

Gleichstellungskonzept

Philosophische Fakultät

Humboldt-Universität zu Berlin

Februar 2020

Inhalt

I. Einleitung	(2)
II. Situation und Ziele der Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen an der Philosophischen Fakultät	(3)
II.1 Anteil von Frauen an allen Statusgruppen	(3)
II.2 Implikationen für die Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik der Fakultät	(3)
III. Bereits implementierte Maßnahmen	(4)
III.1 Frauenförderung	(4)
III.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	(5)
III.3 Zielgruppenspezifische Förderung strukturell benachteiligter Gruppen	(5)
IV. Künftige Maßnahmen	(5)
IV.1 Frauenförderung	(5)
IV.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	(6)
IV.3 Zielgruppenspezifische Förderung strukturell benachteiligter Gruppen	(6)
Anhang	(8)
Übersicht über den Frauenanteil (in Prozent) an den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät.	(8)
Anzahl der Frauen in den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät (in absoluten Zahlen)	(8)

I. Einleitung

Die Philosophische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) – bestehend aus dem Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (IBI), dem Institut für Europäische Ethnologie (IfEE), dem Institut für Geschichtswissenschaften (IfG) und dem Institut für Philosophie (IfP) – versteht Gleichstellung als einen Dauerauftrag, der stets den sich wandelnden Herausforderungen der Gegenwart angepasst werden muss. Es geht dabei nicht nur um die Fragen der Chancengleichheit. Die Gleichstellung stellt vielmehr eine wesentliche Voraussetzung dafür dar, Kompetenzen auf allen Ebenen der Fakultät zu stärken, fruchtbar zu machen und langfristig zu erhalten.

Zur **Förderung von Frauen in allen Statusgruppen** sowie zum generellen **Abbau struktureller Benachteiligung** trat im Januar 2013 das erste Gleichstellungskonzept der Philosophischen Fakultät in Kraft, 2015, 2017 und 2019 wurde es evaluiert. Die Evaluationsergebnisse sowie die Erfahrungen der letzten Jahre fließen in das vorliegende aktuelle Konzept ein. Auch wenn in den vergangenen Jahren bereits viel erreicht wurde und z.B. der Anteil der Professorinnen und Mitarbeiterinnen an der Philosophischen Fakultät gestiegen ist – es bleibt noch viel zu tun. Erfolgreich etablierte Maßnahmen (z.B. in der Personalentwicklung oder der Abschlussförderung) werden fortgeführt.

2017 wurden die Maßnahmen erstmalig um Instrumente ergänzt, die dem im Zukunftskonzept der HU formulierten Ziel der „**Diversity**“ in einem breit verstandenen Sinne Rechnung tragen: Es gilt, vielfältige Talente zu fördern und so die Potentiale der Fakultät zu stärken. Noch stärker als in früheren Jahren zielen die Bemühungen darauf, strukturell bedingte Benachteiligung unter den Studierenden und Mitarbeitenden (etwa aus nichtakademischen Elternhäusern, mit Migrationshintergrund, mit Behinderung, usw.) abzubauen. So verbindet sich mit der Förderung gezielter Beratungsangebote, die sich an Studierende der ersten Generation richten, die Hoffnung, solcherart bestimmte Studienabbrüche zu reduzieren.

Die Finanzierung von Frauenförderungsmaßnahmen ist an der Philosophischen Fakultät fest etatisiert. Im Sinne des Berliner Hochschulgesetzes und in Übereinstimmung mit dem seit 2002 geltenden „Anreizsystem Frauenförderung“ der HU sind dafür 5% der leistungsbezogen verteilten Sachmittel in den Fakultäts- und Institutshaushalten (derzeit etwa 12.000 Euro jährlich) reserviert. Diese Mittel dürfen aus rechtlichen Gründen nur für Frauenförderung ausgegeben werden; Gleichstellungsmaßnahmen, die andere Zielgruppen adressieren, können derzeit leider nur in geringerem Umfang gefördert werden.

Die Mittel des „Anreizsystem Frauenförderung“ werden unter Federführung der dezentralen Frauenbeauftragten vergeben. Sie sind zudem in den Institutsräten und im Fakultätsrat mit Rede- und Antragsrecht vertreten und an allen Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt. Sie haben gemeinsam das vorliegende Konzept verfasst, das dann in den Gremien diskutiert wurde.

