

Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Biologie

Laufzeit: 2023-2025
Fachbereichsratsbeschluss 05. Juni 2023



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

© 2023 FB10 Technische Universität Darmstadt
Schnittspahnstr. 10
64287 Darmstadt, Germany

Herausgeber: Fachbereich Biologie (FB10), Technische Universität Darmstadt
Verfasserinnen: Dr. Melanie Mikosch-Wersching, Dr. Vera Bandmann, Karen Rätz, Louisa Born
Gleichstellungsteam: Dr. Melanie Mikosch-Wersching, Dr. Vera Bandmann, Louisa Born & Karen Rätz
Gleichstellungskommission: Prof. Dr. Beatrix Süß, Prof. Dr. Felicitas Pfeifer, PD Dr. Ulrike Homann, Mirja Manthey, Katrin Schallert, Bianca Gruber, Tanita Stern, Ben Weißmantel, Carolin Schneibel
Dekan: Prof. Dr. Jörg Simon

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	1
2	Gremien für Frauenförderung am Fachbereich & Profil des Fachbereichs Biologie	2
2.1	Dezentrales Gleichstellungsteam	2
2.2	Gleichstellungskommission	2
2.3	Profil des Fachbereichs Biologie	3
3	Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen am Fachbereich Biologie	5
3.1	Abgeschlossene Maßnahmen	5
3.2	Laufende Maßnahmen	6
3.3	Geplante Maßnahmen.....	9

1 Präambel

Die zentrale Gleichstellungsstrategie der Technischen Universität Darmstadt zielt auf die Verwirklichung von Chancengleichheit, Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen und die gezielte berufliche Förderung von Frauen ab. Grundlage dazu bildet das Prinzip der durchgängigen Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Einrichtungen und Fachbereichen, und der Gender-Diversity-Ansatz. Unterstützt wird das Streben nach Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender-Diversity-Ansatz durch die 2019 in Kraft getretene Antidiskriminierungsrichtlinie, die achTUNG-Kampagne und Handreichung Geschlechtersensible Sprache (2023) der TU Darmstadt. Das Bestreben nach einer Steigerung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren, einer Erhöhung des Anteils von Professorinnen und der Gewinnung, Förderung und Motivation von Frauen für ein Studium und eine wissenschaftliche Karriere in MINT-Fächern wiederum findet Unterstützung in diversen Angeboten zur Karriereentwicklung und verschiedenen Austauschformaten für Studentinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Professorinnen und Mitarbeiterinnen im administrativ-technischen Bereich.

Zur Verankerung und Realisierung von Gleichstellungs- und Genderaspekten sowie Maßnahmen zur Frauenförderung auf allen Organisationsebenen einzelner Fachbereiche dienen individuelle und fachkulturspezifische Gleichstellungskonzepte. Sie beinhalten konkrete Umsetzungsmaßnahmen, weisen auf Handlungsbedarf hin, und legen Ziele und die entsprechenden Verantwortlichkeiten innerhalb des Fachbereichs fest. Am Fachbereich Biologie wird das Gleichstellungskonzept von dem Gleichstellungsteam und der Gleichstellungskommission zusammen mit dem Dekanat und der Geschäftsführung entwickelt und anschließend im Fachbereichsrat vorgestellt und verabschiedet. Im Sinne der zentralen Gleichstellungsstrategie der TU Darmstadt bemüht sich der Fachbereich Biologie aktiv um die gezielte Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen aller Statusgruppen, die Sensibilisierung von Studierenden und Beschäftigten aller Statusgruppen für Gleichstellungs- und Genderaspekte, und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Darmstadt, den 12. Mai 2023

.....
Prof. Dr. Jörg Simon (Dekan)

.....
i.A. Karen Rätz (Gleichstellungsteam)

.....
Dr. Matthias Homann
(Geschäftsführer)

.....
i. A. Prof. Dr. Beatrix Suess
(Gleichstellungskommission)

