



TUM Diversity & Gender Equality Plan

Erstellt im Auftrag des Präsidenten der Technischen Universität München,
Prof. Dr. Thomas F. Hofmann, unter Federführung der Geschäftsführenden
Vizepräsidentin für Talentmanagement und Diversity, Prof. Dr. Claudia Peus.

Technische Universität München
Arcisstraße 21
80333 München

Inhaltsverzeichnis

1. Executive Summary	3
2. Hintergrund und Ausgangslage.....	5
3. Vorgaben Europäische Kommission & Maßnahmen der TUM	6
3.1. Ressourcen	6
3.2. Datenerhebung und Monitoring	7
3.3. Schulungen	7
3.4. Work-Life-Balance und Organisationskultur	10
3.5. Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung	11
3.6. Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg	12
3.7. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte	13
3.8. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	15
4. Selbstverpflichtung	16

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vorgaben der Europäischen Kommission und entsprechende Maßnahmen der TUM.....	3
Tabelle 2: Diversitätsbezogene Schulungen im Wintersemester 2021/2022.....	9

1. Executive Summary

Die Europäische Kommission verstärkt die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. In diesem Zusammenhang werden Institutionen, die am EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizon Europe und ab 2022 als Host eines ERC-Grant Holders fungieren wollen, vor Vertragsabschluss aufgefordert, einen „Gender Equality Plan“ (GEP) vorzuweisen¹. Der GEP muss von der Hochschulleitung unterzeichnet und auf der Webseite veröffentlicht werden. Da an der TUM alle Diversitätsdimensionen vermehrt angesprochen werden sollen, lautet die Bezeichnung hier „Diversity & Gender Equality Plan“ (DGEP).

Der DGEP der Technischen Universität München (TUM) wird federführend durch die Geschäftsführende Vizepräsidentin für Talentmanagement und Diversity, in Abstimmung mit der TUM Frauenbeauftragten (Gender Equality Officer) und der Gleichstellungsbeauftragten der TUM erstellt und vom Hochschulpräsidium der TUM verabschiedet. Die Veröffentlichung erfolgt auf der Webseite der Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities.

Im Folgenden ist aufgeführt, welche Vorgaben es von Seiten der Europäischen Kommission zur Erstellung eines Gender Equality Plans gibt und mit welchen Maßnahmen die TUM diese Elemente adressiert bzw. adressieren möchte.

Tabelle 1: Vorgaben der Europäischen Kommission und entsprechende Maßnahmen der TUM

Vorgaben der Europäischen Kommission	Maßnahmen der TUM
Ressourcen Informationen darüber, welche Personalressourcen und Expertise für den Bereich Gender and Equality eingesetzt werden	⇒ Transparente Aufschlüsselung der Personalressourcen im Rahmen der Neuaufstellung der Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities ⇒ Aufschlüsselung der Mittel, die in den Fakultäten / Schools eingesetzt werden ⇒ Neuauflage des Gender & Diversity Incentive Funds ⇒ Gleichstellungsabhängige Mittelzuweisungen an die Fakultäten / Schools
Datenerhebung und Monitoring Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu Personal und Studierenden und jährliche Berichterstattung dazu	⇒ Einführung eines TUM-weiten Diversity-Controllings
Schulungen Bewusstseinsbildung / Schulungen zu Geschlechtergleichstellung und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen für Personal und Entscheidungsträger*innen	⇒ Online-Schulungen zu Diversity ⇒ Schulungsmaßnahmen zur diversitätsgerechten Personalauswahl ⇒ Erweiterung des Angebots an Schulungsmaßnahmen zur diversitätssensiblen Führung
Work-Life-Balance und Organisationskultur	⇒ Weiterführung und Ausbau der Angebote des TUM Familienservice ⇒ Möglichkeit der Tenure-clock Extension für Familienzeit ⇒ Förderung der Führung in Teilzeit

¹https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/information-for-applicants_he-erc-stg-cog_en.pdf (Zugriff 27.12.2021)

Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung	⇒ Verankerung von Gender & Diversity in der Governance ⇒ Ausgleichsprogramm zur Entlastung von Frauen für die Gremienarbeit
Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg	⇒ Vermeidung von Gender Biases in TUM-Stellenausschreibungen durch Einsatz des „Gender Decoder“ ⇒ Diversitätsorientiertes Talent Scouting ⇒ Leitfaden zur gendergerechten Personalauswahl und -beförderung
Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte	<i>Forschung</i> ⇒ Neueinrichtung von Professuren in den Bereichen Gender & Diversity in Science & Technology sowie Social Psychology of Promoting Equality & Inclusion ⇒ Weiterführung Anna Boyksen Fellowships im TUM Institute for Advanced Study ⇒ Weiterführung Liesel-Beckmann-Symposium & Netzwerk Diversitätsforschung <i>Lehre</i> ⇒ Initiative zur Förderung weiblicher Lehrbeauftragter ⇒ Weiterführung Diversity-Kompetenztrainings für Studierende und Lehrende ⇒ Weiterführung MINT Erlebnisse für junge Frauen ⇒ Leitfaden zu genderbewusster Sprache
Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	⇒ Kooperation mit dem Frauennotruf München ⇒ Einführung des TUM Respect Guides ⇒ TUM Compliance Office

2. Hintergrund und Ausgangslage

„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität“, so beschreibt die Deutsche Forschungsgemeinschaft, warum Diversität für Forschungsorganisationen wie Hochschulen von großer Bedeutung ist. Die TUM betont die Bedeutung der Diversität, indem sie sie in das Zentrum ihrer Mission rückt: „Wir inspirieren, fördern und entwickeln Talente in all ihrer Vielfalt (...)“. Entsprechend verpflichtet sich die TUM einem ganzheitlichen Diversitätsmanagement, das die gängigen Diversitäts-Dimensionen² adressiert. Dieses umfasst vier Bereiche³: Erstens die Verankerung von Diversität in den zentralen Strukturen und Prozessen der TUM, zweitens die Implementierung und kontinuierliche Weiterentwicklung eines diversitätsgerechten Talentmanagements, drittens die Integration von Diversität in Forschung und Innovation und viertens die Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in Lehre und Weiterbildung.

Durch die Implementierung von diversitätsförderlichen Maßnahmen in allen vier Bereichen ist es gelungen, die Diversität der TUM-Mitglieder in den letzten Jahren deutlich zu steigern. Insbesondere konnte erreicht werden, den Frauenanteil an den TUM Professuren in den vergangenen 15 Jahren von 7,7% (2005) auf 21,6% (2020) zu erhöhen. Damit ist die TUM unter den technischen Universitäten in Deutschland Spitzenreiterin und auch international wettbewerbsfähig (zum Vergleich: an der ETH Zürich liegt der Professorinnenanteil bei 20 %⁴, am MIT bei 21 %⁵). Die TUM nimmt diese erfolgreiche Entwicklung zum Ansporn, den Frauenanteil sowohl in der Professor*innenschaft als auch gerade in den Leitungspositionen der Universität weiter zu fördern. Role Models bestimmen maßgeblich, wie Vertreter*innen eines Berufszweigs wahrgenommen werden und welche Personen sich angesprochen fühlen, einen entsprechenden Karriereweg einzuschlagen. Dies gilt auch für das Expert*innen-tum in wissenschaftlichen Disziplinen, weswegen die TUM in den Leitungspositionen einen Frauenanteil von 40% anstrebt.