Es ist ein Gemeinplatz, dass die Gleichstellungsarbeit auch in **Forschung und Lehre** begleitet werden muss. Entsprechend sind Genderthemen an der Fakultät sichtbar vertreten. Das IfP hat gerade eine Juniorprofessur mit Schwerpunkt Feministische Philosophie ausgeschrieben. Zwei weitere Professorinnen des IfEE sind mit 50% am Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien verankert. Die befristete Professur „Gender and Science“ am IfG ist in eine unbefristete Mitarbeiterstelle umgewandelt worden. Seit 2013 gibt es dort zudem eine Juniorprofessur zur Geschichte der Renaissance mit einem Gender-Schwerpunkt (ohne Tenure); seit 2019 eine Juniorprofessur zur Historischen Europaforschung, ebenfalls mit Gender-Schwerpunkt (und ebenfalls ohne Tenure). In der Lehre setzt sich die Fakultät überdies für diskriminierungsfreie Kommunikation ein.

II. Situation und Ziele der Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen an der Philosophischen Fakultät

II.1 Anteil von Frauen an allen Statusgruppen

51,4 % der Studierenden an der Philosophischen Fakultät sind Frauen. Hinter dieser Zahl verbergen sich allerdings starke Variationen: Frauen machen am IfEE 77,1%, am IBI 65,1 % der Studierendenschaft aus, ihr Anteil liegt jedoch an den beiden größeren Instituten deutlich unter 50 % (IfG: 42,9 %; IfP: 45,4%). Anders als in früheren Jahren fällt der Frauenanteil in den konsekutiven Master-Studiengängen nicht mehr geringer aus als in den entsprechenden Bachelor-Studiengängen: Am IfG steigt der Frauenanteil von 39,3% im BA auf 46,9% im MA, am IfEE steigt er von 71,2 % auf 79,1%, nur am IfP sinkt er leicht von 42,1% auf 40,9%.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Fakultät schwankt je nach Institut und Statusgruppe, zum Teil deutlich. Traditionell hoch ist der Anteil von Frauen in Service, Technik und Verwaltung: Er liegt bei 86,3% und damit noch einmal rund 6% höher als 2017. Gesondert hervorzuheben ist, dass alle Stabstellen in der Hand von weiblichen Beschäftigten liegen. Auch bei den Studentischen Hilfskräften ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils auf 61,9% zu beobachten (2017: 49,3%; 2015: 51,1%). Demgegenüber ist der Anteil von Frauen bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zurückgegangen. Lag er fakultätsweit 2017 bei 53,1 % macht er 2019 nur noch 47,1% aus. Der Anteil an Frauen am gesamten Professorium der Fakultät entspricht mit 37,8% in etwa den Zahlen der Vorjahre (2017: 37,0%; 2015: 35,7%). Hervorzuheben ist, dass trotz dieser Zahlenverhältnisse derzeit nicht nur das Amt der Dekan_in, sondern auch des GDs an drei der vier Institute von Frauen bekleidet wird.

Auf allen Ebenen zeigen sich allerdings zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Instituten. Der Anteil von Professorinnen liegt zwischen 75,0% (IBI), 50,0% (IfEE), 40,0% (IfG) und 16,7% (IfP). Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen schwanken die Anteile am gesamten Instituts-mittelbau zwischen 68,0% (IfEE), 63,6% (IBI), 40,0% (IfP) und 38,2% (IfG). Generell gilt, dass differenziertere Daten wünschenswert wären, leider jedoch nicht zur Verfügung stehen.

II.2 Implikationen für die Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik der Fakultät

Mit Blick auf die existierenden Daten bleibt festzuhalten, dass der Frauenanteil an Professuren weiterhin deutlich unter den von der HU, den Hochschulverträgen und dem Landesgleichstellungsgesetz angestrebten 50% liegt. Dieses Problem wird dadurch verschärft, dass Neuberufungen von Frauen häufig auf Juniorprofessuren, mitunter ohne Tenure Track, erfolgen; teilweise erklärt sich dies durch die Förderung von Juniorprofessuren ohne Tenure Track durch die Kommission für Frauenförderung (KFF) – für sich genommen ein wichtiges Instrument der Frauenförderung und ein Schritt in die richtige Richtung. Doch verstärkt dieses zugleich den Trend des unstimmgigen Verhältnisses zwischen überwiegend weiblich besetzten Gast-, Junior- und befristeten Professuren und überwiegend männlich besetzten W2- und W3-Professuren. Befristet sind gerade auch die – mit Frauen besetzten – Professuren mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung.

