

# *FRAUEN- FÖRDERPLAN 2022-2028*

Fakultät IV – Elektrotechnik und Informatik

## Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT</b> .....	<b>2</b>
<b>STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS</b> .....	<b>3</b>
ZUSTÄNDIGKEITEN / VERANKERUNG AUF LEITUNGSEBENE / KOOPERATION MIT ETABLIEREN KOMPETENZTRÄGER*INNEN.....	3
TRANSPARENTE, STRUKTURIERTE UND FORMALISIERTE VERFAHRENSABLÄUFE: VERFAHRENSREGELN FÜR VORURTEILSFREIE BEURTEILUNGEN, MAßNAHMEN GEGEN VERZERRUNGSEFFEKTE.....	3
GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE ORGANISATIONSSTRUKTUR.....	3
VORKEHRUNGEN GEGEN PERSÖNLICHE ABHÄNGIGKEITEN UND MAßNAHMEN ZUR SICHERUNG DES FAIREN WETTBEWERBS .....	4
GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTES FINANZMANAGEMENT .....	4
EINBINDUNG VON GENDER- UND DIVERSITY-ASPEKTEN IN FORSCHUNG, LEHRE UND QUALITÄTSMANAGEMENT .....	4
<b>PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS</b> .....	<b>5</b>
STUDENTINNEN (INKL. SCHÜLERINNEN UND STUDENTISCHE MITARBEITERINNEN).....	5
AKADEMISCHE MITARBEITERINNEN (DOKTORANDINNEN UND POSTDOKTORANDINNEN).....	7
PROFESSORINNEN .....	7
MITARBEITERINNEN IN TECHNIK, SERVICE UND VERWALTUNG .....	8
<b>NACHWORT &amp; AUSBLICK</b> .....	<b>9</b>

## Vorwort

Frauen sind in den Ingenieurwissenschaften, Elektrotechnik und der Informatik unterrepräsentiert. Daran hat sich seit 20 Jahren kaum etwas geändert. Für die Unterrepräsentation von Frauen werden u.a. die folgenden Gründe angeführt<sup>1</sup>:

1. Eine geschlechtsspezifische Sozialisation, die Mädchen in Bezug auf naturwissenschaftliche und technische Inhalte im Vergleich zu Jungen weniger fordert,
2. Qualifikationskriterien, die an einer männlichen Normalbiographie ausgerichtet sind und somit eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung fördern,
3. Eine von Männern und von sogenannten männlichen Verhaltensweisen definierte und geprägte Wissenschaftspraxis, Lehr- und Arbeitswelt,
4. Die Beobachtung, dass von Frauen erbrachte Leistungen niedriger bewertet werden als vergleichbare Leistungen von Männern,
5. Die unterschiedliche Vehemenz, mit der Frauen und Männer sich selbst darstellen und das eigene Fortkommen bei Vorgesetzten einfordern,
6. Ein Mangel an weiblichen Vorbildern,
7. Strukturen, die die Vereinbarkeit von beruflicher Karriere mit anderen (z.B. familiären) Verpflichtungen und Interessen be- bzw. verhindern,
8. Das Vergessen und Unterbewerten der Leistungen von Frauen in der Geschichte der Ingenieurwissenschaft, der Mathematik und der Technik.

Die angeführten Gründe benennen systemimmanente Ursachen für die Ungleichverteilung der Geschlechter in den verschiedenen Feldern. Es gibt bis zum heutigen Tage keine empirische Evidenz, die darauf hindeuten würde, dass bei systemischer Gleichbehandlung der Angehörigen beider Geschlechter geschlechtsspezifische Fähigkeits- oder Qualifikationsunterschiede bestehen blieben. Ziel des vorliegenden Frauenförderplanes ist es deshalb, systemimmanente Hindernisse an der Fakultät IV weiter abzubauen, um die Mitglieder aller Personengruppen, insbesondere die Frauen, nach besten Möglichkeiten zu fördern.

Die Fakultät IV verpflichtet sich mit dem vorliegenden Frauenförderplan zur Chancengleichheit der Geschlechter. Alle Statusgruppen tragen Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Gleichzeitig stehen den Mitgliedern aller Statusgruppen entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, um fachbezogene Genderkompetenz weiterzuentwickeln und umzusetzen.

---

<sup>1</sup> Funken, Christiane, Kurt Hammerich, and Britta Schinzel. *Geschlecht, Informatik und Schule: oder: wie Ungleichheit der Geschlechter durch Koedukation neu organisiert wird*. Academia-Verlag, 1996.

## Strukturelle Gleichstellungsstandards

### Zuständigkeiten / Verankerung auf Leitungsebene / Kooperation mit etablierten Kompetenzträger\*innen

Die Zuständigkeit für alle Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät liegt beim Fakultätsrat und beim Dekanat. Die Frauenbeauftragten der Fakultät IV und ihre Vertreterinnen werden zu allen Sitzungen des Fakultätsrats eingeladen, nehmen regelmäßig daran teil und bekommen dort Gelegenheit zu allen relevanten Themen Stellung zu nehmen. Darüber hinaus wurde ein regelmäßiger Austausch mit der FSC-Leitung etabliert, wo relevante Informationen ausgetauscht und Themen diskutiert werden. Die Frauenbeauftragten werden an allen strategischen Prozessen, allen voran den Berufungsverfahren, beteiligt, um eine adäquate Berücksichtigung von Frauen und deren Interessen sicher zu stellen. Bei der Einrichtung der Kommissionen für entsprechende Prozesse achtet der Fakultätsrat auf die Beteiligung von Frauen.

Die Fakultät richtet außerdem eine Gleichstellungskommission, die für die Erstellung und fortlaufende Evaluation des Frauenförderplans zuständig ist. Zusätzlich erstellt die Kommission die jährlichen Zwischenberichte und erarbeitet Vorschläge für notwendige Anpassungen der Maßnahmen.

### Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe: Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen, Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Frauenbeauftragten wirken an allen Stellenausschreibungen und Einstellungen mit. Darüber hinaus arbeitet die Fakultät IV im Rahmen von Berufungsverfahren eng mit der Stabstelle Berufungen und strategische Kooperationen zusammen, welche in die Berufungskommissionen eingebunden ist und gemeinsam mit dem Vorsitz der Berufungskommission geeignete Kandidatinnen direkt auf offene Positionen anspricht.

### Gleichstellungsorientierte Organisationsstruktur

Die Fakultät IV ist sehr darum bemüht, den Studierenden und Mitarbeiter\*innen die bestmöglichen Studien- und Arbeitsbedingungen zu bieten. Mitarbeiter\*innen mit (minderjährigen) Kindern und anderen Care-Verpflichtungen, entsprechend den TU-weiten Regelungen, haben die Möglichkeit, einen (oder nach Bedarf mehrere) Home-Office-Tag(e) nach Absprache mit der\*dem Vorgesetzten in der Woche zu beanspruchen, sofern es die Arbeitssituation zulässt. Diese Regelung hilft besonders jenen Eltern, die nach einer Elternzeitpause wieder in den Beruf einsteigen und zusätzlich ihr/e Kind/er versorgen. Darüber hinaus gelten Gleitzeit und eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten. Alle genannten Maßnahmen werden bereits mit Erfolg durchgeführt.

## Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten und Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs

Den Doktorand\*innen der Fakultät IV steht ein\*e Vertrauendozent\*in zur Seite, welche\*r in problematischen Fällen kontaktiert werden kann. Die Leiter\*innen von Nachwuchsgruppen werden an der Fakultät IV in die Professor\*innenschaft integriert und sind weitgehend gleichgestellt. Sie haben bspw. die Möglichkeit, Promotionen eigenständig zu betreuen. Juniorprofessuren werden von der Fakultät so ausgestattet, dass die selbständige Vertretung des Fachgebiets in Forschung und Lehre gewährleistet ist. Darüber hinaus bieten die Frauenbeauftragten der Fakultät IV Beratung und Unterstützung an, sollten Fälle sexueller Diskriminierung oder Belästigung beobachtet oder erfahren werden.

Die Fakultät plant eine Umfrage zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) durchzuführen, um Probleme aufzudecken und gezielt Maßnahmen wie Beratungsangebote und Informationsmaterial anbieten zu können.

## Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Den Frauenbeauftragten der Fakultät IV steht ein jährliches Budget zur Verfügung. Daraus werden die Veranstaltungen der Frauenbeauftragten zu Beginn des Wintersemesters sowie Kurse für die weiblichen Beschäftigten und Studierenden der Fakultät finanziert.

## Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Qualitätsmanagement

Die Fakultät IV bietet den Studierenden aller Studiengänge die Möglichkeit, im freien Wahlbereich, Veranstaltungen aus dem gesamten Angebot der TU Berlin einzubringen. Dazu gehören auch die Lehrveranstaltungen, die im Rahmen des GENDER PRO MINT-Programms, welches zu den Gender Studies der Fakultät I gehört, angeboten werden. Für alle Veranstaltungen aus den Gender Studies werden zu Beginn eines jeden Semesters Vorlesungsverzeichnisse verteilt bzw. in den Räumen der jeweiligen Studienfachberatungen und bei der Frauenbeauftragten ausgelegt.

Im Rahmen der Evaluation von Drittmittel-Projekten werden die Fachgebiete regelmäßig geprüft und müssen ihre jeweiligen Gender-Programme darstellen und aktualisieren. Auf diese Weise ist eine stete Evaluation durch DFG, BMBF oder EU gewährleistet.

Bei der Berufung von Professor\*innen legt die Fakultät bereits im Ausschreibungsprozess den Fokus auf Gleichstellung und fordert von allen Bewerber\*innen die Einreichung eines einseitigen Gleichstellungskonzeptes. Dieses Konzept soll der Berufungskommission dabei helfen, das Kriterium „Gleichstellung und Diversität“ fundierter evaluieren zu können und die Bewerber\*innen konkret hierzu im Interview zu befragen.

## Personelle Gleichstellungsstandards

Im Folgenden werden gleichstellungspolitische Ziele / Maßnahmen / Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in den Mitgliedergruppen aufgeführt.

### Studentinnen (inkl. Schülerinnen und studentische Mitarbeiterinnen)

Die Fakultät setzt gezielt Maßnahmen um, welche bereits vor Beginn des Studiums an der Fakultät IV bei Schülerinnen das Interesse für die Studiengänge der Fakultät IV wecken sollen.

Seit 2012 gibt es an der Fakultät IV das dEIn-Labor (Elektrotechnik- und Informatik-Labor der Fakultät IV), welches zu 100% durch die Fakultät IV finanziert wird. Es ist mit einer Vollzeit Referent\*innenstelle, einer 75%-igen Technischen Mitarbeiter\*innenstelle sowie bis zu acht studentischen Tutor\*innenstellen ausgestattet. Die Angebote des dEIn-Labors sind vielfältig. Sie umfassen Vorträge aus der „Rent-a-Prof“-Reihe, sowie die Durchführung von Workshops, Projekttagen, Exkursionen, Praktika und Lehrerfortbildungen. Über das dEIn-Labor erhalten Lehrkräfte Kontakt zu den Wissenschaftler\*innen an der Fakultät IV und die Schüler\*innen erhalten Einblick in die Welt der Informatik und Elektrotechnik. Das dEIn-Labor entwickelt mit Kooperationspartnern auch spezielle Angebote für Schülerinnen\*. Der Techno-Club ist am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) angesiedelt und richtet sich an Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe. Das Programm kombiniert Schulbesuche durch Studentinnen mit semesterweise angelegten Veranstaltungsreihen und Arbeitsgemeinschaften für Schülerinnen, die in Laboren, Versuchshallen, Hörsälen und anderen Räumlichkeiten der TU Berlin stattfinden. Die angebotene Fortgeschrittenen-AG für Oberstufenschülerinnen kann an den Kooperationsschulen des Techno-Clubs als Grundkurs ins Abitur eingebracht werden.

Im Rahmen der Erstsemestertage wird von den Frauenbeauftragten eine Informationsveranstaltung durchgeführt. In dieser werden alle Angebote der Frauenbeauftragten fakultäts- und universitätsweit vorgestellt. In die Informationsveranstaltungen werden Gäste aus der gesamten Universität eingeladen. Darunter das Mentoringteam, Frauen\*Referat des AStA, proScience, Vertreter\*innen von Studierendeninitiativen Freitagrunde und MInitiative und viele weitere. Außerdem werden ein Programmier-Workshop und ein Löt-Workshop „Löten & Kennenlernen“ geleitet von Fix-IT angeboten. Das Angebot stellt an der Fakultät IV eine sinnvolle Ergänzung zur Einführungsveranstaltungen dar und trägt dazu bei, die Studentinnen zu vernetzen.

Das Studentinnen-Netzwerk „InFraNet“, welches zum Wintersemester 2018/19 gegründet wurde, heißt alle Studentinnen der Fakultät IV willkommen, an Treffen teilzunehmen und sich auszutauschen. Im Rahmen der monatlichen Treffen werden aktuelle Themen rund um das Studium besprochen. Es werden regelmäßig Workshops angeboten und Gäste aus anderen Initiativen eingeladen. Im Wintersemester 2021/22 wurde das Angebot auf die Initiative von zwei Studentinnen um wöchentliche Treffen „InFraNet weekly“ erweitert.

Beginnend mit dem Wintersemester 2013/14 wurde ein Programmierkurs speziell für Studentinnen eingeführt. Die Fakultät stellt hierbei die Finanzierung von zwei studentischen Tutor\*innenstelle zur Verfügung. Der Kurs richtet sich an alle Studentinnen sowie trans und non-binary Studierende der Fakultät IV. Er ist semesterbegleitend und findet wöchentlich statt. Die Teilnehmerinnen\* haben die Möglichkeit, Probleme aus speziellen Lehrveranstaltungen in den Kurs einzubringen und mit Hilfe der Tutorinnen und anderer Teilnehmerinnen zu bearbeiten. Die Fakultät IV stellt außerdem zwei PC-Reihen (sechs Arbeitsplätze) im großen PC-Pool im TEL-Gebäude für Frauen zur Verfügung. Diese Plätze sind

reserviert und ersetzen den bisher betriebenen Frauenrechnerraum. Mit dem zweiten Zwischenbericht des FFP soll evaluiert werden, ob diese Alternative geeigneter ist. Wird doch ein Rechnerraum benötigt, wird die Fakultät einen zur Verfügung stellen.

Das an der Fakultät IV eingerichtete Mentoringprogramm richtet sich bewusst an alle Studierende der Fakultät IV. Die Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung des Mentorings obliegt den jeweiligen Mentor\*innenteams. Dadurch kommt es zu zielgruppenspezifischen Programmen, die stark nachgefragt sind. Bereits in der Mentor\*innenqualifizierung werden geschlechtersensible, inklusive und diversitätsbezogene Interessen einbezogen.

Im Laufe ihres Studiums können Studentinnen an unterschiedlichen Angeboten zur Vernetzung und Weiterbildung an der Fakultät IV teilnehmen. Die Frauenbeauftragten organisieren je einen Workshop pro Semester zu unterschiedlichen Themen wie Empowerment, Programmieren, praktische Werkstatt-Skills für den Alltag, Anti-Stalking und andere. Wünsche und Ideen von Studentinnen werden explizit eingeholt und umgesetzt. So ist zum Beispiel die Tradition entstanden, jährlich die Informatik-Konferenz „Ada Lovelace Festival“ zu besuchen. Hierfür werden von den Frauenbeauftragten zehn Tickets gekauft und an interessierte Studentinnen verteilt. Studentinnen sind nach diesem Frauenförderplan und entsprechenden FKR-Beschluss für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen freigestellt.

Die Frauenbeauftragten haben eine kleine Sammlung an Büchern im Büro, die sie für die Mitglieder der Fakultät zur Verfügung stellen – die FemBib. Diese Maßnahme verfolgt das Ziel, Fachwissenschaftlerinnen sichtbarer zu machen und die Bedeutung von Geschlecht, Gleichstellung und Diversität in den Studienfächern der Fakultät zu dokumentieren. Die Fakultät beauftragt die\*den Bibliotheksbeauftragte\*n der Fakultät IV damit, eine Zusammenarbeit mit der Zentralen Universitätsbibliothek aufzubauen und einen Prozess zu etablieren, welcher die Auswahl und Beschaffung von Literatur beschreibt und wie dort gesammelten Informationen, Materialien und Thematiken systematisch in das Curriculum und die Lehr- und ggf. weiteren Veranstaltungen der Fakultät einfließen können.