2 Gremien für Frauenförderung am Fachbereich & Profil des Fachbereichs Biologie

Im Gleichstellungskonzept werden Aufgaben, Ziele und Maßnahmen am Fachbereich durch das Gleichstellungsteam und die Gleichstellungskommission organisiert und mit Unterstützung des Fachbereichs und der Geschäftsführung umgesetzt. Dazu überträgt der Fachbereich die Verwaltung und Verwendung der Frauenfördermittel dem Gleichstellungsteam und der Gleichstellungskommission des Fachbereiches. Gleichstellungsteam und Gleichstellungskommission werden unabhängig voneinander und alternierend alle zwei Jahre von den Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Biologie gewählt.

2.1 Dezentrales Gleichstellungsteam

Das Gleichstellungsteam setzt sich aus mindestens zwei weiblichen Beschäftigten möglichst unterschiedlicher Statusgruppen des Fachbereichs zusammen. Es vertritt in beratender Funktion die Frauen des Fachbereichs und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Fachbereichsgremien wie Fachbereichsrat, Berufungskommissionen und bei Vorstellungsgesprächen zur Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den regelmäßigen Sitzungen der dezentralen Gleichstellungsteams mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Technischen Universität Darmstadt vertritt das Gleichstellungsteam den Fachbereich Biologie. Es versteht sich außerdem als Beratungsstelle für Frauen des Fachbereichs und als Erstanlaufstelle für Fälle von Sexismus und sexualisierter Diskriminierung. Es wird alle zwei Jahre von den Frauen des Fachbereichs gewählt. Das Gleichstellungsteam soll in derselben Besetzung nur einmal wiedergewählt werden (siehe 3.4 Sonstige Aspekte der Gleichstellung, laufende Maßnahmen). Die studentische Beraterin des Gleichstellungsteams vertritt die Perspektive und Interessen der Studierenden und übernimmt keine Funktion in Gremien.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Gleichstellungsteam

12/2019 – 12/2024		
Gewähltes Gleichstellungsteam	Kontakt: gleichstellungsteam@bio.tu-darmstadt.de	Statusgruppe
Karen Rätz	karen.raetz@tu-darmstadt.de	ATM
Dr. Melanie Mikosch-Wersching	melanie.mikosch-wersching@tu-darmstadt.de	ATM
Dr. Vera Bandmann	vera.bandmann@tu-darmstadt.de	ATM
Louisa Born	louisa.born@stud.tu-darmstadt.de	Stud.

2.2 Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission setzt sich aus gewählten Vertreterinnen (oder Vertretern) aller

Statusgruppen zusammen und kann eine angemessene Anzahl männlicher Vertreter enthalten. Nach Möglichkeit sollen Studierende unterschiedlicher Erfahrungsstufen an der Gleichstellungskommission beteiligt sein. Vertreterinnen oder Vertreter der Studierenden werden von der Fachschaft Biologie entsandt.

Die Gleichstellungskommission unterstützt und berät das Gleichstellungsteam bei Meinungs- und Entscheidungsfindungen zu aktuellen Anliegen, Anfragen und geplanten Maßnahmen; es findet ein regelmäßiger Austausch statt. Sind die Positionen des Gleichstellungsteams vakant, so übernimmt die Gleichstellungskommission kommissarisch die Aufgaben des Gleichstellungsteams, bis Nachfolgerinnen gefunden sind. Die Kommission wird alle zwei Jahre von den Frauen des Fachbereichs gewählt.