Darüber hinaus soll eine angemessene Repräsentation der Geschlechter bei Podiumsdiskussionen und Panels von Veranstaltungen, die auf den Campi der TUM stattfinden, gelten. Damit kann die oft vorherrschende geschlechtsbezogene Wahrnehmung einer beruflichen Position oder einer wissenschaftlichen Karriere so beeinflusst werden, dass sich sowohl Frauen als auch Männer repräsentiert fühlen und Studierende jeglichen Geschlechts ermutigt werden, einen ähnlichen Weg einzuschlagen. So behält sich das Hochschulpräsidium vor, bei TUM-Veranstaltungen, bei denen die Geschlechter nicht angemessen repräsentiert sind, eine Beteiligung (z. B. Redebeitrag, Grußworte, Teilnahme an einer Paneldiskussion etc.) auszuschließen.

Um das Ziel einer inklusiven Kultur insgesamt weiter zu fördern, werden die erfolgreichen Maßnahmen verstetigt bzw. ausgebaut und weitere Anstrengungen im Rahmen eines systematischen Diversitätsmanagements an der TUM unternommen. Hierfür wurde auch die Governance der TUM im Hinblick auf Diversity weiterentwickelt. Die Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities wurde restrukturiert. Die Stabsstelle untersteht der Geschäftsführenden Vizepräsidentin für Talentmanagement und Diversity, das Gender Equality Office ist organisatorisch von der Stabsstelle getrennt. Zudem fokussiert die TUM Gleichstellungsbeauftragte, gemäß dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz für alle Institutionen des öffentlichen Dienstes gefordert, insbesondere das wissenschaftsfördernde Personal und ist dem Kanzler der TUM sowie der Personalabteilung weisungsungebunden zugeordnet.

Im Folgenden werden die Maßnahmen der TUM in den acht vom ERC geforderten Bereichen dargestellt. Sie umfassen sowohl bereits etablierte Maßnahmen wie auch neue sowie für die Zukunft geplante Initiativen.

² Geschlecht, Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität, vgl. Grözinger & Langholz-Kaiser (2018). Bewusste Anerkennung von Unterschieden, *Forschung & Lehre* Nr. 3/18, 198-200.

³ Peus, C. (2018). Fortschritt durch Vielfalt: Ansatzpunkte für das Diversitätsmanagement an Hochschulen. *Forschung & Lehre*, 3/18, 206-208.

⁴ vgl. <https://ethz.ch/staffnet/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/diversity/strategie-und-zahlen/equality-monitoring.html> (Zugriff 31.5.2023)

⁵ vgl. <https://ir.mit.edu/diversity-dashboard> (Zugriff 27.12.2021)

3. Vorgaben Europäische Kommission & Maßnahmen der TUM

3.1. Ressourcen

Transparente Aufschlüsselung der Personalressourcen im Rahmen der Neuaufstellung der Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities:

■ ■ ■ *Status: laufend*

Die bereits etablierte Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities stellt durch eine inhaltliche sowie organisatorische Neuausrichtung die Konzeption, Evaluation und konsequente Weiterentwicklung der genannten Maßnahmen sicher. Die Stabsstelle wurde restrukturiert und aus ihr ein eigenständiges Gender Equality Office herausgelöst, um die Kontrollfunktion der Hochschulfrauenbeauftragten nach dem Bayerischen Hochschulgesetz (vgl. BayHschG Artikel 4) sicherzustellen und vom operativen Geschäft zu trennen. Zu den Aufgaben der Stabsstelle gehören der Aufbau des Diversity-Controllings sowie die Organisation von Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit zu Diversity. Die Stabsstelle bietet Beratungen von TUM-Angehörigen zu verschiedenen Diversity-Dimensionen an. Darüber hinaus arbeitet der TUM Familienservice im Rahmen der Stabsstelle. Das Gender Equality Office (vormals Büro der Frauenbeauftragten) bietet TUM-Angehörigen Beratungen zu Fragestellungen von Gleichstellung an und ist Anlaufstelle zu Gender-Anliegen. Das Gender Equality Office bietet Kompetenztrainings für Studierende im Bereich Gender & Diversity an, organisiert TUM-interne Veranstaltungen und leistet Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung.

Aufschlüsselung der Mittel, die in den Fakultäten / Schools eingesetzt werden:

■ ■ ■ *Status: initiiert*

Im Rahmen des Diversity Controllings innerhalb der Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities soll eine Übersicht über die Ressourcen erstellt werden, die die Fakultäten und Schools in Diversitätsmaßnahmen investieren.

Neuaufgabe des Gender & Diversity Incentive Funds:

□ □ □ *Status: in Planung*

Der Gender & Diversity Incentive Fund (GDIF) stellte Mittel der Exzellenzinitiative für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen der Fakultäten zur Verfügung und wurde von 2014 bis 2019 vergeben⁶. So wurden beispielsweise Maßnahmen zur Inklusion von Mitarbeitenden und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt, aber auch eine Videoportraitreihe über junge Frauen aus der Elektro- und Informationstechnik sowie diverse Studien, z. B. über Geschlechtergerechtigkeit in der Architektur oder Einflussfaktoren auf die Entscheidung von Frauen für ein MINT-Studium. Aktuell ist dieser Fund im Rahmen des laufenden Transformationsprozesses von Fakultäten hin zu Schools ausgesetzt, eine Neuaufgabe wird jedoch empfohlen, um Maßnahmen in der neuen School-Struktur zu fördern. Damit werden zudem die Schoolbildung sowie die Förderung einer gemeinsamen Identität und Strategie vorangetrieben. In der Vergangenheit wurden über den Zeitraum von ca. fünf Jahren Fördermittel von mehr als 600.000 EUR vergeben. Zukünftig sollen zentrale Fördermittel in Höhe von max. 250.000 EUR pro Jahr zur Verfügung gestellt werden. Dabei erfolgt die Förderung von Maßnahmen grundsätzlich nach dem Prinzip „matching funds“, d. h. die Maßnahmen werden hälftig aus zentralen Mitteln und hälftig aus Mitteln der Schools / Fakultäten finanziert. Die Entscheidung über die Mittelvergabe erfolgt (nach Antragstellung durch die Fakultät / School) durch das Talentmanagement & Diversity Board: Vizepräsident/in für Talentmanagement & Diversity, Vice Deans Talentmanagement & Diversity der Schools, Hochschulfrauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte. In der Übergangszeit der School-Transformation entsenden die Dekan*innen eine Vertretung in das Board, sofern es noch keine*n Vice Dean Talentmanagement & Diversity gibt.