Die Frauenbeauftragten koordinieren eine Kooperation zwischen Fakultät IV und proScience. Im Rahmen dieser Kooperation wurde das Modul „Moderne Cloud-Applikationen“ eingerichtet. Es handelt sich um ein Projekt-Modul, welches für ca. 15 Teilnehmerinnen ausgelegt ist und mit 6 ECTS im freien Wahlbereich angerechnet werden kann. Die Leitung des Kurses wird von proScience übernommen. Die Fakultät IV unterstützt das Modul bei der Durchführung und Organisation der Lehre. Das Projektmodul soll durch die anwendungsorientierte Programmierung die IT-Kompetenz der Studentinnen fördern und den Eintritt in eine Wissenschaftskarriere ebnen. Die Fakultät sieht vor, einen Lehrauftrag an den\*die Lehrende\*n zu erteilen – der entsprechende Antrag ist vom Fachgebiet bzw. der Fakultät zu stellen.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Anpassung der Studieninhalte. Die Fakultät hat bereits die Studienführer sowie die Webseiten umgestaltet und zwei neue Studiengänge Medieninformatik und Medientechnik eingerichtet. Das Problem, welches wir an der Fakultät haben ist, dass wir Studierende über ihren gesamten Studienverlauf verlieren. Unter anderem könnte dies auch durch Defizite in der Studierbarkeit der Studiengänge der Fakultät begründet sein. Die Umbenennung und Einrichtung der Studiengänge allein lösen das Problem nicht. Die neuen Studiengänge verzeichnen eine höhere Quote an Frauen, aber nur geringfügig. Es wird sich im Laufe der nächsten Semester zeigen, ob die Anzahl der Absolventinnen tatsächlich steigt. Die Fakultät IV wird sich mit der hohen Abbrecherquote befassen und regelmäßige empirische Untersuchungen zur Studierbarkeit und Gründen des Abbruchs in Auftrag geben. Erst mit diesem Wissen, kann die Fakultät gezielt Maßnahmen erstellen, die dieser Entwicklung entgegenwirken. Die Studierbarkeit hängt nicht vom Geschlecht ab. Die Fakultät

IV wird mehr Nachwuchswissenschaftler\*innen in Zukunft gewinnen, indem sie sich damit auseinandersetzen, wie sie die Studierenden an der Fakultät halten und von einer wissenschaftlichen Karriere überzeugen kann.

In Verbindung damit organisieren die Frauenbeauftragten Schulungen zu Themen Studienorganisation, Study-Life-Balance, Schwerpunktsetzung im Studium, Gruppenarbeit, Prüfungen und Prüfungsorganisation. Studierbarkeit und hohe Arbeitslast stehen an einer großen Fakultät ständig auf der Tagesordnung. Vielen Studierenden fällt es schwer, ihren Studienalltag zu organisieren und mit den vielen Herausforderungen zurecht zu kommen. Ständige Unterstützung durch erfahrene Studierende, Mentor\*innen und Lehrende wird daher zwingend benötigt. Studierende sollen im Rahmen der Workshops auch über ihre Studiensituation befragt werden. Konkrete Probleme und Lösungsansätze sollen an die Lehrenden kommuniziert werden (z.B. über die Ausbildungskommission). Der\*die Studiendekan\*in, die Ausbildungskommission und die Frauenbeauftragten organisieren gemeinsam regelmäßige Workshops zu den genannten Themen. Im Fokus soll die aktive Unterstützung für Studierende stehen.

Als letzte Maßnahme in diesem Abschnitt sind die TU Tutor Plus Kurse der ZEWK zu erwähnen, an welchen die Frauenbeauftragten regelmäßig mit eigenen Vorträgen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking teilnehmen.

### Akademische Mitarbeiterinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen)

Die Fakultät IV weist auch zukünftig auf Programme zur Förderung von akademischen Mitarbeiterinnen und (Post-)Doktorandinnen wie das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP), Joint Programm und IPODI hin.

Die Frauenbeauftragten richten ein Netzwerk für akademische Mitarbeiterinnen ein und unterstützen es organisatorisch (bspw. durch Verwaltung einer Mailingliste). Sobald sich das Netzwerk eingespielt hat, werden sich die Mitglieder selbstorganisiert einmal im Monat zu gegenseitigem Austausch und Diskussion treffen. Es gibt keine thematischen Vorgaben. Stattdessen soll das Netzwerk eine Möglichkeit bieten, sich über Erfahrungen auszutauschen und aktuelle Themen zu besprechen.

Die wenigen Wissenschaftlerinnen unserer Fakultät werden häufig gebeten, an zeitaufwendigen Berufungskommissionen teilzunehmen. Neben anderen Gremien, an denen sie ebenfalls teilnehmen müssen, entsteht so eine überdurchschnittliche Mehrbelastung. Es wird angestrebt, Möglichkeiten der LVVO auszunutzen, um die hohe Gremienbelastung von Wissenschaftlerinnen durch Entlastungen in anderen Bereichen auszugleichen. Gleichzeitig pflegt die Fakultät eine offene Kommunikationskultur über offene Gremiensitze und informiert detailliert über die Thematik und geschätzten zeitlichen Aufwand. So können sich Wissenschaftlerinnen gezielt für Gremien aufstellen lassen, an denen sie interessiert sind.

Eines der zentralen Ziele der Fakultät ist die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft. Hierfür wird zweimal pro Jahr ein Porträt einer Wissenschaftlerin auf den Webseiten der Fakultät veröffentlicht, in dem unter anderem ihre aktuelle Forschung vorgestellt wird.

### Professorinnen

Das zentrale Ziel der Fakultät ist, gegen die zu hohe Gremienbelastung der Professorinnen vorzugehen. Die Berufungsordnung sieht mindestens zwei Wissenschaftlerinnen in den Kommissionen vor und so steht unsere Fakultät jedes Mal vor der Herausforderung, diese



Anforderung erfüllen zu müssen. Obwohl es immer wieder zeitlich und häufig thematisch nicht zumutbar ist, werden Professorinnen für Berufungskommissionen benannt. Dies führt immer zu einer Mehrbelastung von Frauen unserer Fakultät. Im Gegensatz zu ihren Kollegen werden sie überdurchschnittlich häufig gebeten, an zeitaufwendigen Kommissionen teilzunehmen, um die Quote zu erfüllen. Diese Ungleichbehandlung bedarf zwingend eines Ausgleiches.

Die Fakultät pflegt künftig eine leicht veränderte Kommunikationskultur in Bezug auf Besetzung von Kommissionen. Professorinnen können sich für die Berufungskommissionen benennen lassen. Hierfür sollen sie ihren Wunsch, an einer Berufungskommission teilzunehmen, an die Fakultät kommunizieren und können vom Fakultätsrat benannt werden. Sofern eine Mitarbeit von Professorinnen der Fakultät nicht möglich ist, sollen externe oder fachfremde Professorinnen einbezogen werden. Auch wird angestrebt, Möglichkeiten der LVVO auszunutzen, um die hohe Gremienbelastung von Wissenschaftlerinnen durch Entlastungen in anderen Bereichen auszugleichen.

### Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung

Für die Verwaltungsmitarbeiter\*innen unterhalten die Frauenbeauftragten ein Netzwerk. Zielgruppe sind alle Verwaltungsmitarbeiter\*innen, auch männliche Mitarbeiter sind gerne gesehen. Einmal im Monat (aktuell an jedem letzten Mittwoch im Monat) findet ein gemeinsames Treffen für Austausch und Diskussion statt. Laut FKR-Beschluss sind die Mitarbeiter\*innen für die Zeit der Teilnahme an den Netzwerktreffen von der Arbeit freigestellt. In Zusammenhang mit den Netzwerk-Treffen für Verwaltungsangestellte kam der Wunsch auf, auch thematische Treffen durchzuführen. Daher werden die NFAs als neue Maßnahme zweimal im Jahr längere Zusammenkünfte organisieren (ca. zwei Stunden lang), bei denen - ähnlich wie bei den Klausurtagungen der Professor\*innen - Schwerpunktthemen besprochen werden und z.B. Vertreter\*innen der Fakultätsleitung eingeladen werden. Die zu besprechenden Themen werden im Vorfeld erfragt und im Rahmen des Netzwerktreffens abgestimmt.

Im Rahmen des Netzwerktreffens wurde auch der Wunsch nach besseren und schnell zugänglichen Informationen aus der Fakultätsverwaltung geäußert. Hier wird durch die Fakultätsleitung die Website der Fakultät zu relevanten administrativen Themen überarbeitet, wobei der Fokus auf fakultätsinternen Regelungen und Abläufen liegt.

Aus der vor einigen Jahren erfolgten Befragung zu den Arbeitsbedingungen der MTSV ist ein Englischkurs hervorgegangen, der bereits seit ca. vier Jahren an der Fakultät besteht und allen Mitarbeiter\*innen von Verwaltung und Technik offensteht. Dieser Kurs fand fortlaufend einmal wöchentlich im MAR-Gebäude statt, um den Teilnehmer\*innen einen Unterricht in der Nähe ihres Arbeitsplatzes zu ermöglichen.

Zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen in den Fachgebietssekretariaten soll ein Buddy-, bzw. Tandem- Programm eingerichtet werden. Eine Übersicht über Kolleg\*innen, die sich bereiterklären, andere zu unterstützen und ihnen Abläufe und administrative Vorgänge zu erklären, wird über das Netzwerk bereitgestellt. Dies soll dazu dienen, dass neue Kolleg\*innen Ansprechpartner\*innen haben und dass sie sich so besser in neue Aufgaben einarbeiten können. Aber auch Kolleg\*innen, die bereits seit längerer Zeit an der Fakultät arbeiten, sollen diese Möglichkeit nutzen können, um eine zusätzliche Austausch-Möglichkeit zu haben.

## Nachwort & Ausblick

Mit den vorgestellten Maßnahmen erstrebt die Fakultät, strukturelle Verbesserungen für alle ihre Mitglieder zu erreichen. Diese Maßnahmen sind daher keineswegs fix und werden durch Mitwirkung und Engagement von Mitgliedern der Fakultät laufend evaluiert, angepasst und erweitert. Die jährlichen Zwischenberichte des Frauenförderplans sollen diesen Erweiterungen und Anpassungen dienen. Die geplante Gleichstellungskommission und die Frauenbeauftragten stehen als Ansprechpartner\*innen für diese Erweiterungen und Anpassungen zur Verfügung und pflegen diese in den Frauenförderplan ein.

Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans (personell/strukturell)

Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Ziel-gruppe(n)	Verantwor-tung	Umsetzung durch...	Termin(e) der Umsetzung	Kosten/ Finan-zierung	Aktueller Umsetzungs-stand: geplant, beschlossen,
Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	Evaluation und Umsetzung des FFP	Gleichstellungskommission	Die Fakultät richtet außerdem eine Gleichstellungskommission ein, die eine ständige Evaluierung vornimmt und die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans kontrolliert, sowie die Erstellung des Frauenförderplans sowie der jährlichen Zwischenberichte zu diesem übernimmt.	Statusgruppen-unabhängig	Dekanat	Dekanat, NFA	bis 2023	/	beschlossen
Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	Gezielte Ansprache von Kandidatinnen im Rahmen von Berufungsverfahren	Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen	Fakultät IV arbeitet mit der Stabsstelle Berufungen und strategische Kooperationen eng zusammen, welche in die Berufungskommissionen eingebunden ist und gemeinsam mit dem BK-Vorsitz geeignete Kandidatinnen direkt auf offene Positionen anspricht.	Statusgruppen-unabhängig	Dekanat	Vorsitz von BKs	Bei jeder BK	/	beschlossen
Gender und Diversity als Querschnittsthemen in Forschung und Lehre	Grundlage für die Einschätzung/Vergleichbarkeit von Kandidat*innen (im Rahmen von Berufungsverfahren)	Gender- und Diversitykonzept für eingeladene Bewerber*innen in BKs	Bei der Berufung von Professor*innen legt die Fakultät bereits im Ausschreibungsprozess den Fokus auf Gleichstellung und fordert von allen Bewerber*innen die Einreichung eines einseitigen Gender- und Diversitykonzeptes.	Statusgruppen-unabhängig	Dekanat	BKs	Bei jeder BK	/	implementiert
Schaffung einer diskriminierungs-freien Arbeits- und Studenumgebung & Etablierung transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe	Erarbeitung, Durchführung und Auswertung einer umfangreichen Studie zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Umfrage zu SDG	Die Fakultät plant eine Umfrage zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) durchzuführen, um Probleme aufzudecken und gezielt Maßnahmen wie Beratungsangebote und Informationsmaterial anbieten zu können.	Statusgruppen-unabhängig	Dekanat	NFA	2022-2026	/	geplant
Personelle Gleichstellungsstandards	Langfristige Vernetzung	Sekretariatsnetzwerk	Für die Verwaltungsmitarbeiter*innen unterhalten die Frauenbeauftragten ein Netzwerk - gemeinsame Treffen für Austausch und Diskussion statt mit längeren Zusammenkünften zweimal pro Jahr (ca. zwei Stunden lang).	MTSV	Dekanat	NFA	jeder letzter Mittwoch im Monat	/	implementiert
Personelle Gleichstellungsstandards	Transparenz und Kommunikation in der Fakultät	Informationen aus der Fakultätsverwaltung	Durch die Fakultätsleitung wird die Website der Fakultät zu relevanten administrativen Themen überarbeitet, wobei der Fokus auf fakultätsinternen Regelungen und Abläufen liegt.	MTSV	Dekanat	NFA	/	/	beschlossen
Personelle Gleichstellungsstandards	Verbesserung der Arbeitsbedingungen	Englischkurs	Der Englischkurs besteht bereits seit ca. vier Jahren an der Fakultät und steht allen Mitarbeiter*innen von Verwaltung und Technik offen.	MTSV	Dekanat	NFA	wöchentlich	Zentrale TU Mittel	implementiert
Personelle Gleichstellungsstandards	Langfristige Vernetzung und Unterstützung	Buddy/Tandem-Programm	Zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen in den Fachgebietssekretariaten soll ein Buddy-, bzw. Tandem-Programm eingerichtet werden. Dies soll dazu dienen, dass neue Kolleg*innen Ansprechpartner*innen haben und dass sie sich so besser in neue Aufgaben einarbeiten können.	MTSV	Dekanat	NFA	bis 2024	/	beschlossen

Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans (personell/strukturell)

Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Ziel-gruppe(n)	Verantwor-tung	Umsetzung durch...	Termin(e) der Umsetzung	Kosten/ Finan-zierung	Aktueller Umsetzungs-stand: geplant, beschlossen,
Personelle Gleichstellungs-standards	Gremienbelastung reduzieren	Strategie zur Besetzung von BKS	Die Fakultät pflegt künftig eine leicht veränderte Kommunikationskultur in Bezug auf Besetzung von Kommissionen. Professorinnen können sich für die Berufungskommissionen benennen lassen. Hierfür sollen sie ihren Wunsch, an einer Berufungskommission teilzunehmen, an die Fakultät kommunizieren und können vom Fakultätsrat benannt werden. Sofern eine Mitarbeit von Professorinnen der Fakultät nicht möglich ist, sollen externe oder fachfremde Professorinnen einbezogen werden. Auch wird angestrebt, Möglichkeiten der LVVO auszunutzen, um die hohe Gremienbelastung von Wissenschaftlerinnen durch Entlastungen in anderen Bereichen auszugleichen.	Profesor*innen	Dekanat	Dekanat, FKR	Bei jeder BK	/	beschlossen
Personelle Gleichstellungs-standards	Karriereförderung	Informationen über BCP, Joint Programm und IPODI	Die Fakultät IV weist auch zukünftig auf Programme zur Förderung von akademischen Mitarbeiterinnen und (Post-)Doktorandinnen wie das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP), Joint Programm und IPODI hin.	WM	Dekanat	Promotion s-stelle, NFA	/	/	implementiert
Personelle Gleichstellungs-standards	Langfristige Vernetzung und Unterstützung	WM-Netzwerk	Die Frauenbeauftragten richten ein Netzwerk für akademische Mitarbeiterinnen ein und unterstützen es organisatorisch. Monatliche Treffen sollen gegenseitigem Austausch und Diskussion dienen.	WM	Dekanat	WM-Forum, NFA	bis 2023	/	beschlossen
Personelle Gleichstellungs-standards	Gremienbelastung reduzieren	Strategie zur Besetzung von BKS	Es wird angestrebt, Möglichkeiten der LVVO auszunutzen, um die hohe Gremienbelastung von Wissenschaftlerinnen durch Entlastungen in anderen Bereichen auszugleichen. Gleichzeitig pflegt die Fakultät eine offene Kommunikationskultur über offene Gremiensitze und informiert detailliert über die Thematik und geschätzten zeitlichen Aufwand.	WM	Dekanat	Dekanat, FKR	Bei jeder BK	/	beschlossen
Personelle Gleichstellungs-standards	Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft	Frauen in der Wissenschaft: Protrait	Es wird zweimal pro Jahr ein Porträt einer Wissenschaftlerin auf den Webseiten der Fakultät veröffentlicht, in dem unter anderem ihre aktuelle Forschung vorgestellt wird.	WM	Dekanat	Referat für Kommunik a-tion und Marketing	zweimal jährlich	/	beschlossen
Personelle Gleichstellungs-standards	Gewinnung von Studentinnen in Informatik	Betrieb des dEin-Labors	Die Angebote des dEin-Labors umfassen Vorträge aus der "Rent-a-Prof"-Reihe, sowie die Durchführung von Workshops, Projekttagen, Exkursionen, Praktika und Lehrerfortbildungen. Das dEin-Labor entwickelt mit Kooperationspartnern auch spezielle Angebote für Schülerinnen* Der Techno- Club ist am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) angesiedelt und richtet sich an Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe.	Stud	Dekanat	dEin-Labor, NFA	regelmäßig	50% E11, 100% E13 - beide unbefristet, bis zu 8 SHK, 12 Tsd. € Sachmittel-budget p.a.	implementiert

Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans (personell/strukturell)

Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Ziel-gruppe(n)	Verantwor-tung	Umsetzung durch...	Termin(e) der Umsetzung	Kosten/ Finan-zierung	Aktueller Umsetzungs-stand: geplant, beschlossen,
Personelle Gleichstellungs-standards	Information und Vernetzungs-angebot	Veranstaltungen im Rahmen der E-Woche	Im Rahmen der Erstsemestertage wird von den Frauenbeauftragten eine Informationsveranstaltung durchgeführt (mit Gästen aus dem Mentoringteam, Frauen*Referat des AStA, proScience, Vertreter*innen von Studierendeninitiativen Freitagsrunde und MInitiative und viele weitere). Außerdem werden ein Programmier-Workshop und ein Löt-Workshop "Löten & Kennenlernen" geleitet von Fix-IT.	Stud	Dekanat	NFA	1x pro Jahr	>1000 EUR	implementiert
Personelle Gleichstellungs-standards	Langfristige Vernetzung und Unterstützung	Studentinnen-Netzwerk InFraNet	Im Rahmen der monatlichen Treffen werden aktuelle Themen rund um das Studium besprochen. Es werden regelmäßig Workshops angeboten und Gäste aus anderen Initiativen eingeladen. Im Wintersemester 2021/22 wurde das Angebot auf die Initiative von zwei Studentinnen um wöchentliche Treffen "InFraNet weekly" erweitert.	Stud	Dekanat	NFA, Mentoring	wöchentlich	/	implementiert
Personelle Gleichstellungs-standards	Weiterbildung	Programmierkurs für Studentinnen	Beginnend mit dem Wintersemester 2013/14 gibt es einen Programmierkurs speziell für Studentinnen. Er ist semesterbegleitend und findet wöchentlich statt. Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, Probleme aus speziellen Lehrveranstaltungen in den Kurs einzubringen und mit Hilfe der Tutorinnen und anderer Teilnehmerinnen zu bearbeiten.	Stud	Dekanat	NFA	wöchentlich	2x40h SHK-Stellen	implementiert
Personelle Gleichstellungs-standards	Langfristige Vernetzung und Unterstützung	Mentoring mit Gendersensibilisierung	Das an der Fakultät IV eingerichtete Mentoringprogramm richtet sich bewusst an alle Studierende der Fakultät IV. Die Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung des Mentorings obliegt den jeweiligen Mentor*innenteams. Dadurch kommt es zu zielgruppenspezifischen Programmen, die stark nachgefragt sind. Bereits in der Mentor*innenqualifizierung werden geschlechtersensible, inklusive und diversitätsbezogene Interessen einbezogen.	Stud	Dekanat	Mentoring	jedes Wintersemes-ter	/	implementiert
Personelle Gleichstellungs-standards	Weiterbildung	Individuelle Maßnahmen nach Bedarf	Die Frauenbeauftragten organisieren je einen Workshop pro Semester zu unterschiedlichen Themen wie Empowerment, Programmieren, praktische Werkstatt-Skills für den Alltag, Anti-Stalking und andere.	Stud	Dekanat	NFA	regelmäßig im Semester	/	implementiert
Personelle Gleichstellungs-standards	Weiterbildung	FemBib	Die Frauenbeauftragten kleine Sammlung an Büchern im Büro, die sie für die Mitglieder der Fakultät zur Verfügung stellen. Die Fakultät beauftragt den Bibliotheksbeauftragten der Fakultät IV damit, eine Zusammenarbeit mit der Zentralen Universitätsbibliothek aufzubauen und einen Prozess zu etablieren, welcher die Auswahl und Beschaffung von Literatur beschreibt und wie dort gesammelten Informationen, Materialien und Thematiken systematisch in das Curriculum und die Lehr- und ggf. weiteren Veranstaltungen der Fakultät einfließen können.	Stud	Dekanat	NFA, Bibliotheks-eauftragter	Zum Jahresende 2022	/	beschlossen

Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans (personell/strukturell)

Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Ziel-gruppe(n)	Verantwor-tung	Umsetzung durch...	Termin(e) der Umsetzung	Kosten/ Finan-zierung	Aktueller Umsetzungs-stand: geplant, beschlossen,
Personelle Gleichstellungs-standards	Weiterbildung	"Moderne Cloud-Applikationen"	Die Frauenbeauftragten koordinieren eine Kooperation zwischen Fakultät IV und proScience eingerichtet. Es handelt sich um ein Projekt-Modul, welches mit 6 ECTS im freien Wahlbereich angerechnet werden kann. Die Fakultät IV unterstützt das Modul bei der Durchführung und Organisation der Lehre. Das Projektmodul soll durch die anwendungsorientierte Programmierung die IT-Kompetenz der Studentinnen fördern und den Eintritt in eine Wissenschaftskarriere ebnen.	Stud	Dekanat	proScience , Fachgebiet SBE	jedes Semester	/	implementiert
Personelle Gleichstellungs-standards	Nachwuchs-förderung	Anpassung der Studieninhalte	Befassung mit hoher Abbrecherquote und regelmäßige empirische Untersuchungen zu Studierbarkeit	Stud	Dekanat	NFA	Zum Jahresende 2023	/	beschlossen
Personelle Gleichstellungs-standards	Weiterbildung	Schulung von Tutor*innen	Schulungen zu Themen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking	Stud	Dekanat	NFA	mehrfach pro Semester	/	implementiert
Personelle Gleichstellungs-standards	Weiterbildung	Schulungen zu Soft Skills	Schulungen zu Themen Studienorganisation, Study-Life-Balance, Schwerpunktsetzung, etc. Auch sollen Studierende über ihre Studiensituation befragt werden.	Stud	Dekanat	WM-Netzwerk, NFA, Mentoring	mehrfach pro Semester	/	beschlossen

Geschlechteranteile auf den unterschiedlichen Statusstufen (Fakultät IV) 2020

	Reale Anteile 2020		Zielzahlen FFP 2021/22		% -Pkt. bis zur Zielerreichung Frauen	Zielzahlen FFP 2024		Zielzahlen FFP 2026		Zielzahlen FFP 2028		% -Pkt. bis zur Zielerreichung Frauen
	% Frauen	% Männer	Ziele % Frauen	Ziele % Männer		Ziele % Frauen	Ziele % Männer	Ziele % Frauen	Ziele % Männer	Ziele % Frauen	Ziele % Männer	
Studierende	18,7%	81,3%	20,0%	80,0%	1,3%	20,0%	80,0%	21,5%	78,5%	22,0%	78,0%	3,3%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	16,9%	83,1%	k.A.	k.A.		k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	
Promotionen	21,9%	78,1%	15,0%	85,0%	-6,9%	23,0%	77,0%	24,0%	76,0%	25,0%	75,0%	3,1%
Habilitationen (2016-2020)	25,0%	75,0%	k.A.	k.A.		k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	
W1 Professuren	12,5%	87,5%	33,0%	67,0%	20,5%	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	
W2/W3 Professuren <sup>1</sup>	11,4%	88,6%	k.A.	k.A.		12,6%	87,4%	13,8%	86,2%	15,0%	85,0%	3,6%
W2 Professur	0,0%	100,0%	15,0%	85,0%	15,0%	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	
W3 Professur	11,4%	88,6%	15,0%	85,0%	3,6%	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	k.a.	

Geschlechteranteile in den Studien-, Lehr- und Forschungsbereichen der Fakultät IV (2020)

	Studierende			Absolvent/innen					Promotionen*			Juniorprofessuren*			Professuren*		
	weibl.		% weibl.	Gesamt	weibl.		% weibl.	Gesamt	weibl.		% weibl.	weibl.		% weibl.	weibl.		% weibl.
	Gesamt	Studierende	Studierende		Absolventen	Absolventen			Absolventen	Promovierende	Promovierende	Gesamt	Juniorprofessoren	Juniorprofessoren	Gesamt	Professoren	Professoren
Elektrotechnik	1.627	285	17,5	172	15		8,7	43	10	23,3	5	1	20,0	25	3	12,0	
Informatik	5.234	995	19,0	448	90		20,1	39	8	20,5	6	0	0,0	27	2	7,4	
<b>Fakultät IV Gesamt</b>	<b>6.861</b>	<b>1.280</b>	<b>18,7</b>	<b>620</b>	<b>105</b>		<b>16,9</b>	<b>64</b>	<b>14</b>	<b>21,9</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9,1</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>10,5</b>	

\*Die Promotionen/ Habilitationen sowie (Junior-)Professuren des Instituts für Telekommunikationssysteme und Instituts für Technische Informatik und Mikroelektronik werden jeweils sowohl beim Lehr- und Forschungsbereich Elektrotechnik als auch bei der Informatik aufgeführt, da diese Institute in beide Lehr- und Forschungsbereiche fallen.

1) Mit FFP 2022 erfolgt keine separate Erfassung für zw. Ausweisung von W2 und W3 Professuren.

Institute	Strukturprofessuren TU Berlin (2020) (W2/W3)										Professuren auf Lebenszeit (nach Lehr- und Forschungsbereich) (2020)*										Berechnung zukünftig, erwartbarer Frauenanteile an Strukturprofessuren (W2/W3) der TU Berlin									
	aktuell besetzte Strukturprofessuren TU Berlin (2020) (W2/W3)					aktuell freie Professuren (W2/W3)	freierwerdende Professuren (bis 2028) (W2/W3)	Frauen auf freierwerdende Professuren (bis 2028) (W2/W3)	vorgezogene Wiederbesetzungen mit Frauen (bis 2028) (W2/W3)	vorgezogene Wiederbesetzungen mit Männern (bis 2028) (W2/W3)	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer	Frauenanteil bei Neubesetzung ohne weitere Frauen (ausgenommen vorgezogene Wiederbesetzung) (absolut)	Frauenanteil bei Neubesetzung ohne weitere Frauen (ausgenommen vorgezogene Wiederbesetzung) (prozentual)	gegenwärtiger Frauenanteil (absolut)	gegenwärtiger Frauenanteil (prozentual)	erwartbarer Frauenanteil nach Berechnung des weiblichen Anteils an Professuren auf Bundesebene + besetzte und vorgezogene weibl. Professuren (absolut)	erwartbarer Frauenanteil nach Berechnung des weiblichen Anteils an Professuren auf Bundesebene + besetzte und vorgezogene weibl. Professuren (prozentual)	erwartbarer Frauenanteil laut Zielzahl für Personal nach Kaskadenmode II + besetzte und vorgezogene weibl. Professuren (absolut)	erwartbarer Frauenanteil laut Zielzahl für Personal nach Kaskadenmode II + besetzte und vorgezogene weibl. Professuren (prozentual)	max. erwartbarer Frauenanteil (wenn alle Freierwerdenden mit Frauen besetzt werden) + besetzte und vorgezogene weibl. Professuren (absolut)	max. erwartbarer Frauenanteil (wenn alle Freierwerdenden mit Frauen besetzt werden) + besetzte und vorgezogene weibl. Professuren (prozentual)	eigene Kalkulation des erwartbaren Frauenanteils (Bitte geben Sie hier ein, wieviele von den Strukturprofessuren bis 2028 mit Frauen besetzt sein sollen) (absolut)	eigene Kalkulation des erwartbaren Frauenanteils (voraussichtlich besetzte Professuren mit Frauen bis 2028) (prozentual)			
	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer																									
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	9	2	22,2	7	77,8	1	5			1790	136	7,6	1654	92,4	2	20,0%	2	22%	2	25%	3	28%	8	80,0%	2	20%				
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	2		0,0	2	100,0	4				1790	136	7,6	1654	92,4	0	0,0%	0	0%	0	5%	1	9%	4	66,7%	0	0%				
Institut für Telekommunikationssysteme	7		0,0	7	100,0	1	2			4167	451	10,8	3716	89,2	0	0,0%	0	0%	0	4%	0	5%	3	37,5%	1	13%				
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	7	1	14,3	6	85,7		1		1	4167	451	10,8	3716	89,2	2	28,6%	1	14%	2	29%	2	29%	2	28,6%	1	14%				
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	10	1	10,0	9	90,0		2			2377	315	13,3	2062	86,7	1	10,0%	1	10%	1	13%	1	13%	3	30,0%	1	10%				
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	3	0	0,0	3	100,0		1			2377	315	13,3	2062	86,7	0	0,0%	0	0%	0	4%	0	5%	1	33%	1	31%				
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>10,5</b>	<b>34</b>	<b>89,5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4167</b>	<b>451</b>	<b>10,8</b>	<b>3716</b>	<b>89,2</b>	<b>3</b>	<b>11,4%</b>	<b>4</b>	<b>11%</b>	<b>3</b>	<b>11%</b>	<b>7</b>	<b>16%</b>	<b>21</b>	<b>47,7%</b>	<b>6</b>	<b>14%</b>				



**Geschlechteranteile auf den unterschiedlichen Statusstufen (Fakultät IV)**  
inklusive der Zielsetzung von 2016 (Frauenförderplan 2016 - 2021)

	2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		Ziele FFP 2021		%Pkt. bis zur Zielerreichung Frauen
	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	Ziele % Frauen	Ziele % Männer	
Studierende	18,7%	81,3%	18,3	81,7	18,0	82,0	17,3	82,7	16,1	83,9	15,7	84,3	15,5	84,5	20,0%	80,0%	1%
WiMIs	16,9%	83,1%	0,0	0,0	16,7	83,3	17,5	82,5	16,9	83,1	14,9	85,1	15,6	84,4	k.A.	k.A.	
Promotionen	21,9%	78,1%	20,0	80,0	14,6	85,4	19,0	81,0	17,3	82,7	17,6	82,4	10,2	89,8	15,0%	85,0%	-7%
Habilitationen (im 5-Jahresdurchschnitt)	25,0%	75,0%	25,0	75,0	20,0	80,0	12,5	87,5	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	k.A.	k.A.	
Juniorprofessuren	12,5%	87,5%	16,7	83,3	11,1	88,9	14,3	85,7	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	33,0%	67,0%	21%
W2 Professur	0,0%	100,0%	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	15,0%	85,0%	15%
W3 Professur	11,4%	88,6%	12,1	87,9	10,7	89,3	12,9	87,1	11,1	88,9	12,9	87,1	12,5	87,5	15,0%	85,0%	4%

%-Pkt. bis zur Zielerreichung: Ziel erreicht oder Zielwert überschritten  
Ziel noch nicht erreicht

100

**Entwicklungen der Frauenanteile (Zeitreihen nach Statusgruppen)**

	2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		%-Pkt. Veränderung ggü. Vorjahr	%-Pkt. Veränderung ggü. 2014
	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	Frauen	Frauen
Studentische Hilfskräfte	22,8%	77,2%			20,2	79,8	16,4	83,6	17,6	82,4	17,3	82,7	29,3	70,7	2,7	-6,5
Studierende	18,7%	81,3%	18,3	81,7	18,0	82,0	17,3	82,7	16,1	83,9	15,7	84,3	15,5	84,5	0,4	3,2
Studienanfänger*innen	22,4%	77,6%	20,5	79,5	20,9	79,1	18,6	81,4	19,0	81,0	18,7	81,3	19,0	81,0	1,9	3,4
Absolvent*innen	16,9%	83,1%	17,6	82,4	15,7	84,3	12,5	87,5	14,2	85,8	14,7	85,3	9,9	90,1	-0,6	7,0