Tabelle 2: Informationen zur Gleichstellungskommission (12/2021 – 12/2023)

Aktuelle Kommissionsmitglieder	Kontakt	Status
Prof. Dr. Beatrix Süß	bsuess@bio.tu-darmstadt.de	Prof.
Prof. Dr. Felicitas Pfeifer	pfeifer@bio.tu-darmstadt.de	Prof. (em.)
PD Dr. Ulrike Homann	homann-u@bio.tu-darmstadt.de	WiMi
Mirja Manthey	manthey@bio.tu-darmstadt.de	ATM
Katrin Schallert	schallert@bio.tu-darmstadt.de	ATM
Bianca Gruber	gruber@bio.tu-darmstadt.de	ATM
Tanita Stern	stern.tanita@gmail.com	Stud.
Carolin Schneibel	carolin@schneibel-bach.de	Stud.
Ben Weißmantel	ben.weissmantel@yahoo.de	Stud.

2.3 Profil des Fachbereichs Biologie

In Tabelle 3 ist ein Auszug aus dem Gender-Datenreport der TU Darmstadt zu sehen. Es wurden nur die für den Fachbereich Biologie relevanten Zahlen dargestellt.

Tabelle 3: Anzahl von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen am Fachbereich Biologie

	Stand 2022		
	Anzahl		%
	Gesamt	w	w
Masterstudierende	190	125	66
Eingeschriebene Promovierende	104	55	53
Wiss. Mitarbeiter*innen Landes-und Drittmittel *	84,9	40,7	48
ATM*	59,6	47	79
Early Career Researcher	1	1	100
Tenure-Track-Professor*innen	2	0	0

Professor*innen	18	3	17
------------------------	----	---	----

*Angabe in Vollzeitäquivalenzen, Summe aus Landes- und Drittmittelfinanzierungen

Der Anteil der weiblichen Studierenden am Fachbereich Biologie ist gleichbleibend hoch. Ebenso der Anteil an weiblichen Absolvent*innen. Ein deutlicher Rückgang ist bei den Professuren zu verzeichnen. Es ist in der Vergangenheit nicht gelungen, bei den Neubesetzungen von Professuren Frauen zu gewinnen. An dieser Stelle gibt es ein deutliches Verbesserungspotential.

Die Diskrepanz zwischen Studienanfängerinnen und Professuren, die von Frauen besetzt sind, wird in Abbildung 1 nochmal deutlich. Als sogenannte *Leaky pipeline* wird das Absinken des Frauenanteils von Studienbeginn bis zur Professur bezeichnet. In Abbildung 1 (Entnommen aus dem Gender-Datenreport der TU Darmstadt) sind die Zahlen der TU Darmstadt im Vergleich zu einer Allianz führender, technischer Universitäten Deutschlands (TU9) dargestellt (vergl. www.tu9.de).

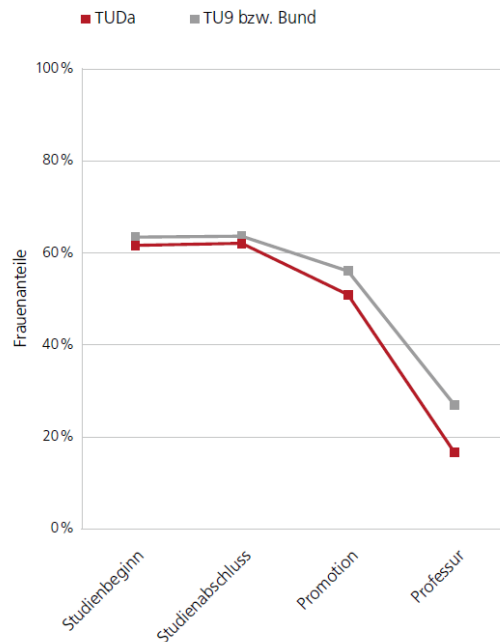


Abbildung 1: Darstellung des Frauenanteils zu Beginn des Studiums, zum Zeitpunkt des Studienabschlusses, Anteil an abgeschlossenen Promotionen und von Frauen besetzte Professuren.

