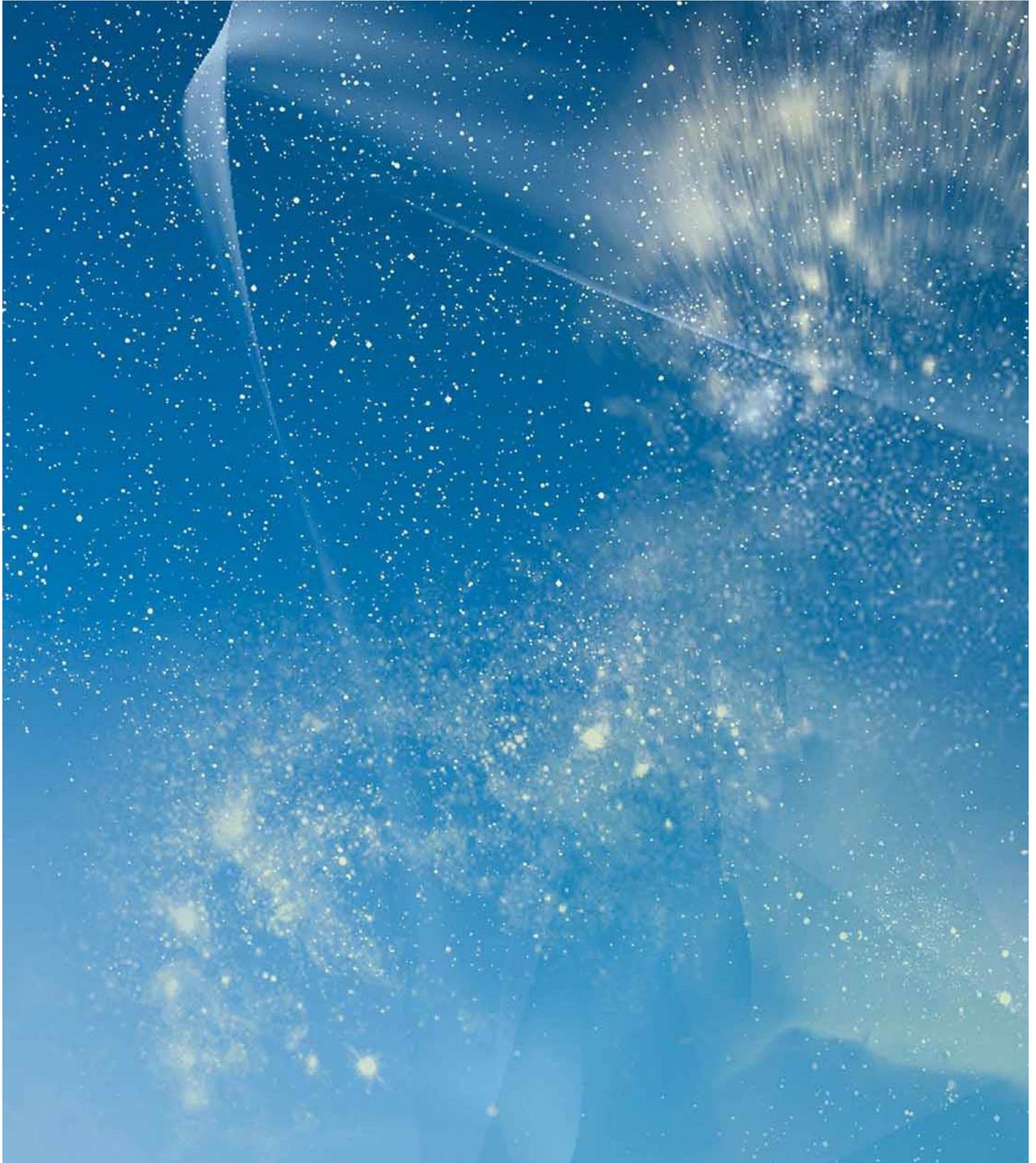


Diversity & Gender Equality Plan



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.

Inhaltsverzeichnis

1.	Strategische Verankerung & Governance	6
1.1	Verankerung von Gender & Diversity in der Governance	6
1.2	Strategische Ausrichtung der Stabsstelle Diversity & Inclusion	6
1.3	Gender Equality Office	7
1.4	TUM Gleichstellungsbeauftragte	7
2.	Organisationskultur	9
2.1	Förderung der Awareness für Diversität, Inklusion und Vereinbarkeit	9
2.2	Sprachleitfaden zu gender- und vielfaltssensibler Kommunikation	9
2.3	Angela Molitoris Diversity Award	10
2.4	Fair Stage Seal: Angemessene Repräsentation der Geschlechter bei Veranstaltungen	10
2.5	Vereinbarkeitspreis	11
3.	Talentmanagement & Weiterbildung	12
3.1	Sensibilisierung und Qualifizierung aller Mitarbeitenden	12
3.2	Sensibilisierung und Qualifizierung von akademischen und administrativen Leitungspersonen	12
3.3	Vermeidung von Gender Biases in TUM-Stellenausschreibungen	13
3.4	Unconscious Bias Online Training	13
3.5	Gender Awareness Trainings für Berufungskommissionen	14
4.	Controlling & Ressourcen	15
4.1	Erhöhung der Frauenanteile in den Schools gemäß Kaskadenmodell	15
4.2	Gender & Diversity Incentive Fund	15
4.3	TUM-weite Diversity-Datenerhebung	16
4.4	Gender Pay Gap Reporting	16
5.	Forschung & Lehre	17
5.1	Professuren und Forschungsprojekte mit Gender- & Diversity-Bezug an der TUM	17
5.2	TUM IAS Anna Boyksen Fellowship	17
5.3	TUM Diversity Research Prize	18
5.4	Koordinatorinnen für Gender- & Diversity-Beratung in Forschungsverbänden	18
5.5	Diversitätsorientierte Lehre gestalten: Kompetenzen, Methoden und Unterstützung	18
6.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium	20
6.1	Regelmäßige und flexible Kinderbetreuung an der TUM	20
6.2	Beratung und Information rund um Familie und Beruf / Studium	21
6.3	Netzwerkarbeit	21
6.4	Förderung der Führung in Teilzeit	22
6.5	Familienfreundliche Sitzungszeiten der Hochschulgremien	22
6.6	Tenure-clock Extension für Familienzeit	22
6.7	Faculty Family Care Mentorship Program	23
6.8	Unterstützung der Pflege von Angehörigen	23
7.	Spezifische Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit	24
7.1	Erweiterung der MINT Initiativen für junge Frauen	24
7.2	Frauen in MINT Round Table	25
7.3	TUM Female Founders: Unterstützungsangebote für Gründerinnen	25
7.4	Bewerbungsportal zur Gewinnung von Promovendinnen an der TUM	26
7.5	Laura Bassi Stipendienprogramm	26
8.	Intersektionale & Inklusiv Maßnahmen	27
8.1	Agnes-Mackensen-Programm: Förderung von FINTA und Care Leavern mit nicht-akademischem Hintergrund	27

8.2	Diversity & Inclusion Guidelines	28
8.3	Unterstützung internationaler Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler	28
8.4	Chancengerechtigkeit und Diversität in internationalen Austauschprogrammen	28
8.5	Beratungsangebote für Mitarbeitende und Studierende mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen.....	29
8.6	Awareness Kampagne zu Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen	29
8.7	Inklusionsprogramm für Studierende zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt	29
9.	Maßnahmen gegen Diskriminierung und (geschlechtsspezifische) Gewalt	30
9.1	Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt	30
9.2	Kampagne zur Förderung der Awareness und Sichtbarkeit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt	30
9.3	Weiterführung der Kooperation mit dem Frauennotruf München	31
9.4	TUM Compliance Office.....	31
9.5	Prävention von Antisemitismus und Aufarbeitung der NS-Vergangenheit	31
9.6	WeHearYou Feedback System	32

Vorwort

Die Technische Universität München (TUM) pflegt eine Universitätskultur der Integrität, Weltoffenheit und Toleranz. Sie erkennt in der Wertschöpfung durch Vielfalt und Wertschätzung ein zentrales Leitprinzip für ihren nachweislichen Erfolg: Erst die Vielfalt der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierenden und Mitarbeitenden macht die TUM zu einer innovativen und dynamischen Universität. Daher verpflichtet sich die TUM zu einem ganzheitlichen Diversitätsmanagement, mit dem die Gleichstellung von Talenten, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Weltanschauung, körperlichen Voraussetzungen, Alter, sexueller Identität und sozioökonomischem Hintergrund, aktiv gefördert wird. Dieses Commitment übersetzt die TUM in zahlreiche konkrete Maßnahmen, von denen viele bereits seit der Veröffentlichung des ersten Diversity & Gender Equality Plans Ende 2021 erfolgreich umgesetzt, verstetigt und angepasst wurden. Mit der Veröffentlichung des aktuellen Diversity & Gender Equality Plans unterstreicht die TUM ihre zukunftsgerichtete Vision, eine noch inklusivere Hochschulkultur zu etablieren, indem laufend weitere Anstrengungen im Rahmen eines systematischen Diversitätsmanagements unternommen werden, die sich in der Fortsetzung, Weiterentwicklung und Neuauflage von Diversity-Maßnahmen widerspiegelt. Gleichzeitig erfüllt die TUM mit dem Diversity & Gender Equality Plan die Vorgaben der Europäischen Kommission für Institutionen, die am EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizon Europe teilnehmen und als Host eines ERC-Grant Holders fungieren wollen.

