

FACHBEREICH ELEKTROTECHNIK UND INFORMATIONSTECHNIK:

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

2026 - 2029

VERSION 1.0 10.02.2026

1. PRÄAMBEL

Das vorliegende Konzept beruht auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG). Es schreibt den Frauenförder- und Gleichstellungsaktionsplan der Technischen Universität Darmstadt (TU Darmstadt, TUDa) fort, indem es ihn fachbereichsspezifisch konkretisiert. Es fasst Geschlecht nicht als binäre Kategorie auf, sondern erkennt eine geschlechtliche Vielfalt an. 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 Fokus nimmt.

Mit dem Gleichstellungskonzept verfolgt der Fachbereich das Ziel, eine vielfältige, chancengerechte und diskriminierungskritische Hochschulkultur zu fördern. Dabei strebt er ein Arbeits-, Forschungs- und Studenumfeld an, das frei von geschlechtsbezogenen Barrieren ist und allen Mitgliedern der Hochschule gleiche Teilhabe und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Darüber hinaus soll mit Hilfe dieses Konzepts ein geschlechtersensibles Arbeitsumfeld für alle am Fachbereich beschäftigten Personen geschaffen werden.

Das vorliegende Konzept versteht sich als freiwillige Selbstverpflichtung des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik. Der Beschluss des Gleichstellungskonzepts im Fachbereichsrat gewährleistet, dass die hier formulierten Ziele und Maßnahmen am Fachbereich gemeinschaftlich getragen und umgesetzt werden.

In diesem Konzept wird je nach Datenlage und Kontext entweder von ‚Frauen‘ oder von ‚FINT-Personen‘ (Frauen, inter*, nicht-binär, trans*) gesprochen. Wo spezifische Daten nur für Frauen vorliegen wird der Begriff ‚Frauen‘ verwendet. Einige Maßnahmen beziehen sich, den rechtlichen Vorgaben folgend, explizit auf Frauen, daher wird in diesen die weibliche Form gebraucht. Da nicht nur Frauen, sondern ebenso inter-, nicht-binäre und trans-Personen aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität durch patriacharliche Strukturen diskriminiert werden, richten sich einige Maßnahmen explizit an alle FINT*-Personen. Dies ist entsprechend kenntlich gemacht.

Erarbeitet wird das Gleichstellungskonzept unter Einbezug des Dekanats des Fachbereiches federführend durch das Gleichstellungsteam. Das Gleichstellungsteam besteht aus bis zu vier dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die alle zwei Jahre gewählt werden, sowie weiteren ehrenamtlichen Mitgliedern des Fachbereichs.

Aufgrund rechtlicher Vorgaben sind alle gewählten Gleichstellungsbeauftragten Frauen¹ und Angestellte der TU Darmstadt. Wir verstehen das Thema Gleichstellung aber im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit. Daher können im Gleichstellungsteam – unter Wahrung der rechtlichen Vorgaben in Bezug auf datenschutzrelevante Anteile – auch Studierende und Personen aller Geschlechter aktiv mitwirken.

Das Gleichstellungskonzept wurde am 10.02.2026 im Fachbereichsrat verabschiedet.

2. LEITLINIEN UND ZIELE

GLEICHSTELLUNG BREITER DENKEN.

Gleichstellung betrifft alle und kann nur gelingen, wenn sich alle aktiv beteiligen. Ein breiter Gleichstellungsansatz geht über Zahlen, wie zum Beispiel Geschlechterverhältnisse, hinaus und zielt auf faire Strukturen und ein respektvolles Miteinander im gesamten Universitätsalltag.

¹ Der Begriff „Frau“ bezieht sich im vorliegenden Konzept auf Personen, die der TU Darmstadt gegenüber die Geschlechtsangabe „Frau“ verwenden.

Dabei werden verschiedene **Diversitätsdimensionen** mitgedacht, um Barrieren zu erkennen und Chancengerechtigkeit zu fördern. Einige sind im folgenden Bild dargestellt.

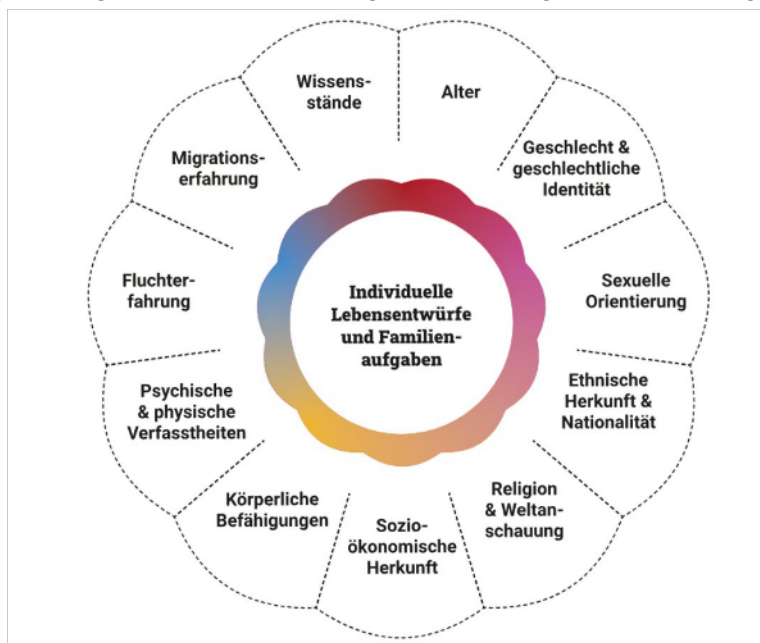


Bild 1: Darstellung von Diversitätsdimensionen. ²

Ein solcher Ansatz berücksichtigt auch **Intersektionalität**: Menschen können gleichzeitig in mehreren Dimensionen privilegiert und/oder benachteiligt sein. Zudem wird Vielfalt als **Spektrum** verstanden – etwa bei geschlechtlicher Identität oder neurodivergenten Merkmalen. Ein breiter Gleichstellungsbegriff schafft Raum für individuelle Unterschiede und stärkt das inklusive Miteinander.

DISKRIMINIERUNG SYSTEMATISCH BEGEGNEN – INDIVIDUELL UND STRUKTURELL.

Diskriminierung kann auf zwei Ebenen wirken: individuell und strukturell. Individuelle Diskriminierung zeigt sich in persönlichen Handlungen oder Einstellungen, durch die Menschen aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt werden. Strukturelle Diskriminierung hingegen ist in institutionellen Abläufen, Normen und Routinen verankert und wirkt oft unbewusst, aber systematisch benachteiligend.

Das Gleichstellungskonzept des Fachbereichs verfolgt das Ziel, beide Ebenen der Diskriminierung zu erkennen und abzubauen. Dabei geht es nicht nur um einzelne Maßnahmen, sondern um eine umfassende Perspektive: Gleichstellung darf nicht als isoliertes Thema behandelt werden, sondern muss in allen Bereichen des universitären Alltags mitgedacht werden – in Lehre, Forschung, Verwaltung und im sozialen Miteinander.

KULTUR DER OFFENHEIT, AKZEPTANZ UND SENSIBILITÄT.