Am Fachbereich Biologie ist ein großer Unterschied zwischen dem Frauenanteil zu Beginn des Studiums und der Anzahl an Professorinnen zu verzeichnen. Trotz aktiver Rekrutierung von Frauen ist es in der Vergangenheit nicht gelungen Professuren mit Frauen zu besetzen. Die aktive Rekrutierung von Frauen bleibt demnach weiterhin eine wichtige Komponente in Berufungsverfahren.

3 Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen am Fachbereich Biologie

Das Gleichstellungsteam und die Gleichstellungskommission engagieren sich aktiv für die Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Förderung von Frauen aller Statusgruppen im Fachbereich Biologie. Im Fokus der bestehenden und geplanten Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen stehen

- 1) die Karriereförderung bzw. Weiterbildung von Frauen aller Statusgruppen,
- 2) die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen (z.B. (Nachwuchs-) Gruppenleitung)) und in Gremien des Fachbereichs,
- 3) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- 4) die Verwendung einer einheitlichen gendergerechten Sprache am Fachbereich in Wort und Schrift.

Das Gleichstellungsteam und die Gleichstellungskommission sind besonders bestrebt, auf Wünsche und Anregungen von Mitarbeiterinnen aller Statusgruppen einzugehen und ermutigen alle Beschäftigten Ideen zu Angeboten und Maßnahmen einzubringen und bei der Umsetzung aktiv mitzuwirken. Indem gleichermaßen (karriere-)fördernde Maßnahmen mit wissenschaftlichen, technischen, administrativen bzw. sonstigen aufgabenfeld-spezifischen Schwerpunkten ermöglicht werden, soll das Angebot der Kompetenzstärkung allen Mitarbeiterinnen dienen.

Im Folgenden werden die bereits abgeschlossenen, laufenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen beschrieben.

3.1 Abgeschlossene Maßnahmen

Die **Homepage des Gleichstellungsteams** wurde **in Englisch** übersetzt um auch nicht-deutschsprachigen Studierenden und Mitarbeitenden des Fachbereichs alle Informationen des Gleichstellungsteams und der Gleichstellungskommission zum Thema Gleichstellung bereitzustellen.

Durch die Corona-Pandemie konnten über einen Zeitraum von circa 2 Jahren nur **Einzelförderung** vergeben werden. Es war keine Durchführung von Gruppenkursen und Vernetzungsveranstaltungen möglich - die Vernetzung fand also fast ausschließlich Online statt. Daher konnten auch die für das Sommersemester 2020 bereits geplanten Kurse nicht durchgeführt werden. Dabei handelte es sich zum einen um ein Sicherheitstrainings (CONVA), das allen Frauen des Fachbereichs angeboten wurde. Ein solches Training hatte bereits vor einigen Jahren fachbereichsintern stattgefunden und wurde ausgesprochen positiv evaluiert. Hier ist eine erneute Durchführung geplant. Die Einladung zu diesem Training soll durch das Centre for Synthetic Biology und das Gleichstellungsteam, die Finanzierung aus den Frauenfördergeldern erfolgen.

Ebenso konnte die auf Wunsch administrativ technischer Mitarbeiterinnen im Sommersemester 2020 organisierte Fortbildung zu CRISPR/Cas nicht stattfinden. Dieser Kurs wird an der TU Darmstadt leider nicht mehr angeboten.

Im Jahr 2018 wurde der Bedarf für eine **Vorbereitung auf das Unterrichten der Sexualkunde** im Biologiestudium Lehramt für Gymnasien gegenüber der Gleichstellungskommission geäußert. Eine diversitätssensible Auseinandersetzung mit dem Thema im Studium unterstützt sowohl die zukünftigen Lehrenden, wie auch deren Schüler*innen bei der Arbeit im Sexualkundeunterricht. Das Anliegen wurde an Madeleine Crößmann-Amend (Leiterin Fachdidaktik am Fachbereich Biologie) herangetragen. Ab Frühjahr 2021 wirkte das Gleichstellungsteam an den Vorbereitungen zu einem entsprechenden Moduls mit. Die Vernetzung mit anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde genutzt, um einen Austausch zwischen der Fachdidaktik Biologie und dem Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik herzustellen. Während der Vorbereitungsphase wurden Vorschläge zur Umsetzung des Moduls, der Auswahl der zu behandelnden Themenbereiche und der Wichtigkeit von Intersektionalität gemacht. Das Modul wurde von der Fachdidaktik Biologie als Kurs Gesundheitserziehung I im WiSe 21/22 umgesetzt und soll weiterhin angeboten werden.