Legende

Status	Bezeichnung	Erklärung
	geplant	Maßnahmen, die vorgesehen sind und sich in Vorbereitung befinden
	initiiert	Maßnahmen, die bereits gestartet sind und in ersten Schritten umgesetzt werden
	laufend	Maßnahmen, die sich aktuell in der aktiven Umsetzung befinden
	verstetigt	Maßnahmen, die institutionalisiert und fest in bestehende Strukturen integriert sind

1. Strategische Verankerung & Governance

1.1	Verankerung von Gender & Diversity in der Governance	verstetigt
1.2	Strategische Ausrichtung der Stabsstelle Diversity & Inclusion	verstetigt
1.3	Gender Equality Office	verstetigt
1.4	TUM Gleichstellungsbeauftragte	verstetigt

1.1 Verankerung von Gender & Diversity in der Governance



Status: verstetigt

Das Commitment der TUM zu Gender und Diversity ist klar in ihrer Mission verankert: „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 im Hochschulentwicklungsplan, den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium und in der TUM Agenda 2030 sowie in der TUM Agenda 2030+ integriert. Des Weiteren sind universitätsweite Richtlinien zur Gleichstellung im TUM Diversity Code of Conduct formuliert. Durch das Amt der Geschäftsführenden Vizepräsidentin für Talentmanagement & Diversity in der Hochschulleitung ist Gleichstellung auch in der Governance prominent verankert. Zusätzlich wurde die Stabsstelle Diversity & Inclusion neben dem Gender Equality Office etabliert.

Im Rahmen der TUM Agenda 2030 wurde schließlich das Talentmanagement & Diversity Board eingerichtet. Darin findet ein regelmäßiger Austausch zwischen der Geschäftsführenden Vizepräsidentin für Talentmanagement & Diversity, der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst, der Gleichstellungsbeauftragten und den Vice Deans for Talentmanagement & Diversity der Schools statt, um eine enge Verzahnung der School-spezifischen Maßnahmen und der TUM-weiten Gender- & Diversity-Strategie zu gewährleisten.

1.2 Strategische Ausrichtung der Stabsstelle Diversity & Inclusion



Status: verstetigt

Die bereits etablierte Stabsstelle Diversity & Equal Opportunities wurde in Stabsstelle Diversity & Inclusion umbenannt. Mit der Umbenennung erfolgte eine strategische Weiterentwicklung mit Fokus auf Diversität und das sichtbare Bekenntnis zu einer inklusiven Universitätskultur. Diversität als Überbegriff schließt unterschiedliche Dimensionen ein, z.B. Herkunft, Geschlecht, sozialer Hintergrund, körperliche Fähigkeiten sowie Alter. Die Stabsstelle Diversity & Inclusion ist für die operative Umsetzung der strategischen Maßnahmen im Bereich Gender und Diversity an der TUM zuständig und berichtet direkt an die Geschäftsführende Vizepräsidentin für Talentmanagement &

Diversity. Zum Tätigkeitsportfolio gehören einzelne Projekte und feste Programme zu verschiedenen Diversitätsdimensionen, Veranstaltungen und Workshops, Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation sowie Beratung und Support zur Förderung einer noch diverseren und inklusiveren TUM. Der TUM Familienservice als Teil der Stabsstelle Diversity & Inclusion unterstützt die Mitglieder der TUM bei der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

Der Begriff „Equal Opportunities“ wird primär mit Ansätzen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern assoziiert. Die Förderung der Chancengleichheit wird sowohl durch die Stabsstelle Diversity & Inclusion als auch weiterhin in der Governance klar sichtbar von der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Gender Equality Officer) sowie der Gleichstellungsbeauftragten (Equal Opportunities Officer) repräsentiert.

1.3 Gender Equality Office



Status: verstetigt

Das Gender Equality Office ist organisatorisch und personell von der Stabsstelle Diversity & Inclusion getrennt. Durch diese Trennung ist sichergestellt, dass die TUM Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Gender Equality Officer), wie im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz vorgesehen, stets weisungsungebunden ist (vgl. BayHIG Art. 22 (3)). Primäre Aufgabe der TUM Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst ist, auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen zu achten und die Hochschule in der Ausführung des Gleichstellungsauftrags zu unterstützen (BayHIG, Art 22). Die TUM Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst nimmt darüber hinaus am Senat und dem Erweiterten Hochschulpräsidium als stimmberechtigtes Mitglied teil und unterstützt kontinuierlich die Gleichstellungsarbeit im Hochschulrat.

Das Gender Equality Office bietet TUM-Angehörigen Beratungen zu Fragestellungen von Gleichstellung an und ist Anlaufstelle für verschiedene Anliegen aus diesem Themengebiet. Es werden außerdem Lehrveranstaltungen mit ECTS-Erwerb für Studierende im Bereich Gender und Diversity angeboten, TUM-interne Veranstaltungen organisiert und Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung geleistet. Darüber hinaus lädt das Gender Equality Office alle sechs Wochen die Diversity Offices der Schools, die Mitarbeitenden sowohl der Stabsstelle Diversity & Inclusion als auch der TUM Graduate School zum TUM Gender & Diversity School Circle ein. Ziele sind die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und weiterer Diversity-Kategorien, die Schaffung eines strukturierten Raums für den Austausch zu Herausforderungen und Best-Practices sowie die Entwicklung und Implementierung gemeinsamer Maßnahmen und Aktivitäten.

Zur Entlastung im Hinblick auf ihr Engagement können die Frauenbeauftragten der Schools einen Antrag auf eine studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft stellen.

1.4 TUM Gleichstellungsbeauftragte



Status: verstetigt

Die TUM Gleichstellungsbeauftragte, gemäß dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz für alle Institutionen des öffentlichen Dienstes gefordert (vgl. BayGIG Art. 15), fokussiert ihre Aktivitäten insbesondere auf das wissenschaftsstützende Personal und ist dem Kanzler der TUM sowie der Personalabteilung weisungsungebunden zugeordnet.

2. Organisationskultur

2.1	Förderung der Awareness für Diversität, Inklusion und Vereinbarkeit	laufend
2.2	Sprachleitfaden zu gender- und vielfaltssensibler Kommunikation	laufend
2.3	Angela Molitoris Diversity Award	verstetigt
2.4	Fair Stage Seal: Angemessene Repräsentation der Geschlechter bei Veranstaltungen	geplant
2.5	Vereinbarkeitspreis	geplant

2.1 Förderung der Awareness für Diversität, Inklusion und Vereinbarkeit



Status: laufend

Mit dem Ziel, die Sensibilisierung der Hochschulmitglieder für Diversität, Inklusion und Vereinbarkeit zu steigern und die Sichtbarkeit dieser Themenbereiche innerhalb der TUM voranzutreiben, hat die Stabsstelle Diversity & Inclusion verstärkt in ihre Kommunikationsarbeit investiert. In diesem Rahmen hat das Team ihren Webauftritt überarbeitet sowie Postkarten erstellt, die bei Veranstaltungen (z.B. Willkommenstag für wissenschaftsstützendes Personal an der TUM) an interessierte Personen ausgegeben werden können. Zudem veröffentlicht die Stabsstelle in einem regelmäßigen Turnus einen Newsletter, in dem sie aktuelle Informationen, relevante Termine, inspirierende Geschichten und Möglichkeiten teilt, sich mit Diversität, Inklusion, Vereinbarkeit für Familien und Pflege von Angehörigen zu beschäftigen. Im hochschulinternen Teams-Kanal „Diversität“ teilt die Stabsstelle ebenfalls Neuigkeiten und Informationen rund um Diversität, Inklusion und Familie. Im Rahmen ihrer Mission, eine inklusive Hochschulkultur an der TUM aktiv zu fördern, hat die Stabsstelle Diversity & Inclusion sowohl 2024 als auch 2025 Initiativen, Veranstaltungen und Vorträge rund um den bundesweiten Deutschen Diversity Tag organisiert. Während 2024 im Rahmen der TUM Diversity Week das Thema Altersdiversität im Fokus stand, widmete sich 2025 der TUM Diversity Month den ganzen Juni über dem Thema Allyship in verschiedenen Facetten unter dem Motto „Bridging the Gap: Allyship for an Inclusive Organization“.

2.2 Sprachleitfaden zu gender- und vielfaltssensibler Kommunikation



Status: laufend

Die Verwendung gender- und vielfaltssensibler Sprache kann dazu beitragen, Stereotype, Geschlechternormen und Rollendenken zu überwinden und dadurch eine diskriminierungssensible und

wertschätzende Universitätskultur zu fördern. Hierfür hat die Stabsstelle Diversity & Inclusion einen Leitfaden für gender- und vielfaltssensible Kommunikation in deutscher Sprache entwickelt. Dieser soll nach aktuellen Standards kontinuierlich gepflegt und angepasst werden. Er dient der universitätsinternen Empfehlung und hat keinen verpflichtenden Charakter. Die Einhaltung oder Ablehnung von genderbewusster Sprache in der Lehre hat keinen Einfluss auf Bewertungskriterien oder -entscheidungen.