Gleichstellung setzt voraus, dass individuelle Unterschiede anerkannt und respektiert werden. Sie erfordert die Bereitschaft, eigene Sichtweisen und Verhaltensweisen so zu gestalten, dass sie andere in ihrer Entfaltung nicht behindern. Ein offener Austausch und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen sind dafür grundlegend. Eine inklusive Fachbereichskultur braucht eine Atmosphäre, in der Fehler als Teil des Lernprozesses verstanden werden. Nur wenn wir konstruktiv und wohlwollend Kritik üben und diese ermöglichen, können wir aus Erfahrungen lernen und Vorurteile abbauen. Der Fachbereich ermutigt dazu, Unsicherheiten zuzulassen und

² Quelle: Diversitätsstrategie der TU Darmstadt 2023

sich nicht von der Angst vor Fehlern hemmen zu lassen – denn nur so kann gemeinsames Lernen und Weiterentwickeln gelingen.

3. STATUS QUO: STÄRKEN, SCHWÄCHEN, CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Vorab wird darauf hingewiesen, dass es bei Gleichstellung vor allem um eine Inklusionskultur und Atmosphäre geht. Daher ist es herausfordernd, Fortschritte hierbei in Daten zu messen. Außerdem liegen dem Gleichstellungsteam nur Daten vor (siehe Anhang), die sich auf den Frauenanteil beziehen. Folgende Ausführungen basieren also auf diesen quantitativen Daten sowie stattfindenden Maßnahmen:

Stärken zeigen sich bei dem konstanten Frauenanteil bei Ersteinschreibungen in Studiengängen des Fachbereichs. Seit der Einführung des Studiengangs Medizintechnik kann dieser deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt gehalten werden.

Der Podcast des Gleichstellungsteams „Gleichstellung@etit“ wurde im Jahr 2024 mit dem Franziska-Braun-Preis ausgezeichnet. Das Preisgeld kommt der weiteren Entwicklung des Podcasts zugute. Die Durchführung der Schülerinnenprojektstage wird nun außerdem von einer Dekanatsstelle koordiniert.

Positiv zu erwähnen ist das Verständnis der Mitglieder des Fachbereichs für Familienverpflichtungen. Das zeigt sich in familienfreundlichen Uhrzeiten für Meetings und Flexibilität bei unvorhergesehenen Komplikationen.

Im Anhang befindet sich eine Liste aller Maßnahmen des Gleichstellungsteams, Dekanats und Fachbereichs, die das Thema Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen (Schüler:innen, Studierende, Mitarbeitende) adressieren.

Der Fachbereich verausgabte im Zeitraum 2023 bis 2025 Frauenfördermittel für:

1. 6.057,05€ in 2023, davon 2 % Einzelförderung, 50 % Projektförderung, 0 % Workshops, 48% Sonstiges,
2. 4.090,62€ in 2024, davon 16 % Einzelförderung, 70 % Projektförderung, 0 % Workshops, 14% Sonstiges,
3. 6.840,78€ in 2025, davon 8 % Einzelförderung, 40 % Projektförderung, 0 % Workshops, 52% Sonstiges.

Die Ausgaben für Einzelförderungen enthalten beispielsweise die Teilnahme an Konferenzen, geförderte Projekte sind unter anderem die Schülerinnen-Projektstage und der GirlsDay. Unter Sonstiges fallen zum Beispiel Anschaffungen und HiWi-Verträge.

Schwächen: Der Fachbereich sieht sich, wie in den vergangenen Jahren auch, mit einem Absinken des Frauenanteils in zunehmenden Qualifikationsstufen konfrontiert (Leaky Pipeline). Der hohe Frauenanteil bei den Einschreibungen setzt sich leider noch nicht bei Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen fort. Der Studiengang Medizintechnik wurde 2018 gestartet, sodass dessen positive Auswirkungen auf den Frauenanteil sich mittlerweile zwar bei den Absolventinnenzahlen, allerdings noch nicht bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zeigen. Ob die erfolgreiche Weiterqualifikation von Frauen im Wissenschaftskontext nach wie vor im geringeren Maße erfolgt als dies bei Männern der Fall ist, muss sich in den nächsten Jahren zeigen. **Chancen:** Die positive Entwicklung der Studienanfängerinnenzahlen sollte genutzt werden, um Gleichstellungserfolge auch in weiteren Qualifikationsstufen zu erreichen. Durch entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterqualifikation von Studentinnen und Bindung an den Fachbereich kann der Leaky Pipeline entgegengewirkt werden. Die neuen „Brown Bag Sessions“ zur Vernetzung der weiblichen

wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen könnte zu einer besseren Bindung an und Identifikation mit dem Fachbereich führen. Außerdem hat die TU Darmstadt ihren Familienbegriff erweitert, der nun auch im Fachbereich genutzt werden kann. Als Familie gelten nun Gemeinschaften, in denen Menschen in privaten Kontexten langfristig füreinander Verantwortung übernehmen, Fürsorge leisten und Solidarität leben³. Erfreulicherweise konnte seit 2022 die Anzahl an Professorinnen am Fachbereich von 2 auf 5 gesteigert werden und eine Kooperationsprofessorin gewonnen werden. Damit stieg der Anteil an Professorinnen von 8% auf 15%. Diese sind nicht nur eine fachliche Bereicherung, sondern fungieren als Rollenvorbilder für Studierende und wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Als **Herausforderung** bei der Steigerung des Frauenanteils in höheren Qualifikationsstufen muss betrachtet werden, dass sich aufgrund der allgemeinen (wissenschafts-)politischen Schwerpunktsetzung im Bereich der Gleichstellungsförderung zahlreiche andere wissenschaftliche Institutionen um die Gewinnung von Frauen bemühen. Der Fachbereich sollte vor diesem Hintergrund um originelle und auf seine spezifischen Bedürfnisse maßgeschneiderte Konzepte bemüht sein und sich hierbei auf entsprechend geeignete und effektive Maßnahmen konzentrieren. Außerdem herausfordernd ist, dass frauenspezifische (und/oder exklusive) Angebote häufiger Irritationen bei Fachbereichsmitgliedern auslösen. Das Verständnis für deren Notwendigkeit kann durch eine stärkere Außendarstellung der Gleichstellungsarbeit, sowie durch einen gezielten Dialog mit skeptischen Mitgliedern erhöht werden. Wir beobachten, dass momentan keine effizienten Kommunikationskanäle zwischen dem Gleichstellungsteam und dessen Zielgruppen bestehen. Insbesondere wird das Gleichstellungsteam nur selten als Anlaufstelle wahrgenommen. Eine weitere Herausforderung stellt die Tatsache dar, dass Fortschritte beim Thema Gleichstellung vor allem am Frauenanteil gemessen werden und keine qualitativen Daten über die Kultur, die Offenheit gegenüber und die Integration von Frauen (und anderen marginalisierten Gruppen) am Fachbereich vorliegen.

4. ZENTRALE ZIELE UND MASSNAHMEN 2026-2029 (GLEICHSTELLUNGSMITTEL)

Das Gleichstellungskonzept 2026-2029 verfolgt folgende sieben Hauptziele, welche durch unterschiedliche Gleichstellungsmaßnahmen (Übersicht in Kapitel 4) unterstützt werden. 2024 startete das Gleichstellungsteam seinen eigenen Podcast, welcher einen Teil der hier genannten Maßnahmen begleitet und unterstützt. Das Konzept des Podcast liegt im Anhang bei.