⁶ vgl. <https://www.chancengleichheit.tum.de/en/diversity/staff-unit-diversity-equal-opportunities/gender-diversity-incentive-fund/> (Zugriff 31.5.2023)

Gleichstellungsabhängige Mittelzuweisungen an die Fakultäten / Schools:

Status: in Planung

In der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelverteilung an die Fakultäten / Schools werden die jährlichen Haushaltsmittel auf Basis von Erfolgen in Lehre und Forschung sowie des Erfolgs in der Gleichstellung alloziert. Die Ausschüttung der auf den Gleichstellungserfolg zurückgehenden Mittel an die Fakultäten / Schools wird daran gebunden, dass diese im Bereich der Gleichstellung Zielvereinbarungen mit dem Präsidium abgeschlossen haben. Die Zielvereinbarungen haben jeweils eine Laufzeit von drei Jahren und beinhalten eine Zieloperationalisierung, eine jährliche (kurze und bürokratiearme) Berichterstattung und bei Nichterfüllung der Ziele eine Sanktionierung am Ende der Laufzeit.

3.2. Datenerhebung und Monitoring

Einführung eines TUM-weiten Diversity-Controllings:

Status: initiiert

Um verlässliche Daten zu den verschiedenen Diversitätsdimensionen an der TUM für die Erstellung von Berichten (z. B. im Rahmen von Antragstellungen) und das Monitoring der Entwicklung von Maßnahmen zum Ziele der Steuerung und Evaluation jederzeit zur Verfügung zu haben, ist es notwendig, ein TUM-weites Diversity-Controlling einzuführen. Hierfür werden die verfügbaren Daten zur Diversity der TUM-Mitglieder auf den verschiedenen Ebenen gesammelt, statistisch ausgewertet und aufgearbeitet. Die Datensammlung und Auswertung bezieht sich auf die Verteilung der TUM-Mitglieder in einzelnen Diversitätsdimensionen (sofern diese aus Datenschutzgründen erhoben werden können), aber auch auf den Einsatz der Ressourcen (Personal und Finanzen) in den einzelnen (zentralen und dezentralen) Maßnahmen zur Steigerung der Diversität. Der dadurch entstehende Überblick ermöglicht ein systematisches Benchmarking mit anderen nationalen und internationalen Universitäten (wie z. B. dem MIT⁷, der Universität Wien⁸ oder der RWTH Aachen⁹) und lässt Schlussfolgerungen über die Effektivität und Effizienz der diversitätsbezogenen Maßnahmen zu. Entsprechend kann das Diversity-Controlling als strategische Entscheidungsgrundlage für die Weiterentwicklung der Maßnahmen und des gesamten Diversity Managements an der TUM genutzt werden. Die Verantwortung des Berichtswesens und die Pflege des Controlling-Systems obliegen der Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities – in enger Zusammenarbeit mit dem Team des Vizepräsidenten für Controlling und Planung und dem Datenschutzbeauftragten der TUM. Die Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities erstellt jährlich einen entsprechenden Diversity-Bericht.

3.3. Schulungen

Online-Schulungen zu Diversity:

Status: laufend

Die Diversity@TUM Workshops, angeboten von TUMhorizons, geben einen fundierten Überblick über den aktuellen Forschungsstand rund um das Themenfeld Vielfalt und Chancengleichheit mit speziellem Fokus auf Forschung, Lehre, Transfer und Administration an der Universität. Das virtuelle Schulungsangebot zielt darauf ab, den Teilnehmer*innen ein umfassendes Verständnis für das Thema Diversität im Hochschulkontext zu vermitteln, sie für Chancen durch die Förderung von Diversität in Forschung, Lehre und Transfer zu sensibilisieren und ihnen Strategien im Umgang mit Herausforderungen im Themenfeld Vielfalt an die Hand zu geben.

Zum Einstieg in diese Themen werden Diversity Basics vermittelt, gefolgt von kurzen Impuls-Workshops zu ausgewählten Aspekten mit unmittelbarer Relevanz für den Arbeitsalltag. Alle

⁷ vgl. <https://ir.mit.edu/diversity-dashboard> (Zugriff 27.12.2021)

⁸ vgl. <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/gender-monitoring/> (Zugriff 27.12.2021)

⁹ vgl. <https://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Profil/Gender-Diversity/~mcri/Gender-Monitoring/> (Zugriff 27.12.2021)

Referent*innen sind ausgewiesene Expert*innen auf ihrem Gebiet und bieten neben der fachlichen Expertise Raum für den intensiven Austausch unter den Teilnehmer*innen¹⁰.

Neben den „Diversity Basics“ gibt es Workshops zu „Unmasking the Myth of Cognitive Gender Differentiation“, „Dealing with resistance, ignorance, challenging situations and authentic appreciation“, „A creative approach to diversity in teaching and learning“, „Gender and diversity training for reviewers“ oder „How to manage implicit biases in the university context“. Es wird in Erwägung gezogen, die „Diversity Basics“ Workshops verpflichtend anzubieten.

Schulungsmaßnahmen zur diversitätsgerechten Personalauswahl:

■■■ Status: *initiiert*

Zahlreiche Studien¹¹ weisen darauf hin, dass unbewusste Urteilsverzerrungen aufgrund von Stereotypen gegenüber bestimmten Personengruppen („Unconscious Bias“) Personalauswahlprozesse beeinflussen und so zu einer (Fortschreibung der) Unterrepräsentation dieser Personengruppen führen. Frauen und Männer begegnen im Arbeitskontext unterschiedlichen Erwartungshaltungen und Fragestellungen, die von Frauen ein höheres Maß an Legitimation erfordern, zum Beispiel in Bezug auf Partner- und Mutterschaft sowie Lebens- und Berufserfahrung¹². Davon ist die akademische Organisationskultur nicht ausgeschlossen. Entsprechend haben einige Organisationen wie z. B. die amerikanische National Science Foundation¹³ oder die Siemens AG¹⁴ Unconscious Bias Trainings entwickelt und implementiert. Es ist daher sinnvoll, die an der TUM entwickelten Empfehlungen zur systematischen Personalauswahl¹⁵ in der TUM weiter zu verbreiten und Wissenschaftler*innen und Wissenschaftsmanager*innen entsprechende Schulungsmaßnahmen anzubieten. Darüber hinaus sollen die vom Lehrstuhl für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement entwickelten Trainingsleitfäden zu a) Gendersensibilisierung und b) zur Führungskräfteentwicklung in den MINT-Wissenschaften in der TUM stärker verbreitet und genutzt werden¹⁶. Diese sind gerade auch für die Vorsitzenden bzw. Mitglieder von Berufungs- und Beförderungskommissionen sinnvoll.