3.2 Laufende Maßnahmen

Über die dem Fachbereich zur Verfügung gestellten **Frauenförderungsgelder** verfügt das Gleichstellungsteam in Absprache mit der Gleichstellungskommission. Ein Großteil dieses Gelds wird zur Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen und den Besuch von Fachtagungen verwendet. Nach einem in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission festgelegten Antrags- und Vergabeverfahren, das auf der Homepage des Gleichstellungsteams transparent präsentiert und auf regelmäßig stattfindenden Frauenvollversammlungen reflektiert wird, können Mitarbeiterinnen aller Statusgruppen Zuschüsse für Reise-, Unterbringungs-, Tagungskosten bzw. sonstige Fortbildungskosten erhalten. Die Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Weiterbildungsmaßnahmen soll der persönlichen Fortbildung dienen und in direktem Bezug zur eigenen Arbeit stehen.

Die Antragstellung für solche Zuschüsse erfolgt online über ein optimiertes Webformular, das auf der Homepage des Gleichstellungsteams zu finden ist. Das Gleichstellungsteam entscheidet über die Förderungswürdigkeit eines jeden Antrags, wobei die sachliche Argumentation der persönlichen Fortbildung im Antragsformular als Entscheidungsgrundlage dient. Es werden grundsätzlich Pauschalbeträge genehmigt, die nach der Entfernung der Veranstaltungsorte gestaffelt sind: Fortbildungsmaßnahmen/Fachtagungen innerhalb Deutschlands werden mit max. 250 € unterstützt, solche innerhalb Europas mit max. 350 €, und Fortbildungsmaßnahmen/Fachtagungen im außereuropäischen Ausland mit max. 450 €. Dabei ist ein Maximum von Einzelförderung von 500€ pro Jahr pro Person festgelegt. Die Erfahrung vieler Jahre zeigt, dass das jährlich zugeteilte Budget ausreicht, um auf Grundlage dieses transparenten Verteilungsverfahrens ganzjährig alle förderungswürdigen Fortbildungsmaßnahmen/Fachtagungen zu unterstützen. Die Dokumentation eingegangener und bewilligter Anträge erfolgt mittels Moodle, die Bearbeitung der Anträge und Auszahlung bewilligter Zuschüsse ebenfalls professionalisiert in Zusammenarbeit mit Dunja Sehn Dekanatssekretärin.

Die **Informationswand** im Foyer B1|01 wurde eingerichtet und bietet in einem explizit gekennzeichneten Abschnitt Aushänge und Bekanntgaben frauenspezifischer Informationen und aktuelle Termine. Ziel ist es, damit auch diejenigen Frauen anzusprechen, die nicht über die **Emailverteilerliste** (frauen-fb10@bio.tu-darmstadt.de) erreicht werden. In Zusammenarbeit mit dem Dekanat (bzw. der/dem IT-Beauftragten des Fachbereichs) kümmert sich das Gleichstellungsteam um eine regelmäßige Aktualisierung der Verteilerliste.

Die **Homepage des Gleichstellungsteams** zeigt Kontaktdaten von Gleichstellungsteam und Kommission auf und weist auf Veranstaltungen und Angebote, sowie die Sprechstunden des Gleichstellungsteams im eigenen Gleichstellungsbüro, die bei Bedarf angeboten werden, und die monatlich stattfindenden Netzwerktreffen der Technischen Angestellten hin. Des Weiteren finden sich hier alle Informationen zu der Vergabe der Frauenfördermittel des Fachbereichs und das entsprechende Antragsformular.