1) **Ziel:** *Langfristige Steigerung der Anzahl der Studienanfängerinnen*

Status quo: Der Fachbereich wirkt weiterhin an den zentralen Maßnahmen der Technischen Universität Darmstadt mit, um Schülerinnen frühzeitig auf Studiengänge der Elektrotechnik und Informationstechnik aufmerksam zu machen (z.B. Girls' Day), und bemüht sich zum Teil auch durch spezifische Maßnahmen einzelner Fachgebiete um die Gewinnung von Studienanfängerinnen. Zudem finden einmal jährlich die Schülerinnen-Projektstage als konsekutive Maßnahme statt, um Schülerinnen über mehrere Jahre mit Studieninhalten des Fachbereichs vertraut zu machen. Der Fachbereich wird dieses Engagement fortführen.

Maßnahme I: *Weiterentwicklung der konsekutiven Projektstage für Schülerinnen*

In mehrtägigen Workshops lernen Schülerinnen der 5. bis 11. Klasse thematische Fragestellungen verschiedener Fachgebiete und Institute des Fachbereichs kennen. In jeweils altersgerechten Workshops wird mithilfe von praktischen Versuchsaufbauten experimentiert. Ziel ist es, dass die Schülerinnen jedes Jahr einen neuen Workshop

³ Quelle: Servicestelle Familie der TU Darmstadt

besuchen können und somit das Interesse an Elektrotechnik nachhaltig gestärkt wird. Hierbei unterstützt der Podcast und ergänzt um viele weitere Informationen rund um das Studium und mögliche Karrierewege. Das Konzept für die Schülerinnenprojektstage wurde 2020 mit dem Franziska-Braun-Preis ausgezeichnet und ist dem Anhang zu entnehmen. Das aktuelle Angebot umfasst zurzeit fünf Workshops und vier kooperierende Schulen. Dieses Angebot soll um weitere Workshops erweitert werden, auch eine Kooperation mit anderen Fachbereichen ist denkbar. Wenn die Kapazität an Workshop-Plätzen es zulässt, soll zudem eine weitere Schule in die Kooperation eingebunden werden.

2) **Ziel:** *Gleichstellung als Austauschsthema am Fachbereich*

Status quo: Es existieren bereits zahlreiche Angebote und Aktivitäten zur Gleichstellung in und außerhalb der TU Darmstadt. Allerdings fehlt bislang ein strukturierter Raum für den regelmäßigen Austausch zu Gleichstellungsthemen innerhalb des Fachbereichs. Bestehende Informationen sind oft verstreut, und die Vernetzung zwischen den Statusgruppen ist ausbaufähig. Zudem zeigt sich ein Bedarf an englischsprachigen Angeboten, insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeitende.

Maßnahme I: *Informationen zum Thema Gleichstellung*

Um über Angebote des Fachbereichs, der Universität oder andere relevante Aspekte zum Thema Gleichstellung zu informieren, werden relevante Informationen regelmäßig an das etit Infoarchiv und an die Fachschaften weitergegeben. Aktuelle Veranstaltungshinweise werden auch über den Podcast geteilt. Im Podcast werden außerdem Themen zu Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit allgemein und im Umfeld MINT aufgegriffen. Für Internationale sollen Informationen zudem auch möglichst immer auf Englisch zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere soll dieses Gleichstellungskonzept in englischer Sprache verfügbar gemacht werden.

Maßnahme II: *Vernetzungstreffen und Frauenvollversammlung*

Beim Vernetzungstreffen sollen alle Mitglieder des Fachbereichs in allen Statusgruppen die Möglichkeit zum Austausch über Gleichstellungsthemen sowie den Zugang zu Best-Practice-Beispielen erhalten. Dies soll der Etablierung eines Netzwerks dienen, in dem Erfolgsrezepte, Erfahrungen mit spezifischen Problemen und entsprechende Lösungswege breit diffundieren können.

Die Frauenvollversammlung findet in der Regel im Anschluss an ein Vernetzungstreffen einmal jährlich statt und dient dem Austausch sowie dem Netzwerken. Das zentrale Gleichstellungsbüro und das Gleichstellungsteam des FB 18 berichten über aktuelle Gleichstellungsthemen.

Maßnahme III: *Informelle Austauschformate*

Zum Austausch und zur Vernetzung sollen „Runde Tische“ bzw. „Brown Bag Sessions“ für FINT*⁴- Personen, z.B. eine gemeinsame Mittagspause in ungezwungenem Rahmen, durch das Gleichstellungsteam angeregt werden. Diese Treffen können statusgruppenübergreifend oder innerhalb einer Statusgruppe stattfinden. Im Falle von Treffen innerhalb der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen soll die englische Sprache als Kommunikationssprache bevorzugt werden, um die Partizipation von Internationalen nicht nur zu ermöglichen, sondern niedrigschwellig zu gestalten.

⁴ Der Begriff FINT* steht für Frauen, inter-, nicht-binäre und trans-Personen, also für Personen, die aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität durch patriacharliche Strukturen diskriminiert werden.

Das Gleichstellungsteam trifft sich in regelmäßigen Abständen zu Arbeitstreffen und einem gemeinsamen Mittagessen. Zu diesen Treffen dürfen - unter Wahrung datenschutzrelevanter Punkte - auch Interessierte dazukommen. Das Gleichstellungsteam trifft sich zudem regelmäßig mit den Fachschaften.

Maßnahme IV: *Organisation von internen Workshops*

Intern organisierte Workshops verfolgen eines der folgenden beiden Ziele:

- **Sensibilisierung:** Sie richten sich an alle Mitglieder des Fachbereichs und fördern das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen sowie die Bedeutung von Diversität im Arbeits- und Studienkontext.
- **Stärkung diskriminierter Gruppen:** Sie bieten geschützte Räume für Personen aus diskriminierten Gruppen, um Erfahrungen auszutauschen, sich gegenseitig zu stärken und Strategie zur Bewältigung von diskriminierenden Erfahrungen zu entwickeln.

3) **Ziel:** *Individuelle Förderung von Frauen am Fachbereich*

Status quo: Frauen sind am Fachbereich in bestimmten Bereichen - insbesondere in höheren Qualifikationsstufen - weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz führt dazu, dass sie seltener Zugang zu Netzwerken, Vorbildern und informellen Karrierewegen haben, die für beruflichen Erfolg entscheidend sind. Um diese strukturellen Nachteile auszugleichen, ist eine gezielte und individuelle Förderung von Frauen notwendig. Auch soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass viele Frauen am Fachbereich, insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, aus dem Ausland kommen und in der Anfangsphase zusätzliche Unterstützung benötigen, da sie häufig sprachliche und kulturelle Hürden überwinden müssen.

