskalen und verschiedener Sinne. Copyright: *Microsoft Inclusive Design Toolkit*.), auch können sie sich in ihrer

6 „Neurotypisch“ bezeichnet die konstruierte Norm der Kognition einer gesellschaftlichen Mehrheit, gegenüber den „neurodivergenten“ Ausprägungen, die vielfach pathologisierend betrachtet wurden, hier aber als natürliche und gleichberechtigte Varianten gewertet werden.

genauen Erscheinungsform mit der Zeit verändern und zu verschiedenen Zeitpunkten im Leben erworben werden, sodass die Thematik jede*n irgendwann betreffen kann.

Kultur der Offenheit, Akzeptanz und Sensibilität. Die Gleichstellung aller erfordert die Annahme der individuellen Verschiedenheit eines jeden Menschen sowie die Bereitschaft, eigene Vorstellungen und das eigene Verhalten so anzupassen, dass sie der Entfaltung anderer nicht im Wege stehen. Um diesem Ziel näher zu kommen, sind ein offener Austausch und der Wille zum lebenslangen Lernen bezüglich diverser Differenzkategorien und Erfahrungen von verschiedensten Individuen essenziell. Dieses Konzept soll den Fachbereich dabei unterstützen, sich für alle Diversitätsdimensionen und ihre Auswirkungen auf das Miteinander zu sensibilisieren. So können Strukturen und Abläufe am Fachbereich langfristig auch für Gruppen, die andere Merkmale als die durch das AGG¹ vorgegebenen Felder Race, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität gemein haben, angemessen gestaltet werden.

Fehlerfreundlichkeit. Wir möchten uns dazu ermutigen, auch zuzulassen, dass wir hin und wieder daran scheitern werden, das Lernen, Forschen und Kommunizieren so inklusiv zu gestalten, wie wir es anstreben. Indem wir uns Fehler nicht gegenseitig vorhalten, sondern konstruktive Kritik üben und uns nicht von der Furcht, Fehler zu machen, lähmen lassen, erhalten wir die Chance, aus Fehlern zu lernen und so zusammen zu wachsen und das Miteinander am Fachbereich weiter zu verbessern.

Förderung von psychischer Gesundheit. Mit einem Kulturwandel hin zu mehr Offenheit möchte der Fachbereich sowohl den Abbau von Diskriminierung fördern als auch den Umgang mit negativen Erlebnissen erleichtern und damit zu einer Stärkung der psychischen Gesundheit seiner Mitglieder beitragen.⁷ Alle schmerzlichen Erfahrungen, ob im Zusammenhang mit Rassifizierung, der Rolle als Mitglied einer Familie, einer körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung, (nicht) erfüllten Geschlechterstereotypen oder sonstigen Merkmalen, sollen ernst genommen und Betroffene bestmöglich entsprechend ihrer Bedürfnisse unterstützt werden. Wenn Menschen am FB07 Hilfe erbitten oder augenscheinlich Hilfe benötigen, ist es selbstverständlich, sensibel mit der Thematik umzugehen und/oder sie auf [unterstützende Beratungsstellen](#) hinzuweisen.

Fortbildungsangebote und Hilfestellungen. Um eine willkommen heißende Kultur im Studien-

⁷ Es wurde in zahlreichen Studien nachgewiesen, dass Diskriminierungserfahrungen die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten psychischer Krankheiten oder nicht-pathologischer Probleme bei Betroffenen erhöhen. Für eine Übersicht siehe: Nienhaus, Albert, et al. „Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz.“ *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 2016, 59. Jg., Nr. 1, S. 88-97.

und Berufsumfeld in allen Bereichen zu etablieren oder zu stärken, empfiehlt der Fachbereich unter anderem die Nutzung des Angebots der TU Darmstadt zur differenzreflexiven und diversitätssensiblen Fortbildung. Das Gleichstellungsbüro der TU Darmstadt hält als Einstieg dazu eine Handreichung zur geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Führungskultur bereit, die Hochschuldidaktische Arbeitsstelle eine zum Thema gendergerecht Lehren. Die Teilnahme an entsprechenden Workshops und Konferenzen stärkt die Handlungskompetenz und steigert die Sensibilität für alle mit Gleichstellung verbundenen Themen. Das Gleichstellungsteam und die *AG Antidiskriminierung und Diversität* stehen außerdem als Ansprechpartner*innen zur Verfügung und ermuntern Mitarbeiter*innen und Studierende, sich aktiv in diese einzubringen.

Lehrveranstaltungen und Projekte. Auch die Durchführung von Unterrichtseinheiten und Projektarbeiten, die Erkenntnisse der Gender Studies und weitere Gleichberechtigungsthemen im Kontext der Naturwissenschaften reflektieren oder einen Fokus auf gender- und diversitätsgerechte Lehrmethoden legen, können einen wichtigen Beitrag leisten. Beispiele für solche Angebote sind in den Lehramtsstudiengängen des Fachbereichs Chemie bereits nachhaltig verankert und in Form der Ringvorlesung *Naturwissenschaftler:innen in Gesellschaft, Akademie und Industrie – Hürden und Chancen* wurde erstmals ein umfangreiches Angebot für Studierende aller Studiengänge ausgerichtet.

Auch abseits thematisch entsprechend ausgerichteter Veranstaltungen bezieht der Fachbereich alle Statusgruppen in die Bemühungen mit ein, um Studierende ebenso wie Mitarbeitende, insbesondere in der Lehre tätige, zu sensibilisieren und eine Bewusstseinsförderung der Verantwortungs- und Vorbildfunktion in Abhängigkeitsverhältnissen zu erzielen.

Ansprechstellen. Gerade im speziellen Umfeld universitärer Strukturen kann es trotz aller Bemühungen vorkommen, dass Konflikte nicht bilateral zu lösen sind. Daher sollen niedrigschwellige Ansprechpartner*innen auf allen Karriereebenen und zu verschiedenen Themenbereichen verfügbar sein. Dies kann zum Beispiel durch die Benennung von Vertrauenspersonen im Arbeits-, Forschungs- und Lehrumfeld geschehen. Zusätzlich gibt es fachbereichsweite und zentrale Stellen der TU Darmstadt sowie Angebote externer Organisationen. Das Gleichstellungsteam pflegt eine Übersicht auf seiner Website.

Qualitätsmanagement. Der Fachbereich und insbesondere die *AG Antidiskriminierung und Diversität* verfolgt den Fortschritt in Bezug auf die hier formulierten Ziele und spiegelt diesen an alle Mitglieder des Fachbereichs zurück. Dabei sind Umfragen ein wichtiges Mittel sowohl zur Informationsbeschaffung als auch zur breiten Kommunikation darüber, dass der Fachbereich um Gleichstellung jeglicher Art bemüht ist. Gleichzeitig fungieren sie als ein Werkzeug zur Aufklärung über verschiedene Arten der Diskriminierung und leisten damit direkt einen Beitrag zur weiteren

Sensibilisierung.

Strukturelle Ungleichheiten mildern und beseitigen. Parallel zu den Ansätzen auf Individualbasis möchte der Fachbereich auch strukturelle Maßnahmen zur Beseitigung oder wenigstens Milderung bestehender Ungleichheiten adressieren. Die Präsentation des Fachbereichs nach außen hin soll seine Offenheit für die verschiedensten Individuen widerspiegeln und damit zur Entwicklung einer noch diverseren Belegschaft und Studierendenschaft beitragen. Bei der Festlegung von Terminen wird nach Möglichkeit versucht, auf mögliche Kollisionen mit Pflegeverantwortung und außeruniversitärer Lohnarbeit einzugehen. Der FB07 soll nach Möglichkeit die Bedürfnisse von neurodivergenten Personen und Menschen mit Behinderung antizipieren und aktiv werden, wenn weitere Barrieren sichtbar werden, um volle Teilhabe zu ermöglichen. Im Sinne der angestrebten Internationalisierung der TU Darmstadt werden auch Lösungen zum inklusiven Umgang mit heterogenen Sprachkompetenzen weiterentwickelt.

Vertrauen und Optimismus. Auch wenn Schwierigkeiten auftreten, sollen die (angehenden) Mitglieder des Fachbereichs Chemie der TU Darmstadt sicher sein können, dass es immer jemanden gibt, an den*die sie sich vertrauensvoll wenden dürfen und dass der FB07 sie so gut bei der Bewältigung bestehender Herausforderungen unterstützen wird, wie er nur kann. Langfristiges Ziel muss es sein, einer Gleichstellung in allen Formen und Facetten soweit nur möglich nahe zu kommen. Die in den letzten Jahren umgesetzten Maßnahmen zeigen bei allem weiterem Verbesserungspotenzial in eine positive Richtung.

3 Status Quo

3.1 Engagement des Fachbereichs

In den vergangenen Jahren wurden bereits einige der im letzten Gleichstellungskonzept vorgeschlagenen Ansätze zur Förderung der Geschlechtergleichstellung umgesetzt oder beibehalten.

Der Fachbereich Chemie engagiert sich in zahlreichen Mentoring-Programmen für Schüler*innen, Student*innen und Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase.

Besonders hervorzuheben ist das erfolgreiche Projekt DiSenSu, in dessen Rahmen bis dato 297 Einzelcoachings für Schülerinnen mit Migrationshintergrund durchgeführt wurden. Die außerschulische Maßnahme ist an eine Gruppe adressiert, die mutmaßlich seltener als andere zur Begeisterung an den Naturwissenschaften ermutigt wird, und inkludiert die Eltern der Zielgruppe zur Teilnahme in unterstützender Funktion. Das Projekt ist beispielhaft auf Chemieberufe und insbesondere auf berufstypische Fähigkeiten und Fertigkeiten fokussiert.

Seit 2021 gibt es außerdem regelmäßige online-Events zur naturwissenschaftlichen Berufsorientierung. Nach einer kurzen Vorstellung des Ausbildungswegs, mit Hinweisen zu Voraussetzungen, erwünschten Fähigkeiten, Verdienstaussichten, Karrieremöglichkeiten etc., folgen Interviews mit eingeladenen Gästen. Im Anschluss an die Interviews dürfen die Jugendlichen selbst Fragen stellen.

Der FB07 ist präsent auf den Hochschul- und Berufsinformationstagen und bietet im Rahmen verschiedener Aktionstage Führungen am Fachbereich an. Außerdem werden weiterhin Schüler*innengruppen im Merck-TU Darmstadt-Juniorlabor an chemische Arbeitsweisen und Fragestellungen herangeführt. Zusätzlich entsendet der FB07 Botschafter*innen an Schulen, die dort als Ansprechpersonen für Schüler*innen im Sinne einer nahbaren Berufs- und Studienorientierung fungieren. In all diesen Kontexten werden gezielt auch weibliche Mitglieder des Fachbereichs positioniert, um Identifikationsvorbilder für junge Frauen bereitzustellen. Die Internetpräsenz des Fachbereichs, die auf eine gleichberechtigte Darstellung der Geschlechter in Wort und Bild abzielt, ergänzt diese Darstellung.