2.3 Angela Molitoris Diversity Award



Status: **verstetigt**

Mit dem Angela Molitoris Diversity Award werden herausragende Leistungen in den Bereichen Chancengleichheit und Vielfalt gewürdigt. Mit dem Preis werden TUM-Mitarbeitende ausgezeichnet, die sich in besonderer Weise für die Förderung von Frauen und die Stärkung der Vielfalt in Wissenschaft und Lehre einsetzen. Benannt ist der Preis nach Angela Molitoris (1912-2002), der ersten Syndika und ersten Kanzlerin der TUM, die sich zeitlebens für die Förderung von Frauen in der Wissenschaft eingesetzt hat. In den vergangenen Jahren wurden TUM-Angehörige für ihren ehrenamtlichen Einsatz für unterschiedliche Diversitätsbereiche wie die Unterstützung von schwerbehinderten Mitarbeitenden oder die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgezeichnet.

2.4 Fair Stage Seal: Angemessene Repräsentation der Geschlechter bei Veranstaltungen



Status: **geplant**

Um das Bekenntnis der TUM zu Diversität bei akademischen Festen und öffentlichen Veranstaltungen wie Graduiertenfeiern, Symposien und Konferenzen zu bekräftigen, hat das Hochschulpräsidium zunächst eine gendersensible Bewertung von Veranstaltungen mit mehr als zwei Redebeitragenden eingeführt. Mit dem *Fair Stage Seal* verfolgt die Universität das strategische Ziel, den Anteil an Frauen mit Redebeitrag bzw. an weiblichen Panel- oder Podiumsdiskussions-Teilnehmenden deutlich zu erhöhen. Die Sichtbarkeit von Frauen soll gestärkt werden, da sie für Studentinnen und (angehende) Wissenschaftlerinnen wichtige Role Models sein können.

Im Rahmen des Fair Stage Seals werden Organisatorinnen und Organisatoren von akademischen Festveranstaltungen und öffentlichen Veranstaltungen (u.a. Graduiertenfeiern, Vortragsreihen, Symposien, Konferenzen) dazu aufgefordert, bei der Anfrage zur Teilnahme von Mitgliedern des Hochschulpräsidiums und / oder zur finanziellen Unterstützung bzw. Miete besonderer Räume eine Liste der Personen mit aktivem Redebeitrag bzw. der Teilnehmenden bei Panel- oder Podiumsdiskussionen vorzulegen. Bei Veranstaltungen mit mehr als zwei Redebeitragenden soll außerdem der Anteil von Frauen angegeben werden: Wenn ein Anteil von Frauen unter den Redebeitragenden von mindestens 33% vorgewiesen werden kann, wird für die Kommunikation der Veranstaltung die Nutzung eines Labels als „Fair Stage Seal“ Event zur Verfügung gestellt. Bei einem Anteil von Frauen unter den Redebeitragenden von unter 15% behält sich das Hochschulpräsidium vor, personell sowie finanziell nicht zu unterstützen.

2.5 Vereinbarkeitspreis



Status: geplant

Die TUM plant die Etablierung eines hochschulinternen Vereinbarkeitspreises, mit dem Führungskräfte ausgezeichnet werden, die sich im besonderen Maße für Familienfreundlichkeit im Arbeitsalltag einsetzen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, ihre Vorgesetzte bzw. ihren Vorgesetzten für die Auszeichnung vorzuschlagen. Neben der symbolischen Würdigung ist ein zweckgebundenes Preisgeld vorgesehen, das für familienfreundliche oder teambildende Maßnahmen im jeweiligen Arbeitsbereich eingesetzt werden kann.

3. Talentmanagement & Weiterbildung

3.1	Sensibilisierung und Qualifizierung aller Mitarbeitenden	laufend
3.2	Sensibilisierung und Qualifizierung von akademischen und administrativen Leitungspersonen	laufend
3.3	Vermeidung von Gender-Biases in TUM-Stellenausschreibungen	verstetigt
3.4	Unconscious Bias Online Training	laufend
3.5	Gender Awareness Trainings für Berufungskommissionen	initiiert

3.1 Sensibilisierung und Qualifizierung aller Mitarbeitenden



Status: laufend

Im Rahmen der TUM Agenda 2030 wurde das TUM Institute for LifeLong Learning (IL³) als Leitstruktur für wissenschaftliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen gegründet. Die Weiterbildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen an der TUM wurden im Bereich People Development gebündelt und strategisch weiterentwickelt. In den zielgruppenorientierten Programmlinien Faculty@TUM, TUM horizons, ScienceManagement@TUM und CareerDesign@TUM sind die Themen Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion seit Gründung des TUM IL³ in 2021 integrativer Bestandteil des Weiterbildungsangebots – entweder explizit adressiert oder als Querschnittskompetenz in andere Themenfelder integriert. Neben Angeboten speziell zu Diversity-Kompetenz und Unconscious Bias werden in allen Workshops und Vorträgen im weiteren Themenfeld „People Skills“ Aspekte von Diversität und Inklusion angesprochen, bspw. in Workshops zu den Themen Zusammenarbeit im Team, Konfliktmanagement, oder interkulturelle Zusammenarbeit. Vorträge zum Thema Autismus, Neurodiversität und Umgang mit Personen mit chronischen Erkrankungen/Behinderungen zeigen die Potenziale und die Herausforderungen von Vielfalt im Team auf, sensibilisieren für Vorurteile und diskriminierende Strukturen und zeigen Good Practices auf. Insgesamt ist das Ziel, eine Kultur des respektvollen und wertschätzenden Umgangs an der TUM zu fördern.

3.2 Sensibilisierung und Qualifizierung von akademischen und administrativen Leitungspersonen



Status: laufend

Individuelles Coaching sowie Weiterbildungs- und Austauschformate für Führungskräfte in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement wurden in den letzten Jahren erfolgreich an der TUM implementiert. Besonders prominent ist Faculty@TUM, im Rahmen dessen akademische Leitungspersonen (insbesondere TUM Professorinnen und Professoren) in ihrer Führungsrolle gestärkt werden. Neben Vorträgen und Workshops mit Schwerpunkt Führung und Zusammenarbeit im Team wurden

wissenschaftlich fundierte und anwendungsorientierte Onlineresourcen entwickelt, u.a. die TUM Leadership Toolbox (Checklisten und Leitfäden u.a. zu bias-freier und fairer Personalauswahl, zu strukturierten Mitarbeitendengesprächen mit Promovierenden oder zur Führung interkultureller Teams). In Workshop- und Austauschformaten wie einer kollegialen Fallberatung werden aktuelle Herausforderungen im Bereich Führung diskutiert und Best Practices gemeinsam entwickelt, u.a. exklusiv als women-only-Format und als male-only-Format zum Thema Male Allyship. Die etablierten Formate werden derzeit für andere Zielgruppen adaptiert. Damit werden nicht nur Einzelpersonen in ihrer Führungsrolle gestärkt, sondern es wird eine Kultur der respektvollen und wertschätzenden, diversitätssensiblen und (gender-)gerechten Zusammenarbeit gefördert. Im Rahmen der TUM Agenda 2030+ werden Schulungsmaßnahmen zu Inklusive Leadership für Gruppenleitungen etabliert.

3.3 Vermeidung von Gender Biases in TUM-Stellenausschreibungen



Status: **verstetigt**

Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass bereits auf frühen Stufen des Personalauswahlprozesses häufig eine, meist nicht intendierte, Einschränkung des Pools an Bewerbenden 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 ist¹. Um dem entgegenzuwirken steht allen TUM-Angehörigen ein sogenannter Gender Decoder zur Verfügung. Dieses Online-Tool überprüft automatisiert, ob Stellenanzeigen (oder ähnliche Texte) gender-fair formuliert sind². 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.

3.4 Unconscious Bias Online Training



Status: **laufend**

Die TUM hat unter Federführung der Stabsstelle Diversity & Inclusion in Zusammenarbeit mit dem TUM Institute for Life Long Learning (IL³) ein Unconscious Bias Online Training für Professorinnen und Professoren erstellt, das unbewusste Urteilsverzerrungen im Wissenschafts- und universitären Arbeitskontext adressiert. Alle Professorinnen und Professoren der TUM wurden vom Hochschul-

¹ 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.

² vgl. Dutz, R., Rehbock, S., & Peus, C. (2020). FührMINT Gender Decoder: Subtile Geschlechtskodierung in Stellenausschreibungen erkennen und auflösen. *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*, 5/2020, 87-95.

präsidium dazu angehalten, am TUM Unconscious Bias Online Training teilzunehmen. Dieses enthält neben kurzen Erläuterungen vor allem Situationen, in denen Unconscious Biases die Bewertung von oder Reaktion auf Personen bestimmter Gruppen verzerrt haben. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden aufgefordert, verschiedene Verhaltensweisen in diesen Situationen zu evaluieren und das eigene Urteilen und Handeln zu reflektieren. Das Unconscious Bias Online Training an der TUM soll im Rahmen der TUM Agenda 2030+ weiterentwickelt und auf andere Zielgruppen ausgeweitet werden.

3.5 Gender Awareness Trainings für Berufungskommissionen



Status: initiiert

Da Urteilsverzerrungen durch Biases eine besondere Bedeutung für die Gewinnung von Talenten in aller Vielfalt haben und die TUM eine weitere Erhöhung ihres Professorinnenanteils anstrebt, hat sie Gender Awareness Trainings für die Mitglieder von Berufungskommissionen eingeführt. Die Schulungen konzentrieren sich auf die Gleichstellung der Geschlechter, wenden dabei aber auch ein intersektionales Verständnis von Gender an, d. h. von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, die durch andere Kategorien und ihre soziale Schichtung, wie sozioökonomischer Status, ethnische Zugehörigkeit, kultureller Hintergrund, Alter usw., mitgestaltet und verstärkt wird. Die Schulungen werden derzeit an drei Schools angeboten, sollen aber im Rahmen der TUM Agenda 2030 auf die gesamte TUM erweitert werden. Mit den Schulungen soll auch ein Beitrag zur Weiterentwicklung des kulturellen Umfelds an der TUM geleistet werden, indem geschlechtsspezifische Voreingenommenheit in akademischen Auswahlverfahren diskutiert und somit das Bewusstsein dafür gefördert wird.