Im Vergleich von Promotions-, Habilitations- und Berufungszahlen zeigt sich, dass Frauen mit fortschreitendem Karriereweg in immer geringerem Maße an den entsprechenden Statusgruppen Anteil haben. Die Durchlässigkeit akademischer Karrierewege für und eine angemessene Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen der Fakultät bedarf daher fortgesetzter Förderanstrengungen, insbesondere für den Übergang von der Promotion in die PostDoc-Phase sowie

für den Zugang von Frauen zu Professuren. Im gleichen Sinne strebt die Fakultät an, den Anteil strukturell benachteiligter Gruppen unter den Mitarbeiter_innen und Professor_innen zu erhöhen – ein Anliegen, was noch diffiziler ist, weil hier die Daten noch schwerer zu erheben sind.

III. Bereits implementierte Maßnahmen

Die bereits eingeführten Maßnahmen dienen (1.) der strukturellen Frauenförderung, (2.) der Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sowie (3.) der zielgruppenspezifischen Förderung strukturell benachteiligter Gruppen.

III.1 Frauenförderung

Die Fakultät bekennt sich zu den Gleichstellungszielen der HU. Dazu gehören unter anderem verstärkte Rekrutierung und Empowerment von Frauen an der HU sowie eine geschlechtergerechte Kommunikationskultur.

Dezentrale Frauenbeauftragte: Die dezentralen Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät verstehen sich als Multiplikatorinnen gleichstellungsrelevanter Informationen. In den Sprechstunden beraten sie in Fällen von Benachteiligung und Diskriminierung aller Art. Über Aushänge und Rundmails sowie auf ihrer Website weisen sie gezielt auf Mentoring- und Coachingangebote hin. Zudem stellen sie sich und ihre Arbeit im Rahmen der jährlichen Erstsemester-Veranstaltungen an den Instituten vor.

Berufungen: Die Umsetzung der Berufungssatzung der HU, der zufolge die Neuberufung von Wissenschaftlerinnen vorrangig zu behandeln ist, bis das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist, ist der Fakultät selbstverständlich. Darüber hinaus strebt die Fakultät einen angemessenen Anteil aller strukturell benachteiligten Gruppen an den Professuren an. Schwerbehinderte Bewerber_innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen wird auf Geschlechterparität geachtet und selbstverständlich werden die dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät in sämtliche Berufungsverfahren einbezogen. Teilweise scheitern Berufungen von Professorinnen allerdings auch daran, dass andere Universitäten bessere Dual-Career-Angebote machen. Hier wäre künftig eine engere Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung wünschenswert.

Selbstverständlich sind die dezentralen Frauenbeauftragten der Institute auch an allen weiteren **Bewerbungsverfahren** (Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Mitarbeiter_innen in Technik, Service und Verwaltung sowie Studentische Hilfskräfte) beteiligt.

Geschlechtergerechte Vortragsreihen: Bei den Einladungen zu den zweiwöchentlich stattfindenden Institutsvorträgen bemüht sich das Professorium des IfP darum, dass mindestens die Hälfte der Vortragenden Frauen sind. Der Mittelbau, der zwei Termine pro Semester verantwortet, lädt immer geschlechterparitätisch ein.

AG Feministische Philosophie: Das IfP hat eine AG Feministische Philosophie, die Vorträge mit Philosophinnen organisiert, die zur feministischen Philosophie arbeiten. Sie wurden mit bis zu 500,- Euro jährlich gefördert. Auch von anderen Instituten konnten Gelder für „gleichstellungssensible“ Vortragsformate beantragt werden, doch wurden diese nicht abgerufen.