Zudem ist der Fachbereich aktiv am TUDay, an den Schülerinnen-Schnuppertagen für Oberstufenschülerinnen, Chemie-Olympiaden und am [Girls' Day](#) vertreten. Am Girls' Day steht neben Experimenten, einem Einblick in die Institute und Informationen rund um das Chemiestudium die Vorstellung von Chemikerinnen verschiedener Statusgruppen im Mittelpunkt: Studentinnen, Doktorandinnen, Laborantinnen, Professorinnen und Chemikerinnen im Beruf berichten über ihre Erfahrungen in Studium und Beruf und beantworten Fragen. Durch den Kontakt mit Vorbildern soll gezielt das Interesse von Mädchen am Chemiestudium geweckt werden. Die Betreuung der Schülerinnen erfolgt vornehmlich durch Studentinnen und Mitarbeiterinnen, um so

die Präsenz der Frauen im Fachbereich zu zeigen und gleichzeitig den Schülerinnen von Beginn an Ansprechpartnerinnen zu bieten.

Im Dezember 2017 wurde eine Fachdidaktikprofessur mit Profilbildung *Gender & Diversity* eingeführt, was ein Alleinstellungsmerkmal der TU Darmstadt darstellt. Sie setzt die Bemühungen zur Gewinnung von Schülerinnen für die Wissenschaft sowohl durch Projekte, die direkt diese Zielgruppe ansprechen, als auch durch die geschlechter- und diversitätssensible Ausbildung von Lehrkräften, die zukünftig als Multiplikator*innen an den Schulen fungieren können, fort. Mit Vorträgen an anderen Institutionen ist Prof. Dr. Markus Prechtel sichtbar und wirbt auch über Landesgrenzen hinaus für die Berücksichtigung der Diversitätsthematik insbesondere in den Naturwissenschaften und der Lehrer*innenbildung.

Dem geringen Anteil von Frauen unter den Lebenszeitprofessuren wurde 2020 durch die Verstetigung zweier Juniorprofessorinnen begegnet. Eine Nachwuchsgruppenleiterin folgte dem Ruf der Arizona State University und hat nun eine Kooperationsprofessur am Fachbereich Chemie inne. Außerdem mündet die erfolgreiche Bleibeverhandlung mit einer Assistenzprofessorin in eine *ad personam* Berufung auf eine Lebenszeitprofessur.

Die stärkere Vernetzung von weiblichen Fachbereichsmitgliedern wurde durch die Einführung eines monatlichen Get-togethers angeregt. Wenngleich dieses während der letzten zwei Jahre aufgrund von vorgeschriebenen Kontaktbeschränkungen nicht mehr in gewohnter Weise stattfinden konnte und das aktuelle Gleichstellungsteam sich gegen eine digitale Fortführung entschieden hat, ist die Wiederaufnahme nach Aufhebung des weitreichenden Homeoffice-Gebots fest eingeplant.

Die Gründung der Arbeitsgruppe [Antidiskriminierung und Diversität](#) mit Legitimierung durch den Fachbereichsrat (2020) sowie deren Aktivitäten haben dem Thema Chancengerechtigkeit am Fachbereich insbesondere unter Mitarbeitenden eine erhöhte Sichtbarkeit eingebracht. Mit der Aufnahme einer Aufklärung über und Positionierung gegen Diskriminierung jeglicher Art und einer Klärung der Anlaufstellen im Problemfall in alle Praktikumsordnungen und Sicherheitseinweisungen wird die Thematik allen Fachbereichsmitgliedern regelmäßig in Erinnerung gerufen. Durch die Gründung der [FEM-Runde](#) (2018) und die Initiierung der Ringvorlesung [Naturwissenschaftler:innen in Gesellschaft, Akademie und Industrie - Hürden und Chancen](#) (2020) wurden zusätzliche Anknüpfungspunkte primär für Studierende geschaffen.

Der Fachbereich verausgabte im Zeitraum von 2019 bis 2022 Frauenfördermittel für

- die Karriereförderung einzelner Studentinnen und wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen in Form einer Zuschussung von Reise- und/ oder Teilnahmekosten für wissenschaftliche Konferenzen/ Workshops/ Summer Schools sowie ein Schreib-Camp für Promovierende

-
- Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der Qualifizierungsstufe durch Deutschkurse für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
 - die Finanzierung einer studentischen Hilfskraft als Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
 - die Finanzierung einer studentischen Hilfskraft als Unterstützung einer schwangeren wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Rahmen von Labortätigkeiten
 - die Workshopteilnahme studentischer Gleichstellungsakteur*innen zum Thema Diversität
 - die Förderung von Veranstaltungen der feministischen Diskussionsgruppe FEM-Runde
 - die Unterstützung der sozialkritischen Wahlpflicht-Vorlesung *Naturwissenschaftler:innen in Gesellschaft, Akademie und Industrie – Hürden und Chancen*
 - die Organisation einer Informationsveranstaltung zum Thema Chancengerechtigkeit

Die folgenden Unterkapitel beleuchten knapp die verfügbaren Daten zu zentralen Themenbereichen der Chancengerechtigkeit am FB07. Die ausführlichsten Kenntnisse zur Verteilung bestimmter Merkmale unter verschiedenen Gruppen des Fachbereichs beziehen sich auf Frauen (Kapitel 21) sowie Menschen mit nicht-deutscher Nationalität und Hochschulzugangsberechtigung (im Folgenden Bildungsausländer*innen, Kapitel 15) auf Basis des jährlichen Genderdatenreports der TU Darmstadt sowie der internen Studierendenstatistik zum Wintersemester 2021/22, erstellt durch Referat IC – Strategisches Controlling. Zudem wurde im Frühjahr 2020 eine Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen am Fachbereich durchgeführt, auf deren anonymisierte kumulierte Ergebnisse sich Kapitel 3.4 und die im Folgenden abgeleiteten Maßnahmen stützen. Dabei ist zu beachten, dass zu einer Vielzahl Persönlichkeitsdimensionen, die für dieses Konzept von Relevanz sein könnten, bislang keine (umfassenden) Daten vorliegen, da diese Merkmale nicht regulär erhoben werden (dürfen). Es kann sich daher bei dieser Darstellung des Status Quo nur um einen Auszug der Gesamtsituation am Fachbereich handeln.

3.2 Geschlechtergerechtigkeit

Der Fachbereich Chemie bemüht sich bereits seit einigen Jahren aktiv um die Erhöhung des Anteils von Frauen unter Studierenden, Promovierenden und Professor*innen. Der folgende Abschnitt fasst den Status quo hinsichtlich dieses Merkmals zusammen; eine kompakte Übersicht der aktuellen Kernzahlen bietet Abbildung 3.1. Die tabellarischen Daten, die den Grafiken dieses Kapitels zugrunde liegen, finden sich im Anhang unter Kapitel 5.3.

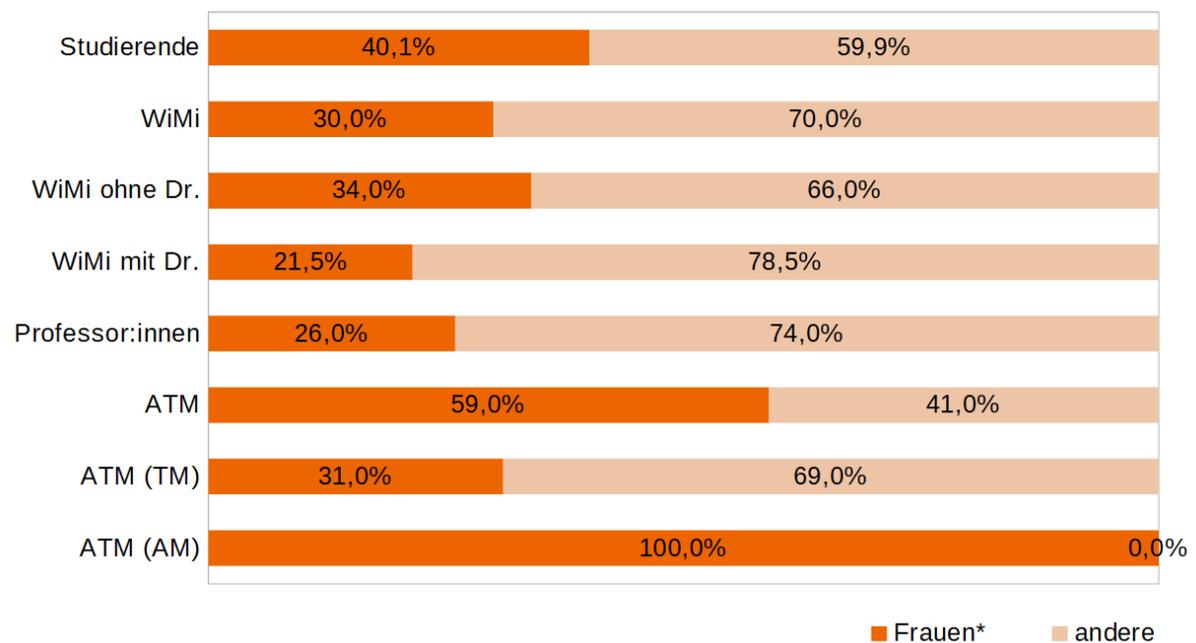


Abbildung 3.1: Geschlechteranteile nach Statusgruppe. Die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (WiMi) sind zusätzlich in solche ohne und mit Dokortitel, die Administrativ-Technischen Mitarbeitenden (ATM) in Administrative (AM) und Technische (TM) Mitarbeiter*innen unterteilt. Bezüglich ausgewiesener Geschlechter siehe Fußnote 8.

Während der Anteil an Frauen unter den Studienanfänger*innen am FB07 über die Jahre 2014 bis 2018 im Schnitt bei 35,7 %⁸ und damit deutlich hinter anderen [TU9 Universitäten](#) (durchschnittlich 39,4 %) und dem Durchschnitt der Teilnehmenden der Statistik der Chemiestudiengänge der GDCh (44,5 %⁹, im Folgenden kurz: GDCh-Hochschulen) lag, konnte dieser zwischen 2016 und 2020 auf 41 % gesteigert werden. Hiermit sticht die Chemie gegenüber dem TU-weiten Schnitt von 33 % weiblichen Studierenden hervor. Diese positive Entwicklung konnte ebenfalls bei unseren Absolvent*innen beobachtet werden, wobei der vormalige Anteil von 36,7 % auf 40 % Frauen (TU-weit: 31 %) ausgebaut werden konnte. Damit nähert sich unser Frauenanteil der Parität schneller als im Durchschnitt der GDCh-Hochschulen, die im selben Zeitraum den mittleren Frauenanteil von 41,7 auf 42,1 % ausbauen konnten. Einen vergleichenden Überblick gibt Abbildung 3.2.

8 Zwar werden seit dem Wintersemester 2019/20 auch Alternativen zu den klassischen Geschlechterbezeichnungen männlich und weiblich, erfasst; da momentan nur sehr wenige Personen eine Alternative eingetragen haben, wird aktuell nur der Frauenanteil ausgewiesen. Dieser kann zusätzlich Personen umfassen, die vor Einführung der Möglichkeit einer von der Binarität abweichenden Angabe gezwungen waren, sich als weiblich zu registrieren.

9 Die Daten stammen aus dem Bericht von 2021. Genannte Mittelwerte wurden anhand der Durchschnittswerte der jeweiligen Zeiträume über die Chemie- und Wirtschaftschemie- sowie die Biochemie & Life Sciences-Studiengänge gebildet.