4. Controlling & Ressourcen

4.1	Erhöhung der Frauenanteile in den Schools gemäß Kaskadenmodell	laufend
4.2	Gender & Diversity Incentive Fund	laufend
4.3	TUM-weite Diversity-Datenerhebung	geplant
4.4	Gender Pay Gap Reporting	geplant

4.1 Erhöhung der Frauenanteile in den Schools gemäß Kaskadenmodell



Status: laufend

In den vergangenen 20 Jahren konnte an der TUM bereits eine erhebliche Steigerung des Frauenanteils an Professuren von 7,7% (2005) auf 24,2% (2024) erreicht werden. Nun ist es das Ziel der TUM, diese Entwicklung gemäß der Umsetzung des Kaskadenmodells konsequent fortzusetzen. Hierfür wurden für jede School spezifische Zielzahlen für die Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen festgelegt (Master-Absolventinnen und -Absolventen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, abgeschlossene Promotionen und Habilitationen sowie Professuren. Bis 2027 soll der Frauenanteil bei Neuberufungen auf Professuren bei 40% liegen.

Die Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen wird durch die Vice Deans for Talentmanagement & Diversity bzw. die Executive Boards der Schools in Abstimmung mit der Geschäftsführenden Vizepräsidentin für Talent Management & Diversity vorangetrieben. Dazu erstellen die Schools im Einvernehmen mit dem Hochschulpräsidium einen schoolspezifischen Maßnahmenkatalog. Das Hochschulreferat 1 begleitet das Monitoring der Zielerreichung im Rahmen des Erfolgscontrollings zum Hochschulvertrag TUM-StMWK (Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst) im Jahresturnus. Zusätzliche Mittel für die Entwicklung und Implementierung der Maßnahmen zur Umsetzung des Kaskadenmodells oder der Förderung weiterer Diversitätsdimensionen können im Rahmen des Gender & Diversity Incentive Funds beantragt werden.

4.2 Gender & Diversity Incentive Fund



Status: laufend

Der Gender & Diversity Incentive Fund (GDIF) hat zum Ziel, Gender- und Diversity-Maßnahmen an der TUM zu entwickeln und zu implementieren, um einen nachhaltigen Kultur- und Bewusstseinswandel sowohl an den Schools als auch den zentralen bzw. zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen zu etablieren. Es soll die Entwicklung und Einführung von diversitätsförderlichen Maßnahmen in den Schools finanziert werden. So können einerseits an die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen School angepasste Maßnahmen entwickelt und erprobt werden. Andererseits

können besonders erfolgreiche Maßnahmen auch (in ggf. adaptierter Form) TUM-weit implementiert werden. Hinsichtlich der Förderung von Gleichstellung und Diversität wird also sowohl ein Top-Down als auch Bottom-up Ansatz verfolgt. Mit dem GDIF wurden bisher rund 20 Maßnahmen gefördert, zu denen z.B. die Konzeption, Durchführung und Auswertung von Gender Awareness Trainings für Mitglieder von Berufungs- und Tenure-Ausschüssen (TUM School of Social Sciences & Technology), ein Travel-Award-Programm für Konferenzen für Personen, die aktiv die Gleichstellung aller Geschlechter in den MINT Fächern vorantreiben (TUM School of Computation, Information and Technology) sowie individuelle Entwicklungspläne, mit denen Postdocs in ihrer wissenschaftlichen und persönlichen Entwicklung unterstützt werden (TUM School of Natural Sciences) und Awareness Lectures und Talks zu gendersensibler Medizin (TUM School of Medicine and Health) gehören.

Aktuell werden für den GDIF zentrale Fördermittel in Höhe von max. 250.000 EUR pro Jahr zur Verfügung gestellt. Dabei erfolgt die Förderung von Maßnahmen grundsätzlich nach dem Prinzip der „matching funds“, d. h. die Maßnahmen werden zur Hälfte aus zentralen Mitteln und zur Hälfte aus Mitteln der Schools finanziert. Die Entscheidung über die Mittelvergabe erfolgt durch das Talentmanagement & Diversity Board. Im Rahmen der TUM Agenda 2030+ ist geplant, den GDIF weiterzuführen.

4.3 TUM-weite Diversity-Datenerhebung



Status: geplant

An der TUM werden bereits Daten erhoben, die die Verteilung der Geschlechter in verschiedenen Hochschulbereichen sowie den Anteil internationaler TUM-Angehöriger auf verschiedenen Karriere-stufen aufzeigen. Dazu zählt der Anteil an Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Professorinnen an der TUM. Mit dem Ziel, darüber hinaus eine bessere Übersicht über verschiedene Diversitätsdimensionen zu gewinnen und gegebenenfalls weiterführende zielgruppenspezifische Angebote und Maßnahmen zu entwickeln, wird eine freiwillige Datenerhebung in den Bereichen Immatrikulation und Einstellung im Rahmen der TUM Agenda 2030+ eingeführt. Darin sollen neben den aktuell bereits erfassten Diversitätsdimensionen Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit weitere Diversitätsdimensionen erhoben werden, wie z.B. Migrationshintergrund, Erstakademikerin bzw. Erstakademiker, körperliche Beeinträchtigung, Neurodiversität und familiäre Sorgeverpflichtungen.

4.4 Gender Pay Gap Reporting



Status: geplant

Um potenziell bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in der Vergütung („Gender Pay Gap“) entgegenwirken zu können, werden die Daten zur Gesamtbesoldung von Professorinnen und Professoren (Grundgehalt plus Leistungsbezüge) in einem jährlichen Gender Pay Gap Report veröffentlicht. Sollten geschlechtsspezifische systematische Unterschiede erkennbar werden, wird das TUM-Präsidium dem zeitnah entgegenwirken.

5. Forschung & Lehre

5.1	Professuren und Forschungsprojekte mit Gender- & Diversity-Bezug an der TUM	laufend
5.2	TUM IAS Anna Boyksen Fellowships	laufend
5.3	TUM Diversity Research Prize	initiiert
5.4	Koordinatorinnen für Gender- & Diversity-Beratung in Forschungsverbänden	initiiert
5.5	Diversitätsorientierte Lehre gestalten: Kompetenzen, Methoden und Unterstützung	laufend

5.1 Professuren und Forschungsprojekte mit Gender- & Diversity-Bezug an der TUM



Status: laufend

An der TUM School of Social Sciences and Technology sind im Rahmen der TUM Agenda 2030 zwei Professuren neu geschaffen worden, die Diversitätsaspekte an der Schnittstelle zwischen Sozial- und Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften erforschen: Die Professuren „Participation and Diversity in Digital Societies“ sowie die Professur „Algorithmic Governance and Public Policy“. Darüber hinaus gibt es an der TUM zahlreiche Professuren, die aus der Perspektive der jeweiligen akademischen Disziplinen Gender- und Diversitätsaspekte in der Forschung beleuchten. Die Stabsstelle Diversity & Inclusion stellt auf ihrer Übersichtsseite dar, welche Professuren im Bereich gender- und diversitätsbezogener Forschung aktiv sind. Das TUM Institute for Advanced Study (IAS) veröffentlicht zudem eine Auflistung mit Forschungsprojekten von TUM Fellows zu Gender- und Diversitätsaspekten.

5.2 TUM IAS Anna Boyksen Fellowship



Status: laufend

Um international sichtbare Diversitätsforschung an der TUM zu fördern, wurde im Rahmen des Zukunftskonzeptes der Exzellenzinitiative II (2012-2019) das Anna Boyksen Research Fellowship im TUM Institute for Advanced Study (TUM-IAS) eingeführt. Es fördert diversitätsbezogene Forschungsprojekte, die herausragende internationale Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler gemeinsam mit TUM-Kolleginnen und Kollegen an der TUM durchführen. Bisher wurden insgesamt 16 Anna Boyksen Fellowships vergeben. Im Rahmen der TUM Agenda 2030+ wird das Fellowship Programm mit thematischem Fokus auf Equity, Diversity, and Inclusion weitergeführt.

5.3 TUM Diversity Research Prize



Status: **initiiert**

Gender- und Diversity-Forschung ist von großer Relevanz, um gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierungsstrukturen sichtbar zu machen und zu hinterfragen. Sie bietet wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, wie Geschlechterrollen und soziale Normen entstehen und sich verändern lassen. Darüber hinaus hat sie eine praktische Bedeutung für Politik, Wirtschaft und Kultur, indem sie dazu beiträgt, Chancengleichheit zu fördern und Diversität als gesellschaftlichen Mehrwert zu begreifen. Mit dem Ziel, die Sichtbarkeit gender- und diversitätsbezogener Forschung an der TUM zu erhöhen und wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn in diesen Bereichen zu honorieren, zeichnet die Stabsstelle Diversity & Inclusion pro Semester jeweils eine Bachelorarbeit und eine Masterarbeit sowie eine Doktorarbeit, die Gender- und / oder Diversitätsaspekte in der Forschung berücksichtigt, mit dem Diversity Research Prize aus. Der Preis ist mit jeweils 1.000 EUR dotiert.