Erweiterung des Angebots an Schulungsmaßnahmen zur diversitätssensiblen Führung:

■■■ Status: *implementiert*

Wissenschaftliche Exzellenz wird zumeist nicht durch Einzelkämpfer*innentum, sondern durch effektive Zusammenarbeit in diversen Teams erzielt¹⁷. Aus diesem Grund gibt es an der TUM bereits seit 2012 ein Weiterbildungsangebot¹⁸, das Führungskräfte aus Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement bei der Bewältigung ihrer Führungsrolle unterstützt und zu einem diversitätsförderlichen Organisationsklima beiträgt. Das angebotene Weiterbildungsprogramm orientiert sich an Forschungsergebnissen zu effektiver Führung und Führungskräfteentwicklung. Die Relevanz dieses Themas zeigt sich an den über 300 Teilnahmen von Professor*innen seit 2012 und der aktuell hohen Nachfrage für das (online) Seminar „Leading in Science“. Da die Diversität gerade für Teams besonderes Potenzial bietet, aber die Führungskräfte auch vor besondere Herausforderungen stellt, soll das Angebot zukünftig

¹⁰ vgl. <https://wiki.tum.de/display/horizons/Diversity@TUM> (Zugriff 27.12.2021)

¹¹ vgl. Heilman, M E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, Volume 32, 113-135.

¹² vgl. Kühne, F. (2021). *Was Männer nie gefragt werden. Ich frage trotzdem mal*. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.

¹³ vgl. https://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383 (Zugriff 27.12.2021)

¹⁴ vgl. <https://www.siemens.com/global/de/home/unternehmen/nachhaltigkeit/diversity.html> (Zugriff 27.12.2021)

¹⁵ vgl. https://www.professors.wi.tum.de/fileadmin/w00bca/strategy/abf_wi/Dokumente/Leitfaeden_gesamt.pdf; Peus, C., Braun, S., Hentschel, T., & Frey, D. (Eds.) (2015). *Personalauswahl in der Wissenschaft - Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Heidelberg: Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-48112-7> (Zugriff 27.12.2021).

¹⁶ vgl. <https://www.msl.mgt.tum.de/rm/research/projekt-fuehrmint/praxistransfer/handlungsempfehlungen/> (Zugriff 31.5.2023)

¹⁷ vgl. National Research Council. 2015. *Enhancing the Effectiveness of Team Science*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://www.nap.edu/catalog/19007/enhancing-the-effectiveness-of-team-science> (Zugriff 27.12.2021)

¹⁸ vgl. <https://www.tum.de/en/lifelong-learning/all-employees> (Zugriff 31.5.2023)

speziell um Fragen der Diversität in Teams ergänzt werden. In diesem Kursprogramm lernen Leitungspersonen aus Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement zentrale Aspekte der Gestaltung effektiver Teamarbeit und Führung von heterogenen Teams kennen. Es werden darüber hinaus Fragen der Personalauswahl und Teamzusammensetzung diskutiert sowie Erfolgsfaktoren für die gezielte Förderung positiver Effekte von Heterogenität in Teams thematisiert¹⁹.

Ab Herbst 2021 werden im Programm des TUM Institute for LifeLong Learning eine Reihe von neuen Workshops angeboten, z. B. „Leading Diverse Teams: How to Create an Inclusive Workplace“ oder „LeadershipX Diversity & Inclusion“. Darüber hinaus wird ein sogenannter „Faculty Circle“ speziell für Professorinnen an der TUM eingerichtet, um Fragen, Probleme und Themen im Zusammenhang mit der eigenen Rolle als weibliche Führungskraft zu erörtern²⁰. Die organisatorische Einbettung erfolgt im Bereich Faculty@TUM. Zusätzlich wird ein Intensivtraining für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte angeboten²¹. Geplant ist außerdem für Sommer 2022 ein Workshop zum Thema „Gendersensible Berufungsverfahren“. Ergänzend wird eine Toolbox für Führungskräfte mit Handlungsempfehlungen für gendersensible, ethikorientierte und wertebasierte Führung in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement erarbeitet.

Tabelle 2: Diversitätsbezogene Schulungen im Wintersemester 2021/2022

TITEL	FOKUS	ZIELGRUPPE	ORGA.
Diversity Basics	How multifaceted teams best thrive at university	(Neuberufene) Professor*innen, Abteilungs- und Referatsleiter*innen der Verwaltung	IL ³ /TUM horizons
Typical Female? Typical Male?	Unmasking the myth of cognitive gender differentiation	(Neuberufene) Professor*innen, Abteilungs- und Referatsleiter*innen der Verwaltung	IL ³ /TUM horizons
Lost in Translation...?	Dealing with resistance, ignorance, challenging situations and authentic appreciation	(Neuberufene) Professor*innen, Abteilungs- und Referatsleiter*innen der Verwaltung	IL ³ /TUM horizons
How to choose Diversity?	Finding the best talents with a special focus on diversity issues	(Neuberufene) Professor*innen, Abteilungs- und Referatsleiter*innen der Verwaltung	IL ³ /TUM horizons
The ‚normal‘ Student?!	A creative approach to diversity in teaching and learning	(Neuberufene) Professor*innen, Abteilungs- und Referatsleiter*innen der Verwaltung	IL ³ /TUM horizons
Gender and Diversity Training for Reviewers	A close look at faculty recruiting processes	(Neuberufene) Professor*innen, Abteilungs- und Referatsleiter*innen der Verwaltung	IL ³ /TUM horizons
From Affinity Bias to Zero Sum Bias	How implicit biases are impacting universities	(Neuberufene) Professor*innen, Abteilungs- und Referatsleiter*innen der Verwaltung	IL ³ /TUM horizons
How to manage implicit biases in the university context	Strategies to reduce implicit biases in university and research context	(Neuberufene) Professor*innen, Abteilungs- und Referatsleiter*innen der Verwaltung	IL ³ /TUM horizons

¹⁹ vgl. Hentschel, T., Shemla, M., Wegge, J., & Kearney, E. (2013). Perceived diversity and team functioning: The role of diversity beliefs and affect. *Small Group Research*, 44(1), 33-61.