Maßnahme I: *Vernetzung und Vorbildfunktion von Alumni*

FINT*-Alumni des Fachbereichs stellen wertvolle und inspirierende Vorbilder für Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen dar. Es soll nach Möglichkeiten gesucht werden, zu ihnen Kontakt aufzunehmen. Einerseits soll das dazu dienen, ein FINT*-Alumni-Get-Together zu organisieren. Andererseits könnte dadurch ein unverbindliches und individuell ausgestaltbares Mentoringsystem entstehen, in dem FINT*-Alumni als Kontaktpersonen für Promovierende dienen. Die Alumni können damit nicht nur ihren Erfahrungsschatz an die Nachwuchsforschenden weitergeben, sondern auch als Vorbild zu einem erfolgreichen Gelingen der Promotion inspirieren, oder auch gleichstellungsspezifische und karrierebezogene Ratschläge erteilen. Ein Interesse hieran soll abgefragt werden.

Maßnahme II: *Förderung für die Teilnahme an externen Weiterbildungen*

Weiterhin wird die gezielte berufliche Fort- bzw. Weiterbildung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen gefördert, die über das interne Weiterbildungsangebot hinausgehen. Im Besonderen wird die Teilnahme an Konferenzen, die sich speziell an Frauen richten (z.B. die Teilnahme am femtec Career-Building Programm), gefördert. Eine finanzielle Unterstützung für die entstehenden Kosten (Teilnahmegebühr, Reisekosten) kann beim Gleichstellungsteam beantragt werden.

Maßnahme III: *Gewinnen von Nachwuchswissenschaftlerinnen*

Professor:innen und Forschungsgruppenleiter:innen sprechen gezielt Studentinnen und Absolventinnen an, um für eine Promotion am Fachbereich zu werben. Der Fachbereich gibt die in MIR⁵ vorgesehene Anreizsetzung für abgeschlossene Promotionen von

⁵ Modell Indikatorgestützte Ressourcenverteilung (MIR) ist als Verteilungsmodell konzipiert, dass verfügbare Mittel

Wissenschaftlerinnen an die Fachgebiete weiter. Um gezielt Doktorandinnen aus dem Ausland anzuwerben, soll der Fachbereich ihre englischsprachige Präsenz in relevanten sozialen Medienplattformen wie etwa LinkedIn verstärken.

4) **Ziel:** *Aktive Rekrutierung von Professorinnen*

Status quo: Die Anzahl an Professorinnen am Fachbereich konnte seit 2022 von 2 auf 5 gesteigert werden und eine Kooperationsprofessorin gewonnen werden (Stand: Oktober 2025). Außerdem sind gegenwärtig (Wintersemester 25/26) zwei Unite-Gastprofessorinnen am Fachbereich. Langfristig soll die Anzahl der Professorinnen weiter erhöht werden. Hierfür sollen in den Berufungsverfahren konsequent geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Maßnahme I: *Voller Einsatz bei der Gewinnung exzellenter Professorinnen*

Bei Berufungsverfahren wird gezielt die Gewinnung von Professorinnen verfolgt und diskutiert, indem insbesondere die aktive Ansprache von weiblichen Kandidatinnen durch die Geschäftsführung und den Vorsitz der Berufungskommission durchgeführt und schriftlich festgehalten wird. Als expliziter Schritt der aktiven Rekrutierung ist dies im Berufsleitfaden des Fachbereichs 18 aufgenommen worden.

Maßnahme II: *Ausschöpfen der Möglichkeiten zur Gewinnung geeigneter Kandidatinnen*

Schon bei der Ausschreibung wird auf gendergerechte Sprache geachtet. Hierfür stehen kostenlose Online Tools zur Verfügung (z.B. <https://genderdecoder.wi.tum.de> von der TU München). Bei Nutzung dieser Online Tools ist darauf zu achten, dass keine persönlichen Daten eingegeben werden. Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen stellen sicher, dass für die Gewinnung geeigneter Kandidatinnen auch die Unterstützungsangebote des zentralen Gleichstellungsbüros in Anspruch genommen werden. Hilfreich ist hier die Handreichung Aktive Rekrutierung⁶. Im Vorfeld jedes Berufungsverfahrens wird die Möglichkeit eines „Quick Checks“ zusammen mit dem Gleichstellungsbüro und ggf. der anschließenden Beauftragung einer externen Agentur zur Findung geeigneter Bewerberinnen berücksichtigt.

Maßnahme III: *Gewinnung von Gastprofessorinnen*

Der Fachbereich bemüht sich weiterhin aktiv um die Gewinnung von Gastprofessorinnen.

5) **Ziel:** *Personelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen im Dekanat*

Status quo:

Im Dekanat ist die Gleichstellungsmaßnahme der Schülerinnen-Projektstage personell verortet und wird dort abgebildet.

Maßnahme I: *Unterstützung bei der Konzeptionierung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen*

auf Grundlage von bestimmten Indikatoren aufteilt.

⁶ https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/wissenschaft/aktive_rekrutierung/index.de.jsp

Der Fachbereich prüft regelmäßig, ob weitere Gleichstellungsmaßnahmen durch personelle Ressourcen im Dekanat abgedeckt werden können. Neben den Schülerinnen-Projekttagen wären so weitere Projekte durch langfristige Strukturen unterstützt.

6) **Ziel:** *Genderneutralität im Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium*

Status quo: Die Diskussion zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium werden - wie in der Gesellschaft insgesamt - häufig primär an Frauen. Hierdurch werden Strukturen verfestigt, die gerade im Sinne der Gleichstellung aufgebrochen werden müssen. Am Fachbereich entscheiden sich zunehmend auch Männer für eine Elternzeit im Rahmen der Geburt ihrer Kinder.

Maßnahme I: *Abbau von Ungleichbehandlung bezüglich Familie und Care-Arbeit*

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wird am Fachbereich nicht als primäre Verantwortung der Frauen betrachtet, sondern als gemeinsame Aufgabe aller Mitglieder des Fachbereichs. Es wird dafür sensibilisiert, dass nicht nur Frauen, sondern alle Geschlechter und insbesondere auch Männer bei diesem Thema zu berücksichtigen sind. Insbesondere ermöglicht und ermutigt der Fachbereich Männer, Familienverantwortung zu übernehmen - beispielweise durch Elternzeit oder Teilzeitangebote. Familienverantwortung wird dabei im Sinne des neuen erweiterten Familienbegriff verstanden (siehe Kapitel 3 unter Chancen).

7) **Ziel:** *Kultur des Miteinander fördern und klare Signale für Respekt und Vielfalt setzen*

Status quo: Am Fachbereich kommen Menschen mit unterschiedlichstem kulturellen und sozioökonomischen Hintergrund sowie vielfältigen Lebensentwürfen zusammen. Diskriminierung und Sexismus haben hier keinen Platz und sollen nicht geduldet werden. Vereinzelte Vorkommnisse zeigen, dass die Thematik trotzdem noch aktuell ist und der Fachbereich sich hier klarer positionieren kann. Daher benötigen wir eine deutliche Signalwirkung nach innen und außen: der Fachbereich Elektrotechnik steht für Respekt, Vielfalt und Gleichbehandlung.

Maßnahme I: *Niedrigschwellige Anlaufstellen bei Diskriminierung sichtbar machen*

Um Beschäftigte bei Fällen von Diskriminierung bestmöglich zu unterstützen, werden bestehende niedrigschwellige Anlaufstellen⁷ aktiv bekannt gemacht und ihre Aufgaben transparent kommuniziert. Das Gleichstellungsteam fungiert dabei als erste vertrauliche Ansprechpartnerstelle. In allen Informationsformaten wird deutlich vermittelt, dass das Team offen für Anliegen aller Beschäftigten ist und zugleich höchste Diskretion bei sensiblen Vorgängen gewährleistet. Durch regelmäßige Informationsangebote, interne Kommunikationskanäle sowie persönliche Ansprechpartner:innen wird die Hemmschwelle für Betroffene gesenkt und der Zugang zu Beratung und Unterstützung erleichtert.