5.4 Koordinatorinnen für Gender- & Diversity-Beratung in Forschungsverbänden



Status: **initiiert**

Zur gezielten Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt in der Wissenschaft wurden zwei Stellen für Koordinatorinnen für Gender- und Diversity-Beratung im Kontext DFG-geförderter Forschungsverbände (SFBs, TRRs, GRKs) geschaffen. Die Stellen ermöglichen eine nachhaltige, professionelle Unterstützung von Verbundforschung im Bereich Gender und Diversity. Die Koordinatorinnen beraten Forschende bei der Entwicklung und Antragstellung drittmittelfinanzierter Projekte in enger Abstimmung mit internen universitären Stellen. Sie unterstützen aktiv bei der Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung struktureller Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität innerhalb der Verbände. Zudem entwickeln sie Formate wie Workshops, Info-Sessions, Mentoring- und Netzwerkangebote und führen diese durch. Antragstellende wie auch bereits bewilligte Forschungsverbände werden sowohl schriftlich als auch persönlich beraten – bis hin zur Begleitung von Vor-Ort-Begutachtungen. Die Maßnahme stärkt die strategische Verankerung von Diversität im Forschungsalltag und entspricht dem Strukturziel der DFG zur Chancengleichheit in der Verbundforschung.

5.5 Diversitätsorientierte Lehre gestalten: Kompetenzen, Methoden und Unterstützung



Status: **laufend**

Nicht alle Lernenden haben die gleichen Bedürfnisse und Voraussetzungen. Tatsächlich werden die Akteurinnen und Akteure der Lehr- und Lern-Gemeinschaft durch das durchlässigere Bildungssystem, den verbesserten Zugang zur akademischen Ausbildung und die zunehmende Internationalisierung immer diverser. Damit verbunden sind einerseits mehr Potentiale, die es zu nutzen gilt, und andererseits auch größere Herausforderungen in der Lehre. Umso wichtiger wird die Kompetenz,

Vielfalt in der jeweiligen Zielgruppe wertschätzend wahr- und anzunehmen und Rahmenbedingungen, Struktur, Methoden und Inhalte für heterogene Studierendengruppen lernförderlich zu gestalten. Dies beinhaltet einerseits das Wissen um die verschiedenen Dimensionen von Heterogenität (beispielsweise Alter, Geschlecht, Kultur, Religion, Vorwissen) und andererseits die Fähigkeit, deren Relevanz für die Lehre einzuschätzen. Es umfasst darüber hinaus die Bereitschaft und die Fähigkeit, die Zielgruppe zu analysieren und sowohl die Gemeinsamkeiten als auch die Vielfalt wahrzunehmen. Die Abteilung ProLehre Medien und Didaktik der TUM unterstützt Lehrende dabei, lernrelevante Vielfalt in ihren Veranstaltungen wahrzunehmen und als Chance zu begreifen.

Darüber hinaus hilft sie Lehrenden, die Studierenden dabei zu unterstützen, ihre individuellen Lernstile und Lernvoraussetzungen besser zu verstehen und ihnen passende Lernstrategien und Lern-techniken zu vermitteln. Den Lehrenden werden hierfür didaktische und methodische Instrumente bereitgestellt, um Vielfalt in der Lehre zu gewährleisten. Die Abteilung ProLehre Medien und Didaktik fördert aktiv die Umsetzung von diversitätsorientierter Lehre: mit spezifischen Kursangeboten (z. B. Vielfalt in der Lehre), mit Angeboten zur digitalen Barrierefreiheit, mit individuellem Lehrcoaching, durch Förderung von Lehrformaten (z.B. Projektunterricht), die besonders geeignet sind für heterogene Gruppen und deren Entfaltung. Darüber hinaus bietet ProLehre für internationale und neurodivergente Studierende sowie Studierende mit Problemen und in Krisen Kurse und Beratungen an.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium

6.1	Regelmäßige und flexible Kinderbetreuung an der TUM	laufend
6.2	Beratung und Information rund um Familie und Beruf / Studium	laufend
6.3	Netzwerkarbeit	laufend
6.4	Förderung der Führung in Teilzeit	verstetigt
6.5	Familienfreundliche Sitzungszeiten der Hochschulgremien	initiiert
6.6	Tenure-clock Extension für Familienzeit	verstetigt
6.7	Faculty Family Care Mentorship Program	geplant
6.8	Unterstützung der Pflege von Angehörigen	laufend

6.1 Regelmäßige und flexible Kinderbetreuung an der TUM



Status: laufend

Der TUM Familienservice bietet nicht nur umfangreiche Beratung und Informationen, sondern hilft Universitätsangehörigen auch dabei, eine passende reguläre Kinderbetreuung an den verschiedenen Standorten zu suchen und zu organisieren. Dies ist besonders bedeutsam angesichts des hohen Kinderbetreuungsbedarfs in München und Bayern. Für Kinder von Mitarbeitenden verfügt die Universität mittlerweile über ca. 120 Betreuungsplätze in eigenen bzw. kooperierenden Einrichtungen. Studierende können auf die zahlreichen Kitas des Studierendenwerks München Oberbayern mit rund 470 Plätzen zurückgreifen. Mit der geplanten Eröffnung der *Ingeborg-Pohl Kinderoase* in direkter Nähe zum TUM Stammgelände im Jahr 2026 werden die bestehenden Plätze für TUM-Kinder in der Stadt weiter ausgebaut. Die Realisierung dieses wichtigen Projekts wurde durch die großzügige Unterstützung einer Stifterin ermöglicht, die die TUM für dieses Vorhaben gewinnen konnte. Dabei umfasst das TUM-Kita-Angebot unterschiedliche Arten der regulären Betreuung (Krippe, Kindergarten, Großtagespflege sowie Hort) und deckt eine große Altersspanne der Kinder ab (von 0 bis 10 Jahren).

Darüber hinaus stellt die Universität auch flexible Optionen für spontane oder geplante Betreuungssituationen bereit – etwa, wenn die reguläre Tagesbetreuung nicht verfügbar ist, oder flankierend zu Veranstaltungen am Campus. In solchen Fällen kooperiert der Familienservice mit externen Agenturen, um rasch und zuverlässig Unterstützung zu ermöglichen. An den TUM-Standorten stehen mittlerweile über zehn 10 sogenannte *Familienzimmer* zur Verfügung. Diese bieten Schwangeren sowie Eltern mit Kindern einen geschützten Rückzugsort und können ebenfalls für Betreuungsbedarfe genutzt werden. Ergänzt wird die familienfreundliche Infrastruktur der Universität durch Ruhe- und Stillräume sowie zahlreiche Wickelmöglichkeiten.

Seit 2023 erweitert die hochschulinterne Plattform für Babysitting und Nachhilfe TUM4Kids das flexible Kinderbetreuungsangebot: Überwiegend Studierende der TUM erhalten – organisiert vom Familienservice – eine eintägige Babysitting-Schulung sowie einen Erste-Hilfe-am-Kind-Kurs und legen

ein erweitertes Führungszeugnis vor. Anschließend können sie von TUM-Angehörigen für regelmäßige oder gelegentliche Betreuungseinsätze angefragt werden. Auf der Plattform sind mittlerweile ca. 300 TUM-Eltern registriert; etwa 25 Betreuungspersonen stehen aktiv zur Verfügung.

Ein weiteres verlässliches Angebot stellt das Ferienprogramm für Schulkinder dar, das in Teilen der Schulferien eine kontinuierliche und abwechslungsreiche Betreuung für Kinder von Universitätsangehörigen sicherstellt. Über die Jahre wurde das TUM-Ferienprogramm an die aktuellen Entwicklungen und Bedarfe angepasst, z.B. durch Outdoor-Angebote während der Corona-Pandemie und in Zusammenarbeit mit verschiedenen externen Anbietern. Bei zukünftigen Planungen soll auch die Einführung der ganztägigen Bildung an Grundschulen mitberücksichtigt werden.

6.2 Beratung und Information rund um Familie und Beruf / Studium



Status: laufend

Die TUM engagiert sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie und legt dabei großen Wert auf fundierte Beratung und umfassende Information. Der TUM Familienservice steht allen Universitätsangehörigen mit individueller Beratung zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit, finanzielle Leistungen für Familien, Kinderbetreuung (an der TUM sowie außerhalb), Schule, familienfreundliche Infrastruktur oder Studieren mit Kind zur Seite. Pro Jahr erfolgen bis zu 400 Beratungen, davon etwa ein Drittel von (neuberufenen) Professorinnen und Professoren oder Postdocs inkl. Gastforschenden.

Ergänzend dazu organisiert der Familienservice Informationsveranstaltungen für Beschäftigte und Studierende. Neben einem Überblick über verschiedene Formen der Kinderbetreuung stehen jeweils wechselnde Themen im Fokus wie z.B. gleichberechtigte Elternschaft, Auswirkungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz oder Erste Hilfe bei Kindern. Im Rahmen von Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeitende sowie bei weiteren universitätsinternen Events stellt das Familienservice-Team sein vielfältiges Leistungsspektrum vor, um mehr Sichtbarkeit zu erlangen und das Bewusstsein für familienbezogene Themen zu stärken. Künftig werden auch Workshops zur Förderung einer besseren Work-Family-Integration fokussiert sowie Leitlinien für eine familiengerechte Führung entwickelt.