²⁰ vgl. <https://www.tum.de/en/lifelong-learning/all-employees/facultytum> (Zugriff 27.12.2021)

²¹ vgl. <https://wiki.tum.de/display/horizons/Kurs%3A+EVA-LUTION> (Zugriff 27.12.2021)

Professionelle, diversitätsgerechte Personalauswahl	So finden Sie die besten Talente für Ihr Team	Professor*innen und Wissenschaftsmanager*innen	IL ³ /Faculty@TUM
Leading in Science	Your evidence-based toolbox for effective leadership	Professor*innen	IL ³ /Faculty@TUM
Leading Diverse Teams	How to create an inclusive workplace	Professor*innen	IL ³ /Faculty@TUM
LeadershipX Diversity & Inclusion	How leaders can capitalize upon their teams' diversity & foster an inclusive climate	Professor*innen und Wissenschaftsmanager*innen mit Führungsverantwortung	IL ³ /Faculty@TUM
Faculty Circle	Daily challenges as a female academic leader	Professorinnen	IL ³ /Faculty@TUM
EVA-LUTION	Intensivtraining für weibliche (Nachwuchs-) Führungskräfte	Weibliche (Nachwuchs-) Führungskräfte	IL ³ /TUM horizons

3.4. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Weiterführung und Ausbau der Angebote des TUM Familienservice:

■ ■ ■ *Status: implementiert*

Um den TUM-Wissenschaftler*innen optimale Bedingungen für die Entfaltung ihres Leistungspotentials zu geben, hat die Universität eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie implementiert. Diese umfassen Kinderbetreuungsplätze (hier ergibt sich besonderer Bedarf durch die Knappheit an Betreuungsmöglichkeiten in München), die Vermittlung von Kinderbetreuer*innen (für Ausnahmesituationen, in denen die sonstige Kinderbetreuung nicht greift, z. B. berufliche Auslandsaufenthalte, Krankheit), die Vermittlung von Babysitter*innen, Ferienbetreuung sowie diverse Veranstaltungen zu den Themen Familie, Kinderbetreuung und Pflege. Aufgrund der hohen Nachfrage ist die Weiterführung der bisherigen Angebote sinnvoll. Die TUM wächst derzeit rasant, weshalb die Angebote des TUM Familienservice bei Bedarf ausgebaut werden. Besonders vor dem Hintergrund einer Pandemie können Angebote des TUM Familienservice von hoher Relevanz sein, um gerade Frauen, die tendenziell mehr Care-Arbeit leisten, Freiräume zu schaffen, ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit weiter nachgehen zu können²².

Möglichkeit der Tenure-clock Extension für Familienzeit:

■ ■ ■ *Status: implementiert*

Forscher*innen unserer Universität sollen ihre Karriere gut mit ihrer Familie vereinbaren können. Dafür bietet die TUM vielfältige Unterstützung. Auch der Karriereweg TUM Faculty Tenure Track berücksichtigt die familiäre Situation – mit speziellen Arbeitszeitmodellen und bei der Leistungsbewertung. Während der Tenure-Phase kann zur Betreuung eines minderjährigen Kindes im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Elternzeit oder eine Beurlaubung gewährt werden (parent tenure clock extension). Die Tenure-Phase wird in diesen Fällen auf Antrag um die Dauer der Freistellung verlängert. Die Verlängerungszeit beträgt bei Elternzeit bis maximal vier Jahre und bei sonstigen Freistellungen bis maximal drei Jahre. Die Status Assessments bzw. die Tenure-Evaluierung verschieben sich um den entsprechenden Zeitraum nach hinten. Außerdem werden Elternzeiten in laufenden (auch drittmittelgeförderten) Forschungsprojekten routinemäßig in Einklang mit den Förder- und allgemeinen gesetzlichen Bedingungen ermöglicht.

Förderung der Führung in Teilzeit:

■ ■ □ *Status: laufend*

²² vgl. https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01_2021.pdf (Zugriff 27.12.2021)

Die TUM unterstützt die Möglichkeit, auch in reduzierter Arbeitszeit Leitungspositionen zu übernehmen bzw. weiterzuführen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in besonders anspruchsvollen Positionen in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement zu fördern. Dazu können Leitungsfunktionen ggf. auch im Tandem ausgeführt werden, sofern dienstliche Belange dem nicht im Wege stehen und die Positionsinhaber*innen dieses wünschen.

3.5. Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

Verankerung von Gender & Diversity in der Governance:

■ ■ ■ *Status: laufend*

Die Verankerung von Gender & Diversity ist in der Mission der TUM festgesetzt: „Wir inspirieren, fördern und entwickeln Talente in all ihrer Vielfalt zu verantwortungsvollen, weltoffenen Persönlichkeiten (...)“. Zudem ist Gleichstellung als strategisches Ziel formuliert. So sind Diversitäts-Ziele in den Hochschulentwicklungsplan, die Zielvereinbarungen mit dem Ministerium und in die TUM Agenda 2030 integriert. Des Weiteren sind universitätsweite Richtlinien zur Gleichstellung im TUM Diversity Code of Conduct formuliert. Durch das Amt des/r Geschäftsführenden Vizepräsidenten/in für Talentmanagement & Diversity in der Hochschulleitung ist Gleichstellung auch in der Governance berücksichtigt. Zusätzlich wurde die Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities neben dem Gender Equality Office etabliert. Darüber hinaus ist das Amt der „Vice Deans for Talentmanagement & Diversity“ bereits an vier Schools geschaffen worden und wird auch an den in der Konzeption befindlichen drei weiteren Schools im Rahmen der School-Transformation geschaffen werden. Im Talentmanagement & Diversity Board findet ein regelmäßiger Austausch zwischen der Geschäftsführenden Vizepräsidentin für Talentmanagement & Diversity, der Hochschulfrauenbeauftragten und den Vice Deans for Talentmanagement & Diversity statt, um eine enge Verzahnung der School-spezifischen Maßnahmen und der TUM-weiten Diversity-Strategie zu gewährleisten. Berichte des Talentmanagement & Diversity Boards werden künftig in den Sitzungen des erweiterten Hochschulpräsidiums (EHP) als fester Bestandteil in die Agenda aufgenommen.

Ausgleichsprogramm zur Entlastung von Frauen für die Gremienarbeit:

□ □ □ *Status: in Planung*

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“²³ eine Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit gefordert. Da Frauen im Vergleich zu Männern häufig überproportional durch Gremienarbeit belastet sind, wird die TUM der Forderung der DFG nachkommen. Dazu ist es sinnvoll, die hohen Zusatzbelastungen durch Gremienarbeit (z. B. Übernahme von Ämtern wie (Studien-)Dekanin, Mitwirkung in besonders zahlreichen Berufungskommissionen etc.), durch zusätzliche Personalmittel zu kompensieren, damit das TUM-Ziel von 40 % weiblicher Teilhabe in allen Gremien auf allen Stufen erreicht werden kann. Zusätzlich können Verbände, deren leitende Person in ihrer Disziplin auf Leitungsebene dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht angehört, im Rahmen eines Einrichtungs- oder Fortsetzungsantrags eine Pauschale in Höhe von 80.000 EUR pro Förderjahr bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beantragen²⁴. An der TUM wird ein zentraler Entlastungsfonds für Frauen, die sich in Gremien besonders engagieren, eingerichtet. Der zentrale Entlastungsfond wird von dem/r Geschäftsführenden Vizepräsidenten/in für Talentmanagement & Diversity verwaltet und jährlich im Diversity Bericht evaluiert. Im Rahmen des zentralen Entlastungsfonds können Lehrdeputatsreduktionen sowie Sach- und Personalmittel zur Kompensation der Belastung in der Gremienarbeit beantragt werden, um den individuellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen.