Maßnahme II: *Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in die Lehre*

Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte werden systematisch in die Lehre eingebunden, dort, wo es fachlich sinnvoll und didaktisch anschlussfähig ist. Durch die Integration in

⁷ Aktuell (Stand Dezember 2025) sind das u.a. die Antidiskriminierungsbeauftragte, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Beratungsstelle für Beschäftigte (BUBB) und das dezentrale Gleichstellungsteam.

die Lehre werden Studierende für die Bedeutung von Vielfalt und Verantwortung in technischen Kontexten sensibilisiert und ein reflektiertes Technikverständnis gefördert. Dazu zählen die Diskussion gesellschaftlicher Verantwortung von Ingenieur:innen, Thematisierung von Diversität in Entwicklungsteams, Bias in technischen Systemen sowie die Berücksichtigung von Vielfalt bei Anwendungsbeispielen und Fallstudien. Insbesondere im Zusammenhang mit der Medizintechnik kommt diesen Aspekten eine besondere Bedeutung zu. Entsprechende Themen werden dann in die Modulbeschreibungen aufgenommen.

Maßnahme III: *Erstellung eines kurzen, praxisnahen Leitfadens „Cheat Sheet“ zu geschlechtersensibler Sprache, Anrede und offener Fehlerkultur*

Das dezentrale Gleichstellungsteam erarbeitet in Rücksprache mit dem zentralen Gleichstellungsbüro einen kurzen, praxisnahen Leitfaden („Cheat Sheet“) mit Informationen und Hinweisen zu geschlechtersensibler Kommunikation im universitären Alltag, der allen Fachbereichsmitgliedern zur Verfügung gestellt wird. Das Cheat Sheet dient als niedrigschwellige Orientierungshilfe für alle Angehörigen des Fachbereichs und soll helfen, Hemmungen und Unsicherheiten im Umgang mit geschlechtersensibler Kommunikation abzubauen. Es unterstützt ein respektvolles, wertschätzendes Miteinander und erleichtert insbesondere neuen Mitgliedern das Kennenlernen und die sichere Kommunikation am Fachbereich.

Das Cheat Sheet soll eine offene Fehlerkultur fördern („Fehler passieren – wichtig ist, daraus zu lernen“), grundlegende Informationen zu Pronomen und deren korrekter Anwendung enthalten (z. B. „Verwende die Anrede und den Namen, die die Person selbst nutzt – im Zweifel einfach freundlich nachfragen“), Tipps und Beispiele für geschlechtsneutrale Anredeformen bieten, gängige Abkürzungen und Begriffe rund um Diversität und Gleichstellung erläutern und zu offener Kommunikation und gegenseitigem Respekt anregen.

Das Cheat Sheet wird über interne Kommunikationskanäle (Intranet, Newsletter, Aushänge) zugänglich gemacht und soll eine geschlechtersensible Kommunikationskultur durch die Bereitstellung praktischer Unterstützungsmaterialien stärken.

Maßnahme IV: *Normalisierung der Pronomennennung am Fachbereich*

Der Fachbereich fördert eine selbstverständliche und respektvolle Nennung von Pronomen im Fachbereich. Dies trägt zur Normalisierung geschlechtsbezogener Selbstbezeichnungen bei und hilft, Unsicherheiten und Tabus im Umgang mit Pronomen abzubauen. Damit wird ein Klima der Offenheit, Akzeptanz und gegenseitigen Achtung, insbesondere für nicht-binäre, trans* und genderdiverse Personen in einem technisch geprägten Umfeld gestärkt.

Die Etablierung der Pronomennennung, als selbstverständlicher Bestandteil der Kommunikationskultur am Fachbereich, wird umgesetzt über die Ergänzung der eigenen Pronomen in E-Mail-Signaturen, Visitenkarten oder Kommunikationsprofilen sowie über die Vorbildfunktion der Lehrenden, durch Nennung der eigenen Pronomen bei der Selbstvorstellung zu Beginn eines Semesters oder einer Lehrveranstaltung. Wichtig: Freiwilligkeit und Wertschätzung stehen im Vordergrund – niemand wird zur Nennung verpflichtet.

Unterstützt wird das durch Sensibilisierung und Informationen über den Hintergrund und die Bedeutung der Pronomennennung (z. B. über Aushänge, interne Kommunikation und das „Cheat Sheet“ zu geschlechtersensibler Sprache, Anrede und offener Fehlerkultur, siehe Maßnahme II).

Maßnahme V: *Gemeinsame Regeln für Respekt und Vielfalt in der Studieneingangsphase*

In den Orientierungswochen und im Rahmen des studentischen Mentorings wird schon zu Beginn des ersten Semesters zu den Themen Diversität, Diskriminierung und Sexismus sensibilisiert. Der Fachbereich versteht sich als ein diskriminierungsfreier Raum, in welchem eine Kultur des gegenseitigen Respekts an erster Stelle steht. Wichtige Bausteine sind die Einbettung dieser Themen in die Schulungen für die OWO – Tutor:innen und Mentor:innen, ein Verhaltenskodex bzw. die Einigung auf gemeinsame Verhaltensregeln (Awarenesskonzept) sowie die Bereitstellung von Informationsmaterial (z.B. in OWO Tüten).

Maßnahme VI: *Erarbeitung und Veröffentlichung eines Positionierungstextes zur Gleichstellung und Diversität*

Das Gleichstellungsteam erarbeitet in seinen regelmäßigen Austauschsitzungen mit der Fachbereichsleitung einen Positionierungstext zur Haltung des Fachbereichs in Bezug auf Gleichstellung, Diversität und den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen. Der Text soll auf bestehenden Dokumenten (z.B. Gleichstellungskonzept, Diversitätsstrategie der TU) aufbauen und die Werte des Fachbereichs in klarer, geschlechtersensibler Sprache zusammenfassen. Der Positionierungstext soll ein sichtbares Signal an alle Personen senden, dass sich der Fachbereich aktiv für Gleichstellung, Diversität und einen respektvollen Umgang miteinander einsetzt. Der Text wird auf der Webseite des Fachbereichs nach Rücksprache mit der Kommunikationsabteilung des Dekanats veröffentlicht, um eine klare Positionierung des Fachbereichs zu Gleichstellung und Diversität sichtbar zu machen.

Maßnahme VII: *Sichtbarmachung und Kommunikation der Gleichstellungsmaßnahmen*

Der Fachbereich kommuniziert systematisch die im Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen und ihre Fortschritte nach außen. Die externe Kommunikation soll die öffentliche Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit erhöhen und ein klares Signal für die Positionierung des Fachbereichs senden: Gleichstellung, Diversität und gegenseitiger Respekt sind gelebte Werte. Durch transparente Darstellung der Maßnahmen wird zudem Aufmerksamkeit für die Themen geschaffen und ein positives Beispiel innerhalb und außerhalb der Institution gesetzt. Die Kommunikation wird über die Veröffentlichung von Maßnahmen, Projekten und Erfolgen auf der Website des Fachbereichs, in Newslettern und Social-Media-Kanälen sowie über den Podcast des Gleichstellungsteams erfolgen. Außerdem soll es regelmäßige Updates über Fortschritte, Ergebnisse oder Beteiligungsmöglichkeiten geben.