6.3 Netzwerkarbeit



Status: laufend

Als Ausdruck ihres Engagements für Familienfreundlichkeit ist die TUM Mitglied im Netzwerk Familienpakt Bayern, das sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark macht. Die Vereinbarkeit von Studium und Familie wiederum steht im Fokus des Münchner Arbeitskreises „Studieren mit Kind“, an dem sich der TUM Familienservice zusammen mit der LMU, der Hochschule München und dem Studierendenwerk München Oberbayern beteiligt. Durch diesen lokalen Zusammenschluss wurde vor vielen Jahren ein hochschulübergreifendes Netzwerkevent für (werdende) studierende Eltern ins Leben berufen (Familiencafé). Darüber hinaus findet seit Jahren ein regelmäßiger Austausch zu Best Practices im Netzwerk der Familienservicestellen der bayerischen Hochschulen und Universitäten statt. Zudem erfolgt im Jahr 2025 der Beitritt der TUM zum Verein „Familie

in der Hochschule e. V.“ – einem großen Netzwerk von über 150 Hochschulen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, das sich für eine nachhaltige Familienorientierung im Wissenschaftsbetrieb einsetzt. Diese Mitgliedschaften eröffnen dem Familienservice wertvolle Möglichkeiten zur Vernetzung und zum fachlichen Austausch. Sie tragen dazu bei, die Beratungsqualität kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Expertise der Mitarbeitenden gezielt zu stärken.

6.4 Förderung der Führung in Teilzeit



Status: verstetigt

Die TUM unterstützt weiterhin die Möglichkeit, 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 Leitungspersonen dies wünschen.

6.5 Familienfreundliche Sitzungszeiten der Hochschulgremien



Status: initiiert

Hochschulangehörige mit familiären Verpflichtungen benötigen Planungssicherheit und die Möglichkeit, dienstlichen Verpflichtungen zu den Kernzeiten der Kinderbetreuung nachzugehen. Um sicherzustellen, dass an der TUM eine bessere Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Gremienverantwortung gewährleistet wird, hat das Hochschulpräsidium familienfreundliche Sitzungszeiten für Hochschulgremien beschlossen. Ab 2026 werden die Sitzungen von erweitertem Hochschulpräsidium, Senat und Hochschulrat entweder um 9:00 Uhr oder um 14:00 Uhr beginnen.

6.6 Tenure-clock Extension für Familienzeit



Status: verstetigt

Forscherinnen und Forscher der TUM 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 Leistungsbeurteilung. 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 kann in diesen Fällen auf Antrag um die Dauer der Freistellung (bis maximal vier Jahre) verlängert werden. Die Status-Assessments bzw. die Tenure-Evaluierung können auf Wunsch um den entsprechenden Zeitraum nach hinten verschoben werden. Außerdem werden Elternzeiten in laufenden (auch drittmittelgeförderten) Forschungsprojekten routinemäßig in Einklang mit den Förder- und allgemeinen gesetzlichen Bedingungen ermöglicht.

6.7 Faculty Family Care Mentorship Program



Status: geplant

Die Vereinbarkeit einer akademischen Karriere mit familiären Verpflichtungen stellt für viele Professorinnen und Professoren eine große Herausforderung dar. Der Druck, in Forschung und Lehre produktiv zu sein, Drittmittel einzuwerben und zugleich Projekte und Teams zu leiten, trifft häufig auf persönliche Verpflichtungen wie Elternschaft oder die Pflege von Angehörigen. In diesem Spannungsfeld wird der Bedarf an Orientierung, Austausch und Unterstützung besonders deutlich. Das „Faculty Family Care Mentorship Program“, entwickelt vom TUM Familienservice und Faculty@TUM, bietet einen Raum für den kollegialen Dialog zwischen erfahrenen Professorinnen und Professoren, die diese Herausforderungen selbst erlebt und sich bewusst für eine Integration von Familie und Beruf entscheiden haben, und jenen, die neu mit diesen Herausforderungen konfrontiert sind bzw. zukünftig sein werden. Die Mentees profitieren von praxisnaher Unterstützung in einer sensiblen Lebensphase und erhalten Impulse für eine nachhaltige Karrieregestaltung. Ziel ist es, durch den Austausch von Perspektiven und „good practices“ eine Kultur der Vereinbarkeit zu stärken – mit realistischen, ermutigenden Vorbildern.

6.8 Unterstützung der Pflege von Angehörigen



Status: laufend

Die Pflege eines erkrankten Angehörigen stellt eine erhebliche emotionale und organisatorische Belastung dar. Diese Lebensphase ist oft von hohem Stress, Unsicherheit und dem dringenden Bedarf an verlässlichen Informationen geprägt. Die damit verbundene Verantwortung kann sich negativ auf die Arbeitsleistung auswirken und sogar zu längeren Abwesenheiten führen. Um Betroffene in dieser herausfordernden Situation zu unterstützen, stehen an mehreren Standorten der TUM, so wie im TUM Familienservice selbst, ausgebildete Pflegelotsinnen zur Verfügung. Sie fungieren als erste Anlaufstelle für Ratsuchende, bieten Orientierung im oft komplexen Pflegesystem und vermitteln bei Bedarf gezielt an die zuständigen Beratungsstellen vor Ort. Zudem organisiert der TUM Familienservice regelmäßig Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Aspekten der familiären Pflege und Betreuung – beispielsweise zur Pflege bei Demenz oder zu rechtlichen Themen wie Vollmachten, Verfügungen und Vorsorge. Damit schafft die TUM einen niedrighwelligen Zugang zu Informationen und Beratung, die es ermöglichen, Pflegeaufgaben mit beruflichen oder akademischen Verpflichtungen besser zu vereinbaren.

Angesichts des dynamischen Wachstums der Universität und des steigenden Unterstützungsbedarfs ist die kontinuierliche Weiterentwicklung entsprechender Strukturen nicht nur sinnvoll, sondern essenziell – insbesondere, um Menschen mit Care-Verantwortung, sei es in der Pflege von älteren Angehörigen oder Kindern, nachhaltig zu entlasten. Besonders betroffen sind nach wie vor Frauen, die den Großteil der Sorgearbeit leisten („gender care gap“). Mit diesem Engagement trägt der TUM Familienservice einen wichtigen Teil zur Förderung von Chancengleichheit und zur Gestaltung eines Arbeits- und Studenumfelds bei, das familiäre Verantwortung mit individueller Entwicklung in Einklang bringt. Darüber hinaus ist es ein zentrales Anliegen, das Bewusstsein für diese Thematiken zu stärken, die damit verbundenen Herausforderungen sichtbar zu machen und eine respektvolle, einfühlsame sowie unterstützende Arbeitskultur zu fördern.

7. Spezifische Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit

7.1	Erweiterung der MINT-Initiativen für junge Frauen	laufend
7.2	Frauen in MINT Round Table	laufend
7.3	TUM Female Founders: Unterstützungsangebote für Gründerinnen	laufend
7.4	Bewerbungsportal zur Gewinnung von Promovendinnen an der TUM	initiiert
7.5	Laura Bassi Stipendienprogramm	verstetigt

7.1 Erweiterung der MINT Initiativen für junge Frauen



Status: laufend

Besonders an einer technischen Universität ist es notwendig, junge Frauen für MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) 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.

Das Mädchenförderprogramm TUM Entdeckerinnen an der TUM verfolgt als vorrangiges Ziel, Mädchen und jungen Frauen den MINT-Bereich mit allen Facetten als attraktiven Studien- und Berufsbereich zu eröffnen. Es umfasst zwei Teilprogramme, die in der Abteilung Studienberatung und -information (TUM CST), koordiniert werden: Das stationäre Teilprogramm *MINT-Erlebnis an der Uni* und das mobile Teilprogramm *MINT-Impulse an der Schule*. *MINT-Erlebnis an der Uni* findet in den bayerischen Sommerferien an der TUM statt und bietet Mädchen ab dem Alter von 11 Jahren die Möglichkeit, an zwei- bis viertägigen Workshops aus dem MINT-Bereich teilzunehmen. Durchgeführt werden die Workshops von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener TUM-Lehrstühle. Bei den *MINT-Impulsen an der Schule* fahren Mitarbeitende und Studierende der TUM an acht Partnerschulen in Bayern (außerhalb Münchens) und experimentieren einen Tag lang in Kleingruppen mit Mädchen der 9. und 10. Jahrgangsstufe im Alter zwischen 14 und 16 Jahren. Die Projektkurse thematisieren spannende und aktuelle Forschungsthemen in den MINT-Fächern. Im Anschluss haben die Mädchen die Möglichkeit, über das Jahr hinweg an weiteren Angeboten aus dem MINT-Bereich teilzunehmen, die speziell für sie angeboten werden.

Darüber hinaus gibt es im Rahmen von *Schueler.In.TUM* die Möglichkeit eines Informatik-Frühstudiums für begabte Schülerinnen und Schüler ab Klasse 10. Außerdem nimmt die TUM jährlich am *Girls' Day* teil, um Mädchen für Technik zu begeistern.