²³ vgl.

https://www.dfg.de/en/research_funding/principles_dfg_funding/equal_opportunities/general_information/research_oriented/ (Zugriff 27.12.2021)

²⁴ vgl. https://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2020/info_wissenschaft_20_82/index.html (Zugriff 27.12.2021)

3.6. Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg

Vermeidung von Gender Biases in TUM-Stellenausschreibungen durch Einsatz des „Gender Decoder“:

■ ■ ■ Status: initiiert

Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass bereits auf frühen Stufen des Personalauswahlprozesses häufig eine, meist nicht intendierte, Einschränkung des Bewerber*innenpools stattfindet. Beispielsweise haben Frauen eine deutlich geringere Bewerbungsabsicht, wenn Ausschreibungen die gesuchten Personen vorwiegend mit männlich konnotierten Attributen beschreiben oder die bildliche Gestaltung männlich dominiert ist²⁵. Im Rahmen der TUM-Arbeitsgruppe zur Digitalisierung von Bewerbungsprozessen werden die Ergebnisse aus zwei BMBF-geförderten Forschungsprojekten zur Auswahl von Wissenschaftlerinnen am Lehrstuhl für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement von Prof. Claudia Peus aufgegriffen, indem z. B. Textbausteine für Stellenausschreibungen erarbeitet und Bewerbungsprozesse stärker standardisiert werden. Allen TUM-Angehörigen steht ein sogenannter „Gender Decoder“²⁶ zur Verfügung. Dieses Online-Tool überprüft automatisiert, ob Stellenanzeigen (oder ähnliche Texte) gender-fair formuliert sind²⁷. Eine gender-faire Formulierung bedeutet, dass die Stellenanzeigen ein ausgewogenes Verhältnis an stereotyp männlichen (agentischen) und stereotyp weiblichen (kommunalen) Worten enthalten, sodass sich Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen fühlen.

Diversitätsorientiertes Talent Scouting:

□ □ □ Status: in Planung

Die TUM wird ein systematisches diversitätsorientiertes Scouting einführen, insbesondere mit Blick auf die frühzeitige Identifikation von herausragenden jungen Wissenschaftlerinnen gerade in den MINT-Fächern. Zu diesem Zweck sollen dezentrale Datenbanken (in den Schools) mit den Namen, Fachbereichen und Auszeichnungen besonders interessanter Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland aufgebaut werden. Die Datenbank speist sich aus verschiedenen anderen Datenbanken (z. B. AcademiaNet, FemConsult, WILS Database of women in life science), den Mitgliederverzeichnissen von (jungen) Akademien der Wissenschaft (z. B. Young Academy of Europe, Die Junge Akademie) und aus den Listen der Preisträgerinnen relevanter wissenschaftlicher Auszeichnungen (z. B. ERC Starting Grant). Zusätzlich findet eine gezielte Recherche in einschlägigen Portalen statt (z. B. ResearchGate, Google Scholar). Schließlich kann es sinnvoll sein, einige Länder gezielt in den Fokus zu nehmen (z. B. UK aufgrund des Brexits) und die Webseiten der führenden Universitäten aktiv nach interessanten Wissenschaftlerinnen zu durchsuchen. Die Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities erstellt ein Template der Datenbank und gibt dieses weiter an die Schools. Von einer zentralen Datenbank wird aus Gründen der Fachspezifika abgesehen.

TUM Wissenschaftler*innen in den verschiedenen Schools können zudem z. B. auf fachspezifischen Konferenzen sowie im Kontext von Förderprogrammen für Post-Docs bzw. Nachwuchsgruppenleiter*innen (z. B. Helmholtz Young Investigator Group, Emmy Noether Programm, Marie Skłodowska Curie Postdoctoral Fellowship, etc.) besonders vielversprechende Kandidatinnen identifizieren. Schließlich können die in den Fakultäten bzw. Schools ohnehin schon stattfindenden Forschungskolloquien und Fachkonferenzen noch systematischer genutzt werden, um besonders interessante (internationale) Wissenschaftlerinnen zu identifizieren. Der dadurch entstehende Pool an herausragenden (internationalen) Wissenschaftlerinnen kann dann gezielt für die Rekrutierung künftiger TUM-Professorinnen genutzt werden. Die zahlreichen neuen Professuren aus der High Tech

²⁵ vgl. Hentschel, T., Braun, S., Peus, C., Frey, D. (2020). Sounds like a fit! Wording in recruitment advertisements and recruiter gender affect women's pursuit of career development programs via anticipated belongingness. *Human Resource Management*, 2020; 1-22.; Hentschel, T., Horvath, L. K., Peus, C. & Sczesny, S. (2018). Kick-starting female careers: Attracting women to entrepreneurship programs. *Journal of Personnel Psychology*, 17(4), 193-203.

²⁶ vgl. <https://genderdecoder.wi.tum.de/> (Zugriff 27.12.2021)

²⁷ vgl. Dutz, R., Rehbock, S., & Peus, C. (2020). FührMINT Gender Decoder: Subtile Geschlechtskodierung in Stellenanzeigen erkennen und auflösen. *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*, 5/2020, 87-95.

Agenda Bayern ermöglichen es erstmals, die genaue Denomination von Professuren festzulegen, nachdem hochqualifizierte Kandidat*innen identifiziert wurden.

In diesem Zusammenhang sollen Wissenschaftler*innen mit Behinderung ebenfalls besonders in den Blick genommen werden. Es ist zu erwähnen, dass es an der TUM bereits spezielle Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung gibt²⁸, deren Fortführung befürwortet wird. Besondere Regelungen für schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen im Rahmen der Teilnahme an Prüfungen wird auch vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat gefördert²⁹.

Darüber hinaus vergibt die TUM seit 2012 die „TUM Liesel Beckmann Distinguished Professorships“ an international renommierte Wissenschaftlerinnen, um Studentinnen und weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften zu ermutigen, eine Karriere an der Universität einzuschlagen. Die Professur ist nach der ersten TUM Professorin benannt und soll auch in Zukunft an herausragende Wissenschaftlerinnen vergeben werden³⁰.

Leitfaden zur gendergerechten Personalauswahl und -beförderung:

Status: implementiert

Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung sind Grundvoraussetzungen für erfolgreiche Organisationen. Nur mit einer gendergerechten Personalarbeit können Talentmärkte optimal ausgeschöpft sowie Leistung und Innovation maximiert werden. Zudem sind Image und Reputation einer Organisation auf eine positive Genderarbeit angewiesen. Der Leitfaden zur gendergerechten Personalauswahl und -beförderung ist eine Handreichung für Entscheidungsträger*innen in Wirtschaft und Wissenschaft und wurde vom Lehrstuhl für Strategie und Organisation, Prof. Isabell Welp und dem Lehrstuhl für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement, Prof. Claudia Peus, entwickelt. Er gibt einen Überblick über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse auf dem Gebiet der gendergerechten Personalarbeit mit einem Fokus auf Einflussprozesse durch Stereotype.