Die Mittel zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen am Fachbereich 18 werden nach Empfehlungen einer Kommission bestehend aus Vertreterinnen möglichst aller Statusgruppen des Fachbereichs vergeben. Die oben genannten Ziele und Maßnahmen stellen dabei eine Leitlinie für die Verwendung dar. Zudem sind Beispiele der Umsetzung der genannten Ziele und Maßnahmen gegeben.

5. GESAMTÜBERBLICK ÜBER DIE GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Hieraus ergibt sich folgendes Gesamtbild zu Gleichstellungsmaßnahmen am Fachbereich:

Nr.	Maßnahme	(vorrangige) Zielgruppe(n)				Wann?	Verantwortung und Aufgabe im Fachbereich
		STUD	ATM	WM	PROF		
Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2026 - 2029 (Finanzierung aus Gleichstellungsmitteln)							
1	Projektstage für Schülerinnen	x				Jährlich	Dekanat organisiert (und die Gleichstellungsaufträgen beraten) einmal im Jahr die Projektstage mit Unterstützung der Fachgebiete.
2	Vernetzungstreffen	x	x	x	x	Jährlich	Gleichstellungsbeauftragte entwickeln Konzept und führen die Treffen durch. Einladung und Begrüßung erfolgt durch das Dekanat.
3	Workshops	x	x	x	x	Nach Bedarf	Gleichstellungsbeauftragte ermitteln laufend Bedarf und organisieren Durchführung. Workshops speziell an WM werden, wenn möglich, auf Englisch angeboten.
4	Informationen zu „Gleichstellung“	x	x	x	x	Durchgängig	Veranstaltungen werden an das etit Infoarchiv und an die Fachschaften weitergegeben. Das Thema Gleichstellung wird innerhalb des Podcast thematisiert. Infos speziell an WM werden, wenn möglich, auf Englisch kommuniziert.
5	Brown Bag Sessions			x		Alle 2 Monate	Gleichstellungsbeauftragte initiieren runde Tischen zur Vernetzung unter Mitarbeiterinnen.
6	Finanzielle Anreize schaffen			x		Durchgängig	Der Fachbereich gibt die in MIR vorgesehene Anreizsetzung für abgeschlossene Promotionen von Wissenschaftlerinnen an die Fachgebiete über Pando weiter.
7	Erstellung eines „Cheat Sheet“ zu geschlechtersensiblen Kommunikation	x	x	x	x	Einmalige Erstellung, Aktualisierungen alle 3 Jahre	Gleichstellungsteam erstellt das Dokument und gemeinsam mit dem Dekanat erfolgt eine Verbreitung und Aktualisierung
8	Positionierungstextes zur Gleichstellung und Diversität	x	x	x	x	Einmalige Erstellung, ggf. Aktualisierungen alle 3 Jahre	Gleichstellungsteam und Dekanat erstellen Positionierungstext unter Bezugnahme auf zentrale Konzepte
9	Kommunikation der Gleichstellungsmaßnahmen	x	x	x	x	Durchgängig	Kommunikationsabteilung in Zusammenarbeit mit den Maßnahmenverantwortlichen
10	Niedrigschwellige Anlaufstellen bei Diskriminierung sichtbar machen	x	x	x	x	Durchgängig	Gleichstellungsteam, Dekanat und Kommunikation arbeiten gemeinsam der Sichtbarmachung
Maßnahmen des Dekanats							
11	Überarbeitung (und Übersetzung) des	x	x	x	x	Alle 2 Jahre	

	Gleichstellungs-konzepts						Gleichstellungsteam in Abstimmung mit dem Dekanat und den Gremien
12	Forschungskolloquien mit weiblichen Vortragenden	x		x	x	Durchgängig	Bereich Geschäftsführung unterstützt dieses Vorhaben.
13	Vierteljährliche Sitzungen des Gleichstellungsteams mit dem Dekanat	x	x	x	x	Vierteljährlich	Die Geschäftsführung lädt das Gleichstellungsteam vierteljährlich in die Dekanerunde ein.
14	Aktive Rekrutierung von Professorinnen				x	Zu Beginn jedes Berufungsverfahrens	Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Vorsitz der Berufungskommission.
15	Normalisierung der Pronomennennung am Fachbereich	x	x	x	x	Durchgängig	Gleichstellungsteam wirbt für Etablierung der Pronomennennung und Dekanat nimmt es regelmäßig in die Info-Mail auf
16	Gemeinsame Regeln für Respekt und Vielfalt in Studieneingangsphase	x				Zu jeder Studieneingangsphase	Verantwortliche für OWO- und Mentoring Schulung binden Themen ein
Maßnahmen der Fachgebiete							
17	Gewinnung weiblicher Studentischer Hilfskräfte	x				Durchgängig	Professor:innen sprechen geeignete Studentinnen an.
18	Aktive Ansprache von Kandidatinnen für Promotionen			x		Durchgängig	Professor:innen sprechen geeignete Studentinnen bzw. Absolventinnen an.
19	Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in die Lehre	x				Im Zuge der Reakkreditierung	Modulverantwortliche nehmen entsprechende Änderungen im Modulhandbuch vor, Studiendekan:in organisiert und überprüft
Unterstützung bei zentralen Angeboten							
20	Girls' Day, TUDay, Hobit	x				Durchgängig	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat und FB-Mitglieder.
21	Mentoring-Programme (Big Sister, Femtec Network, ProCareer.MINT, ProCareer.Doc, ProAcademia, ProProfessur etc.)	x	x	x		Durchgängig	Gleichstellungsbeauftragte kommunizieren die Angebote im Fachbereich.
Maßnahmen, in denen Gleichstellungsaspekte als Querschnittsaspekt mit behandelt werden							
22	Gastvorträge von Personen aus Industrie und Forschung	x	x	x	x	Durchgängig	Gleichstellungsbeauftragte kommunizieren Angebote, wenn für Gleichstellung interessant (z. B. bei Vorträgen weiblicher „Vorbilder“). Das Dekanat stellt auf Anfrage der Gleichstellungsbeauftragten die Informationen zur Verfügung.
23	Vernetzung mit Alumnae des Fachbereichs			x		Durchgängig	Das Gleichstellungsteam organisiert Möglichkeiten zur Vernetzung von weiblichen Alumnae und WMs.