7.2 Frauen in MINT Round Table



Status: laufend

Role Models spielen eine wichtige Rolle dabei, FINTA Studierende (und somit Frauen, intergeschlechtliche, non-binäre, trans- und agender Personen) zu Karrierewegen in den MINT-Fachrichtungen zu ermutigen, in denen sie nach wie vor unterrepräsentiert sind. Die Stabsstelle Diversity & Inclusion der TUM hat sich mit dem Frauen in MINT Round Table zum Ziel gesetzt, MINT-Karrieren authentisch zu repräsentieren und real erlebbar zu machen, um eine stärkere Repräsentation von FINTA im MINT-Bereich, sowohl in der Wissenschaft als auch der Industrie, zu fördern. Der Frauen in MINT Round Table wurde im Rahmen des Google exploreCSR Awards ins Leben gerufen, den die Stabsstelle Diversity & Inclusion 2022, 2023 und 2024 erhalten hat. Er wird regelmäßig abgehalten. Die Veranstaltungsreihe richtet sich an FINTA Bachelor- und Masterstudentinnen sowie Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der TUM sowie MINT-interessierte Schülerinnen. Das Veranstaltungsformat besteht aus einer Podiumsdiskussion und Fragerunde mit TUM Professorinnen als Role Models aus Academia und / oder Role Models aus der Industrie. Es bietet im Anschluss daran sowohl die Möglichkeit, in den Austausch mit den Role Models zu treten, als auch einen Raum, in dem sich FINTA Bachelor- und Masterstudentinnen sowie Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der TUM niedrigschwellig miteinander vernetzen und eigene Initiativen entwickeln können. In regelmäßigen Abständen werden für die Teilnehmerinnen zusätzlich Gruppen-coaching-Sessions mit professionellen Coaches angeboten, u.a. zu Themen wie Zeitmanagement, Priorisierung, Konfliktmanagement, Mental Health und Stressbewältigung. Fokusthemen der letzten Frauen in MINT Round Tables waren unter anderem eine Karriere in der Wissenschaft als Professorin, MINT-Karrieren in Unternehmen, z.B. bei Google bzw. in spezifischen Branchen wie Consulting. Außerdem fokussierte ein Frauen in MINT Round Table das Thema Allyship und wie insbesondere Male Allies dazu beitragen können, sich für Geschlechtergerechtigkeit in MINT-Bereichen einzusetzen, um inklusivere Arbeits- und Forschungsumfelder zu schaffen. Bisher fanden sieben Veranstaltungen mit insgesamt über 700 Teilnehmenden an verschiedenen TUM Standorten in der Innenstadt und in Garching statt. Im Rahmen eines Women in STEM Round Table Image Videos wurde die Bedeutung der Veranstaltungsreihe durch die Stabsstelle Diversity & Inclusion sowie TUM Professorinnen aus MINT-Fächern dargestellt.

7.3 TUM Female Founders: Unterstützungsangebote für Gründerinnen



Status: laufend

Die TUM strebt an, den Gründerinnenanteil bis 2030 auf 36 %, das heißt entsprechend dem Frauenanteil unter den Studierenden, zu erhöhen. Hierfür bietet TUM Female Founders gezielte Unterstützung von Gründerinnen in jeder Phase ihres Gründungsprozesses durch exklusive Qualifizierungsangebote, Netzwerkveranstaltungen und Mentoring an. Zur Erhöhung der Sichtbarkeit wurde eine Website eingerichtet und enge Kooperationen mit Women Startups by UnternehmerTUM, Venture Labs, der Stabsstelle Diversity & Inclusion und TUM International etabliert. Gemeinsame Formate fanden u. a. beim Sustainability und Entrepreneurship Day statt. Events wie Female Founder Breakfasts, -Lunches oder Präsenz auf der Student Club Fair dienen der Inspiration durch Role

Models und dem Netzwerkausbau. Das Mentoring-Programm mit externen Expertinnen und Experten wurde stark erweitert. Das TUM Female Founders Programm erweitert das Förderprogramm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zur Qualifizierung von Gründerinnen (*EXIST Women*). Es unterstützt Gründerinnen darüber hinaus mit finanzieller Förderung, Workshops und Webinaren zu frauenspezifischen Themen (z.B. Impostor Phänomen, Kommunikation, Vereinbarkeit, Pitch Training).

7.4 Bewerbungsportal zur Gewinnung von Promovendinnen an der TUM



Status: **initiiert**

Die TUM steht vor der signifikanten Herausforderung, mehr Frauen für eine Promotion zu gewinnen, insbesondere in den technischen Bereichen wie z.B. der Informatik. Um insbesondere weibliche Talente gezielter anzusprechen wurde an der TUM School of Computation, Information and Technology, ein modernes und attraktives Bewerbungsportal für potenzielle Promovierende im Rahmen eines Gender & Diversity Incentive Fund geförderten Projekts entwickelt. Ziel ist, die Zahl der Bewerbungen von Promotionskandidatinnen signifikant zu steigern und den gesamten Prozess von der Ausschreibung bis zur Auswahl geschlechtergerecht zu gestalten. Beispielsweise soll Verwaltungsaufwand reduziert und eine bias-freie und effiziente Bewertung von Bewerbungsunterlagen durch die sinnvolle und Datenschutz konforme Integration von Generativer Künstlicher Intelligenz (GenAI) ermöglicht werden.

7.5 Laura Bassi Stipendienprogramm



Status: **verstetigt**

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst stellt im Rahmen der Bayerischen Gleichstellungsförderung zweckgebundene Fördermittel zur Verfügung, um die Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre zu stärken. Auf Grundlage dieser vom Ministerium festgelegten Mittel sowie zugehöriger Förderkonditionen unterstützt das Gender Equality Office mit dem Laura Bassi Stipendienprogramm gezielt Postdoktorandinnen sowie Doktorandinnen in der Abschlussphase. Die bis zu einjährigen Forschungsstipendien dienen der Förderung und Karriereentwicklung von talentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Programm finanziert auch individuelle Coachingmaßnahmen zur Karriere- und Lebensplanung. Kurzfristiges Ziel ist die Förderung der Qualifikation und Weiterentwicklung innerhalb der TUM, längerfristiges Ziel die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren.

8. Intersektionale & Inklusive Maßnahmen

8.1	Agnes-Mackensen-Programm: Förderung von FINTA und Care Leavern mit nicht-akademischem Hintergrund	laufend
8.2	Diversity & Inclusion Guidelines	initiiert
8.3	Unterstützung internationaler Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler	verstetigt
8.4	Chancengerechtigkeit und Diversität in internationalen Austauschprogrammen	initiiert
8.5	Beratungsangebote für Mitarbeitende und Studierende mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen	verstetigt
8.6	Awareness Kampagne zu Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen	geplant
8.7	Inklusionsprogramm für Studierende zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt	initiiert

8.1 Agnes-Mackensen-Programm: Förderung von FINTA und Care Leavern mit nicht-akademischem Hintergrund



Status: laufend

Das deutsche Bildungssystem ist von hoher sozialer Selektivität gekennzeichnet. Kinder mit nicht-akademischem Hintergrund, d. h. ohne Elternteil mit akademischem Abschluss, haben auf allen Stufen geringere Beteiligungs- und höhere Abbruchquoten. Gleichzeitig sind FINTA, und damit Frauen, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans- und agender Personen, noch immer insbesondere in den MINT-Fachrichtungen in der Minderheit und bei zunehmender wissenschaftlicher Hierarchiestufe immer deutlicher unterrepräsentiert. Dies wirkt sich außerdem auf ihren Anteil in Führungspositionen und an Unternehmensgründungen aus. Mit dem Agnes-Mackensen-Programm adressiert die TUM diese intersektionalen Ungleichheiten, indem FINTA und Care Leaver (Personen, die einen Teil ihres Lebens in einer Pflegefamilie oder einer Einrichtung der Jugendhilfe verbracht haben) mit nicht-akademischem Hintergrund durch Mentoring, ein spezifisches Workshopangebot und Netzwerktreffen gezielt in ihrer persönlichen Weiterentwicklung, dem Aufbau von Führungskompetenzen und der Steigerung ihrer Selbstwirksamkeit unterstützt werden. Ergänzt wird das Programm durch eine Unternehmenskooperation mit Avanade Deutschland GmbH, wodurch pro Jahr jeweils 10 ausgewählten Programmteilnehmenden die Möglichkeit eines Stipendiums eröffnet wird. Insgesamt wurden im Agnes-Mackensen-Programm bereits 88 Mentoring-Tandems gefördert, 22 Workshops organisiert und acht Get-Together zur Vernetzung der Teilnehmenden untereinander veranstaltet. Durch den innovativen Fokus wurde das Agnes-Mackensen-Programm mit dem deutschlandweiten Impact of Diversity Award 2024 ausgezeichnet.

8.2 Diversity & Inclusion Guidelines



Status: initiiert

Mit dem Ziel, TUM-Mitglieder dabei zu unterstützen, eine inklusivere Hochschulkultur an der TUM zu etablieren, stellt die Stabsstelle Diversity & Inclusion die Diversity & Inclusion Guidelines auf ihrer Website zur Verfügung. Diese Diversity & Inclusion Guidelines bündeln handlungspraktische Empfehlungen in den Bereichen diversitätssensible Bildsprache und diversitätssensibles Veranstaltungsmanagement sowie den TUM Sprachleitfaden. Auf der Website wird außerdem ein Diversity-Kalender verlinkt. Die Checkliste für diversitätssensible Bildsprache umfasst sowohl Anregungen zur Auswahl und Gestaltung von Bildern als auch den reflektierten Einsatz KI-gestützter Werkzeuge wie Bildgenerierung durch Prompting. Ziel ist es, Vielfalt sichtbar zu machen, stereotype Darstellungen zu vermeiden und eine inklusive Darstellung zu fördern – auch in digitalen Kontexten. Die Checkliste für diversitätssensibles Veranstaltungsmanagement unterstützt TUM-Angehörige dabei, Veranstaltungen zu planen, die das Engagement der TUM für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion widerspiegeln.