	2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		%-Pkt. Veränderung ggü. Vorjahr	%-Pkt. Veränderung ggü. 2014
	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	Frauen	Frauen
Promotionen	21,88%	78,13%	20,0	80,0	14,6	85,4	19,0	81,0	17,3	82,7	17,6	82,4	10,2	89,8	1,9	11,7
Habilitationen (im 5-Jahresdurchschnitt)	25,00%	75,00%	25,0	75,0	20,0	80,0	12,5	87,5	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	25,0

	2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		%-Pkt. Veränderung ggü. Vorjahr	%-Pkt. Veränderung ggü. 2014
	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	Frauen	Frauen
WiMIs																
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	19,2%	80,8%			17,0	83,0	16,5	83,5	12,5	87,5	12,2	87,8	13,4	86,6	2,2	5,8
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	24,6%	75,4%			21,1	78,9	18,6	81,4	22,1	77,9	17,8	82,2	14,0	86,0	3,6	10,7
Institut für Telekommunikationssysteme	12,0%	88,0%			14,8	85,2	11,8	88,2	13,7	86,3	8,1	91,9	8,8	91,2	-2,7	3,2
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	6,5%	93,5%			13,5	86,5	15,8	84,2	12,8	87,2	14,0	86,0	13,9	86,1	-7,0	-7,4
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	22,5%	77,5%			18,6	81,4	23,3	76,7	19,0	81,0	19,3	80,7	21,8	78,2	3,9	0,7
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	8,2%	91,8%			13,3	86,7	18,6	81,4	22,1	77,9	19,7	80,3	20,3	79,7	-5,2	-12,1
Gesamt	16,9%	83,1%			16,7	83,3	17,5	82,5	16,9	83,1	14,9	85,1	15,6	84,4	0,3	1,4

	2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		%-Pkt. Veränderung ggü. Vorjahr	%-Pkt. Veränderung ggü. 2014
	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	% Frauen	% Männer	Frauen	Frauen
Juniorprofessuren	12,5%	87,5%	16,7	83,3	11,1	88,9	14,3	85,7	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	-4,2	12,5
W2 Professur	0,0%	100,0%	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W3 Professur	11,4%	88,6%	12,1	87,9	10,7	89,3	12,9	87,1	11,1	88,9	12,9	87,1	12,5	87,5	-0,7	-1,1
Gesamt (ohne W1)	10,5%	89,5%	12,5	87,5	9,1	90,9	11,4	88,6	9,8	90,2	11,1	88,9	10,5	89,5	-2,0	0,0

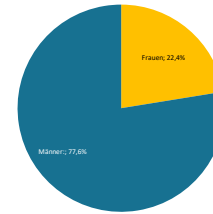
Farbliegende Veränderung %-Pkt.: < (-5) (-5) - (-0,1) 0 - 5 > 5

Studienjahr 2020 (SoSe 2020/WS 2020/2021): Studienanfänger/innen (1.FS); Auswertung pro Fach/ Fakultät, nach Köpfen; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beur.; Stichtag: 01.02.2021  
 WS 2020/2021: Studierende; Auswertung pro Fach/ Fakultät; nach Köpfen; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beur.; Stichtag: 01.02.2021  
 Prüfungsjahr 2020 (WS2019/2020/SoSe 2020): Absolvent/innen; Auswertung pro Fach/ Fakultät, nach Fällen; Hörerstatus: alle; Status: Alle ohne Beur.; Stichtag: 01.02.2021

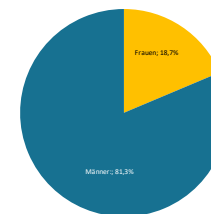
Studiengang	Studienanfänger*innen im 1. FS					Studierende					Absolvent*innen				
	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
3401_Elektrotechnik	278	63	22,7%	215	77,3%	1627	285	17,5%	1342	82,5%	172	15	8,7%	157	91,3%
B.Sc. Elektrotechnik	185	43	23,2%	142	76,8%	889	148	16,6%	741	83,4%	58	4	6,9%	54	93,1%
M.Sc. Automotive Systems	29	4	13,8%	25	86,2%	275	49	17,8%	226	82,2%	17	2	11,8%	15	88,2%
M.Sc. Elektrotechnik	64	16	25,0%	48	75,0%	463	88	19,0%	375	81,0%	97	9	9,3%	88	90,7%
3402_Informatik	1.112	249	22,4%	863	77,6%	5.234	995	19,0%	4.239	81,0%	448	90	20,1%	358	79,9%
B.Sc. Informatik	365	69	18,9%	296	81,1%	1.877	322	17,2%	1.555	82,8%	102	19	18,6%	83	81,4%
B.Sc. Medieninformatik	54	29	53,7%	25	46,3%	237	110	46,4%	127	53,6%	20	13	65,0%	7	35,0%
B.Sc. Medientechnik	84	27	32,1%	57	67,9%	173	49	28,3%	124	71,7%	124	124	100,0%	124	100,0%
B.Sc. Technische Informatik	132	16	12,1%	116	87,9%	679	88	13,0%	591	87,0%	38	1	2,6%	37	97,4%
B.Sc. Wirtschaftsinformatik	192	47	24,5%	145	75,5%	851	167	19,6%	684	80,4%	27	4	14,8%	23	85,2%
Db/Deg. ICT-Innovation	65	15	23,1%	50	76,9%	157	34	21,7%	123	78,3%	57	11	19,3%	46	80,7%
M.Sc. Computational Neuroscience	17	5	29,4%	12	70,6%	57	25	43,9%	32	56,1%	13	4	30,8%	9	69,2%
M.Sc. Computer Engineering	34	4	11,8%	30	88,2%	156	15	9,6%	141	90,4%	17	17	100,0%	17	100,0%
M.Sc. Computer Science	83	12	14,5%	71	85,5%	711	97	13,6%	614	86,4%	135	23	17,0%	112	83,0%
M.Sc. Informatik	1	1	100,0%	0	0,0%	39	2	5,1%	37	94,9%	6	2	33,3%	4	66,7%
M.Sc. Information Systems Management	77	23	29,9%	54	70,1%	255	72	28,2%	183	71,8%	22	10	45,5%	12	54,5%
M.Sc. Medieninformatik	9	2	22,2%	7	77,8%	23	10	43,5%	13	56,5%	1	1	100,0%	1	100,0%
M.Sc. Technische Informatik	1	1	100,0%	0	0,0%	3	3	100,0%	3	100,0%	3	3	100,0%	3	100,0%
M.Sc. Wirtschaftsinformatik	1	1	100,0%	0	0,0%	16	4	25,0%	12	75,0%	7	2	28,6%	5	71,4%
Gesamt - BA	1.012	231	22,8%	781	77,2%	4.706	884	18,8%	3.822	81,2%	245	41	16,7%	204	83,3%
Gesamt - MA	378	81	21,4%	297	78,6%	2.155	396	18,4%	1.759	81,6%	375	64	17,1%	311	82,9%
Gesamt	1.390	312	22,4%	1078	77,6%	6.861	1.280	18,7%	5.581	81,3%	620	105	16,9%	515	83,1%

Farblegende % Frauen: <20% (rot), 20%-40% (gelb), >40% (grün)

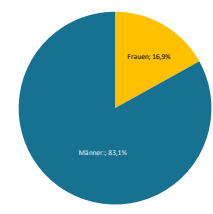
Studienanfänger\*innen



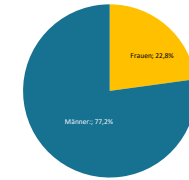
Studierende



Absolvent\*innen



Studentische Mitarbeiter\*innen



Studentische Hilfskräfte, Auswertung pro Institut/Fakultät oder Einrichtung, nach Köpfen; Stichtag: 01.12.2020

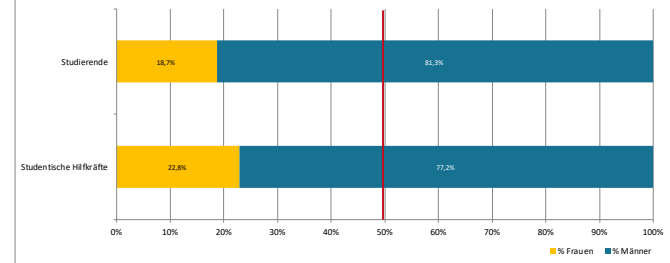
Studentische Hilfskräfte					
Institute	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Organe der Fakultät IV	7	2	28,6%	5	71,4%
Fakultätsverwaltung	218	46	21,1%	172	78,9%
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	29	11	37,9%	18	62,1%
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	10	3	30,0%	7	70,0%
Institut für Telekommunikationssysteme	52	12	23,1%	40	76,9%
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	16	5	31,3%	11	68,7%
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	51	10	19,6%	41	80,4%
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	23	1	4,3%	22	95,7%
Verbundforschung	10	5	50,0%	5	50,0%
Gesamt	416	95	22,8%	321	77,2%

	% Frauen	% Männer
Studentische Hilfskräfte	22,8%	77,2%
Studierende	18,7%	81,3%

Studentische Hilfskräfte, Auswertung pro Institut/Fakultät oder Einrichtung, nach Vollzeitäquivalent; Stichtag: 01.12.2020

Studentische Hilfskräfte					
Institute	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Organe der Fakultät IV	4	1	25,0%	3	75,0%
Fakultätsverwaltung	140	30	21,5%	110	78,5%
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	14	6	39,3%	9	60,7%
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	6	1	16,7%	5	83,3%
Institut für Telekommunikationssysteme	38	9	23,7%	30	76,3%
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	10	3	30,0%	7	70,0%
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	37	8	21,6%	30	78,4%
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	15	1	6,7%	14	93,3%
Verbundforschung	7	4	57,1%	3	42,9%
Gesamt	271	61	22,5%	210	77,5%

Geschlechterverteilung von Studierenden und studentischen Hilfskräften 2020 (Fakultät IV)



Abschlüsse: Promotionen und Habilitationen, Auswertung aus LNF, Promotionsdatenbank

Wissenschaftliche Weiterqualifikation (Abschlüsse)	Promotionen (2020)					Habilitationen (2016-2020)				
	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	11	3	27,3%	8	72,7%	0	0		0	
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	14	3	21,4%	11	78,6%	0	0		0	
Institut für Telekommunikationssysteme	12	2	16,7%	10	83,3%	0	0		0	
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	6	2	33,3%	4	66,7%	1	0	0,0%	1	100,0%
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	17	3	17,6%	14	82,4%	2	1	50,0%	1	50,0%
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	4	1	25,0%	3	75,0%	1	0	0,0%	1	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>14</b>	<b>21,9%</b>	<b>50</b>	<b>78,1%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0%</b>	<b>3</b>	<b>75,0%</b>

Geschlechterverteilung bei Promotionen und Habilitationen

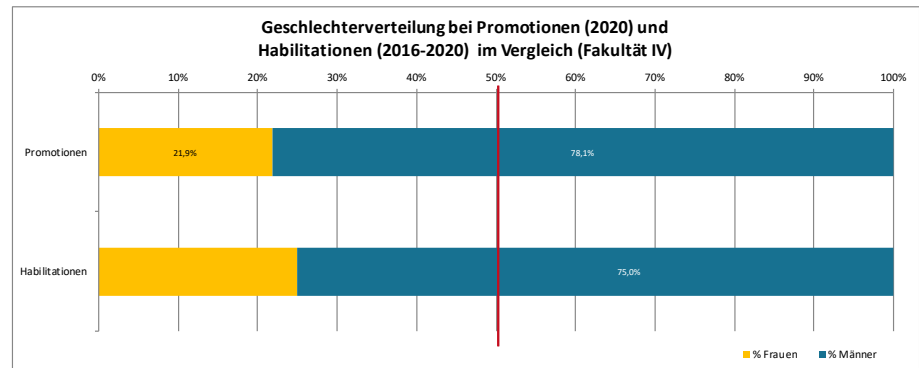
	% Frauen	% Männer
Promotionen	21,9%	78,1%
Habilitationen	25,0%	75,0%

Geschlechterverteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen über die einzelnen Institute 2020

	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	78	15	19,2%	63	80,8%
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	65	16	24,6%	49	75,4%
Institut für Telekommunikationssysteme	133	16	12,0%	117	88,0%
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	46	3	6,5%	43	93,5%
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	160	36	22,5%	124	77,5%
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	49	4	8,2%	45	91,8%
<b>Gesamt</b>	<b>531</b>	<b>90</b>	<b>16,9%</b>	<b>441</b>	<b>83,1%</b>

Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, pro Institut/Fakultät, Auswertung nach Köpfen, Haushalts- oder Drittmittelfinanzierung, Stichtag: 01.12.2020

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen						
Institute		Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Fakultätsverwaltung der Fakultät IV	Haushalt	0	-	-	-	-
	Drittmittel	3	1	33,3%	2	66,7%
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	Haushalt	48	9	18,8%	39	81,2%
	Drittmittel	30	6	20,0%	24	80,0%
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	Haushalt	57	13	22,8%	44	77,2%
	Drittmittel	8	3	37,5%	5	62,5%
Institut für Telekommunikationssysteme	Haushalt	107	14	13,1%	93	86,9%
	Drittmittel	26	2	7,7%	24	92,3%
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	Haushalt	24	1	4,2%	23	95,8%
	Drittmittel	22	2	9,1%	20	90,9%
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	Haushalt	111	26	23,4%	85	76,6%
	Drittmittel	49	10	20,4%	39	79,6%
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	Haushalt	36	2	5,6%	34	94,4%
	Drittmittel	13	2	15,4%	11	84,6%
Verbundforschung	Haushalt	7	2	28,6%	5	71,4%
	Drittmittel	5	3	60,0%	2	40,0%
<b>Gesamt</b>	Haushalt	390	67	17,2%	323	82,8%
	Drittmittel	156	29	18,6%	127	81,4%



Professuren, pro Institut/Fakultät, Auswertung nach Köpfen/ Träger/ Besoldungsgruppe, Stichtag: 01.12.20

Institute	Strukturprofessuren					Andere Professuren (Stiftungs-, Gast- usw.)					Gesamt					
	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer	
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	W1	0				0		0,0%		0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	
	W2/C3	2		0,0%	2	100,0%	0		0,0%	0,0%	2	0	0,0%	2	100,0%	
	W3/C4	7	2	28,6%	5	71,4%	0		0,0%	0,0%	7	2	28,6%	5	71,4%	
	AT	0					0		0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	
	Gesamt	9	2	22,2%	7	77,8%	0	0	0,0%	0	0,0%	9	2	22,2%	7	77,8%
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	W1	0				2	1	50,0%	1	50,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	
	W2/C3	0				1		0,0%	1	100,0%	1	0	0,0%	1	100,0%	
	W3/C4	2		0,0%	2	100,0%	3		0,0%	3	100,0%	5	0	0,0%	5	100,0%
	AT	0					3		0,0%	3	100,0%	3	0	0,0%	3	100,0%
	Gesamt	2		0,0%	2	100,0%	9	1	11,1%	8	88,9%	11	1	9,1%	10	90,9%
Institut für Telekommunikationssysteme	W1	0				3		0,0%	3	100,0%	3	0	0,0%	3	100,0%	
	W2/C3	0				4		0,0%	4	100,0%	4	0	0,0%	4	100,0%	
	W3/C4	7		0,0%	7	100,0%	0				7	0	0,0%	7	100,0%	
	AT	0					3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
	Gesamt	7		0,0%	7	100,0%	10	1	10,0%	9	90,0%	17	1	5,9%	16	94,1%
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	W1	0				0				0	0	0,0%	0	0,0%		
	W2/C3	0				1		0,0%	1	100,0%	1	0	0,0%	1	100,0%	
	W3/C4	7	1	14,3%	6	85,7%	1	1	100,0%	0	0,0%	8	2	25,0%	6	75,0%
	AT	0					0				0	0	0,0%	0	0,0%	
	Gesamt	7	1	14,3%	6	85,7%	2	1	50,0%	1	50,0%	9	2	22,2%	7	77,8%
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	W1	0				3		0,0%	3	100,0%	3	0	0,0%	3	100,0%	
	W2/C3	1		0,0%	1	100,0%	0				1	0	0,0%	1	100,0%	
	W3/C4	9	1	11,1%	8	88,9%	2		0,0%	2	100,0%	11	1	9,1%	10	90,9%
	AT	0					1		0,0%	1	100,0%	1	0	0,0%	1	100,0%
	Gesamt	10	1	10,0%	9	90,0%	6		0,0%	6	100,0%	16	1	6,3%	15	93,8%
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	W1	0				0	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	
	W2/C3	0				0	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	
	W3/C4	3		0,0%	3	100,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	3	0	0,0%	3	100,0%
	AT	0					0	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%
	Gesamt	3	0	0,0%	3	100,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	3	0	0,0%	3	100,0%
Gesamt	W1	0	0		0		8	1	12,5%	7	87,5%	8	1	12,5%	7	87,5%
	W2/C3	3	0	0,0%	3	100,0%	6	0	0,0%	6	100,0%	9	0	0,0%	9	100,0%
	W3/C4	35	4	11,4%	31	88,6%	6	1	16,7%	5	83,3%	41	5	12,2%	36	87,8%
	AT	0	0		0		7	1	14,3%	6	85,7%	7	1	14,3%	6	85,7%
	Gesamt	38	4	10,5%	34	89,5%	27	3	11,1%	24	88,9%	65	7	10,8%	58	89,2%