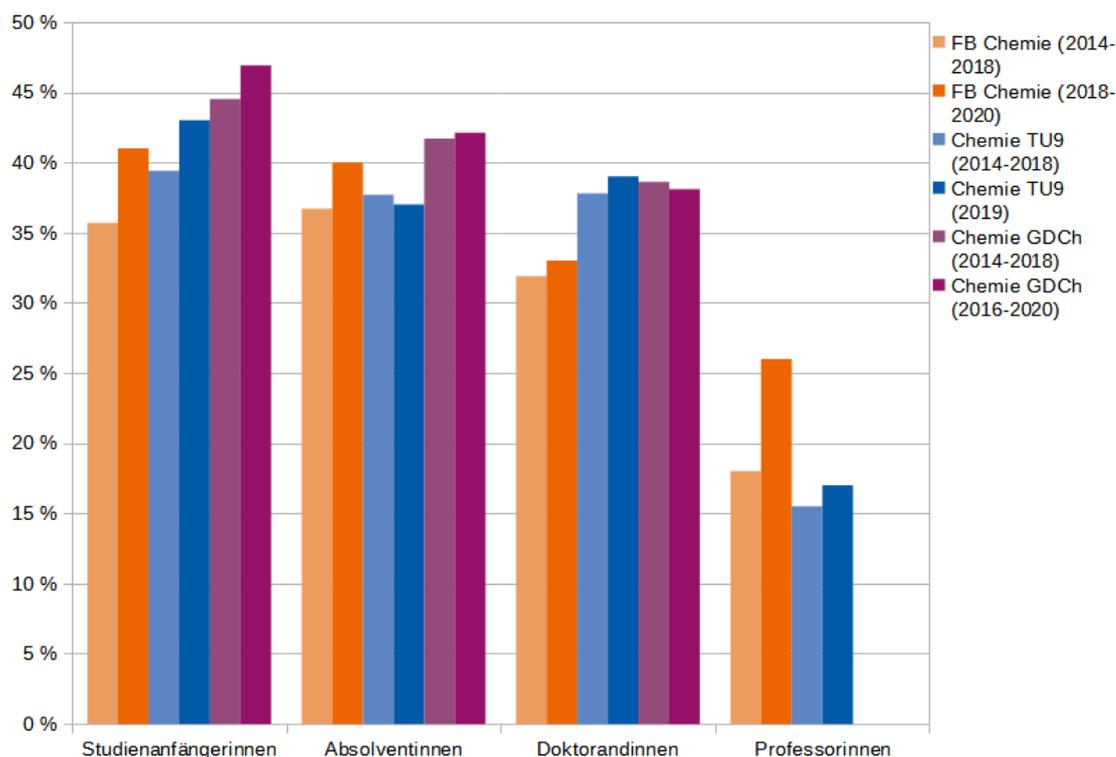


Abbildung 3.2: Frauenanteile nach Statusgruppe im Vergleich zwischen FB07, gesamter TU Darmstadt und in Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik. Die Zahlen für Absolventinnen und Doktorandinnen stellen Mittelwerte über die Jahre 2016-2020 dar, alle anderen Momentaufnahmen aus dem Jahr

Ein näherer Blick auf die Verteilung des Frauenanteils über die verschiedenen Studiengänge (Abbildung 3.3) im Jahr 2021 zeigt, dass mit 57 % und 54,1 % besonders der B. Sc. und M. Sc. Biomolecular Engineering (BME) sowie mit 50 % und 46,1 % das Ergänzungsstudium Lehramt und Lehramtsstudium für Gymnasien (LaG) positiv zum Fachbereichsschnitt beitragen. Gemeinsam bringen diese vier Studiengänge 40,7 % der Studierendenschaft des Fachbereichs Chemie auf. Die beiden Kernstudiengänge des Fachbereichs (B.Sc. und M.Sc. Chemie) weisen mit 37,7 %, respektive 28,7 % deutlich niedrigere Frauenanteile auf. Dieses relative Verhältnis zwischen Biochemie/Life Sciences (BLS) und Chemie stellt keine Besonderheit an der TU Darmstadt dar, sondern findet sich auch in der GDCh-Statistik wieder, in der 2021 60 % der BLS-Studierenden und 36 % der Chemie/Lebensmittelchemie-Studierenden weiblich waren, wobei die Grundmenge der BLS-Studierenden 28,6 % derer der Chemie-Studierenden beträgt.

Die niedrigeren Anteile des B.Sc. und M.Sc. Chemie schreiben sich mit 34,7 % im Promotionsstudium fort, auch da relativ wenige der BME-Studierenden nach ihrem Abschluss als Doktorand*innen am FB07 verbleiben, sondern im Schnitt in ihrer weiteren Karriere eine hohe Mobilität zeigen.

Das Lehramt für Berufliche Schule mit den Studiengängen B. Ed. und M. Ed. sticht mit einem Anteil

von 10 % Frauen negativ aus der Masse. Wengleich der konkrete Wert aufgrund der äußerst geringen Anzahl Studierender nicht unmittelbar hochgerechnet werden kann, zeichnet sich darin doch ein Trend gegen die Ergreifung des Lehramtsstudiums für Berufliche Schulen ab, der weiter beobachtet werden muss.

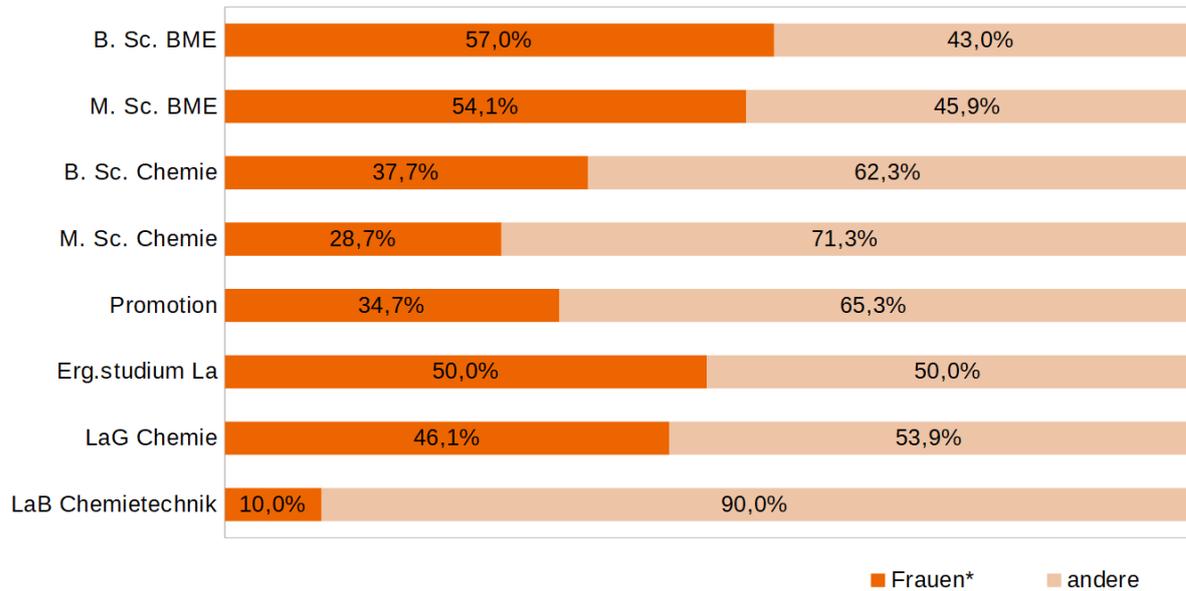


Abbildung 3.3: Geschlechteranteile nach Studiengang. Die zugrundeliegenden Daten stammen aus dem WiSe 2021/22.

Beim Übergang in ein Promotionsstudium kann eine positive Entwicklung beobachtet werden: In der Gruppe der Promovierenden betrug der Anteil ersterer über 2014 bis 2018 gemittelt 31,9 % (Vergleich: Chemie-Studiengänge der TU9 über denselben Zeitraum gemittelt: 37,8 %, Chemiestudiengänge an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik 38,6 %). Auch im Zeitfenster 2016 bis 2020 zeigt sich mit einem leichten Rückgang zu 31 % keine Verbesserung, wengleich der FB07 damit weiterhin positiv zum Schnitt der TUDa beiträgt (26 %). Daten aus dem Jahr 2021 zeigen im Vergleich zu den Vorjahren eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils unter Promovierenden auf 31 %. Dieser Trend setzt sich für die Gesamtheit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (WiMi) fort (2021: FB07: 30 % Frauenanteil, TUDa: 25 %) (siehe Abbildung 3.4).

Eine genauere Aufschlüsselung der WiMi-Zahlen zeigt einen geringeren Frauenanteil mit steigender Karrierestufe: Während weibliche WiMi ohne Dr.-Titel etwa 32 % ausmachen, sind es unter den Promovierten nur etwa 23 %. Die aktuellen Anstellungsverhältnisse zwischen Stellen auf Zeit (34,3 % Frauenanteil) und Dauerstellen (31,3 %) sind ausgeglichener. Innerhalb der befristet beschäftigten WiMi zeigt sich allerdings ein deutliches Ungleichgewicht zwischen in Teilzeit (36,4 %) und Vollzeit (18,5 %) angestellten, dessen Gründe untersucht werden sollten, um gezielte Steuermaßnahmen ergreifen zu können.

Der Frauenanteil während der späten Qualifikationsphase der Forschenden beträgt 21,5 % der beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Dokortitel.

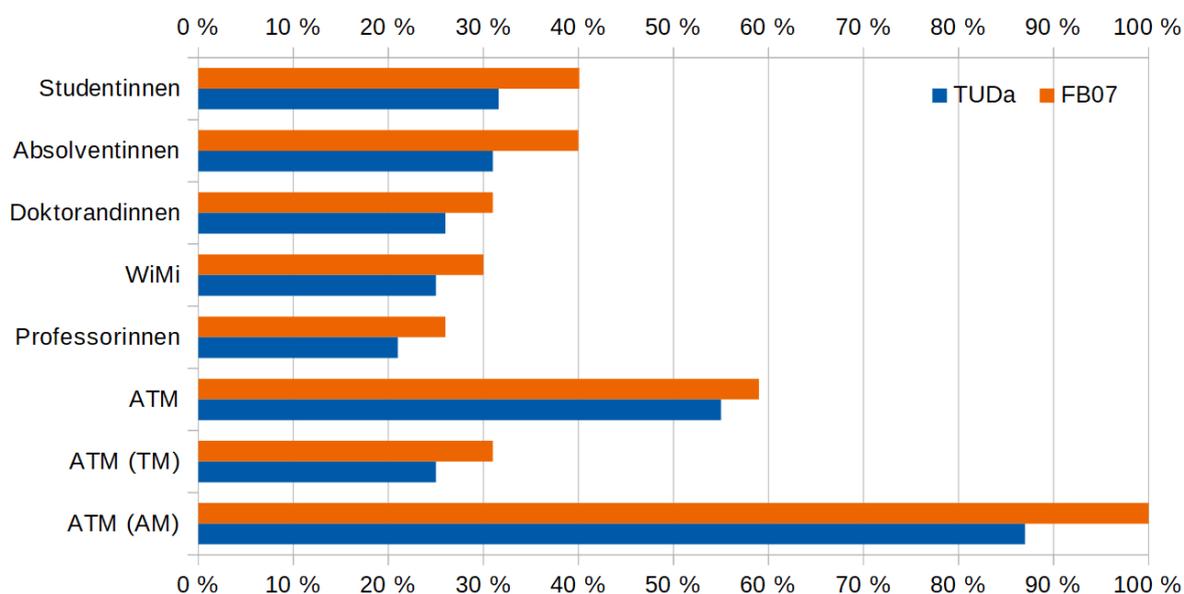


Abbildung 3.4: Frauenanteile verschiedener Gruppen im Vergleich zwischen FB07 und TUDa. Die Zahlen für Absolventinnen und Doktorandinnen sind Mittelwerte aus den Jahren 2016-2020, alle anderen Werte stellen eine Momentaufnahme aus dem Jahr 2021 dar.