8.3 Unterstützung internationaler Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler



Status: verstetigt

Zur Förderung von Chancengleichheit und internationaler Mobilität bietet die TUM einen Accommodation Service für internationale Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler ab Postdoc-Level an. Dieser Service unterstützt gezielt bei der Suche nach geeignetem Wohnraum in München und Umgebung – ein entscheidender Faktor für einen erfolgreichen Forschungsaufenthalt. Besonders für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, die mit Familie anreisen, ist eine frühzeitige und bedarfsgerechte Wohnraumvermittlung wichtig. Der Accommodation Service arbeitet daher an der Schnittstelle mit dem TUM Familienservice zusammen und bietet weiterführende Beratungsangebote an, um hinsichtlich der individuellen Wohnbedarfe sowie Kinderbetreuung oder familienfreundlicher Infrastruktur bestmöglich zu unterstützen.

8.4 Chancengerechtigkeit und Diversität in internationalen Austauschprogrammen



Status: initiiert

Das TUM Global & Alumni Office ermöglicht Studierenden und Mitarbeitenden den Erwerb interkultureller Kompetenzen und persönlicher Lernerfahrungen. Durch die Promoting Equity Initiative wurde ein umfangreiches Konzept erarbeitet, das alle Zielgruppen in der TUM Familie in ihrer Vielfalt berücksichtigt und unterstützt. Die verschiedenen Programme reichen von Semester- und Kurzzeit-Mobilitäten über virtuelle Formate bis hin zur akademischen Kursteilnahme oder zu praktischen Erfahrungen für Individuen und Gruppen. Die Program Manager des TUM Global & Alumni Office beraten hinsichtlich der individuell passendsten Formate.

8.5 Beratungsangebote für Mitarbeitende und Studierende mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen



Status: **verstetigt**

An der TUM gibt es bereits spezielle Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen. Dazu zählt ein zentrales Beratungs- und Unterstützungsangebot für Studierende, das durch spezifische Regelungen für die Prüfungsteilnahme (Nachteilsausgleich) an den Schools ergänzt wird. Mitarbeitende werden außerdem durch die Schwerbehindertenvertretungen an den einzelnen TUM-Standorten unterstützt.

8.6 Awareness Kampagne zu Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen



Status: **geplant**

Die Awareness-Kampagne sensibilisiert für die Lebensrealitäten, Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen im Hochschulkontext. Ziel ist es, Barrieren sichtbar zu machen – seien sie physisch, kommunikativ oder strukturell – und ein Bewusstsein für Ableismus im Alltag zu schaffen. Die Kampagne richtet sich an Studierende, Mitarbeitende und Lehrende und fördert einen respektvollen, diskriminierungssensiblen Umgang.

8.7 Inklusionsprogramm für Studierende zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt



Status: **initiiert**

Studierende mit (Schwer)Behinderung, und / oder Beeinträchtigung(en) und / oder chronischer Erkrankung(en) stehen beim Berufseinstieg oft vor besonderen Herausforderungen. Strukturelle Barrieren und fehlende Netzwerke erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt. Das Inklusionsprogramm PerspektivePlus der Stabsstelle Diversity & Inclusion trägt dazu bei, diese Hürden abzubauen und Studierende optimal auf den Berufsstart vorzubereiten. Durch die Zusammenarbeit mit der Allianz in Deutschland erhalten die Teilnehmenden wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt, knüpfen wichtige Kontakte und entwickeln ihre beruflichen Kompetenzen weiter. Das Programm zielt darauf ab, Studierende mit (Schwer)Behinderung, und / oder Beeinträchtigung(en) und / oder chronischer Erkrankung(en) den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, indem sie gezielt auf Bewerbungsprozesse vorbereitet und mit Mitarbeitenden der Allianz in Deutschland vernetzt werden. Durch Mentoring, Workshops und Job-Shadowing entwickeln sie ihre beruflichen Kompetenzen weiter, erhalten praxisnahe Einblicke in den Arbeitsalltag und lernen Strategien zur erfolgreichen Karrieregestaltung kennen. So werden ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert und langfristige Perspektiven geschaffen.

9. Maßnahmen gegen Diskriminierung und (geschlechtsspezifische) Gewalt

9.1	Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt	verstetigt
9.2	Kampagne zur Förderung der Awareness und Sichtbarkeit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt	geplant
9.3	Weiterführung der Kooperation mit dem Frauennotruf München	verstetigt
9.4	TUM Compliance Office	verstetigt
9.5	Prävention von Antisemitismus und Aufarbeitung der NS-Vergangenheit	laufend
9.6	WeHearYou Feedback System	geplant

9.1 Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt



Status: **verstetigt**

Die TUM verpflichtet sich zu einem umfassenden Schutz aller Mitglieder der Hochschule vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Hierfür hat die TUM, wie im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) Art. 25 (1) vorgesehen, Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt verabschiedet und weisungsungebundene Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt bestellt. Von allen Hochschulmitgliedern wird ein aktives Bewusstsein für den Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt erwartet, sodass betroffene oder beobachtende Personen richtig handeln können.

9.2 Kampagne zur Förderung der Awareness und Sichtbarkeit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt



Status: **geplant**

Um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext zu steigern, ist eine Informationskampagne in Planung, die von den Ansprechpersonen für Fragen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der TUM gemeinsam mit dem TUM Compliance Office sowie der Stabsstelle Diversity & Inclusion entwickelt und durchgeführt wird.

9.3 Weiterführung der Kooperation mit dem Frauennotruf München



Status: **verstetigt**

Die TUM pflegt eine langjährige Kooperation mit dem Frauennotruf München und bietet in diesem Rahmen 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.

9.4 TUM Compliance Office



Status: **verstetigt**

Als strategische Maßnahme der TUM Good Governance wurde das weisungsunabhängige TUM Compliance Office (TUM CO) im Hochschulpräsidium unter der Leitung der Vizepräsidentin 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. Dabei verantwortet das TUM CO die TUM Codes of Conduct, die eine Handlungsgrundlage für Fundraising und Stiftungsmaßnahmen, Forschungs- und Wirtschaftskooperationen und Employment bieten. Die Ombudspersonen Wissenschaft verantworten die Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten (TUM-SGwP), die Ombudsperson Respect ist sichtbare Ansprechperson zur Einhaltung des TUM Respect Guide, der ein Commitment zu einer respektvollen Universitätskultur darstellt. Bei Verdacht auf Verstoß gegen geltende Standards und Regularien können sich alle Mitglieder und Partner der Universität an das TUM CO wenden. Das TUM CO prüft den Sachverhalt neutral und vertraulich. Darüber hinaus dient das TUM CO als Beschwerdestelle gem. § 13 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

9.5 Prävention von Antisemitismus und Aufarbeitung der NS-Vergangenheit



Status: **laufend**

Die TUM bekennt sich ausdrücklich zu den Werten von Demokratie und Menschenrechten und unterstreicht mit der Berufung eines Antisemitismusbeauftragten ihre Verantwortung, aktiv gegen jede Form von Diskriminierung einzutreten und ein Klima des Respekts und der Toleranz zu fördern. Der Antisemitismusbeauftragte ist organisatorisch dem TUM Compliance Office zugeordnet und berät und unterstützt bei der Prävention und Aufklärung von Antisemitismus. Darüber hinaus setzt die TUM die Aufarbeitung ihrer Rolle während des Nationalsozialismus (NS) fort: Gebäude- und Raumbezeichnungen nach NS-belasteten Persönlichkeiten werden entfernt, ebenso distanziert sich die Universität von in der NS-Zeit verliehenen Ehrentiteln. An zentralen Orten wie dem Stammgelände und dem Campus Garching werden „Orte der Reflexion“ eingerichtet, um über die historischen Hintergründe zu informieren. Zusätzlich wurde ein Forschungsauftrag zur weiteren Aufklärung von NS-

Verstrickungen damaliger TUM-Angehöriger erteilt. Ein neuer Erinnerungsort für NS-verfolgte Hochschulangehörige wurde im ersten Obergeschoss des Gebäudeteils Arcisstraße/Ecke Gabelsbergerstraße eröffnet.

9.6 WeHearYou Feedback System



Status: geplant

Um eine diskriminierungsfreie, inklusive Kultur an der TUM weiter zu fördern und mögliche Risiken sowie Verstöße schnellstmöglich und niederschwellig zu erfassen ist im Rahmen der TUM Agenda 2030+ die Einführung eines neuen Feedback-Systems geplant. Dieses ermöglicht Angehörigen der TUM unterschiedlichster Gruppierungen und Karrierestufen mittels digitaler Technologien unkompliziert zu jeder Zeit anonymes Feedback zum Bereich Equity, Diversity und Inclusion zu geben und so deren Förderung weiter zu verankern.

Selbstverpflichtung

Mit diesem Diversity & Gender Equality Plan verfolgt die TUM weiter ihren Grundsatz, eine weltweite 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.

Zur bestmöglichen Förderung der Gleichstellung in einer vielfältigen Universitätsgemeinschaft wird der Umsetzungsstand der Maßnahmen des Diversity & Gender Equality Plan in einem regelmäßigen Turnus überprüft und ggfs. durch weitere, innovative Formate und Maßnahmen im Sinne eines „Living Document“ ergänzt.

München, 8. Oktober 2025



Prof. Thomas F. Hofmann

Präsident der Technischen Universität München