	% Frauen	% Männer
Strukturprofessuren	10,5%	89,5%
Andere Professuren	11,1%	88,9%
Gesamt	10,8%	89,2%

NEU: Andere Professuren nach Befristung

	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Auf Dauer	12	2	16,7%	10	83,3%
Auf Zeit	15	1	6,7%	14	93,3%

Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung, pro Institut/Fakultät, Auswertung nach Köpfen/Stellenart, Stichtag: 01.12.2020

Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung						
Institute	Personal	Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Fakultätsverwaltung	Nichttechnisches	18	16	76,2%	5	23,8%
	Technisches	1	5	100,0%		0,0%
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	Nichttechnisches	28	10	62,5%	6	37,5%
	Technisches	11	2	10,0%	18	90,0%
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	Nichttechnisches	11	6	100,0%		0,0%
	Technisches	14	5	38,5%	8	61,5%
Institut für Telekommunikationssysteme	Nichttechnisches	16	14	100,0%		0,0%
	Technisches	10	3	30,0%	7	70,0%
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	Nichttechnisches	5	9	90,0%	1	10,0%
	Technisches	6	1	25,0%	3	75,0%
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	Nichttechnisches	18	16	88,9%	2	11,1%
	Technisches	4		0,0%	3	100,0%
Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	Nichttechnisches	5	4	100,0%		0,0%
	Technisches	2	1	50,0%	1	50,0%
Verbundforschung	Nichttechnisches	9	8	66,7%	4	33,3%
	Technisches	2		0,0%	3	100,0%
Gesamt	Nichttechnisches	101	83	82,2%	18	17,8%
	Technisches	60	17	28,3%	43	71,7%

Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung, pro Institut/Fakultät, Auswertung nach Köpfen, geclusterte TVL-Gruppen, Stichtag: 01.12.2020

Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung						
Institute		Gesamt	Frauen	% Frauen	Männer	% Männer
Fakultätsverwaltung	E1-E4	1	1	100,0%		0,0%
	E5-E8	5	5	100,0%		0,0%
	E9-E12	11	10	90,9%	1	9,1%
	E13-E15	9	5	55,6%	4	44,4%
	Gesamt	26	21	80,8%	5	19,2%
Institut für Energie- und Automatisierungstechnik	E1-E4	1		0,0%	1	100,0%
	E5-E8	20	10	50,0%	10	50,0%
	E9-E12	9	1	11,1%	8	88,9%
	E13-E15	6	1	16,7%	5	83,3%
Gesamt	36	12	33,3%	24	66,7%	
Institut für Hochfrequenz- und Halbleiter-Systemtechnologien	E1-E4	0		-		-
	E5-E8	9	7	77,8%	2	22,2%
	E9-E12	9	3	33,3%	6	66,7%
	E13-E15	1	1	100,0%		0,0%
Gesamt	19	11	57,9%	8	42,1%	
Institut für Telekommunikationssysteme	E1-E4	0		-		-
	E5-E8	13	12	92,3%	1	7,7%
	E9-E12	10	4	40,0%	6	60,0%
	E13-E15	1	1	100,0%		0,0%
Gesamt	24	17	70,8%	7	29,2%	
Institut für Technische Informatik und Mikroelektronik	E1-E4	0		-		-
	E5-E8	9	9	100,0%		0,0%
	E9-E12	4	1	25,0%	3	75,0%
	E13-E15	1		0,0%	1	100,0%
Gesamt	14	10	71,4%	4	28,6%	
Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik	E1-E4	0		-		-
	E5-E8	12	12	100,0%		0,0%
	E9-E12	6	3	50,0%	3	50,0%
	E13-E15	3	1	33,3%	2	66,7%
Gesamt	21	16	76,2%	5	23,8%	
Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	E1-E4	0		-		-
	E5-E8	3	3	100,0%		0,0%
	E9-E12	3	2	66,7%	1	33,3%
	E13-E15	0		-		-
Gesamt	6	5	83,3%	1	16,7%	
Verbundforschung	E1-E4	0		-		-
	E5-E8	6	4	66,7%	2	33,3%
	E9-E12	3	2	66,7%	1	33,3%
	E13-E15	6	2	33,3%	4	66,7%
	Gesamt	15	8	53,3%	7	46,7%
Gesamt	E1-E4	2	1	50,0%	1	50,0%
	E5-E8	77	62	80,5%	15	19,5%
	E9-E12	55	26	47,3%	29	52,7%
	E13-E15	27	11	40,7%	16	59,3%
	Gesamt	161	100	62,1%	61	37,9%

**Fakultätsleitung nach Fakultäten**

	% Frauen	% Männer
Fakultät I	0,0	100,0
Fakultät II	0,0	100,0
Fakultät III	50,0	50,0
Fakultät IV	50,0	50,0
Fakultät V	16,7	83,3
Fakultät VI	28,6	71,4
Fakultät VII	20,0	80,0
<b>Gesamt</b>	<b>23,5</b>	<b>76,5</b>

**Institutsleitungen nach Fakultäten**

	% Frauen	% Männer
Fakultät I	40,0	40,0
Fakultät II	0,0	100,0
Fakultät III	33,3	66,7
Fakultät IV	0,0	100,0
Fakultät V	0,0	100,0
Fakultät VI	12,5	87,5
Fakultät VII	50,0	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>15,4</b>	<b>84,6</b>

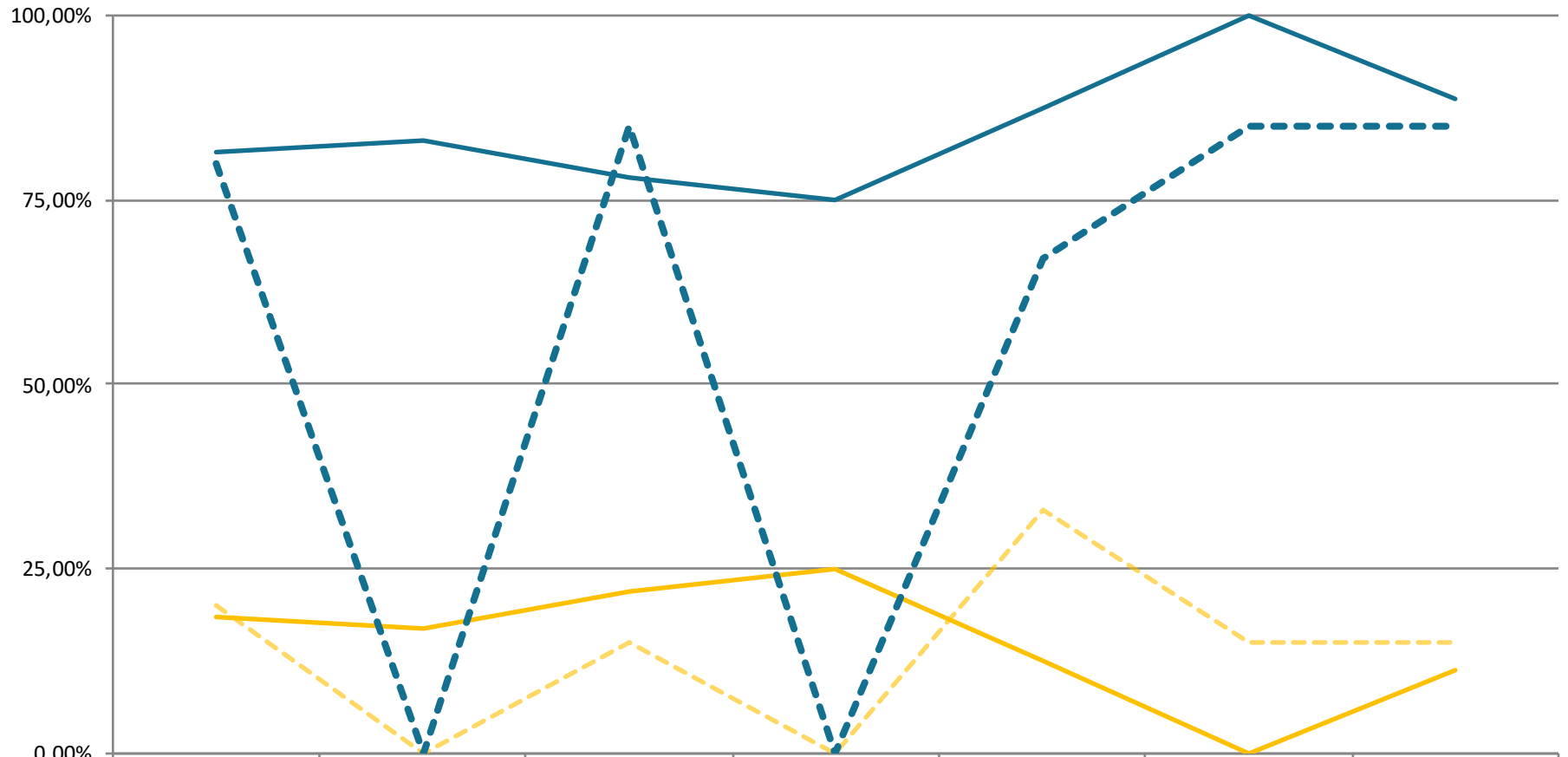
**Fakultätsräte nach Fakultäten**

	% Frauen	% Männer
Fakultät I	53,8	46,2
Fakultät II	23,1	76,9
Fakultät III	30,8	69,2
Fakultät IV	30,8	69,2
Fakultät V	23,1	76,9
Fakultät VI	46,2	53,8
Fakultät VII	38,5	61,5
<b>Gesamt</b>	<b>35,2</b>	<b>64,8</b>

**Fakultätsrat, Auswertung nach Köpfen/ Amstzeit (01.04.2019 - 31.03.2021), ohne Stellvertretende (Stand: 01.09.20)**

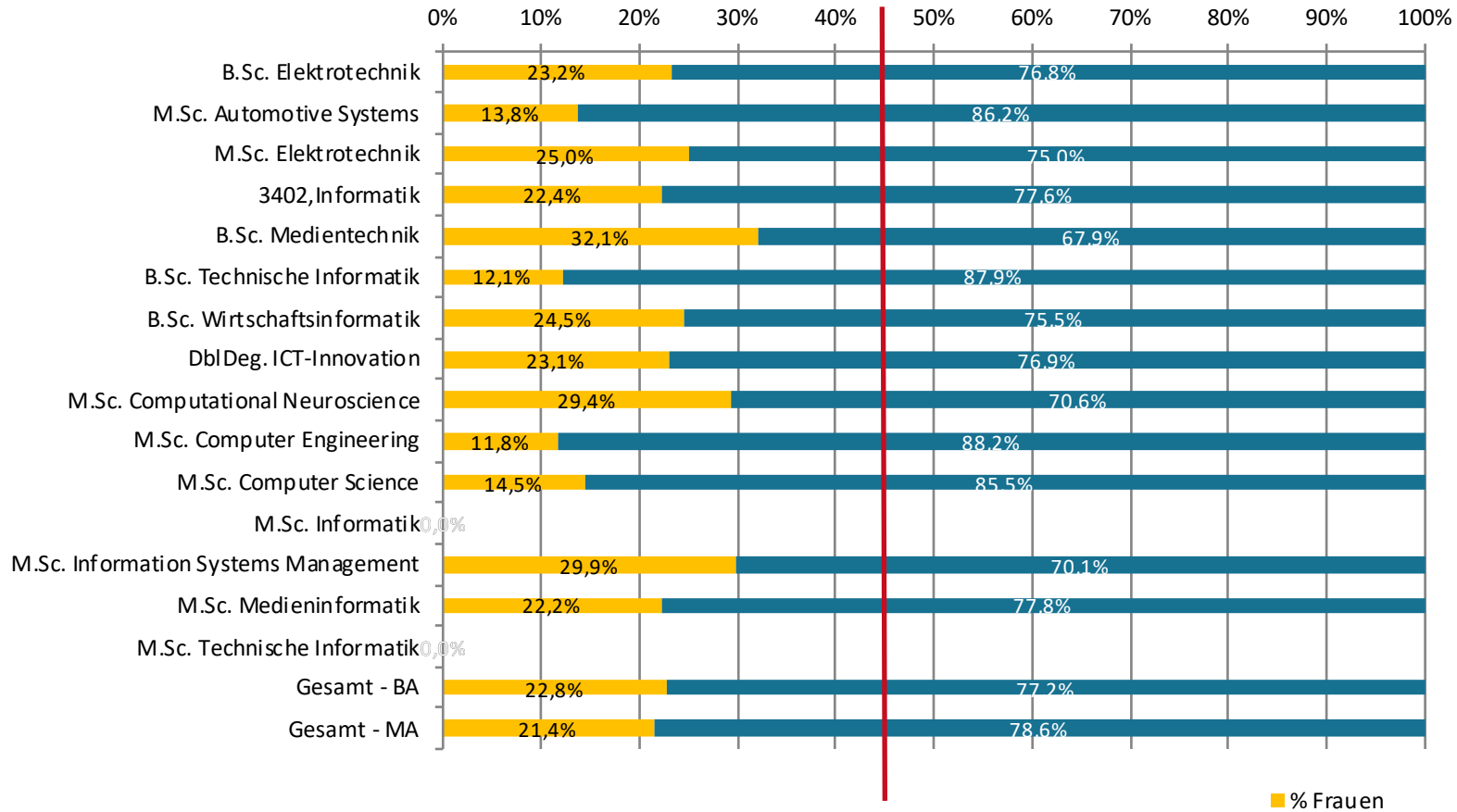
Fakultät IV	Gesamt	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer
Hochschullehrende	7	1	6	14,3	85,7
akademische Mitarbeiter	2	1	1	50,0	50,0
Studierende	2	0	2	0,0	100,0
sonstige Mitarbeiter	2	2	0	100,0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>30,8</b>	<b>69,2</b>