Der Fachbereich Chemie befindet sich mit einem Frauenanteil der Professuren von 25,9 %, d. h. sieben von 27 Professor*innen (Vergleich: TUDa: 21 %) an der Spitze der TU9, die im Zeitraum von 2014 bis 2018 noch durchschnittlich 15,5 % vorweisen konnten, sowie unter den Top 3 der TUDa hinsichtlich des Zuwachses an Professorinnen seit 2010. Diese Verbesserung spiegelt sich auch in einem Blick auf die Verteilung des Frauenanteils unter den verschiedenen Besoldungsstufen wider: Während von den sechs vor 2002 eingerichteten Professuren, die noch in der Besoldungsordnung C stehen, keine weiblich besetzt ist, sind es unter der neuen Besoldungsordnung W fünf von 17 (29,4 %) und unter den jüngst eingerichteten Professuren auf Zeit zwei von vier (50 %). Unter den Dauerstellen sind dabei eine von zwei W2-Professuren (50 %) und vier von 15 W3-Professuren (26,7 %) weiblich besetzt; unter den Professuren auf Zeit beide W2-Professuren und keine der einzelnen W1- und W3-Professuren.

Die Werte für den Anteil an Professorinnen deuten durch eine positive Entwicklung darauf hin, dass ergriffene Maßnahmen Wirkung zeigen und können weiterhin als Ansporn gesehen werden, auf Gleichstellung hinzuarbeiten. Positiv ist außerdem zu vermerken, dass nicht nur der Anteil weiblich besetzter Professuren durch die Einrichtung einer Kooperationsprofessur mit der an die Arizona State University berufenen vormaligen Nachwuchsgruppenleiterin Prof. Dr. Christina Birkel und die

Berufung von Prof. Dr. Vera Krewald auf eine Assistenzprofessur mit Tenure Track vergrößert wurde; auch wurden 2020 die Stellen der ehemaligen Juniorprofessorinnen Prof. Dr. Annette Andrieu-Brunsen und Ulrike Kramm auf eine W3-Professur und die Assistenzprofessur von Vera Krewald wird in 2023 auf eine W3-Professur verstetigt. Im Frühjahr 2022 hat Prof. Dr. Barbara Albert eine Stelle als Rektorin an der Universität Duisburg-Essen, einer der zehn größten Universitäten Deutschlands, angetreten. Wenngleich dadurch der Frauenanteil unter den Professorinnen am FB07 der TUDa sinkt, freuen wir uns mit der UDE und Frau Prof. Dr. Albert, darüber, dass sie nun diese bedeutsame Position besetzt.

Insgesamt ergibt sich das in vielen Berufsgruppen vertraute Bild eines abnehmenden Frauenanteils mit zunehmender Hierarchiestufe. Es braucht Zeit, damit die Erfolge der Anstrengungen zum Gewinnen und Halten weiblicher Mitglieder des Fachbereichs alle Karrierestufen durchdringen können. Die hier vorgelegten Daten zeigen tendenziell positive Entwicklungen, weshalb der durch den Fachbereich eingeschlagene Weg weiterverfolgt wird.

Der Blick auf weibliche ATM (2021: Chemie: 59 %, TUDa: 55 %) suggeriert eine größere Ausgeglichenheit der Geschlechteranteile; die Heterogenität der Statusgruppe erfordert aber eine differenziertere Betrachtung: Die Aufschlüsselung in Technische (TM, Chemie: 31 %, TUDa: 25 %) und Nicht-Technische (NTM, Chemie: 100 %, TUDa: 87 %) Mitarbeiter*innen zeigt, dass in dieser Statusgruppe eine horizontale Geschlechtersegregation¹⁰ vorliegt. Zudem zeichnet sich unter den TM in allen Laufbahngruppen ein höherer Anteil der Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigung ab.

3.3 Internationalisierung

Die TU Darmstadt versteht sich selbst als eine international agierende und attraktive Institution, die zu einer weltweiten Vernetzung von Wissenschaftler*innen beiträgt. Um den Erfolg der Internationalisierungsbestrebungen zu verfolgen, erfasst der Genderdatenreport seit 2021 auch Bildungsausländer*innen, wenngleich hierzu kein Vergleich mit anderen TU9 Universitäten vorliegt. Innerhalb einer Betrachtung der Studiengänge kann ein Vergleich zwischen dem FB07 und den Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik erfolgen. Eine kompakte Übersicht der aktuellen Kernzahlen bietet Abbildung 3.5. Die tabellarischen Daten, die den Grafiken dieses Kapitels zugrunde liegen, finden sich im Anhang unter Abschnitt 5.3 .

10 Unterschiede auf einer Hierarchieebene, „männliche“ und „weibliche“ Tätigkeitsfelder

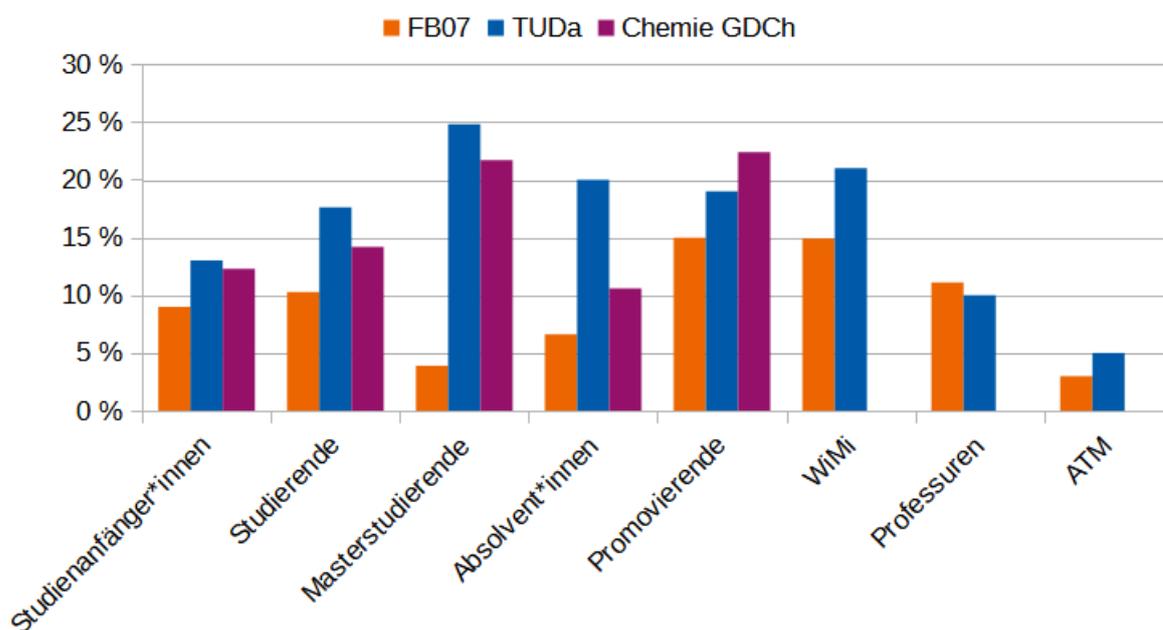


Abb. 3.5: Anteil Bildungsausländer*innen nach Statusgruppe im Vergleich zwischen FB07, gesamter TU Darmstadt und in Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik. Die Daten für Studienanfänger*innen, Absolvent*innen und Promovierende stellen Mittelwerte aus den Jahren 2016-2020 dar, alle anderen Momentaufnahmen aus dem Jahr 2021.

2021 betrug der Anteil von Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Hochschulzugangsberechtigung im Schnitt 10,3 % (TU-weit: 17,6 %, Chemiestudiengänge an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik: 14,2 %). Innerhalb unserer Masterstudiengänge reduziert sich dieser Anteil auf 3,9 %, womit der FB07 deutlich hinter dem TU-weiten Schnitt (24,8 %) und dem der Chemiestudiengänge an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik (21,7 %) zurücksteht. Unter den Absolvent*innen konnte ebenfalls ein niedriger Anteil an Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit festgestellt werden. (2016-2020: in der Chemie: 4 %, TU-weit 20 %, Chemiestudiengänge an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik 10,6 %).

Eine Aufschlüsselung nach Studiengang (Abbildung 3.6) zeigt, dass der weit größte Anteil von Bildungsausländer*innen im B. Sc. BME zu verzeichnen ist (22,1 %), während die Werte in allen anderen wissenschaftlichen Studiengängen unter 10 % liegen (Promotion: 9,3 %; B. Sc. Chemie: 7,2 %; M. Sc. BME: 2,4 %; M. Sc. Chemie: 1,7 %). Dies könnte auf die nicht nur deutschlandweit, sondern eben auch international besonders gute Sichtbarkeit und Attraktivität des spezialisierten Bachelorstudiengangs zurückzuführen sein, und bietet Hinweise, dass sich diese Entwicklung hin zu mehr Diversität auch in anderen Studienangeboten nutzen lassen könnte.

Die meisten internationalen Studierenden stammen aus Europa (44 %) und Asien (40 %), wenige

aus Amerika (9 %) und Afrika (7 %).

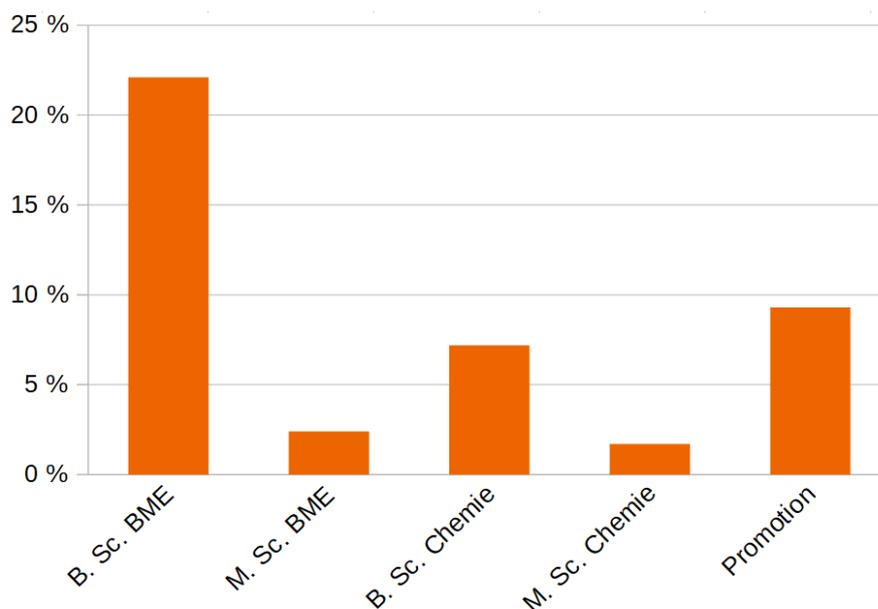


Abb. 3.6: Anteile von Bildungsausländer*innen nach Studiengang. Die Daten beziehen sich auf das WiSe 2021/22.