Feste Mittelvergabe für Frauenförderung und Gleichstellung: Von allen leistungsbezogen verteilten Sachmitteln der Fakultät sind 5 % im Rahmen des finanziellen „Anreizsystems Frauenförderung“ (s. o.) für die gleichstellungsbezogene Förderung von Frauen, besonders Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen, reserviert. Gefördert werden derzeit Aufwendungen für **Tagungs- und Forschungsreisen** sowie **Abschlussstipendien für BA- und MA-Studierende**. Neben der Qualität des Vorhabens ist auch die finanzielle Situation der Bewerberin ein Kriterium für die Vergabe der

Fördermittel. Über die Vergabe wird dreimal pro Jahr entschieden. Diese Maßnahmen haben sich bewährt und sollen Bestand haben.

III.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Familienfreundliche Termine: Die Fakultät möchte Studierenden und Mitarbeitenden mit kleinen Kindern das Studium und die Partizipation an der universitären Selbstverwaltung erleichtern. Sie orientiert sich an der Selbstverpflichtung der HU, keine Gremiensitzungen nach 16 Uhr abzuhalten. Die Terminierung von Gremiensitzungen nach 16 Uhr bedarf des vorherigen einstimmigen Beschlusses. Ebenso ist es erklärtes Ziel der Fakultät, keine verpflichtenden Lehrveranstaltungen nach 16 Uhr stattfinden zu lassen. Die Fakultät appelliert an die Universitätsverwaltung, die Institute bei der Raumvergabe so zu unterstützen, dass hinreichend viele Räume für Veranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten zur Verfügung stehen.

Eltern-Kind-Räume: Am IBI, am IfEE und am IfG existieren Eltern-Kind-Räume, das IfP hat Zugang zu dem im Hauptgebäude gelegenen Betreuungsraum. Dies soll gewährleisten, dass Studierende und Mitarbeitende mit kleinen Kindern jederzeit ausreichende Arbeitsmöglichkeiten bekommen, auch dann, wenn Kinderbetreuung ausfällt. Seit 2015 verfügt das IfG über einen Eltern-Kind-Raum (FRS 191-193, R. 4067). Er bietet eine Wickelmöglichkeit, ein Sofa, ein Reisebett, diverse Spielsachen und einen PC-Arbeitsplatz mit Festnetztelefon und Drucker. 2017 wurde der Eltern-Kind-Raum des IBI mit Wickelkommode, Kinderbett, Sofa, Spielsachen und einem Arbeitsplatz eröffnet (DOR26, R. 16). Seit SoSe 2017 steht ein Eltern-Kind-Raum im IfEE (MO 40, R. 31) zu Verfügung.

„Kids Mobil“: Um Forschung und wissenschaftlichen Austausch so familienfreundlich wie möglich zu gestalten, hat sich die Fakultät 2017 verpflichtet, auf Tagungen mit mindestens 20 Teilnehmer_innen grundsätzlich ein Kinderbetreuungsangebot bereitzustellen. Hierfür stehen den Ausrichtenden Kontingente beim Betreuungsdienst „Kids Mobil“ zur Verfügung, die über die dezentralen Frauenbeauftragten abgerufen werden können. Ebenfalls seit 2017 sollen von den MTSV bis zu den Professor_innen kurzfristig auf diesen Betreuungsdienst zurückgreifen können, etwa um zu verhindern, dass sie Veranstaltungen absagen müssen, weil ihre Kinder erkrankt sind. Diese Maßnahme wird aus Mitteln des „Anreizsystems Frauenförderung“ finanziert.

Privilegierte Platzvergabe am IfG: Die Zentralisierung der privilegierten Platzvergabe für ausgleichsberechtigte Studierende mit Kindern, meist Mütter, die das IfG seit 2018 praktiziert, wurde sehr gerne von den Betroffenen angenommen.

III.3 Zielgruppenspezifische Förderung strukturell benachteiligter Gruppen

Neben strukturellen bzw. fakultäts- und institutsweit angelegten Maßnahmen gibt es in der Fakultät eine Reihe von zielgruppenspezifischen Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und weiteren strukturell benachteiligten Gruppen. Dahinter steht das Anliegen, strukturell bedingter Benachteiligung insgesamt entgegenzuwirken. Sowohl eine gleichstellungssensible Kommunikation als auch konkrete Fördermaßnahmen sollen beispielsweise dabei helfen, die Zahl der Studienabbrüche zu verringern.