## Geschlechteranteile auf den unterschiedlichen Statusstufen (Fakultät IV) 2020



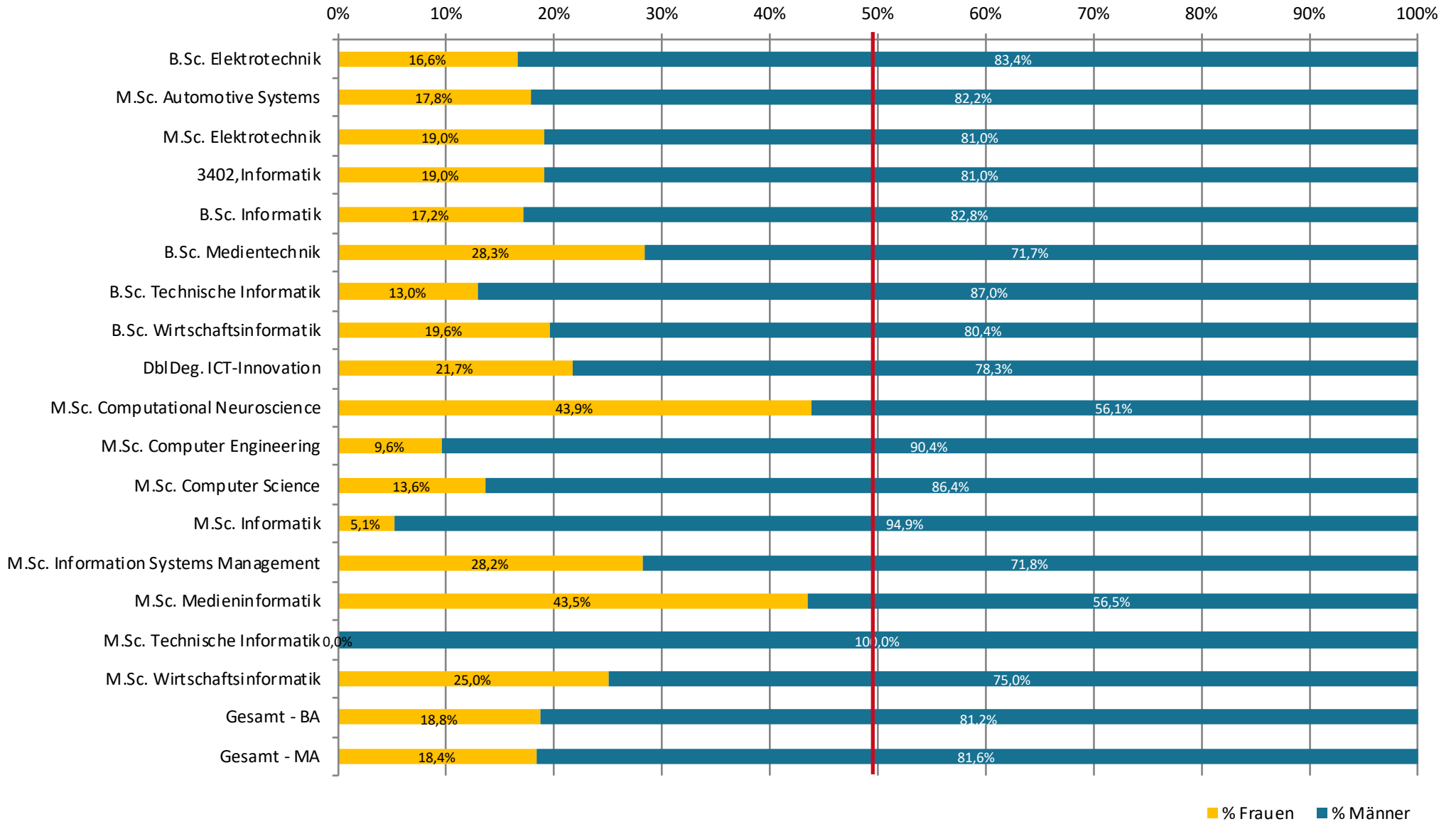
	Studierende	WiiMis	Promotionen	Habilitationen (im 5-Jahresdurchschnitt)	Juniorprofessuren	W2 Professur	W3 Professur
<span style="color: yellow;">—</span> % Frauen	18,7%	16,9%	21,9%	25,0%	12,5%	0,0%	11,4%
<span style="color: yellow;">- - -</span> Ziele % Frauen	20,0%	0,0%	15,0%	0,0%	33,0%	15,0%	15,0%
<span style="color: blue;">—</span> % Männer	81,3%	83,1%	78,1%	75,0%	87,5%	100,0%	88,6%
<span style="color: blue;">- - -</span> Ziele % Männer	80,0%	0,0%	85,0%	0,0%	67,0%	85,0%	85,0%

## Studienanfänger\*innen (1. FS) im Studienjahr 2020 (Fakultät IV)



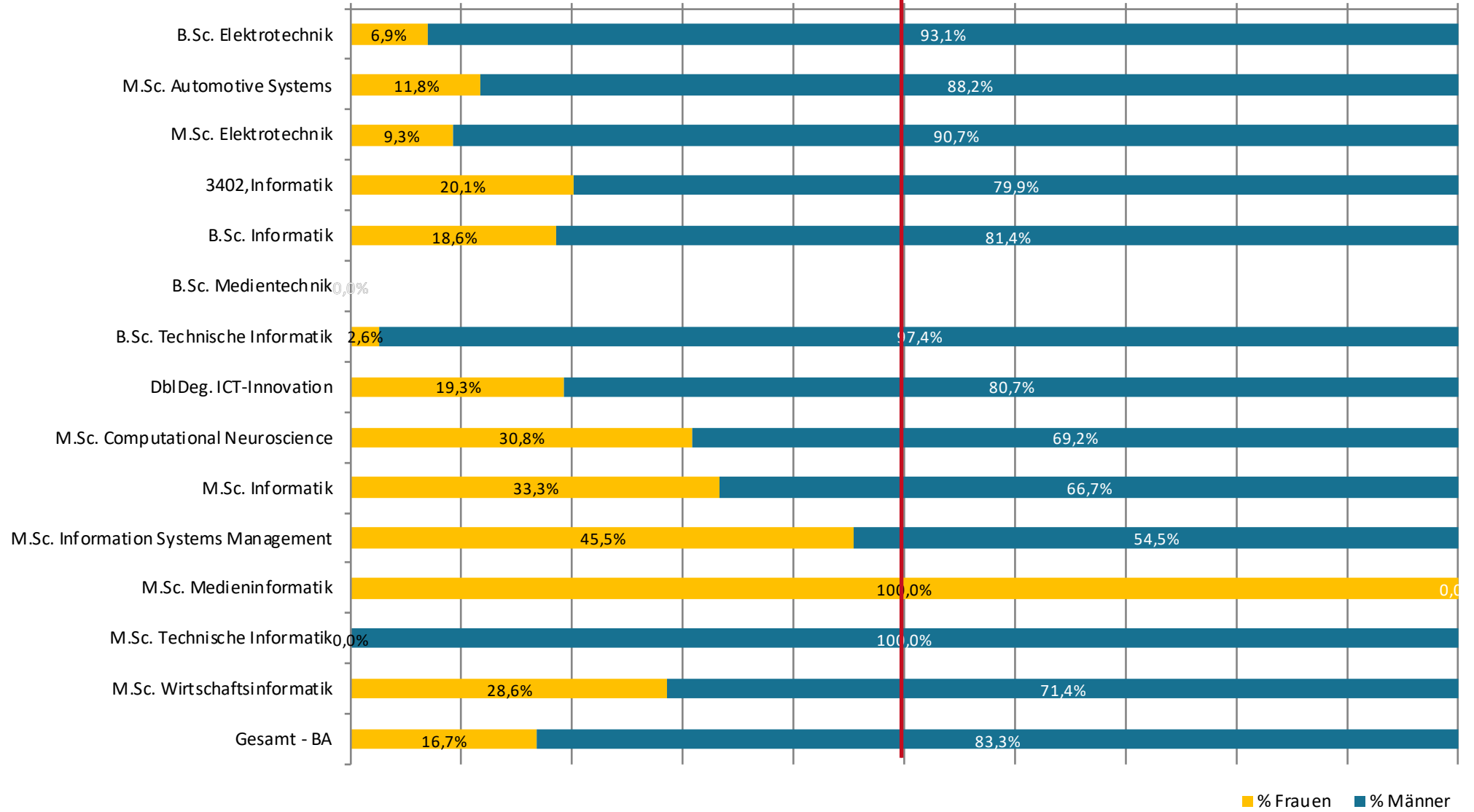


## Studierende im Wintersemester 2020/2021 (Fakultät IV)



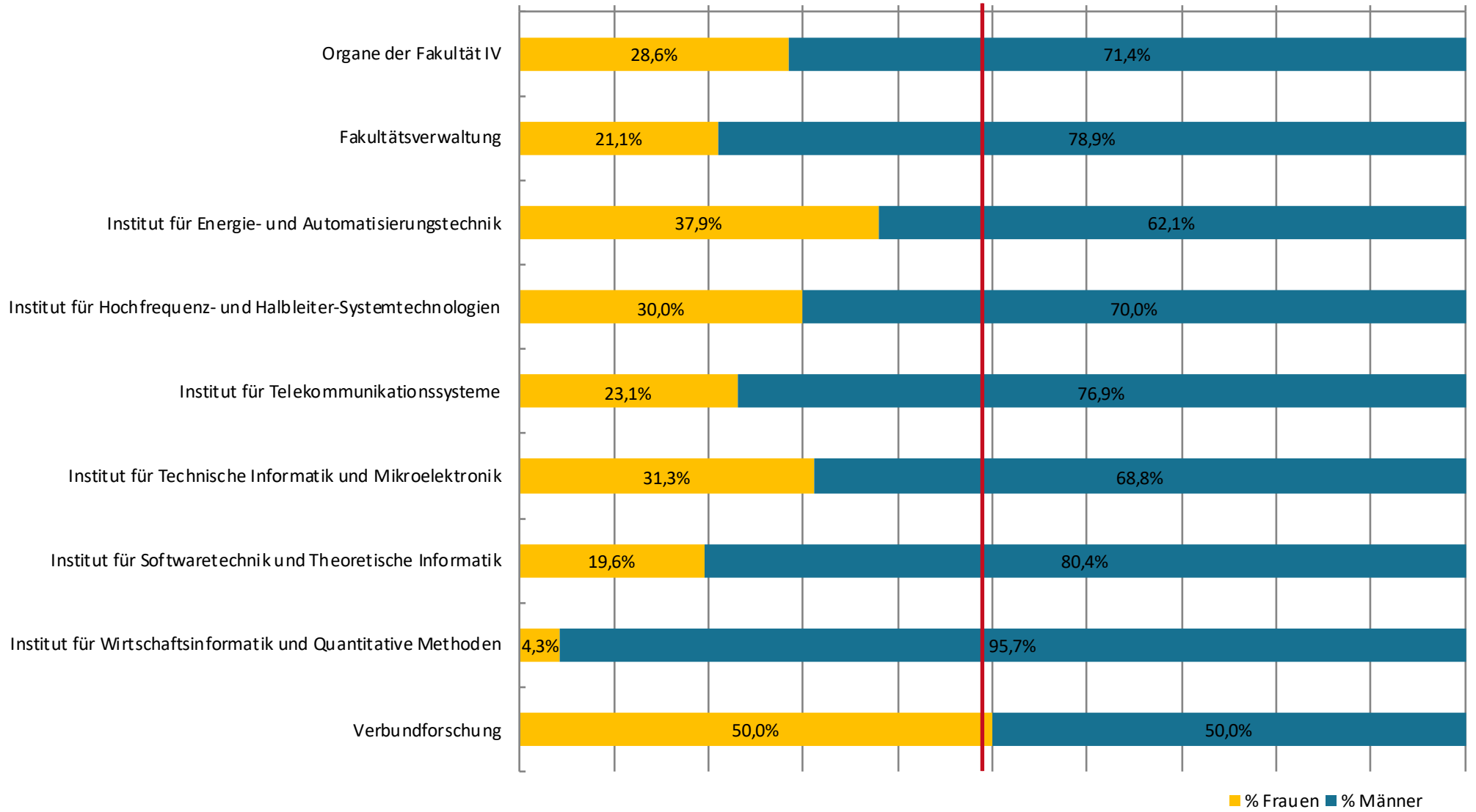
## Absolvent\*innen im Prüfungsjahr 2020 (Fakultät IV)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

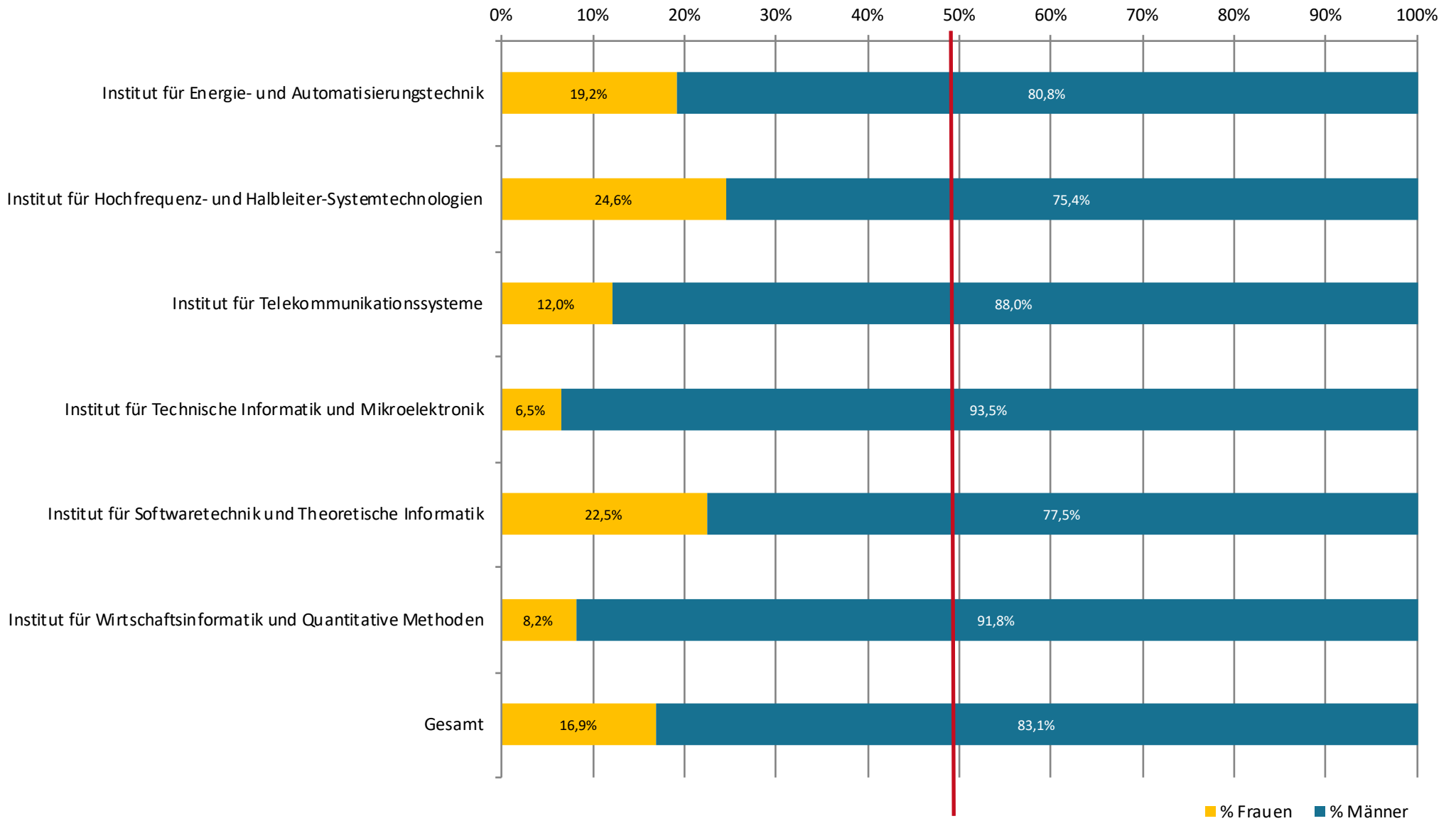


## Studentische Hilfskräfte, Stichtag 01.12.2020 (Fakultät IV)

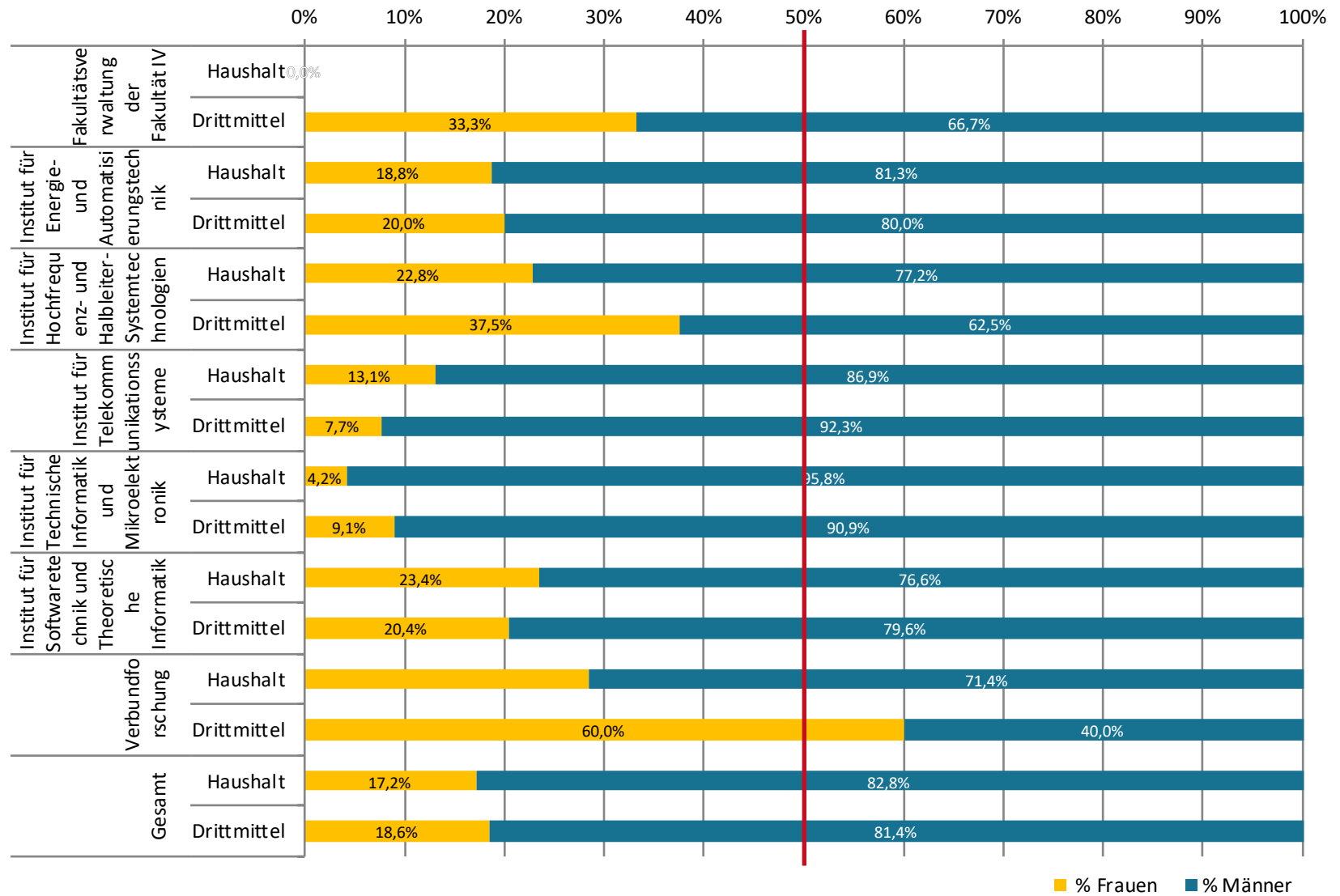
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