Der Anteil von 15 % unter den Promovierenden im Fachbereich liegt deutlich unter dem universitätsweiten Schnitt von 19 % und dem Durchschnitt der Chemiestudiengänge an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik von 22,4 % im Zeitraum von 2016 bis 2020; ein ähnliches Bild ergibt sich im Bereich aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (2021: FB07: 15 %, TUDA: 21 %). Unter Professor*innen (drei von 27, bzw. 11 %) und administrativ-technischen Mitarbeitenden (drei von 63, bzw. 3 %) finden sich speziell am Fachbereich und über die gesamte TUDA verteilt vergleichbare geringere Anteile von Internationalen.

3.4 Diskriminierung

Anlässlich eines den Gleichstellungsbeauftragten zugetragenen Falles von Diskriminierung wurde von Mitgliedern der FEM-Runde aufgesetzt, über die Fachschaft Chemie verteilt und durch das Dekanat gestützt, Anfang 2020 eine offene online-Befragung im Stil einer Fallstudie zu diskriminierenden Erlebnissen am Fachbereich entwickelt. Die Ergebnisse sollten dem FB07 erstmalig einen besseren Überblick darüber verschaffen, in welchen Kontexten wie häufig entsprechende Erfahrungen gemacht werden. Die Vorstellung der folgenden kumulierten und anonymisierten Ergebnisse im Fachbereichsrat führte zur Gründung der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung und Diversität im Sommer 2020.

An der unter allen Studierenden und Arbeitskreisen des Fachbereichs verteilten Umfrage¹¹ zu Diskriminierungserfahrungen am FB07 nahmen 213 Menschen, knapp ein Fünftel der Fachbereichsmitglieder, teil; von diesen gaben 40 % an, bereits einmal diskriminiert worden zu sein (siehe Abbildung 3.7). Wenngleich dieses Ergebnis natürlich nicht ohne Weiteres auf die Gesamtheit des Fachbereichs hochzurechnen ist, da zu vermuten bleibt, dass besonders Betroffene Grund sahen, an der Umfrage teilzunehmen, bedeutet es doch, dass mindestens 80 Ereignisse von erlebter Diskriminierung durch diese dokumentiert wurden. Diese Erkenntnis gilt es ernst zu nehmen; gerade unter der Annahme, dass in den meisten Fällen keine böswillige Intention zugrunde gelegen haben dürfte und der Fachbereich den Wunsch teilt, allen Mitgliedern ein angenehmes Arbeits- und Lernklima zu bieten. Die im Folgenden unter Wahrung der Anonymität der Teilnehmenden dargelegten näheren Umstände dieser Fälle können die Grundlage für ein umfassenderes Verständnis dafür, in welchen Situationen Fachbereichsmitglieder diskriminierende Erfahrungen machen und wie wir dem in Zukunft entgegenwirken können, bilden.

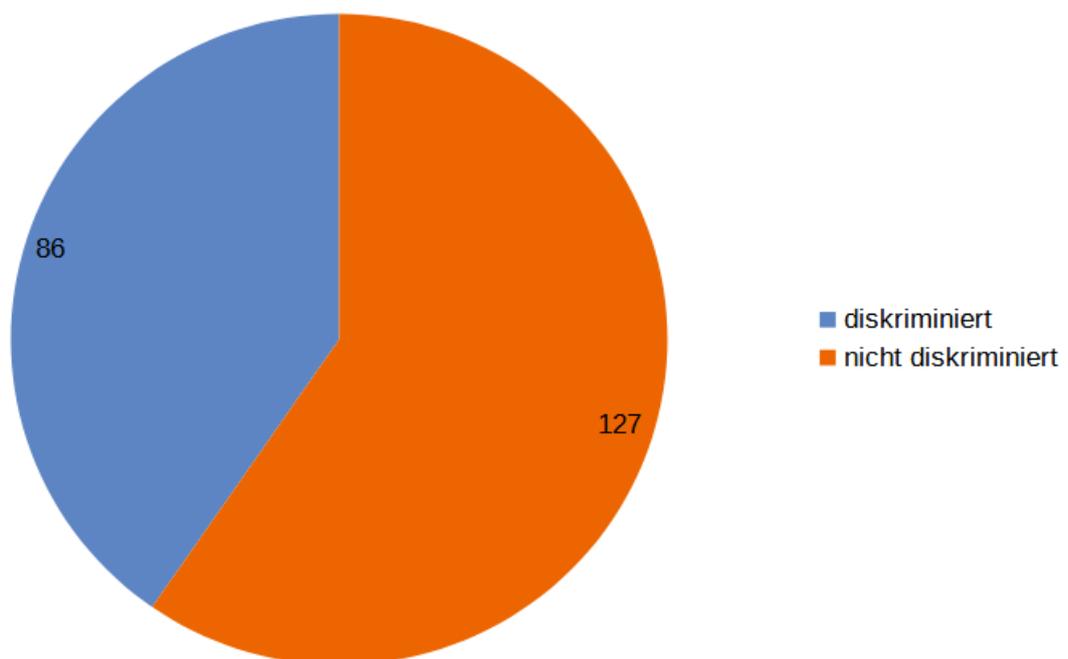


Abbildung 3.7: Übersicht über die Anzahl von Teilnehmenden an der Umfrage, die angaben, bereits am Fachbereich diskriminiert worden zu sein (blau), gegenüber denen, die keine entsprechenden Erfahrungen gemacht haben (orange).

Diskriminierung tritt laut Umfrageergebnissen häufig aufgrund mehrerer Merkmale, über alle Hierarchieebenen in beide Richtungen auf und betrifft alle Altersgruppen und Geschlechter. Der häufigste genannte Grund für Diskriminierung, angegeben von fast jeder vierten teilnehmenden

¹¹ Fragebogen siehe Website.

Person (50 Individuen, 23,5 %), also über der Hälfte der Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, ist das Geschlecht der Betroffenen. Besonders häufig genannt wurden außerdem Ausgrenzung aufgrund des Studiengangs (25, 11,7 %) und eine andere Behandlung aufgrund des Aussehens (22, 10,3 %). Auch alle weiteren vorgeschlagenen Merkmale wurden mehrfach genannt: Herkunft (13, 6,1 %), Familienplanung (10, 4,7 %), Sprache (9, 4,2 %), sexuelle Orientierung (8, 3,8 %), Hautfarbe (6, 2,8 %), Religion (5, 2,3 %), Behinderung (5, 2,3 %). Als zusätzliches Merkmal wurde besonders häufig das Alter angegeben (5, 2,3 %) (siehe Abbildung 3.8).

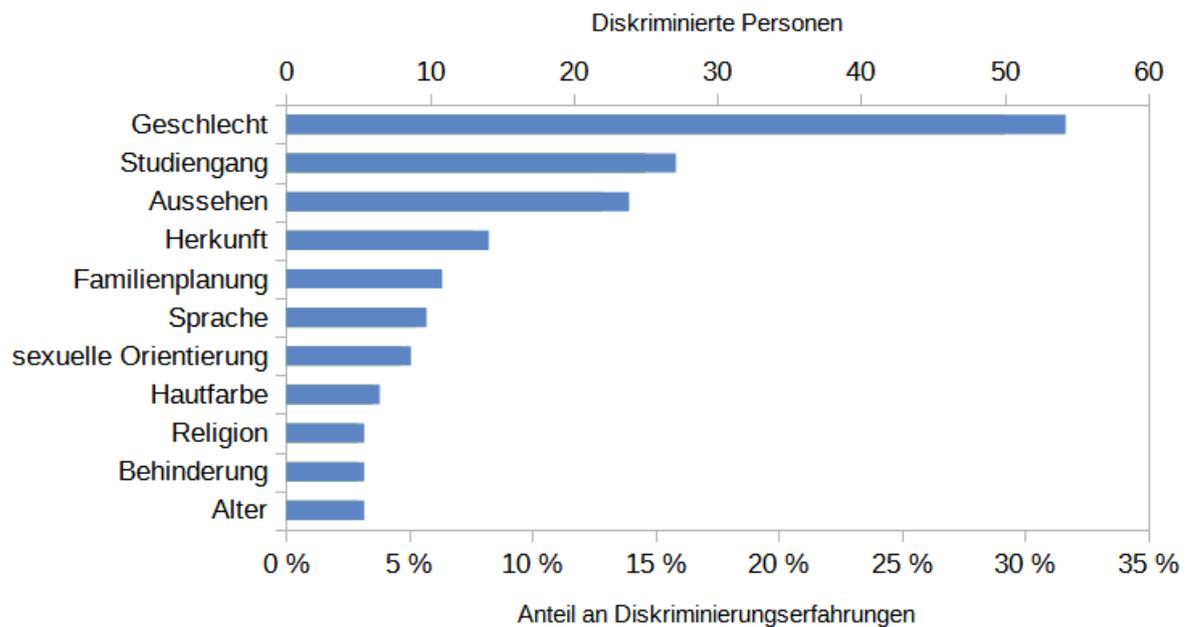


Abbildung 3.8: Übersicht über die Merkmale, auf deren Basis Mitglieder des FB07 angaben, diskriminiert worden zu sein. Die untere Skala gibt an, welchen Anteil der Rückmeldungen von Personen, die angaben, bereits Diskriminierung erlebt zu haben, das jeweilige Merkmal ausmacht.

Zusätzlich zur Möglichkeit, die erfahrene Diskriminierung in obige Themenfelder einzuordnen, wurde in der Umfrage dazu eingeladen, eigene Fallgeschichten zu teilen. Davon wurde 118-mal Gebrauch gemacht, wobei 140 als diskriminierend erlebte Ereignisse genannt wurden.

Während 22 Fälle in bestimmte Gruppen konkret herabwürdigenden Kommentaren oder „Witzen“ bestanden, die besonders häufig (10-mal) Angehörige bestimmter Studiengänge (6-mal Lehramt, 2-mal BME), aber auch religiöse Menschen, potenzielle junge Mütter, Homosexuelle, Asiat*innen, Mehrgewichtige, ältere Studierende, kleine Personen, Ostdeutsche, Menschen mit ausbaufähigen Deutschkenntnissen oder Studierende mit nicht-akademischen Elternhaus betrafen, bezieht sich der Großteil der geschilderten Begebenheiten auf subtilere oder (scheinbar) persönliche Benachteiligungen.