Diskriminierungsfreie Kommunikation: Auf Anregung der dezentralen Frauenbeauftragten hat die Fakultät einen „Code of conduct“ etabliert, der im FR diskutiert und von der Dekanin unterzeichnet wurde. Er steht jetzt auf der ersten Seite der Homepage der Fakultät (<https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/philfak/CodeOfConduct>), um ein kooperatives und diskriminierungsfreies Miteinander sicherzustellen.

Studierende mit nichtakademischem Hintergrund: Am IfG hat sich aus einem Zusammenschluss von Studierenden und Lehrenden die Initiative „Seid ihr die Ersten?“ gegründet. Ihr Ziel ist es, Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern beim erfolgreichen Abschluss ihres Studiums zu unterstützen, weil die mangelnde Kenntnis bzw. Einübung des bildungsbürgerlichen Habitus und die häufig begrenzteren finanziellen Mittel nach wie vor das Studium erschweren. Die Initiative bietet Sprechstunden an und führt regelmäßig Workshops etwa zum Schreiben von Hausarbeiten und zu Stipendienbewerbungen durch. Sie stellt sich in der Erstsemester-Woche vor; zudem existiert eine Moodle-Plattform, auf der unter anderem auf Stipendien hingewiesen wird. Seit 2017 unterstützt die Fakultät die Initiative finanziell. Die geförderten Maßnahmen stehen auch Teilnehmer_innen aus anderen Fakultäten offen. Unterstützt werden die Finanzierung externer Dozent_innen der regelmäßig stattfindenden und sehr gut evaluierten Hausarbeitenworkshops, die Veranstaltungsreihe „Was tun?“, die künftige Berufsfelder der Absolvent_innen der Fakultät beleuchtet sowie die Erstellung eines Corporate Designs. Die Maßnahmen werden sehr gut angenommen: Die Veranstaltungen sind immer gut besucht, die Evaluationen herausragend.

Minderheiten in der Philosophie: Am Institut für Philosophie hat sich auf Studierendeninitiative eine *AG Minorities and Philosophy* gegründet, die sich mit dem Thema von Minderheiten in der Philosophie aus philosophischer und fachpolitischer Perspektive beschäftigt.

Personen mit Behinderung und weitere strukturell benachteiligte Gruppen: Für diesen Personenkreis stehen auf Universitärebene verschiedene Beratungs- und Förderformate zur Verfügung. Die dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät stehen als erste Ansprechpartnerinnen und als Multiplikatorinnen von Informationen zu diesen Angeboten zur Verfügung.

IV. Künftige Maßnahmen

In Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauenbeauftragten erweitert die Fakultät die bereits bestehenden Maßnahmen um Instrumente, die sich ebenfalls nach Adressaten unter den Stichworten Frauenförderung, Familienförderung und Förderung strukturell benachteiligter Gruppen subsumieren lassen.

IV.1 Frauenförderung

Feste Mittelvergabe für Frauenförderung und Gleichstellung: Gefördert werden weiterhin Aufwendungen für Tagungs- und Forschungsreisen sowie Abschlussstipendien für BA- und MA-Studierende.

AG Feministische Philosophie: Die AG feministische Philosophie soll auch künftig in ihrer Arbeit aus den Mitteln des „Anreizsystems Frauenförderung“ der Fakultät mit bis zu 500,- Euro jährlich gefördert werden. Auch von anderen Instituten können weiterhin Gelder für „gleichstellungssensible“ Vortragsformate beantragt werden.

Diskriminierungsfreie Kommunikation: Stärker als bisher soll der von der Fakultät etablierte „Code of conduct“ in den Einführungsveranstaltungen der Institute publik gemacht werden. Ziel ist die frühzeitige Sensibilisierung für geschlechtergerechten und gleichstellungsorientierten Umgang im universitären Alltag.

Förderung von Karriereplanung und -entwicklung weiblicher Beschäftigter der Fakultät: Die Förderung von Karriereplanung stand auch im vorangegangenen Gleichstellungskonzept Frauen aller Statusgruppen offen. Gezielter als bisher sollen sich dieses Angebot künftig jedoch an Mitarbeiterinnen

aus dem Bereich MTSV richten, die ihre nächsten Karriereschritte planen sowie an Frauen am Ende der Promotionsphase, weil die Fakultät gerade in dieser Phase traditionell viele Wissenschaftlerinnen verliert.