ANHANG 1: KONSEKUTIVE SCHÜLERINNEN-PROJEKTTAGE

Das Konzept der konsekutiven Schülerinnen-Projektstage ist ein mehrstufiges Modell, welches in Abhängigkeit der Altersklasse spezifische Workshops für Schülerinnen der 5. bis 11. Klasse vorsieht. Die dreitägigen Workshops werden jedes Jahr durchgeführt. Zurzeit (Stand 2025) werden fünf Workshops angeboten, sodass die Schülerinnen alle ein bis zwei Jahre die TU Darmstadt im Rahmen der Schülerinnen-Projektstage besuchen können. Langfristig soll das Angebot ausgeweitet werden, sodass die Teilnahme jedes Jahr möglich ist und mehr Schulen mit eingebunden werden können

Die Schülerinnen lernen anhand spannender Versuchsaufbauten, selbstständig technische Aufgabenstellungen zu lösen. Die Konzeptionierung der einzelnen Workshops erfolgt dabei in enger Zusammenarbeit mit den kooperierenden Schulen, sodass diese an im Unterricht vermittelte Lehrinhalte anknüpfen. Neben der Vermittlung von fachlichen Inhalten, soll die Maßnahme dazu beitragen, dass die Schülerinnen weibliche Vorbilder kennenlernen. Daher wird jeder Workshop von mindestens einer Wissenschaftlerin betreut, soweit dies möglich ist.

Die im Rahmen der Workshops von den Schülerinnen gefertigten Aufbauten dürfen mit nach Hause genommen und dort eigenständig weiterentwickelt werden. Diese Vorgehensweise rundet das Konzept mit einer wertigen Erinnerung ab, welche langfristig die spannenden Eindrücke aus den Projekttagen bewahrt und weiterhin zum Experimentieren animiert.

ANHANG 2: PODCAST DES GLEICHSTELLUNGSTEAM

Podcasts stellen in der heutigen Zeit und insbesondere in der jungen Generation ein immer beliebter werdendes Medium zur Unterhaltung, Informationsbeschaffung und Weiterbildung dar. Die Popularität soll ausgenutzt werden, um Gleichstellungsthemen im Fachbereich Elektrotechnik in einem aktuellen, frischen und leicht zugänglichen Format zu präsentieren. Dieses Projekt bildet eine Ergänzung zum Social-Media-Auftritt des Fachbereiches und erweitert ihn damit um ein neues beliebtes Medium. Die Angebote im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung werden sichtbarer, es werden weibliche Vorbilder vorgestellt und der Podcast bietet Informationen über das Studium und mögliche Berufe an, über die Veranstaltungen des Fachbereichs für Schülerinnen und Studentinnen hinaus. Damit soll ein möglichst nachhaltiges Interesse bei Schülerinnen und Studentinnen geweckt werden, sodass ein positives Bild der Elektrotechnik, des Fachbereichs und der TU Darmstadt geprägt wird und damit die Einstellung zu einem Studium der MINT-Fächer und zu Karrierewegen in diesen Bereichen günstig beeinflusst wird. Gleichzeitig bietet der Podcast eine entspannte und niedrigschwellige Möglichkeit, sich rund um diese Themen und Angebote am Fachbereich zu informieren, nicht nur für Schüler:innen, sondern für alle.

ANHANG 3: VERNETZUNGSTREFFEN UND FRAUENVOLLVERSAMMLUNG

Der jährlich stattfindenden Frauenvollversammlung geht ein Vernetzungstreffen für alle Mitglieder der Statusgruppen des Fachbereichs voran. Hierfür fragt das Gleichstellungsteam externe und/oder interne Redner:innen für einen Impulsvortrag über gleichstellungsspezifische Themen an. Dieser dient als Anstoß für eine anschließende Diskussion, welche das Forum bietet, über die Herausforderung von Gleichstellung, aber auch positive Maßnahmen und Erfolgsgeschichten zu diskutieren.

Im Anschluss werden in der Frauenvollversammlung die aktuellen Arbeiten und geplanten Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten am Fachbereich vorgestellt. Auch hier dient die Zusammenfassung der Tätigkeiten als Grundlage für eine Gesprächsrunde mit den Frauen aller Statusgruppen, in der weitere Notwendigkeiten sowie Verbesserungsvorschläge und Anmerkungen an die Gleichstellungsbeauftragten zurückgemeldet werden können. Alle zwei Jahre steht zudem die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten an.

Dieses erweiterte Format stärkt die Vernetzung aller Statusgruppen untereinander und sensibilisiert für das Thema Gleichstellung am Fachbereich.

ANHANG 4: EINZELFÖRDERUNG

Zentrale Ziele der Gleichstellungsbeauftragten am Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik sind unter anderem die Verbesserung der Weiterqualifikation sowie die Erhöhung der Anzahl von Frauen des Fachbereichs in unterrepräsentierten Bereichen. Hierfür stehen dem Fachbereich Mittel zur Verfügung, welche ausschließlich zur Förderung von Frauen zu verwenden sind. Hiermit werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen aller Statusgruppen des Fachbereichs etit gefördert.

Wer und was wird gefördert?

Die Förderung kann von allen Studentinnen sowie wissenschaftlichen und administrativ-technischen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs etit der Technischen Universität Darmstadt beantragt werden. Es wird die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme gefördert, die über das interne Weiterbildungsangebot hinausgehen (jährlich max. einmal pro Antragstellerin). Die Förderung umfasst die Erstattung von 50% der tatsächlich entstandenen Kosten, maximal jedoch 500 Euro.

ANHANG 5: KENNZAHLEN ZUR GLEICHSTELLUNG AM FACHBEREICH ETIT

In den folgenden Tabellen wird über verschiedenen Statusgruppen die Entwicklung des Frauenanteils (in %) des Fachbereichs (FB) mit dem Bundesdurchschnitt in Elektrotechnik (BRD) über die letzten 10 Jahren verglichen.

1. Qualifikations-/ Karrierestufen	2015		2016		2017		2018		2019	
	FB	BRD	FB	BRD	FB	BRD	FB	BRD	FB	BRD
Studienanfängerinnen	15	18,4	16	19,2	15	20,7	26	19,8	26	20,7
Studierende	12	14,7	12	15,6	13	17,4	18	16,9	20	17,4
Absolventinnen	7	11,5	12	13,3	12	15,9	8	14,9	12	15,9
Promovierende	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	15,31	11	15,56
Promotionen	6	12,6	12	12,4	19	14,3	13	12,6	15	14,3
Professorinnen (ohne AP)	8	6,7	7	7,1	8	7,0	7	7,8	7	8,3
Assistenzprofessorinnen	0	n.v.*	0	n.v.	0	n.v.	0	n.v.	0	n.v.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	FB	BRD	FB	BRD	FB	BRD	FB	BRD	FB	BRD
Studienanfängerinnen	27	18,7	27	18,4	29	19,9	33	19,5	28	20,8
Studierende	21	17,3	22	17,4	24	17,8	27	17,5	28	18,2
Absolventinnen	16	15,6	14	17	15	17,6	21	17,6	23	17,3
Promovierende	12	15,77	13	16,01	14	17,03	13	17,97	14	18,48
Promotionen	20	16	11	13,3	2	14,8	14	13,0	16	14,7
Professorinnen (ohne AP)	8	8,6	7	8,8	10	9,6	10	10,2	11	11,5
Assistenzprofessorinnen	0	n.v.	0	n.v.	25	n.v.	25	n.v.	40	n.v.

*n.v. = Angaben des Statistischen Bundesamtes liegen leider noch nicht vor.