3.7. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Forschung

Neueinrichtung von Professuren in den Bereichen Gender & Diversity in Science & Technology sowie Social Psychology of Promoting Equality & Inclusion:

Status: initiiert

Vor dem Hintergrund, dass das im Zukunftskonzept der Exzellenzinitiative II (2012-2019) geplante Diversity Research Center nicht implementiert wurde und mit den Professuren für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften (Prof. Susanne Ihlen) und Diversitätssoziologie (Prof. Elisabeth Wacker) die sichtbarsten Diversitätsforschungsstellen an der TUM entfallen sind, ist es wichtig, neue Professuren mit sichtbarem Diversitätsbezug einzurichten. Der Aufbau der TUM School of Social Sciences and Technology bietet hierfür eine einmalige Chance, herausragende Wissenschaftler*innen zu gewinnen, die Diversitätsaspekte an der Schnittstelle zwischen Sozial- und Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften beleuchten. Die Ausschreibungen von Professuren in den Bereichen Gender & Diversity in Science & Technology sowie Social Psychology of Promoting Equality & Inclusion sind in Planung.

Weiterführung Anna Boyksen Fellowships im TUM Institute for Advanced Study:

²⁸ vgl. <https://www.tum.de/studium/hilfe-und-beratung/gesundheitsbarrierefrei-studieren/nachteilsausgleich-bei-pruefungen/> (Zugriff 27.12.2021)

²⁹ [https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL\(artdtl.htm,APGxNODENR:284189,AARTxNR:06002001,AARTxNODENR:349736,USERxBODYURL:artdtl.htm,KATALOG:StMF_AKATxNAME:StMF_ALLE:x\)=X](https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL(artdtl.htm,APGxNODENR:284189,AARTxNR:06002001,AARTxNODENR:349736,USERxBODYURL:artdtl.htm,KATALOG:StMF_AKATxNAME:StMF_ALLE:x)=X) (Zugriff 27.12.2021)

³⁰ vgl. <https://www.ias.tum.de/ias/people/members/tum-liesel-beckmann-distinguished-professors/> (Zugriff 31.5.2023)

■ ■ ■ *Status: implementiert*

Um international sichtbare Diversitätsforschung an der TUM zu fördern, wurde im Rahmen des Zukunftskonzeptes der Exzellenzinitiative II (2012-2019) anstelle des Diversity Research Centers das Anna Boyksen Research Fellowship im TUM Institute for Advanced Study (TUM-IAS) eingeführt. Es fördert diversitätsbezogene Forschungsprojekte, die herausragende internationale Wissenschaftler*innen gemeinsam mit TUM-Kolleg*innen an der TUM durchführen. Bisher wurden insgesamt zwölf (davon aktuell sechs) Wissenschaftler*innen und ihre Projekte gefördert.

Weiterführung Liesel-Beckmann-Symposium & Netzwerk Diversitätsforschung:

■ ■ ■ *Status: implementiert*

Das Liesel-Beckmann-Symposium dient als Plattform für internationale Forschungsprojekte im Bereich Diversitätsforschung. Es wurde 2007 zum ersten Mal an der TUM abgehalten und hat bisher sehr unterschiedliche Themengebiete in den Fokus genommen (z. B. „Gender in der Lehre“, „Early programming and prevention of cardiometabolic disease“). Es erscheint sinnvoll, das Symposium auch in Zukunft als TUM-weites Symposium für diversitätsbezogene Forschung weiterzuführen. Im Rahmen des Symposiums soll ein regelmäßig stattfindendes Netzwerktreffen aller Diversitätsforschenden an der TUM implementiert werden.

Lehre

Initiative zur Förderung weiblicher Lehrbeauftragter:

■ ■ □ *Status: laufend*

Um den Frauenanteil unter den Honorarprofessorinnen gezielt zu steigern, werden die Fakultäten / Schools angehalten, geeignete Kandidatinnen zu nominieren. Wenn eine School / Fakultät nur männliche Kandidaten vorschlägt, ohne auch Frauen auf dem Weg zur Honorarprofessur vorweisen zu können, wird der Vorschlag vom Hochschulpräsidium nicht mehr akzeptiert. Darüber hinaus gibt es an der TUM seit 2021 ein neues Programm zur Unterstützung weiblicher Lehrbeauftragter: Um den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten und damit perspektivisch Honorarprofessorinnen systematisch zu steigern, unterstützt die TUM gerade neu gewonnene weibliche Lehrbeauftragte. Dazu können betreuende Professuren zentrale Mittel für wissenschaftliche Hilfskräfte und ggf. Sachmittel beantragen.

Weiterführung Diversity-Kompetenztrainings für Studierende und Lehrende:

■ ■ ■ *Status: implementiert*

Die TUM unterstützt Lehrende dabei, lernrelevante Vielfalt in ihren Veranstaltungen wahrzunehmen. Lehrenden und Studierenden soll der konkrete Nutzen einer diversitätsgerechten Hochschullehre sichtbar gemacht werden. Den Lehrenden müssen hierfür didaktische und methodische Instrumente bereitgestellt werden, um Vielfalt in der Lehre zu gewährleisten. Aufgabe der Lehrenden ist es außerdem, die Studierenden dabei zu unterstützen, ihre individuellen Lernstile und Lernvoraussetzungen besser zu verstehen und ihnen passende Lernstrategien und Lerntechniken zu vermitteln. Hierfür bietet sich die verstärkte (Weiter-)Entwicklung und Nutzung von digitalen Tools an.

Die Abteilung ProLehre Medien und Didaktik im TUM IL³ fördert aktiv die Umsetzung von diversitätsorientierter Lehre mit spezifischen Kursangeboten (z. B. Vielfalt in der Lehre) und individualisiertem Lehrcoaching³¹. Selbstverständlich ist die Förderung von Diversität in der Lehre nicht auf die Dimension Gender beschränkt. In Abstimmung mit dem/r Vizepräsidenten/in für Studium & Lehre und dem/r Vizepräsidenten/in für Internationale Allianzen & Alumni soll z. B. die systematische Förderung interkultureller Kompetenzen von Studierenden im Zuge der Neuausrichtung der Lehre verankert werden.