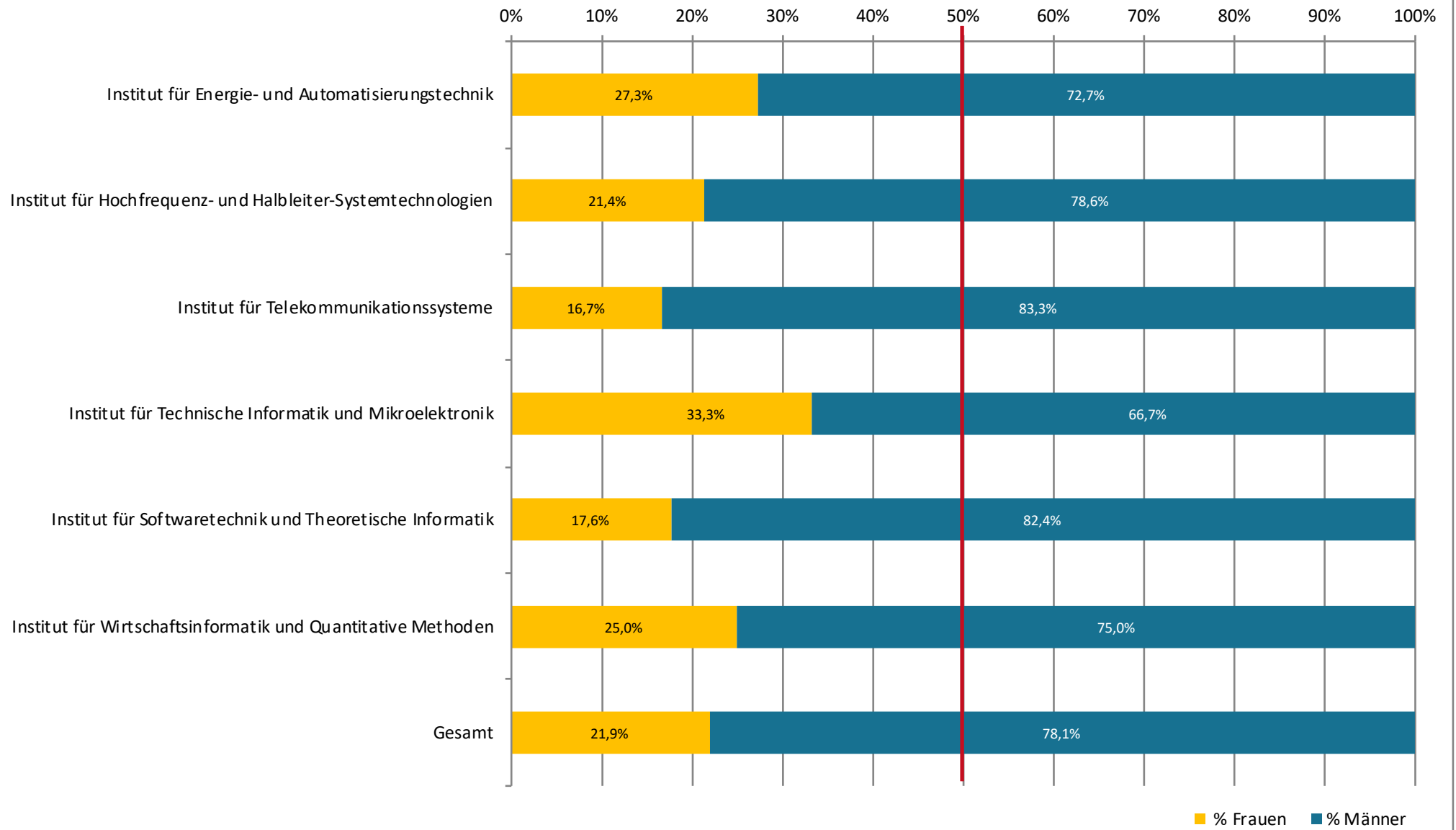
## Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Stichtag 01.12.2020 (Fakultät IV)



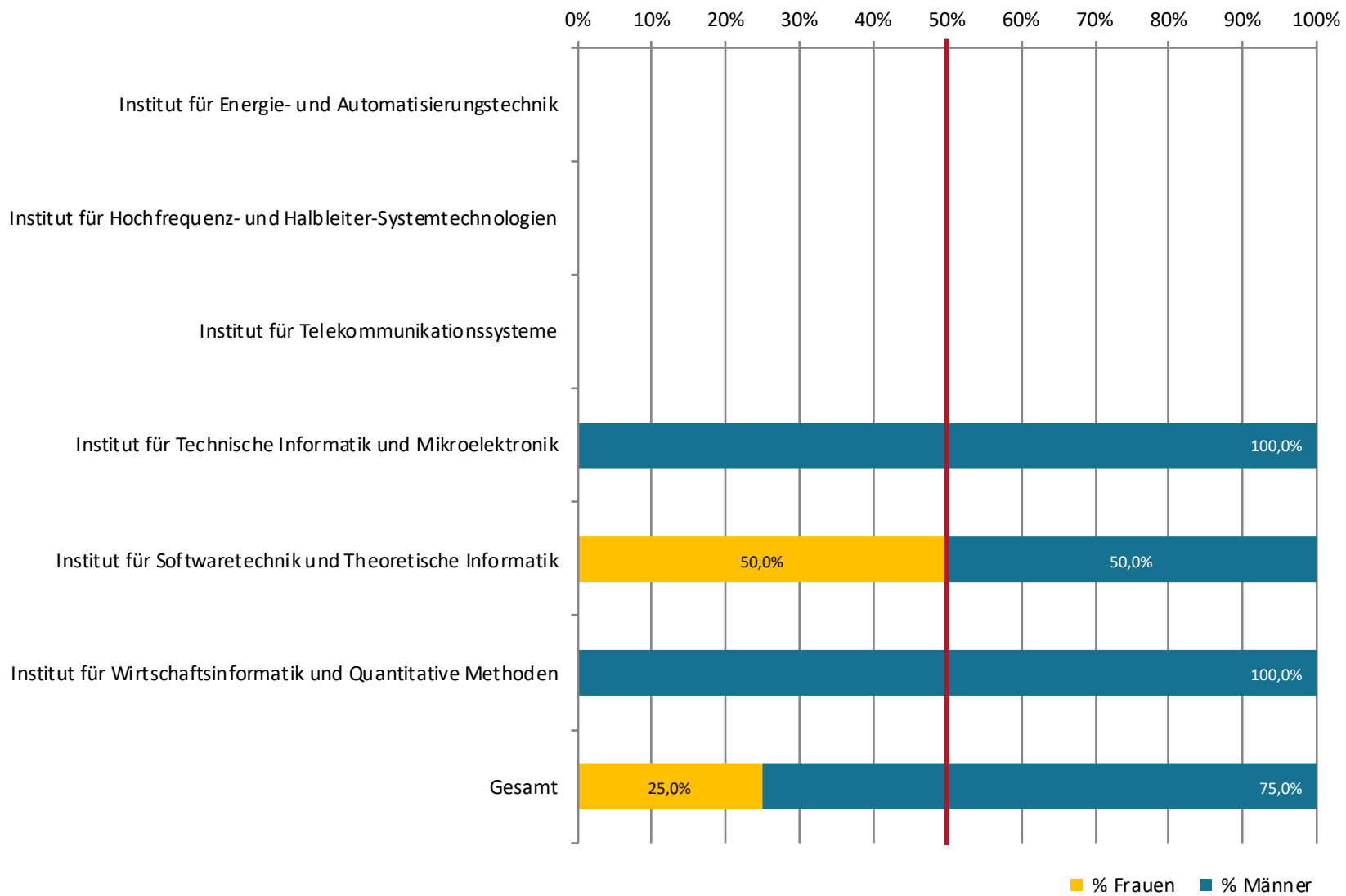
## Wissenschaftliche Mitarbeitende nach Finanzierungsart, Stichtag 1.12.2020 (Fakultät IV)



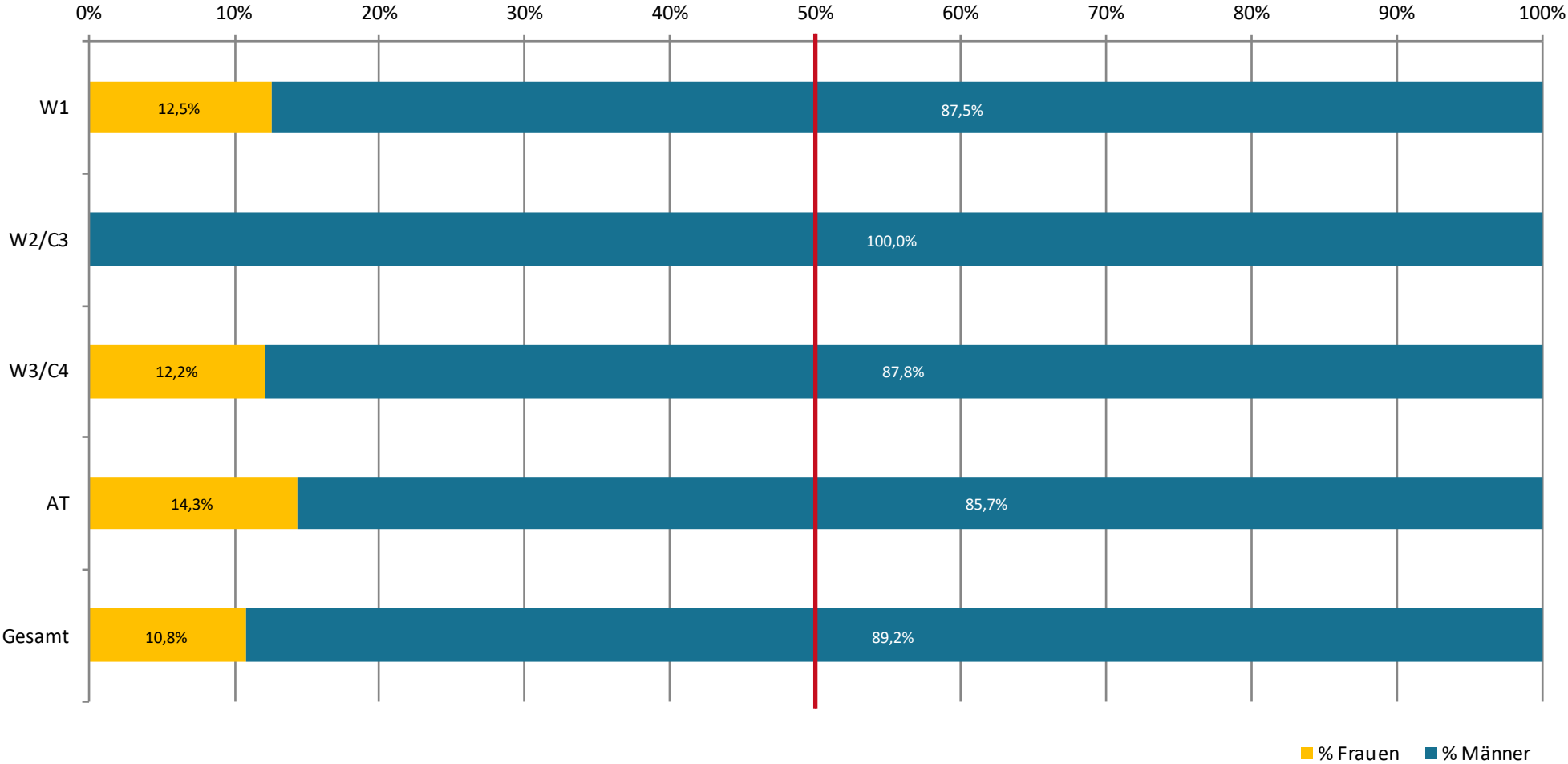
## Geschlechterverteilung bei Promotionen (2020) (Fakultät IV)