Dabei ließen sich besonders viele Fälle (27) über das Grundproblem der Wahrnehmung einer

unterschiedlichen Behandlung, Betreuung oder Beurteilung aufgrund nicht-situationsbezogener Merkmale gruppieren. Berichtet wurde unter anderem von unterschiedlich respektvollem oder höflichem Umgang mit Menschen bis hin zur unterschiedlichen Leistungs- oder Kompetenzbeurteilung. Diese kann sich äußern durch Bemerkungen über die Kompetenz, durch nicht nachvollziehbare Benotungen, sowohl von Kolloquien als auch von Klausuren, oder auch das willkürliche Anvertrauen bzw. gerade eben auch nicht-Anvertrauen von Verantwortung in Praktika. Besonders hervorgetreten sind hierbei die Merkmale Geschlecht, Studiengang und Herkunft. Als Untergruppe dieser Kategorie eingestuft werden kann die unterschiedlich intensive Betreuung von Studierenden unabhängig von ihrem Kenntnisstand (5-mal aufgetreten). Zum Teil wurde bestimmten Studierenden(gruppen) eine höhere Aufmerksamkeit zuteil als anderen, was in Einzelfällen von den Befragten auf deren Geschlecht oder Aussehen zurückgeführt wurde und in diesen Fällen als eher unangenehm bewertet wurde; doch auch von der systematischen Missachtung von Klärungsbedarf mit Bezug auf das Geschlecht der betroffenen Person wurde berichtet.

Mit mindestens 16 Fällen von entsprechenden Eindrücken stechen besonders Interaktionen zwischen Assistent*innen bzw. HiWis und Studierenden in Praktika heraus. Ähnliche Dynamiken finden sich vereinzelt jedoch auch im Studienbüro oder in Betreuungsverhältnissen in Promotionen, zum Beispiel bei der Aufklärung von internationalen Mitarbeitenden über ihre Rechte und der Vergabe von Pflichten.

16 Teilnehmende machten Angaben, die auf eine mangelnde Rücksichtnahme auf bestimmte Vorbedingungen deuten. Der häufigste Umstand betrifft Studierende aus niedrigeren Fachsemestern oder Studiengängen, in denen weniger chemische Inhalte als in den Chemie-Studiengängen vermittelt werden. Diese gaben in mindestens 6 Rückmeldungen an, das Gefühl gehabt zu haben, dass unverhältnismäßig umfassende Kenntnisse in bestimmten Lehrveranstaltungen, insbesondere Praktika, erwartet wurden und/oder ihre Fragen nicht ernst genug genommen wurden. Auch andere Voraussetzungen mit Bezug auf die verschiedensten Lebensbereiche wurden von einzelnen Teilnehmenden als problematisch erlebt. In 6 Fällen lassen sich aus diesen direkte Auswirkungen auf den Studienerfolg ableiten: Ob zu wenig Trittleitern für kleine Personen innerhalb von Praktika oder zu wenige Lizenzen für Software, die für die Auswertung von Versuchsergebnissen vorausgesetzt wird, zur Verfügung stehen, Lösungen zu Übungsaufgaben grundsätzlich nur Menschen, die anwesend sein können, zur Verfügung gestellt werden oder Vorträge auf Basis zurückhaltenden Auftretens oder Fehler bei der Nutzung des Deutschen als Fremdsprache schlechter bewertet werden; Studierende, die von einer scheinbaren Norm abweichen, mussten in diesen Fällen zusätzlich zum regulären Studienaufwand Resilienz aufbringen, um diese Behinderungen zu überwinden.

Weiterhin wurden 17 Beispiele stereotyper Bemerkungen genannt, häufig (6-mal) mit der

Bemerkung, dass diese vielleicht lustig gemeint sein können. Einzelne Antworten benannten explizit, dass diese nichtsdestotrotz verletzen, insbesondere in Abhängigkeitsverhältnissen oder wenn viele andere dabei sind. Die meisten (mindestens 11) dieser verallgemeinernden Aussagen leiten bestimmte Eigenschaften oder Fähigkeiten vom Geschlecht einer Person ab; doch auch die Merkmale Studiengang und Herkunftsregion wurden hier aufgegriffen.

In den Rückmeldungen, die keinem der bisher genannten Bereiche zuzuordnen sind (insgesamt 45), zeigt sich eine verwandte Oberflächlichkeit besonders oft: 8-mal wurde angegeben, dass bestimmte Fähigkeiten abhängig vom Aussehen angenommen oder abgesprochen wurden und 6-mal berichteten Teilnehmende von dem Eindruck, auf ihr Aussehen reduziert worden zu sein.

Bei 14 der beschriebenen Erlebnisse handelt es sich um sexuelle Belästigung. Diese reichen von übergreifigen Kommentaren, Nachrichten oder Fragen (5-mal) bis zum abgewehrten oder gelungenen unerwünschten Körperkontakt (2-mal) und Stalking (1-mal). Die geschilderten Annäherungen erfolgten sowohl entlang als auch entgegen universitärer Hierarchieebenen und gingen von Angehörigen verschiedener Geschlechter aus. Auffällig ist die viermalige Schilderung von durch Praktikant*innen als unangenehm empfundenen Flirts von Mitarbeitenden mit ihnen.¹²

Die Anzahl von in der Umfrage beschriebenen Situationen verglichen mit denen, die offiziell aufgearbeitet wurden, lässt darauf schließen, dass Betroffene die vorhandenen Beschwerdewege und Hilfsangebote nicht oder nicht in vollem Umfang nutzen (wollen). Die Gründe hierfür wurden in der Befragung nicht erhoben und müssen separat untersucht werden.

Deutlich geworden ist durch die Ergebnisse, dass bislang an vielen Stellen eine Bewusstseinslücke für Verhalten, das andere Menschen benachteiligt oder herabwürdigt bzw. dessen Bekämpfung besteht. Unter anderem entlang dieser Berichte und Erkenntnisse werden im nächsten Kapitel Handlungsfelder abgeleitet.

¹² Die [Kampagne für eine Kultur des gegenseitigen Respekts an der TU Darmstadt](#) („achTUng!“) beinhaltet eine Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Übergriffe und nennt externe Beratungsstellen.

4 Aktionsfelder

Wie im Status Quo aufgezeigt, verzeichnet der Fachbereich Chemie der TU Darmstadt einen positiven Trend hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils. Um diese positiven Entwicklungen aufrechtzuerhalten und zu intensivieren, ist der Fachbereich in verschiedenen Aktionsfeldern bezüglich Frauenförderung und Gleichstellung aktiv. Die Aktionsfelder sind so gewählt, dass sie die Chancengerechtigkeit entlang aller Demografien fördern und sich besonders auf die Bereiche stützen, die im Status Quo als aktuell verbesserungswürdig offenbar wurden. Sie greifen dabei bestehendes Engagement auf und geben zusätzlich Anstoß für weiterführende Aktionen, welche den seit 2019 verstärkten Fokus der TU Darmstadt auf Diversität aufgreifen und im Fachbereich einbringen.

Der Fokus liegt während der Geltungsdauer dieses Konzepts darin, die Rolle von Diversität im Fachbereichskontext sichtbar zu machen und Handlungsbedarfe, die aus der Analyse der aktuellen Lage hervorgehen, aufzugreifen. Die weitergehende Arbeit im Themenfeld Diversität gestaltet der Fachbereich entsprechend der durch das Vizepräsidium Diversität in Erstellung befindlichen Diversitätsstrategie der TU Darmstadt.

Aktionsfelder:

1. Frauenförderung
 - a. Sichtbarkeit von Frauen
 - b. Gewinnung von Frauen für alle Statusgruppen
 - c. Frauenfördermittel
2. Geschlechterübergreifende Gleichstellung
 - a. Familienfreundlichkeit
 - b. Allgemeine Vollversammlung zum Thema Diversität und Chancengerechtigkeit im Kontext der jährlichen Frauenvollversammlung
3. Sichtbarmachung von Diversität in Erweiterung des Gleichstellungsbegriffs
 - a. Anerkennung der Wichtigkeit des Themas durch strukturelle Verankerung
 - b. Kommunikation von Diversität
 - c. Das Thema Diversität im Studium

4.1 Frauenförderung

In Anlehnung an die Gleichstellungsstrategie der TU Darmstadt versteht der Fachbereich Chemie die Frauenförderung als Kernaspekt seiner Gleichstellungsarbeit. Die im folgenden aufgeführten Aktionsfelder rekapitulieren etablierte Projekte des Fachbereichs und verdeutlichen seine Intention, diese fortzuführen. Statusgruppenspezifische Aktionsfelder sind in diesem Konzept besonders auf Ebene der Professor*innen und ATMs beleuchtet – für andere Statusgruppen ist eine Identifikation von Aktionsfeldern notwendig.

4.1.1 Sichtbarkeit von Frauen

Der Fachbereich ist bestrebt, weiblichen Vorbildern eine Plattform zu bieten und schärft seine Wahrnehmung und Wertschätzung dieser. Es wird darauf geachtet, dass verstärkt Wissenschaftlerinnen und Dozentinnen zu Vorträgen in Kolloquien und Seminaren sowie zu Vorträgen des GDCh-Ortsverbandes eingeladen werden.

Public Relations werden auch in den Sonderforschungsbereichen (z. B. [Iron, upgraded!](#)), an denen der Fachbereich beteiligt ist, betrieben – hier mit einer besonderen Fokussierung auf die Sustainable Development Goals der UN, zu denen Gleichstellung zählt. Nachgewiesenermaßen¹³ sind Frauen weltweit im Ingenieurwesen, Baugewerbe, technischen Energiesektor und in der Technischen Chemie, in der zu grünen Technologien geforscht wird, marginalisiert. Gerade in diesen Bereichen finden aber wesentliche Innovationen und gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, die die Energiewende positiv voranbringen werden, statt. Im Rahmen der Public Relations des Fachbereichs Chemie werden in Ergänzung zu Darlegungen zu Innovationen bezüglich Wasserstofftechnologien, Werkstoffen für die Energiewende, umweltfreundlichen Katalysatoren etc. (vgl. die [TUDa-Forschungsprofile](#) Energy and Environment (E+E) und Matter and Materials (M+M)) Informationen zu Green Jobs und zu Female Role Models in den entsprechenden Arbeits- und Forschungsfeldern unterbreitet.

Der Fachbereich Chemie arbeitet auf eine diversitätssensible Außendarstellung in Texten und Bildern hin. Dies betrifft insbesondere Flyer und Webseiten des Fachbereichs. Auch in internen Dokumenten sollen Frauen und Männer sprachlich sowie bildlich gleichermaßen repräsentiert sein. Es wäre zudem wünschenswert, wenn weitere Diversitätsdimensionen sichtbar wären. So sollten alle fachbereichsinternen Formulare dahingehend überarbeitet werden, dass auch die gesetzlich zugesicherte dritte Geschlechtsoption angegeben werden kann. Da die Geschlechtsidentität von Menschen weder über das Aussehen noch über den Namen verlässlich abzuleiten ist, empfiehlt der

13 <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/BildungKultur/Studienfachrichtungen.html>

Fachbereich seinen Mitgliedern die Angabe ihrer bevorzugten Pronomen in der E-Mail-Signatur, in Briefbögen und in online-Konferenzen.