IV.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

„Kids Mobil“: Seit 2017 finanziert die Fakultät Kinderbetreuungsangebote aus Mitteln des „Anreizsystems Frauenförderung“, die Mitarbeiter_innen aus allen Statusgruppen offenstehen. Auf diese Finanzierung wird indes kaum zurückgegriffen, vermutlich, weil die meisten die Betreuung privat und in Nähe des eigenen Wohnortes organisieren. Es wäre wünschenswert, diese Form der Betreuung finanziell unterstützen zu können, doch ist die Fakultät an die Zusammenarbeit mit Agenturen, die bei der Universität unter Vertrag stehen, gebunden.

IV.3 Zielgruppenspezifische Förderung strukturell benachteiligter Gruppen

„Seid Ihr die Ersten?“: Die Fakultät sagt der Initiative „Seid ihr die Ersten?“ finanzielle Förderung aus Haushaltsmitteln zu. Sieht man von dem etablierten Stipendienprogramm und den Reisemittelzuschüssen ab, so ist keine Maßnahme so erfolgreich wie die Workshops und Vortragsreihen der Initiative „Seid Ihr die Ersten?“, die seit 2017 gefördert wird. Die Veranstaltungen sind sehr gut besucht, die Evaluationen fallen stets herausragend aus. Die Initiative erhält daher weiterhin 800 Euro jährlich, um auch künftig Vortragsreihen und Workshops mit externen Referent_innen zu organisieren.

Eine **Erhebung zur Situation von Studierenden mit nichtakademischem Hintergrund an der Fakultät** wäre ein großes Desiderat, doch ist sie aus datenschutzrechtlichen Erwägungen schwierig zu realisieren. Wichtig wäre sie, weil zwar die Korrelation zwischen Studienabbruch und Herkunft aus nichtakademischen Hintergründen empirisch nachgewiesen wurde und längst bekannt ist, bislang jedoch kaum Untersuchungen zu einzelnen Fachkulturen vorliegen. Sobald ein vom HU-Datenschutzbeauftragten genehmigtes Konzept hierzu vorliegt, wird die Fakultät für eine solche Erhebung Gelder bereitstellen.

Vernetzung in Fragen der Gleichstellung: Die dezentralen Frauenbeauftragten von Fakultät und Instituten etablieren ein Vernetzungstreffen mit denjenigen Stellen an der Universität, die sich in Gleichstellungsfragen engagieren (u.a. Familienbüro, Beauftragte_r für Studium mit Behinderung, Referate für Studieren mit Kind, Enthinderung, Queerfeminismus). Es dient dem Austausch der Frauenbeauftragten mit Expert_innen verschiedener Gleichstellungsperspektiven und der gegenseitigen Information über Angebote der Gleichstellungsförderung. Durch die so gewonnenen Anregungen werden die Angebote durch die dezentralen Frauenbeauftragten stetig ausgebaut und verbessert.

Anhang

Übersicht über den Frauenanteil (in Prozent) in den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät (Dezember 2019)

	IBI	IfEE	IfG	IfP	Fakultät	Gesamt
Professorinnen ¹	75,0	50,0	40,0	16,7	–	37,8
Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung ²	60,0	80,0	94,1	81,8	100,0	86,3
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ²	63,6	68,0	38,2	40,0	–	47,1
Studentische Hilfskräfte ²	66,7	79,2	50,0	66,7	100,0	61,9
Promovendinnen	43,5	72,4	47,5	45,8		52,0
Studentinnen	65,0	72,8	42,6	45,4	–	

¹Die Zahl beinhaltet ausschließlich die haushaltsfinanzierten Professuren, inklusive der Juniorprofessuren. Keine der Juniorprofessuren ist mit Tenure Track ausgestattet.

²Die Zahlen beinhalten sowohl haushaltsfinanzierte, als auch drittmittelfinanzierte Stellen.

Anzahl der Frauen in den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät (Dezember 2019)

	IBI	IfEE	IfG	IfP	Fakultät	Gesamt
Professorinnen	3	3	6	2	-	14
Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung	3	4	16	9	14	44
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	7	17	21	12	-	57
Studentische Hilfskräfte	8	19	28	22	1	78
Promovendinnen	10	42	58	33		143
Studentinnen	354	335	582	431		1702