Das Gleichstellungsteam lädt jährlich im Dezember zu einer **Frauenvollversammlung** des Fachbereichs ein. In diesem Rahmen werden die Aktivitäten des Gleichstellungsteams präsentiert, Fördermaßnahmen und -möglichkeiten für alle Statusgruppen vorgestellt und von den dezentralen Gleichstellungstreffen mit Vertreterinnen anderer Fachbereiche berichtet. Außerdem findet im jährlichen Wechsel die Neuwahl der Gleichstellungskommission (zuletzt 3/2021, nächste Wahl geplant: 12/2023) und des Gleichstellungsteams (zuletzt 4/2022) statt.

Das Gleichstellungsteam und die Gleichstellungskommission haben sich um eine engere Zusammenarbeit mit der **Fachschaft** bemüht. Dies konnte durch die Aufnahme von Louisa Born als studentische Beraterin und Mitglied der aktiven Fachschaft erreicht werden. Denn obwohl das Gleichstellungsteam sich und seine Aufgaben und Angebote im Rahmen der Orientierungswoche für Erstsemester den neuen Studierenden des Fachbereichs Biologie vorstellt bzw. durch die studentischen Mitglieder der Gleichstellungskommission vorgestellt wird, waren Existenz, Aufgaben und Angebote des Gleichstellungsteams vielen Studierenden unbekannt. Die erfolgreiche Vernetzung mit den Studentinnen zeigt sich auch in einer gestiegenen Anzahl von Anträgen von Studentinnen.

Das Interesse an und der Bedarf nach **genderneutralen Toiletten** am Fachbereich Biologie wurde im Gleichstellungsteam geäußert. Nachdem eine erste Darstellung des Themas ausgearbeitet wurde, teilte das Gleichstellungsteam die Überlegungen sowohl in einer Sitzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie bei einer Diskussion zur Diversitätsstrategie am Fachbereich mit. Das Vorhaben wurde positiv aufgenommen und bekräftigt. In einem Treffen mit dem Dekanat des Fachbereichs im Jahr 2022 wurde die aktuelle Toiletten-Situation am Fachbereich besprochen und mögliche Strategien zur Umsetzung von genderneutralen Toiletten diskutiert. Hierbei ergab sich, dass durch rechtliche Vorgaben eine Umwidmung von Herren-/Damen-Toiletten nur schwer möglich ist. Bei neuen Bauten soll jedoch die Gestaltung der Toiletten genderneutrale Toiletten mit einschließen und auch weitere Bedürfnisse der Mitglieder des Fachbereichs, wie zum Beispiel mehr Einzeltoiletten mit Waschbecken, berücksichtigen. Es wurde besprochen, dass auch die Ausstattung der Toiletten, unabhängig der Beschilderung,

genderneutrale Aspekte aufgreifen kann. So ist zum Beispiel ein Hygienebehälter auf allen Toiletten wichtig. Diese werden bereits durch Aufkleber an den Türen angezeigt. Des Weiteren wurde angemerkt, dass barrierefreie Toiletten nicht mit einer Damen-/Herren-Beschilderung versehen sind und die Nutzung dieser Toiletten allen Menschen zusteht. Das Gleichstellungsteam freut sich über weitere Anregungen und Anmerkungen zu der Umsetzung von genderneutralen Toiletten am Fachbereich.

Die am Fachbereich regelmäßig stattfindenden Treffen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern („**WiMi Treffen**“) werden als weiteres Forum für die Verbreitung von Anliegen und Informationen zur Gleichstellungsarbeit genutzt. Ziel dabei ist es, Anliegen der Gleichstellung am Fachbereich besser zu kommunizieren und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachbereichs gewünschte Gleichstellungsthemen zu identifizieren.