## Geschlechterverteilung bei Habilitationen (2016 - 2020) (Fakultät IV)

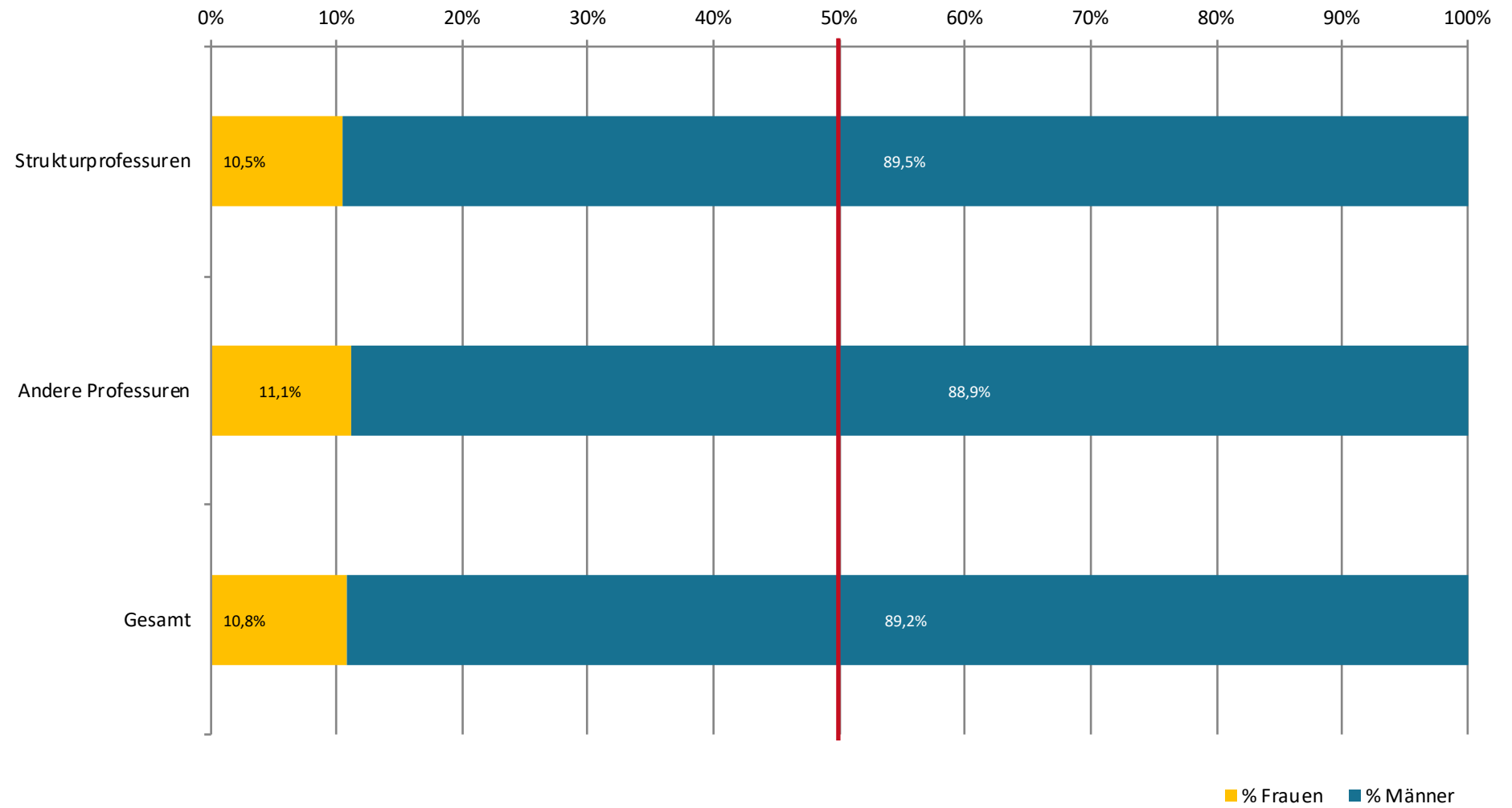


# Professor\*innen nach Besoldungsgruppen, Stichtag 01.12.20 (Fakultät IV)



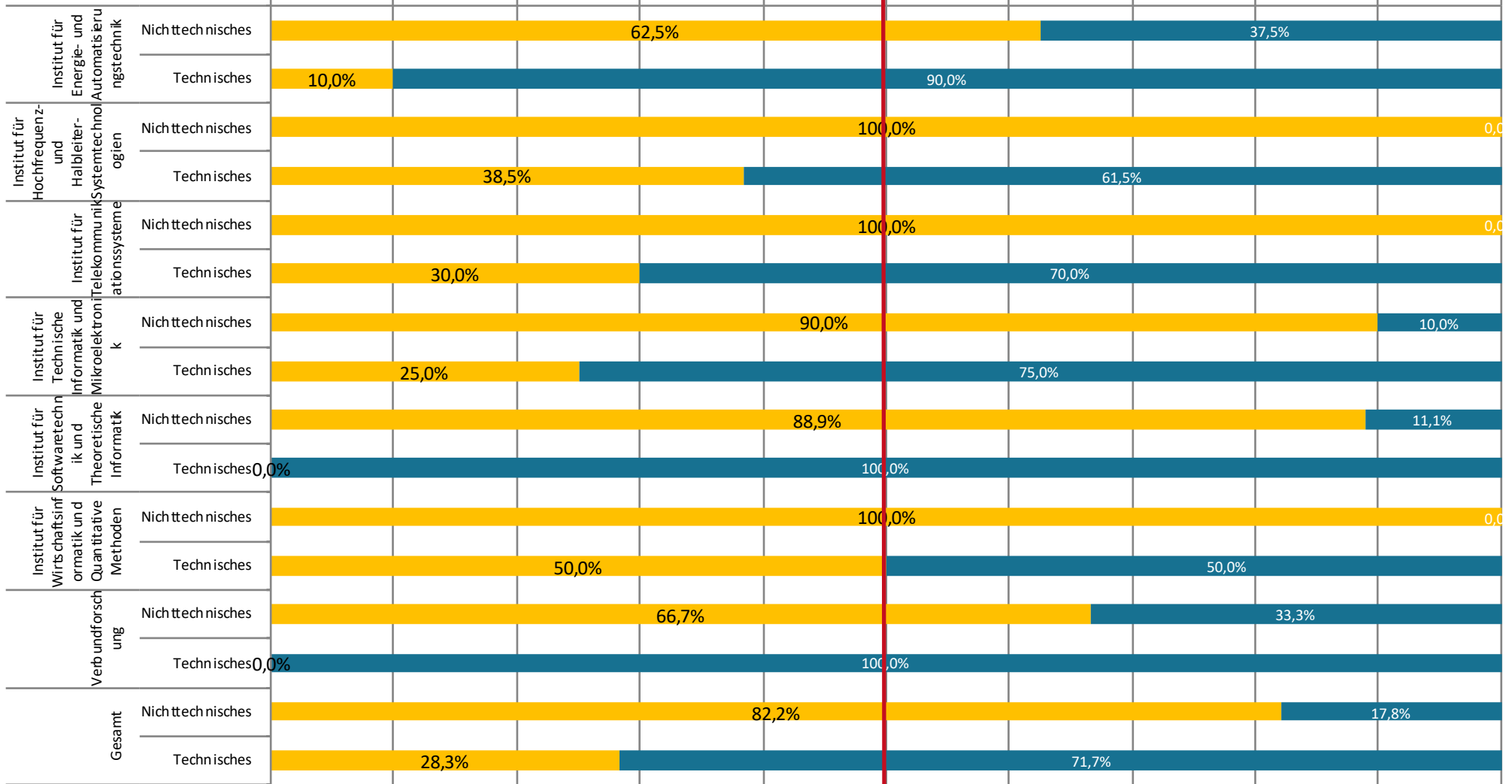


## Geschlechterverteilung nach Art der Professur, Stichtag 01.12.20 (Fakultät IV)



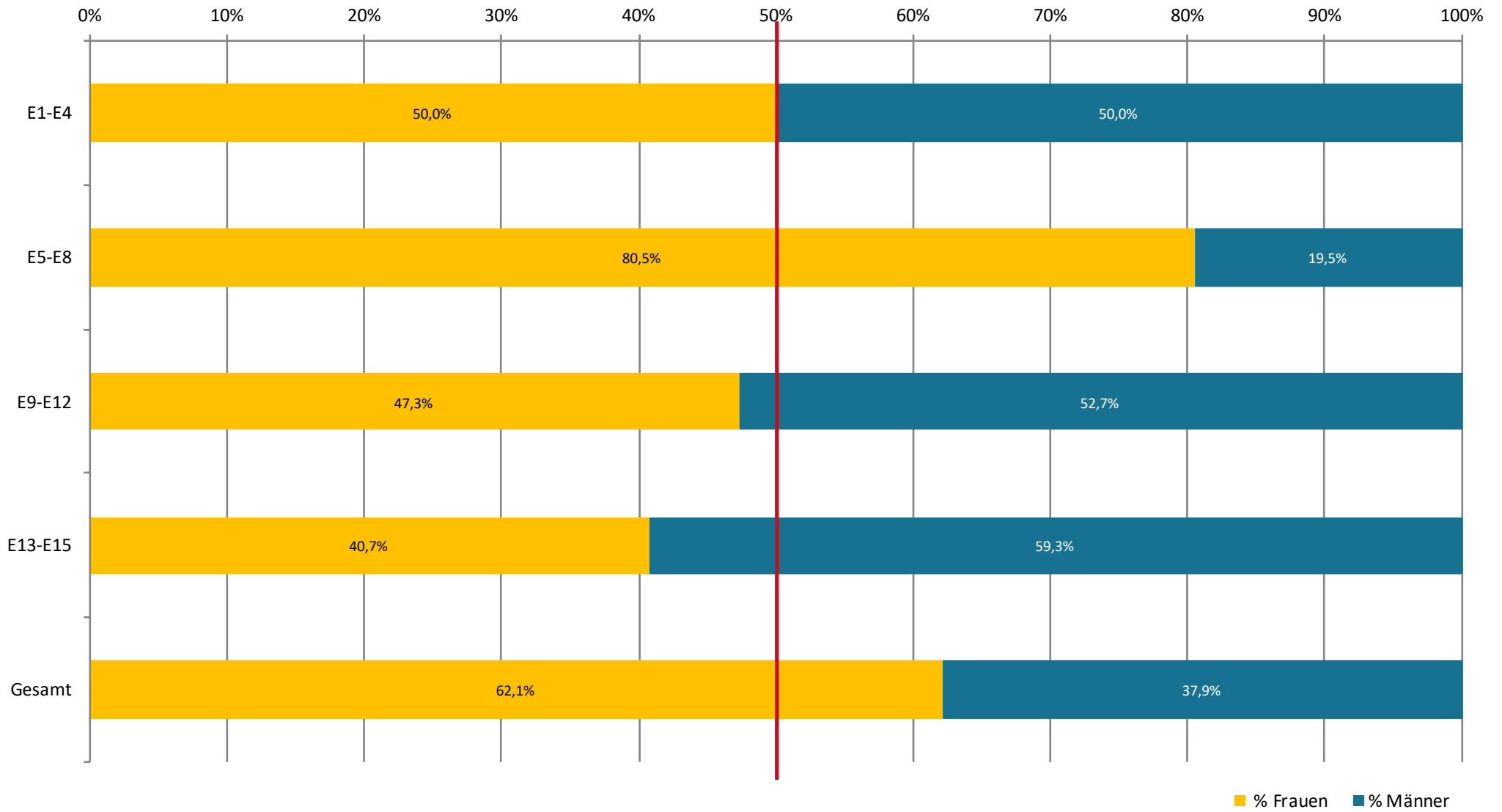
## Mitarbeitende in Technik und Verwaltung, Stichtag 01.12.2020 (Fakultät IV)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

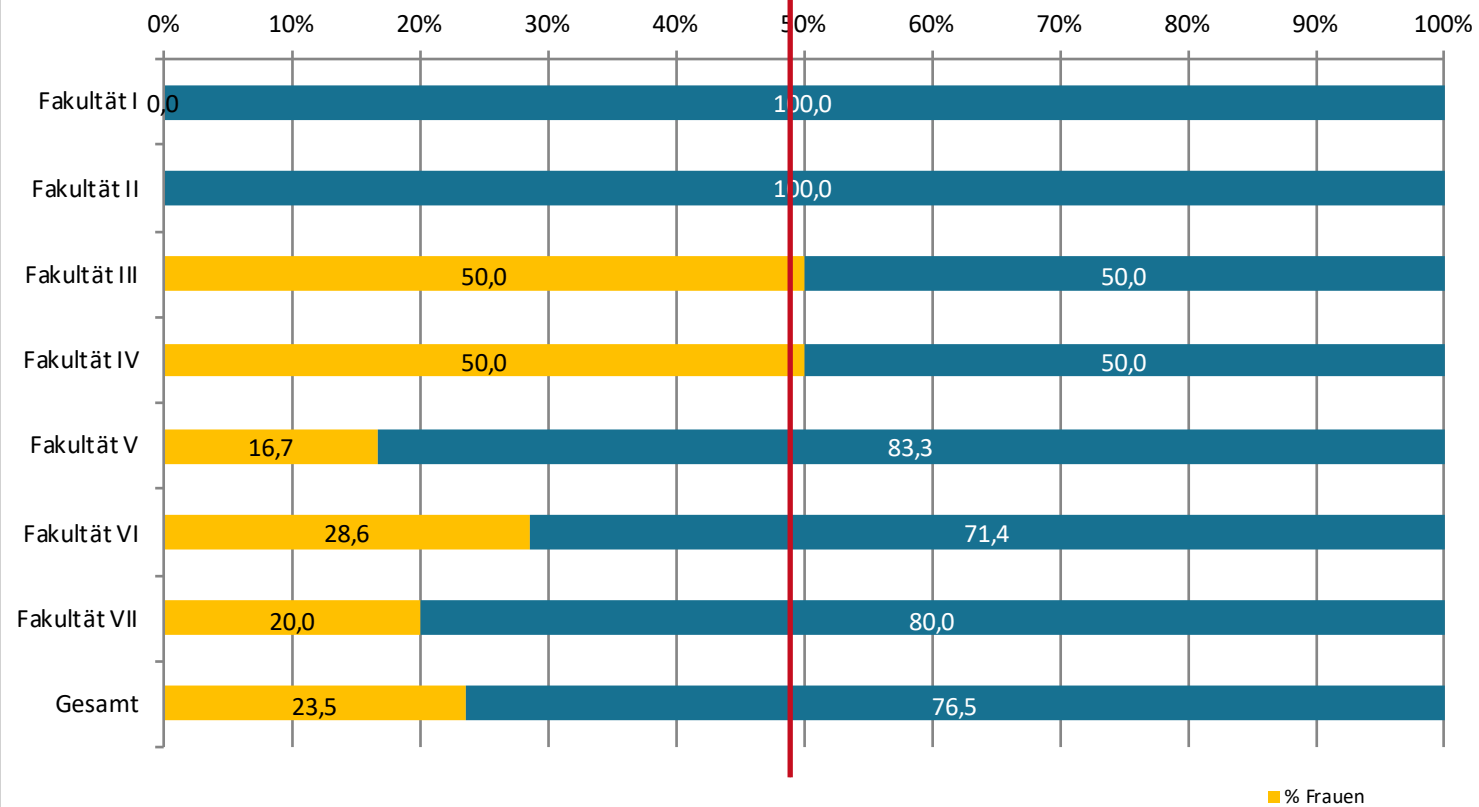


■ % Frauen ■ % Männer

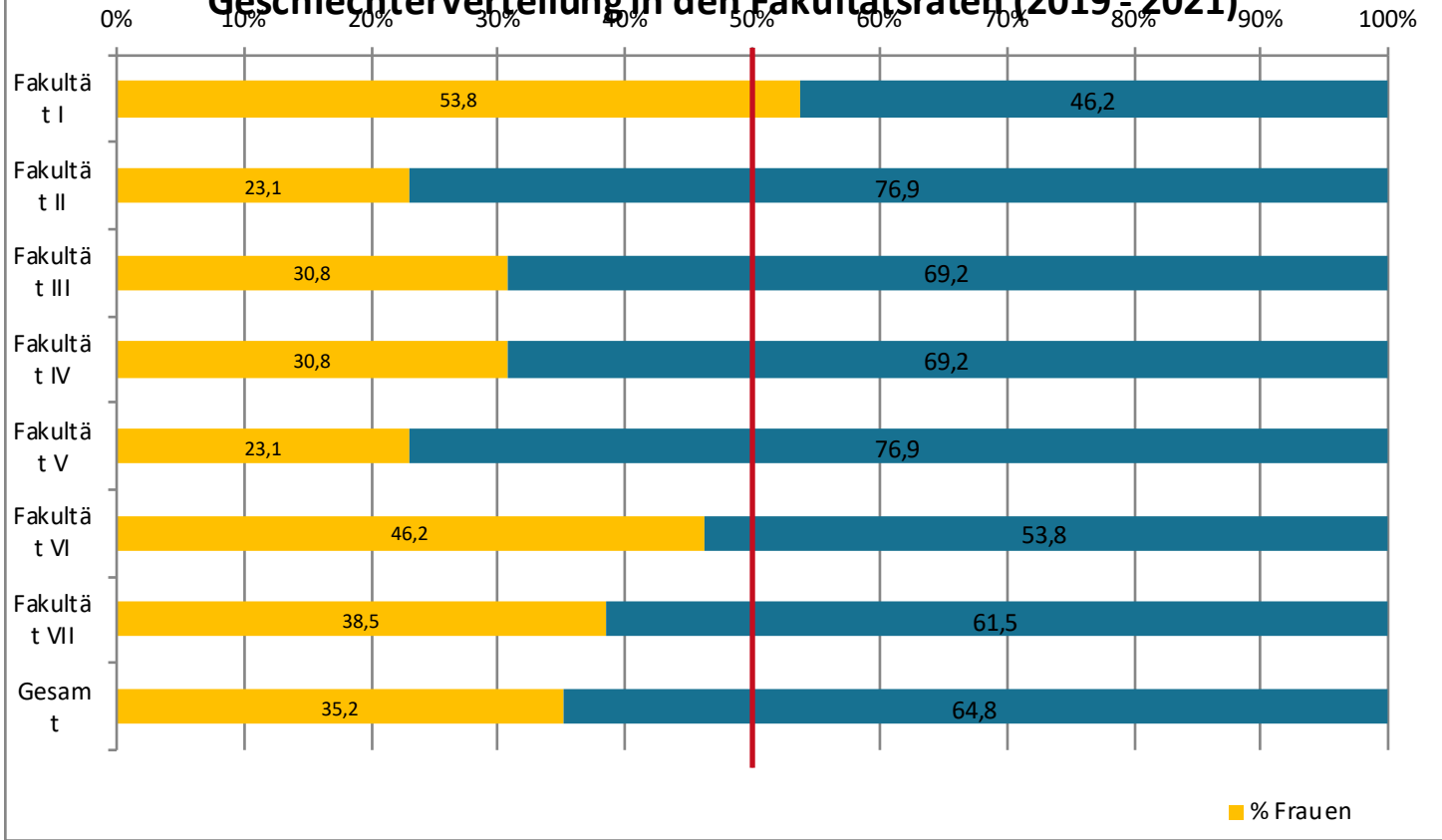
## Mitarbeitende in Technik und Verwaltung nach Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.2020 (Fakultät IV)



## Geschlechterverteilung auf der Leitungsebene der Fakultäten (2020)



# Geschlechterverteilung in den Fakultätsräten (2019 - 2021)



## Geschlechterverteilung im Fakultätsrat der Fakultät IV (2019 - 2021)