4.1.2 Auf professoraler Ebene

Im Fachbereich Chemie laufen aktuell Berufungsverfahren in unterschiedlichen Stadien und es stehen bis Ende 2030 acht Berufungen an. Der FB07 ist stolz auf die in den vergangenen Jahren gesteigerte Frauenquote in der Professor*innenschaft und möchte diesen Erfolg im Hinblick auf die TU-weite Zielvorgabe von mindestens 33 % Neubesetzungen mit Frauen befördern. Aus diesem Grund unterstützt der Fachbereich in Berufungsverfahren die Bewerbungen von Frauen nachdrücklich und benennt verstärkt Gutachterinnen. Im Rahmen der [aktiven Rekrutierung](#) verpflichtet sich der Fachbereich, bei jedem Berufungsverfahren einen kostenfreien Quick-Check einer Personalberatung zu nutzen. Weiterhin können je nach vorheriger Einschätzung der Bewerber*innen-Lage anteilig Rekrutierungsmittel zur Identifikation von potentiellen Kandidatinnen weltweit über das zentrale Gleichstellungsbüro beantragt werden. Eine Kofinanzierung über Frauenfördermittel des Fachbereichs ist möglich. Das dezentrale Gleichstellungsteam unterstützt auf Nachfrage Kommissionsmitglieder durch den Verweis auf Fortbildungsmöglichkeiten zu Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen.

4.1.3 Auf Ebene administrativ technischer Mitarbeitender

Der Fachbereich setzt sich für einen wertschätzenden Umgang mit Assistenzarbeit und dem Abbau stereotyper Rollenerwartungen an Sekretär*innen des Fachbereichs ein, um die steigenden Ansprüche und Erwartungen an Sekretariate sichtbar zu machen, übermäßige Arbeitsbelastungen zu identifizieren und eine Umstrukturierung der Arbeitsabläufe vorzunehmen. Dazu unterstützt er die Teilnahme an Mitarbeitenden-Netzwerken und tritt mit einer Statusgruppenvertretung in einen konstruktiven Austausch über konkrete Maßnahmen. Das Gleichstellungsteam richtet eine Veranstaltung zur Diskussion über den Berufsstand, seine Herausforderungen und Ansätze zur Überwindung dieser aus.

4.1.4 Auf studentischer Ebene

Die im Abschnitt 3.1 ausgeführten Bemühungen des Fachbereichs zur Gewinnung von Studentinnen werden aufrechterhalten.

4.1.5 Frauenfördermittel

Die Vergabe von Frauenfördermitteln an der TU Darmstadt ist eine Maßnahme zum Ausgleich von

struktureller Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen. Um dieser Benachteiligung entgegenzuwirken, ist positive Diskriminierung – also eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern – zulässig (AGG § 5). Es handelt sich hierbei nicht um eine Benachteiligung von Männern, sondern im Gegenteil um einen Ausgleich zur strukturellen Benachteiligung von Frauen. Grundsätzlich sollten Studierende, WiMis und Administrativ-Technische Mitarbeitende aller Geschlechter von den Fachgebieten gleichermaßen finanziell unterstützt werden. Die Frauenfördermittel bieten Frauen* eine zusätzliche Möglichkeit der Förderung, die es für Männer nicht gibt. Es handelt sich um eine zielgruppenspezifische Förderung, wie es sie bspw. auch bei der Vergabe von Stipendien gibt. Die Frauenfördermittel sollen insbesondere für Gruppenangebote eingesetzt werden, an denen möglichst viele Frauen, auch statusgruppenübergreifend, teilnehmen können. Einzelförderungsmaßnahmen müssen der beruflichen Förderung einer Frau dienen und im dienstlichen Zusammenhang stehen.

Grundsätze zur Verwendung der Mittel und Beispiele für den Einsatz von Frauenfördermitteln können den [„Leitlinien zur Verwendung der Frauenfördermittel in den Fachbereichen“](#) (2015) und den „Ergänzenden Hinweisen zur Verausgabung der Frauenfördermittel – Hinweise zur Einzelförderung/ Individualförderung“ (2021) entnommen werden. In den letzten Jahren wurden die Frauenfördermittel am Fachbereich überwiegend für die Bezuschussung von Reisekosten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Rahmen ihrer Karriereförderung verausgabt. Dies ist weiterhin möglich, wenn durch die (anteilige) Finanzierung entweder zusätzliche Reisen ermöglicht werden oder Reisen, die ansonsten nicht möglich wären. Damit es keine Mitnahmeeffekte gibt (d. h. Reisen von Frauen* werden aus Frauenfördermitteln bezahlt, Reisen von Männern aus Mitteln des Fachgebiets), sollen Anträge auf Individualförderung begründet werden.

In den Leitlinien zur Verwendung der Frauenfördermittel wird die Einrichtung einer Vergabekommission auf Fachbereichsebene empfohlen, an der Vertreter*innen aller Statusgruppen und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beteiligt sind. Das Gleichstellungsteam plädiert für die Einberufung dieser Kommission.

4.2 Geschlechterübergreifende Gleichstellung

4.2.1 Familienfreundlichkeit

Ein wesentliches Element zur Gewinnung von Menschen mit Familie für alle Statusgruppen ist es, familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Care-Arbeit¹⁴ und Beruf zu steigern.

14 Unter Care-Arbeit verstehen wir Kinderbetreuung, Altenpflege, familiäre Unterstützung, häusliche

Der Fachbereich bietet weiterhin ein Teilzeitstudium für den Bachelor- und Masterstudiengang Chemie an, um für Studierende in Familienverantwortung die Flexibilität während des Studiums zu erhöhen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Fachbereich Chemie bestrebt, im Rahmen der für die TUDa geltenden Dienstvereinbarungen ein flexibles Arbeitsmodell für Mitarbeiter*innen mit Care-Arbeit anzubieten. Zudem begrüßt der Fachbereich Chemie individuelle Absprachen zwischen Professor*innen und Mitarbeiter*innen bezüglich der Möglichkeit von mobiler Arbeit für alle Statusgruppen sowie ggf. über Vertragsverlängerungen gemäß den gesetzlichen Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Weiterhin soll die Möglichkeit bestehen, Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen sowie Administrativ-Technische Mitarbeiter*innen in besonderen Belastungssituationen durch die Bereitstellung studentischer Hilfskräfte (zumindest temporär) zu unterstützen. Dies kann über die Vermittlung an geeignete zentrale Stellen (z.B. [Equality Grant der TUDa](#)) erfolgen und/oder für weibliche Mitarbeitende über Frauenfördermittel.

Alle Sitzungen (Gremien, fachbereichsinterne Sitzungen, Projekttreffen, Kolloquien, etc.) mit mehr als drei Teilnehmer*innen sollen grundsätzlich innerhalb der Betreuungszeiten von 9:00 Uhr bis 16:00 Uhr terminiert und als digitale oder hybride Veranstaltungen angeboten werden, sofern kein rechtlicher Grund oder dienstliche Erfordernis dem entgegensteht. Es ist geplant, einen geeigneten Raum mit der für hybride Sitzungen benötigten Technik auszurüsten, um diese niedrigschwellig durchführen zu können.

Bei Vorträgen und Vortragsreihen ist zu überlegen, wie ein systematischer Ausschluss bestimmter Gruppen verhindert werden kann, zum Beispiel durch alternierende Zeiten oder asynchrone Angebote.

Sofern keine wesentlichen fachlichen oder fachdidaktischen Gründe dem zuwiderlaufen, sollen Lehrveranstaltungen auch digital oder in anderen Formaten absolviert werden können.

Im Rahmen des erweiterten Informationsangebots zu den Themen Gleichstellung und Diversität (siehe Abschnitt 4.3.2) sollen Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit (z. B. Angebote des AStA, des Studierendenwerks, usw.) an alle Studierenden und Mitarbeitenden herangetragen werden.

Der Fachbereich Chemie möchte einen Eltern-Kind-Raum bereitstellen, um Studierenden und

Pflege sowie Hilfe unter Freund*innen.

fachbereichsangehörigen Eltern die Gelegenheit zu geben, ihre Kinder kurzfristig stundenweise zu betreuen, bzw. betreuen zu lassen. Neben kindgerechter Einrichtung soll dieser Raum mit einem Computerarbeitsplatz ausgestattet werden.

4.2.2 Allgemeine Vollversammlung zum Thema Diversität und Chancengerechtigkeit im Kontext der jährlichen Frauenvollversammlung

Die Frauenvollversammlung wurde im Jahr 2022 um eine vorher stattfindende allgemein zugängliche Veranstaltung zum Thema Chancengerechtigkeit erweitert. Der Fachbereich lädt jährlich alle Mitglieder zu einem Vortrag über Diversität im akademischen Kontext mit gemeinsamer Diskussion ein. Das Format der Frauenvollversammlung wird als eigenes Veranstaltungsformat aufrechterhalten, um als *safer space* zum Austausch unter Frauen, als Raum zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie zur Intensivierung des Themas Frauenförderung zu fungieren. Diese Veranstaltung dient damit auch der Vernetzung der Fachbereichsangehörigen untereinander.

4.3 Sichtbarmachung von Diversität in Erweiterung des Gleichstellungsbegriffs

Die TU Darmstadt ist bestrebt, sich stärker für die Anerkennung vorhandener Vielfalt sowie die Erhöhung von Diversität einzusetzen und Bedingungen zu schaffen, die eine echte Inklusion aller Universitätsmitglieder, ungeachtet ihrer diversen Merkmale, ermöglichen. Im Einklang mit dieser Zielsetzung hat auch der Fachbereich Chemie in der letzten Amtszeit des Gleichstellungsteams Handlungsbedarf erkannt und ist deshalb auch im Aktionsfeld Diversität aktiv.

4.3.1 Anerkennung der Wichtigkeit des Themas durch strukturelle Verankerung

Die gewählten Gleichstellungsbeauftragten erfüllen die in §17 HGlG definierten Aufgaben. Für alle darüber hinaus übernommenen Bereiche, insbesondere im erweiterten Themenfeld Diversität und Inklusion, arbeiten sie gleichberechtigt mit einem Gleichstellungsteam zusammen, das möglichst divers hinsichtlich Statusgruppen, Geschlechter und sonstiger Persönlichkeitsdimensionen besetzt sein soll. Die Option, das Gleichstellungsteam als festes Mitglied oder themengebunden zu unterstützen, wird aktiv beworben und ist nicht an einen Gremienbeschluss, lediglich an Interesse gebunden.

Die [Arbeitsgruppe Antidiskriminierung und Diversität](#) wurde 2020 ins Leben gerufen, um speziell

Diskriminierungen proaktiv begegnen zu können. Es werden Maßnahmen beschlossen, die die Sensibilisierung der Mitglieder des Fachbereichs für Formen alltäglicher Diskriminierung erhöhen und dazu beitragen, am Fachbereich eine Atmosphäre zu schaffen, in der offen über Herausforderungen gesprochen wird. Außerdem werden Barrierefreiheit und die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf gefördert.

Zur Sensibilisierung des diversitäts- und gleichstellungspolitischen Bewusstseins am Fachbereich wird jährlich eine Schulung mit einer*inem externen Referent*in zum Thema Anti-Bias für die Mitglieder des Fachbereichs angeboten, zu deren Teilnahme insbesondere auch alle Führungskräfte eingeladen sind. Organisiert wird die Veranstaltung durch das Gleichstellungsteam des Fachbereichs. Eine Finanzierung findet über Frauenfördermittel statt.

4.3.2 Kommunikation von Diversität

Damit das Engagement des Fachbereichs zum Thema Diversität sichtbar wird und sich nachhaltig am gesamten Fachbereich etabliert, kommuniziert der Fachbereich auf verschiedenen Wegen an seine Mitglieder.