Gleichstellungsteam und Gleichstellungskommission bemühen sich um die Anwendung einer einheitlichen **gendergerechten Sprache** am Fachbereich, basierend auf der Handreichung "Geschlechtersensible Sprache" des zentralen Gleichstellungsbüros der TU. Besondere Beachtung soll dabei auf Texte von Stellenausschreibungen, angewendete Sprache in Bewerbungsverfahren, Sitzungen des Fachbereichsrats und allen anderen Gremien in Wort und Schrift gelegt werden. Des Weiteren bemüht sich das Gleichstellungsteam und Gleichstellungskommission um eine entsprechende **Angleichung fachbereichsinterner Formulare und standardisierter Schriftstücke**.

Auf vielfachen Wunsch hat das Gleichstellungsteam einen **Kurs zum selbstbewussten Auftreten und zur Selbstbehauptung in der Bewerbungsphase** organisiert. Dieser findet im Mai 2023 in englischer Sprache statt und richtet sich insbesondere an Doktorandinnen.

Auf dem **Girls Day** wurde am 27.4.2023 in Kooperation mit dem LOEWE Schwerpunkt FLOW FOR LIFE der 2022 mit Unterstützung von proLOEWE konzipierte **Science Escape Room** aufgebaut. Dieser ist ideal dafür geeignet Schülerinnen spielerisch an naturwissenschaftliche Themen heranzuführen und für MINT Fächer zu begeistern.

Mit der Etablierung des fachbereichsübergreifenden **Eltern-Kind-Raums** steht Familien mit Kindern ständig ein Spiel-, Rückzugs- und Arbeitsort zur Verfügung, der nach Absprache auch außerhalb der regulären Öffnungszeiten des Gebäudes genutzt werden kann. Der Eltern-Kind-Raum befindet sich in einem gepflegten Zustand und verfügt über einen Schreib-Arbeitsplatz mit Internetzugang. Der Eltern-Kind-Raum wird regelmäßig in Anspruch genommen.

Im Rahmen der Evaluierung des Fachbereichs im Wintersemester 2023/24 wurde **Diversität** als Vertiefungsthema vereinbart. In Anlehnung an das Diversitätskonzept der Universität möchte sich der Fachbereich darüber verständigen, was Diversität in Forschung und Lehre bedeutet, welche Themen relevant sind und wie diese umgesetzt werden können. Das Gleichstellungsteam initiiert und organisiert dazu ein erstes Treffen im Mai 2023, in dem alle Statusgruppen vertreten sind und hat es sich zur Aufgabe gemacht, das **Erstellen eines fachbereichsspezifischen Diversitätskonzepts** methodisch zu begleiten.

Im Rahmen der Frauenvollversammlung des Fachbereichs Biologie wurde einstimmig beschlossen, dass die **Amtszeit eines Gleichstellungsteams auf insgesamt vier Jahre**, also zwei Amtszeiten, begrenzt werden soll. Idealerweise wird das Ausscheiden aller Frauen eines Teams aus dem Amt zum selben Zeitpunkt vermieden, dafür sollen Übergangsphasen eingerichtet werden, in denen die Übergabe des Amts und die Einarbeitung der neugewählten Vertreterinnen erfolgen kann. Wünschenswert wäre die Etablierung eines festen „Pools“ von Mitarbeiterinnen, die in wechselnder Folge Teil des Gleichstellungsteams sind. Wissen und Erfahrung soll somit transferiert bzw. beibehalten werden. Außerdem soll eine Regulierung der Amtszeit auf höchstens vier Jahre mehr Frauen ermutigen sich in diesem Amt einmal auszuprobieren.