Weiterführung MINT Erlebnisse für junge Frauen:

■ ■ ■ *Status: implementiert*

³¹ vgl. <https://www.lehren.tum.de/themen/lehre-gestalten-didaktik/erfolgsfaktoren-guter-lehre/integration-von-diversitaet/> (Zugriff 27.12.2021)

Besonders an einer technischen Universität ist es notwendig, junge Frauen für MINT Fächer zu begeistern. Diesbezüglich werden an der TUM vielfältige Maßnahmen umgesetzt, die Schülerinnen und Studentinnen im Bereich der MINT-Fächer attrahieren bzw. fördern. Dazu gehört „mentorING“, das sich an Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen in drei für den Berufsweg entscheidenden Lebensphasen richtet: Studienanfängerinnen erhalten Orientierungshilfe im Hochschul- und Studienalltag, Studentinnen profitieren von der Unterstützung bei ihrem Einstieg ins Berufsleben und Berufsanfängerinnen bekommen Rückhalt bei der Bewältigung der neuen Arbeitsanforderungen. Seit 2014 ist die TUM Mitglied bei „Femtec“, einem Programm, um MINT-Studentinnen in Wirtschaft und Wissenschaft besser zu vernetzen und bei der persönlichen Karriereentwicklung zu unterstützen³². Das Programm „TUM Entdeckerinnen – MINT Erlebnis an der Uni“ bietet Mädchen ab 10 Jahren die Möglichkeit, in Kleingruppen naturwissenschaftlich-technische Problemstellungen praktisch zu lösen und dabei Wissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern zu erleben. Das „MINT-Erlebnis an der Uni“ entstand 2019 aus der Fusion von „Mädchen machen Technik – das Ferienprogramm der TUM“, gestartet 1998, und „Schülerinnen forschen – die Herbstuniversität der TUM“ der Agentur für Mädchen in Wissenschaft und Technik, 2001 initiiert. Im Rahmen des „EI-Schülerinnenworkshops“ leiten Studentinnen überdies Workshops für Mädchen ab der 9. Jahrgangsstufe und geben Einblicke in die Elektrotechnik allgemein und das Studium an der TUM im Besonderen. Darüber hinaus gibt es im Rahmen von „Schueler.In.TUM“ die Möglichkeit eines Informatik-Frühstudiums für begabte Schüler*innen ab Klasse 10. Außerdem nimmt die TUM jährlich am „Girls'Day“ teil, um Mädchen für Technik zu begeistern.

Leitfäden zu genderbewusster Sprache:

■ *Status: laufend*

An der TUM existieren bereits Leitfäden für eine gendergerechte Sprache³³ bzw. für eine inklusive, vielfaltssensible und wertschätzende Sprache³⁴. Diese sollen nach aktuellen Standards kontinuierlich gepflegt und angepasst werden. Sie dienen zur universitätsinternen Empfehlung und haben keinen verpflichtenden Charakter. Die Einhaltung oder Ablehnung von genderbewusster Sprache in der Lehre hat keinen Einfluss auf Bewertungskriterien oder -entscheidungen.

3.8. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Kooperation mit dem Frauennotruf München:

■ *Status: implementiert*

Die TUM pflegt eine langjährige Kooperation mit dem Frauennotruf München und bietet eine regelmäßige Sprechstunde für TUM Angehörige an. Es fanden bereits Schulungen zur Sensibilisierung zum Thema sexualisierte Gewalt an Hochschulen statt. Die Beratung ist für Menschen jeglichen Geschlechts offen und unterliegt der Schweigepflicht.

Einführung des TUM Respect Guides:

■ *Status: laufend*

Die TUM ist ein inspirierender Ort der Begegnung einer generationenübergreifenden Gemeinschaft an Studierenden, Mitarbeitenden, Alumni und Gästen. Aus der Vielfalt ihrer Mitglieder schöpft die TUM ihre Stärke in Forschung, Lehre und Innovation. Durch Anerkennung anderer Menschen und der Wertschätzung ihrer Leistungen, unabhängig von Herkunft, Ausbildung, Religion, Weltanschauung, Gesundheit, Geschlecht oder sexueller Identität, bekennt sich die TUM zu einer Kultur des Respekts. Abgeleitet aus dem Leitbild der TUM zeigt der TUM Respect Guide nach internationalem Vorbild die Prinzipien für das

³² vgl. www.femtec.org (Zugriff 27.12.2021)

³³ vgl. <https://www.chancengleichheit.tum.de/diversity/links-downloads/gendergerechte-sprache-und-bildliche-darstellung/> (Zugriff 27.12.2021)

³⁴ vgl. <https://www.ed.tum.de/ed/ueber-uns/diversitaet/sprachleitfaden/> (Zugriff 27.12.2021)

Auftreten, Handeln und den Umgang miteinander auf, die von allen Mitgliedern der TUM erwartet werden. Der TUM Respect Guide wurde vom Hochschulpräsidium der TUM beschlossen und ist veröffentlicht³⁵. Ansprechpartner für den TUM Respect Guide ist das TUM Compliance Office.³⁶

TUM Compliance Office:

■■■ *Status: implementiert*

Compliance verantwortet die Integrität und Transparenz der Technischen Universität München. Als strategische Maßnahme der TUM Good Governance ist das weisungsunabhängige TUM Compliance Office (TUM CO)³⁷ im Hochschulpräsidium unter der Leitung der/s Vizepräsidenten/in Compliance eingerichtet. Zentrales Ziel des TUM CO ist das präventive Risikomanagement einer unternehmerischen Universität sowie die Sicherung der wissenschaftlichen Integrität der exzellenten Forschung und Lehre. Das TUM CO verantwortet die TUM Codes of Conduct³⁸, die eine transparente Handlungsgrundlage für Fundraising und Stiftungsmaßnahmen, Forschungs- und Wirtschaftskooperationen und das Einwerben und Verwalten von Drittmitteln bieten, sowie die Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten (TUM-SGwP)³⁹.

4. Selbstverpflichtung

Mit diesem Diversity & Gender Equality Plan verfolgt die TUM weiter ihren Grundsatz, eine weltoffene Universität zu sein, die die besten Talente in all ihrer Vielfalt attrahiert und fördert. Mit diesen Maßnahmen sollen jeder Person die bestmöglichen Bedingungen zur Entfaltung des individuellen Potentials geboten werden. Gleichstellung ist ein elementarer Pfeiler der TUM, die sich dazu verpflichtet, Diversität und Talentmanagement in den Fokus zu rücken. Das Hochschulpräsidium fördert die Gleichberechtigung der Geschlechter und unterstützt den Diversity & Gender Equality Plan vollumfänglich.

München, 30.05.2023



Prof. Dr. Thomas F. Hofmann
Präsident der Technischen Universität München

³⁵ vgl. <https://mediatum.ub.tum.de/doc/1637137/1637137.pdf> (Zugriff 27.12.2021)

³⁶ vgl. <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/compliance> (Zugriff 27.12.2021)

³⁷ vgl. <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/compliance> (Zugriff 27.12.2021)

³⁸ vgl. <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/satzungen-und-leitlinien> (Zugriff 27.12.2021)

³⁹ vgl. <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/satzungen-und-leitlinien> (Zugriff 27.12.2021)