Die Gleichstellungsbeauftragten planen, einen Newsletter einzuführen, in dem sie über aktuelle Thematiken der Frauenförderung und Diversität informieren. Ebenso soll das schwarze Brett der Gleichstellungsbeauftragten verstärkt für ähnliche Informationsangebote genutzt werden, um verschiedene Kommunikationswege zu bedienen. Weiterhin soll die Website der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erweitert werden, um tiefergehend über Gleichstellung und Diversität zu informieren (s. Kapitel 4.4).

4.3.3 Das Thema Diversität im Studium

Die Bemühungen der im Bereich Diversität tätigen Lehrenden werden fortgesetzt.

Lehrende werden dazu ermutigt, die Möglichkeit für Nachteilsausgleiche niedrigschwellig an ihre Studierenden zu kommunizieren. Nachteilsausgleiche sollen nicht ausschließlich für Menschen mit einer attestierten (chronischen) physischen oder psychischen Erkrankung, Behinderung, Teilleistungsschwäche oder Aufmerksamkeitsstörung angewendet werden. Auch (temporäre) Mehrfachbelastungen im Studium, die etwa durch Pflege- oder Betreuungsverpflichtungen, Schwangerschaft/Mutterschutz oder durch unvorhergesehene Herausforderungen in zeitlichen oder

inhaltlichen Kontexten sollten Beachtung finden.¹⁵ Der Fachbereich setzt die Ausgestaltung von Nachteilsausgleichen (z. B. verlängerte Prüfungszeit, separaten Prüfungsort, angepasste Prüfungsform, Bereitstellung von Skripten o. Ä.) entsprechend den Vorgaben der TUDa um.

4.4 Hintergründe und mögliche Maßnahmen

Nähere Erläuterungen zu den Aktionsfeldern zugrundeliegenden Problematiken sowie konkrete Umsetzungsideen für Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Reaktion auf bestimmte eventuell auftretende Herausforderungen finden sich auf der [Website des Gleichstellungsteams](#).

¹⁵ Dabei soll insbesondere auf bereits bestehende Regelungen (z.B. [basierend auf dem Mutterschutzgesetz](#)) hingewiesen werden. (redaktionelle Anmerkung: Link zur zentralen TUDa-Seite ist hinterlegt)

5 Anhang

5.1 Abkürzungsverzeichnis

Tabelle 5.1: Abkürzungsverzeichnis.

Abkürzung	Bedeutung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
ATM	Administrativ-Technische Mitarbeitende
B. Ed.	Bachelor of Education
BME	Biomolecular Engineering
B. Sc.	Bachelor of Science
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
EFV	Eignungsfeststellungsverfahren
ESN	Erasmus Student Network
FB07	Fachbereich Chemie der Technischen Universität Darmstadt
FiF	Forum interdisziplinäre Forschung
GDCh-Hochschulen	Hochschulen, die sich 2021 an der Umfrage der GDCh zu Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen in Deutschland beteiligt haben
HGlG	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
hobit	Hochschul- und Berufsinformationstage
ISS	International Student Service
JCF	JungChemikerForum

LaB	Lehramt für Gymnasien
LaG	Lehramt für Berufliche Schulen
LVE	Lehrveranstaltungsevaluation
M. Ed.	Master of Education
M. Sc.	Master of Science
NTM	Nicht-Technische Mitarbeitende
o. ä.	oder ähnliche
TM	Technische Mitarbeitende
TUDa, TU Darmstadt	Technische Universität Darmstadt
ULB	Universitäts- und Landesbibliothek
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeitende
z. B.	zum Beispiel

5.2 Quellenverzeichnis

- Genderdatenreport der TU Darmstadt von [2019](#), [2020](#), [2021](#)
 - Hauptquelle, insbesondere der Angaben in VZÄ
- aktuelles Statistisches Profil des Fachbereichs aus dem Data Warehouse, zugesendet durch das zentrale Gleichstellungsbüro am 14.09.2022
 - Quelle der detaillierten Angaben für das Jahr 2021, insbesondere derer pro Kopf statt VZÄ
- GDCh-Statistik der Chemiestudiengänge von [2014](#), 2015, [2016](#), [2017](#), [2018](#), [2019](#), [2020](#), [2021](#)
 - verwendet wurden die Daten der Chemie und Lebensmittelchemie sowie der Biochemie und Life Sciences und ihre mit den jeweiligen Studierendenzahlen gewichteten

5.3 Zusätzliche Materialien

Tabelle 5.2: Gegenüberstellung der Frauenanteile am Fachbereich Chemie der TU Darmstadt, an Chemie-Fachbereichen anderer TU9-Universitäten und in Chemiestudiengängen an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik. Die Daten zu TU9 im Jahr 2019 wurden aus der entsprechenden Grafik im Genderdatenreport 2021 abgelesen. Der externe Vergleichswert für Professorinnen stellt einen bundesweiten Durchschnitt aller Chemie-Fachbereiche dar. Alle anderen Werte sind Mittelwerte über die angegebenen Zeiträume.

Gruppe	FB Chemie (2014-2018)	FB Chemie (2016-2020)	Chemie TU9 (2014-2018)	Chemie TU9 (2019)	GDCh (2014-2018)	GDCh (2016-2020)
Studienanfängerinnen	0,357	0,41	0,394	0,43	0,445	0,469
Absolventinnen	0,367	0,40	0,377	0,37	0,417	0,421
Doktorandinnen	0,319	0,33	0,378	0,39	0,386	0,381
Professorinnen	0,180	0,26	0,155	0,17		

Tabelle 5.3: Gegenüberstellung der Frauenanteile am Fachbereich Chemie, über die gesamte TU Darmstadt gemittelt, und über die Chemiestudiengänge an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik gemittelt Die Daten stammen aus dem Jahr 2021; mit Stern gekennzeichnete Werte stellen Mittelwerte über den Zeitraum 2016 bis 2020 dar.

Gruppe	FB07 (Prozent der Köpfe)	FB07 (Prozent der VZÄ)	TUDa (Prozent der VZÄ)	GDCh (Prozent)
Studentinnen	40,1	40,1	31,6	43,7
Absolventinnen	40*	40*	31*	42,1*
Doktorandinnen	31*	31*	26*	38,1*
WiMi	34,1	30	25	
Professorinnen	25,9	26	21,2	
ATM	65,1	59	55	
ATM (TM)	42,1	31	25	
ATM (NTM)	100	100	87	

Tabelle 5.4: Gegenüberstellung der Anteile von Bildungsausländer*innen am Fachbereich Chemie, über die gesamte TU Darmstadt gemittelt und über die Chemiestudiengänge an Universitäten und Hochschulen der GDCh-Statistik gemittelt. Die Daten stammen aus dem Jahr 2021; mit Stern gekennzeichnete Werte stellen Mittelwerte über den Zeitraum 2016 bis 2020 dar.

Gruppe	FB07 (Prozent der Köpfe)	FB07 (Prozent der VZÄ)	TUDa (Prozent der VZÄ)	GDCh (Prozent)
Studienanfänger*innen	9*	9*	13*	12,3*
Studierende	10,3	6,8	17,6	14,2
Masterstudierende	3,9	3,9	24,8	21,7
Absolvent*innen	6,6*	4*	20*	10,6*
Promovierende	15*	15*	19*	22,4*
WiMi	14,9	15	21	
Professuren	11,1	11	10	
ATM	3	3	5	
ATM (TM)	5,3			
ATM (NTM)	4,5			

Tabelle 5.5: Aufschlüsselung der Anteile von Frauen am Fachbereich Chemie nach (Status-)Gruppe. Die Werte stammen aus dem Jahr 2021. Die Daten zur Unterteilung der WiMi und ATM in ihre Untergruppen wurden aus den entsprechenden Grafiken im Genderdatenreport 2021 abgelesen.

Gruppe	Köpfe gesamt (VZÄ)	Köpfe Frauen (VZÄ)	Frauen (Prozent der Köpfe) (VZÄ)
Studierende	887	356	40,1
davon Promovierende	118	41	34,7
WiMi	249 (164)	85 (49,8)	34,1 (30)
WiMi ohne Dr.	(123)	(42)	(34)
WiMi mit Dr.	(44)	(9,5)	(21,5)

Professor*innen	27 (27)	7 (7)	25,9 (25,9)
ATM	63 (54,6)	41 (32,1)	65,1 (59)
ATM (TM)	38 (34,5)	16 (11)	42,1 (31)
ATM (NTM)	25 (19)	25 (19)	100 (100)

Tabelle 5.6: Aufschlüsselung der Anteile von Frauen und Bildungsausländer*innen am Fachbereich Chemie nach Studiengang. Die Werte stammen aus dem Jahr 2021.

Studiengang	gesamt	Frauen (Personen)	Frauen (Prozent)	Bildungsauslän der*innen (Personen)	Bildungsauslän der*innen (Prozent)
B. Sc. BME	86	49	57,0	19	22,1
M. Sc. BME	85	46	54,1	2	2,4
B. Sc. Chemie	267	104	37,7	20	7,2
M. Sc. Chemie	174	50	28,7	3	1,7
Promotion	118	41	34,7	11	9,3
Ergänzungsstudium Lehramt	4	2	50,0	0	0,0
LaG Chemie	128	59	46,1	0	0,0
LaB Chemietechnik	10	1	10,0	0	0,0

5.4 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1: Beispiele für Behinderungen auf unterschiedlichen Zeitskalen und verschiedener Sinne.....	4
Abbildung 3.1: Geschlechteranteile nach Statusgruppe.	11
Abbildung 3.2: Frauenanteile nach Statusgruppe im Vergleich zwischen FB07, gesamter TU Darmstadt und GDCh-Hochschulen.....	12
Abbildung 3.3: Geschlechteranteile nach Studiengang.	13

Abbildung 3.4: Frauenanteile verschiedener Gruppen im Vergleich zwischen Fachbereich und gesamter TUDa.....	14
Abbildung 3.5: Anteile von Bildungsausländer*innen nach Statusgruppe im Vergleich zwischen FB07, gesamter TUDa imd GDCh-Hochschulen.	16
Abbildung 3.6: Anteile von Bildungsausländer*innen nach Studiengang.	17
Abbildung 3.7: Übersicht über die Teilnehmenden an der Diskriminierungsumfrage.	18
Abbildung 3.8: Übersicht über die Merkmale, auf derer Basis Mitglieder des FB07 diskriminiert wurden.	19

5.5 Tabellenverzeichnis

Tabelle 6.1: Abkürzungsverzeichnis	30
Tabelle 6.2: Gegenüberstellung der Frauenanteile am Fachbereich Chemie der TU Darmstadt und an Chemie-Fachbereichen anderer TU9-Universitäten.	32
Tabelle 6.3: Gegenüberstellung der Frauenanteile am Fachbereich Chemie und über die gesamte TU Darmstadt gemittelt.	32
Tabelle 6.4: Gegenüberstellung der Anteile von Bildungsausländer*innen am Fachbereich Chemie und über die gesamte TU Darmstadt gemittelt.	33
Tabelle 6.5: Aufschlüsselung der Anteile von Frauen am Fachbereich Chemie nach (Status-)Gruppe.	33
Tabelle 6.6: Aufschlüsselung der Anteile von Frauen und Bildungsausländer*innen am Fachbereich Chemie nach Studiengang.	34