Quellen:

- **FB:** Statistischer Jahresbericht der TU Darmstadt
- **BRD:** [Statistisches Bundesamt](#), übermittelt durch Referat Hochschulstrategie

Anmerkungen:

- alle Angaben in %
- Bezugszeiträume:
 - Studienanfängerinnen: Sommersemester + Wintersemester des betreffenden Jahres.
 - Studierende:
 - FB: Wintersemester des betreffenden Jahres.
 - BRD: Sommersemester + Wintersemester des betreffenden Jahres.
 - Absolventinnen/Promovierende/Promotionen: Kalenderjahr.
 - Professorinnen:
 - FB:
 - 2015-2022: Stichtag 1. Februar des darauffolgenden Jahres.
 - ab 2023: Stichtag 1. Dezember des betreffenden Jahres
 - BRD: Kalenderjahr (genaue Systematik unbekannt).
- Datenprinzipien FB-Zahlen:
 - Studienanfängerinnen: 1. Fachsemester, ohne Promotionsstudierende.
 - Studierende: ohne Promotionsstudierende.

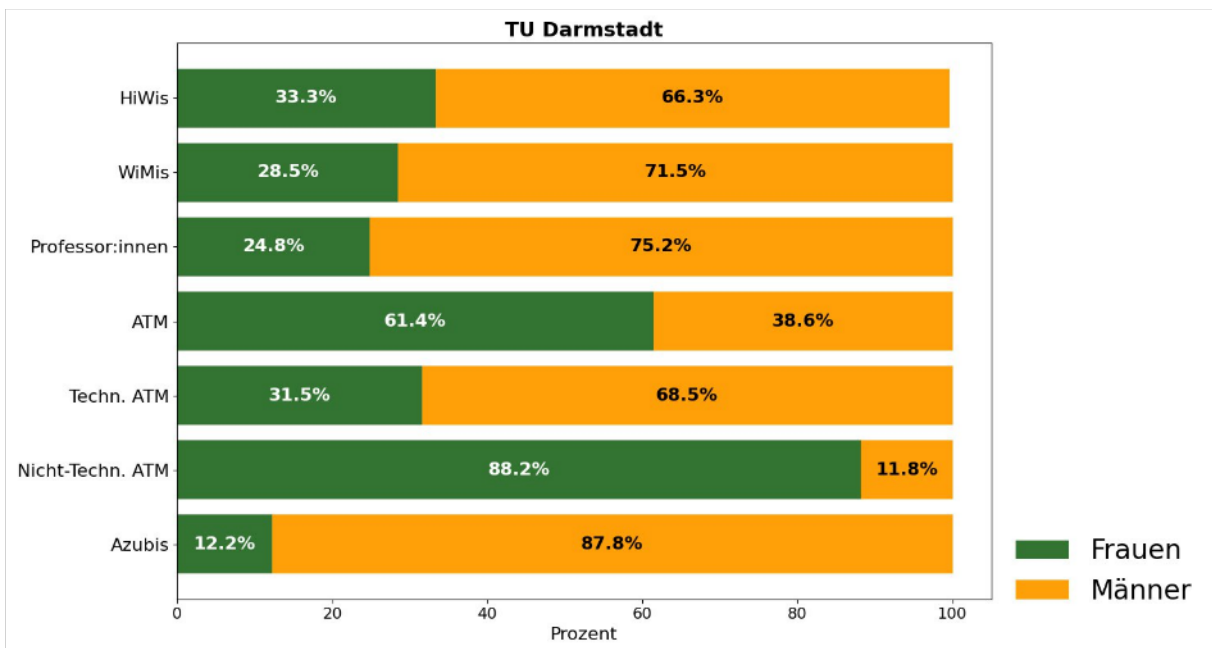
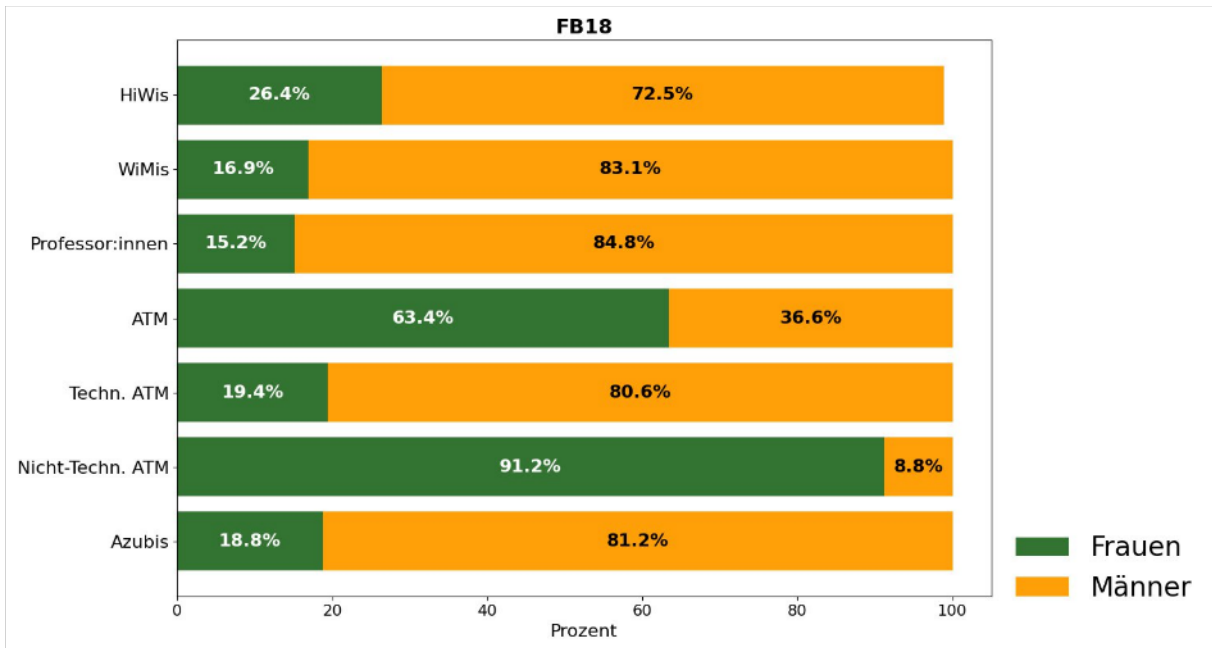
In den folgenden Tabelle wird eine detaillierte Aufstellung der Frauenanteile (in %) in verschiedenen Beschäftigungsgruppen am Fachbereich dargestellt.

2. Statistischer Teil Personal	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Prof (inkl. AP)	9,68	6,90	6,67	7,41	6,90	7,14	7,43	6,55	11,76	14,55
ATM	52,84	54,15	53,65	54,05	54,99	51,96	53,73	53,92	57,08	57,21
WiMi	13,52	12,77	13,51	11,39	11,35	14,03	16,54	15,54	13,83	15,92

Quelle: [Statistischer Jahresbericht](#) der TU Darmstadt Anmerkungen:

- Alle Angaben in %.
- Stichtag bis 2022 der 01. Februar des jeweiligen Jahres.
- Stichtag ab 2023 ist der 01. Dezember des jeweiligen Jahres
- Daten beziehen sich auf Vollzeitäquivalente (siehe Statistischer Jahresbericht)
- Professoren*innen ohne Gastprofessuren oder Vertretung einer Professur

Statistisches Profil Personal 2024: Vergleich Fachbereich 18 und TU Darmstadt



Quelle: [Statistischer Jahresbericht 2024](#)