In den vergangenen zwei Jahren wurden die **Berufungsverfahren** für die Tenure Track Professur „W2-TT-Bioinspirierte Energiekonversion“ (abgeschlossene Verhandlungen, besetzt) und „W3-Molekulare Genetik“ (abgeschlossene Verhandlungen, Zusage) sowie das Verfahren „W3-Molekulare Pflanzenphysiologie“ (Laufendes Verfahren, Liste im Senat) durch das Gleichstellungsteam begleitet. In beiden Verfahren wurde ein Team zur aktiven Rekrutierung gebildet, um gezielt geeignete Frauen zu identifizieren und aktiv auf die ausgeschriebene Stelle hinzuweisen.

Aktuell ist das Gleichstellungsteam in den Berufungsverfahren der Tenure Track Professur „W2-TT-Gewebebiologie“ (Freigabeantrag) und der a.p. „W3-Systembiologie der Stressantwort“ (laufendes Verfahren) involviert.

Im Sommer 2021 wurde die Stelle der Leitung des Botanischen Gartens vakant. Für die Neubesetzung dieser Stelle wurde eine kleine Kommission gegründet in der eine Vertreterin des Gleichstellungsteams vertreten war. In der engeren Auswahl waren drei Frauen und ein Mann. Zu einem zweiten Gespräch wurden ein Mann und eine Frau eingeladen. Die letztendliche Entscheidung für eine männliche Besetzung wurde auch von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten mitgetragen, da eindeutig fachliche Qualifikationen den Ausschlag für diese Entscheidung gaben.

3.3 Geplante Maßnahmen

Das Gleichstellungsteam und die Gleichstellungskommission unterstützen aktiv den von Studentinnen geäußerten Vorschlag, im Rahmen von Sicherheitsbelehrungen für Labormodule oder sonstige Einweisungen an Arbeitsplätze oder Einführungen in Arbeitsgruppen einen „**Verhaltenskodex**“ zu vermitteln. Es ist auch weiterhin gewünscht auf einen respektvollen, nicht-diskriminierenden Umgang und eine respektvolle, nichtdiskriminierende (gendergerechte) Sprache, unabhängig von Status, Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft usw. innerhalb und zwischen allen Statusgruppen zu achten. Es findet hierzu ein Austausch mit der studentischen Beraterin des Gleichstellungsteams des Fachbereichs Chemie statt. Darüber hinaus soll ein Hinweis auf Melde- bzw. Kontaktstellen (z. B. das Gleichstellungsteam des Fachbereichs, die achTUNG-Kampagne der TU Darmstadt und die Antidiskriminierungsstelle der TU Darmstadt) erfolgen, um

Betroffenen Hilfe bieten und die Situation gegebenenfalls verbessern zu können.

Das bereits in der Vergangenheit angebotene **Sicherheitstraining (CONVA)** soll erneut allen Frauen des Fachbereichs angeboten werden. Ein solches Training hatte bereits vor einigen Jahren fachbereichsintern stattgefunden und wurde ausgesprochen positiv evaluiert. Die Einladung zu diesem Training soll durch das Centre for Synthetic Biology und das Gleichstellungsteam, die Finanzierung aus den Frauenfördergeldern erfolgen.

Kamingespräche mit ehemaligen TU-Studentinnen, die aus dem Arbeitsleben in der Industrie berichten, als Rollenvorbilder dienen und Möglichkeit zur Vernetzung bieten sollen in Zusammenarbeit mit der Graduiertenschule Life Science Engineering etabliert werden.

Im Rahmen der Erarbeitung einer Diversitätsstrategie am Fachbereich Biologie soll unter Mitarbeit des Gleichstellungsteams ein **Raum für Menschen mit besonderen Bedürfnissen** eingerichtet werden. Besonders von Studierenden wurde der Bedarf für einen solchen Rückzugsort am Campus geäußert. Die aktuelle Planung berücksichtigt vor allem die Bedürfnisse neurodiverser Personen. Anregungen und Äußerungen von spezifischen Bedarfen anderer Gruppen sind jedoch sehr willkommen und werden gerne in die Ausarbeitung eines Konzeptes integriert.