

Gleichstellungskonzept

Philosophische Fakultät

Humboldt-Universität zu Berlin

14.02.2018

Inhalt

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

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, vielmehr stellt Gleichstellung 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 wurde es evaluiert. Die Evaluationsergebnisse sowie die Erfahrungen der letzten Jahre fließen in das vorliegende 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. Künftig sollen sie jedoch durch weitere Instrumente ergänzt werden, die dem im Zukunftskonzept der HU formulierten Ziel der „Diversity“ in einem breit verstandenen Sinne Rechnung tragen. In diesem Sinne gilt es, vielfältige Talente zu fördern und so die Potentiale der Fakultät zu stärken: Erstens ist es der Fakultät im Rahmen der klassischen Gleichstellungsarbeit ein besonderes Anliegen, Frauen noch stärker als bisher im Übergang von der Doktoranden- in die Postdoktorandenphase zu unterstützen, weil hier nach wie vor häufig Potentiale für Forschung und Lehre verloren zu gehen drohen. Zweitens zielen die Bemühungen noch mehr als in der Vergangenheit darauf, strukturell bedingte Benachteiligung unter den Studierenden und Mitarbeitenden (etwa aus nichtakademischen Elternhäusern, mit Migrationshintergrund) 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 15.000 Euro jährlich) reserviert. Diese Mittel dürfen nur für Frauenförderung ausgegeben werden; Gleichstellungsmaßnahmen, die andere Zielgruppen adressieren, können daher 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; auch in die Gespräche zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes, das in zwei Jahren erneut evaluiert werden soll, sind sie eingebunden.

Es ist ein Gemeinplatz, dass die Gleichstellungsarbeit auch in **Forschung und Lehre** begleitet werden muss. Entsprechend sind Genderthemen an der Fakultät sichtbar vertreten. Seit 2017 hat das IfEE eine Juniorprofessur mit Schwerpunkt Geschlechterforschung. Zwei weitere Professorinnen des IfEE sind an das Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien angebunden. Am IfG hat eine Professorin seit 2013 eine interdisziplinäre, auf fünf Jahre befristete Professur „Gender and Science“ inne. Ebenfalls seit 2013 gibt es dort eine Juniorprofessur zur Geschichte der Renaissance mit einem Gender-Schwerpunkt (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

53,8 % der Studierenden an der Philosophischen Fakultät sind Frauen. Hinter dieser Zahl verbergen sich allerdings starke Variationen: Frauen machen am IfEE 72,1 %, am IBI 67,3 % der Studierendenschaft aus, ihr Anteil liegt jedoch an den beiden größeren Instituten etwas unter 50 % (IfG: 47,5 %; IfP: 48,7 %). Innerhalb der einzelnen Institute fällt eine weitere Diskrepanz auf: Der Frauenanteil ist an zwei Instituten in den konsekutiven Master-Studiengängen geringer als in den entsprechenden Bachelor-Studiengängen. So sinkt er zwischen dem BA und MA Philosophie von 49,5 % auf 40,7 %; im BA Bibliotheks- und Informationswissenschaft studieren 73,9 % Frauen, während es im gleichnamigen MA-Studiengang nur 47,9 % sind. Am IfG liegt der Frauenanteil im MA leicht unter, am IfEE leicht über dem des BA-Studiengangs.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Fakultät schwankt je nach Institut und Statusgruppe, zum Teil deutlich. Erfreulich ist der (verglichen mit 2015) gleichbleibende Anteil von Frauen bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (fakultätsweit 53,1 %). Hingegen ist bei den Studentischen Hilfskräften ein leichter Rückgang des Frauenanteils auf 49,3 % (2015 etwas über 50 %) zu beobachten. Der Anteil an Mitarbeiterinnen in Service, Technik und Verwaltung liegt in etwa gleichbleibend bei 80,8%. Der Anteil an Frauen am gesamten Professorium der Fakultät liegt bei 37,0 % und ist gegenüber 2015 (35,7 %) geringfügig gestiegen.

Auf allen Ebenen zeigen sich allerdings zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Instituten. Der Anteil von Professorinnen liegt teils bei 77,8 % (IfEE), teils bei 13,3 % (IfP). Konkret sind am IfEE sieben der neun (von denen eine zur Hälfte aus Mitteln des ZtG finanziert wird) Professuren weiblich besetzt, am IfP hingegen nur zwei von 15. Am IfG beträgt der Frauenanteil neun von 26 Professuren, am IBI zwei von vier.

Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen schwanken die Anteile am gesamten Instituts-Mittelbau zwischen 91,7 % (IBI: elf von zwölf) und 42,0 % (IfG: 21 von 50). Insgesamt sind 53,2 % der an der Fakultät Beschäftigten Frauen (IBI: 64,7 %; IfEE: 71,4 %; IfG: 42,9 %; IfP: 51,9 %; Zentrale Fakultätsverwaltung: 69,2 %). Generell gilt, dass differenziertere Daten, die für die Evaluation von Fördermaßnahmen notwendig sind, derzeit leider nicht zur Verfügung stehen (s. u., IV.).

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 unstimmigen Verhältnisses zwischen überwiegend weiblich besetzten Gast-, Junior- und befristeten Professuren und überwiegend männlich besetzten W2-, W3- und C4-Professuren. Zwei Professorinnen auf befristeten Stellen verließen 2016 und 2017 das IfP auf auswärtige Professuren, da von der HU kein Bleibeangebot vorgelegt wurde. Weitere befristete Professuren von Frauen am IfG laufen demnächst aus. Befristet sind gerade auch die – mit Frauen besetzten – Professuren mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung (s. o., III.1).

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 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: Dem Berufungsleitfaden der HU, dem zufolge die Neuberufung von Wissenschaftlerinnen vorrangig zu behandeln ist, bis das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist, fühlt sich die Fakultät verpflichtet. 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 wird die dezentrale Frauenbeauftragte der Fakultät in sämtliche Berufungsverfahren einbezogen. Teilweise scheitern Berufungen von Professorinnen daran, dass andere Universitäten bessere Dual-Career-Angebote machen. Hier ist künftig eine noch engere Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten sowie 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.

SWIP: Das IfP hat eine aktive SWIP-Gruppe (Society for Women in Philosophy Germany e.V.), die einmal im Monat einen Vortrag mit einer Philosophin organisiert und im Anschluss daran einen Stammtisch exklusiv für Philosophinnen abhält.

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 entscheiden die dezentralen Frauenbeauftragten dreimal pro Jahr. Diese Maßnahmen haben sich bewährt und sollen Bestand haben. Sie werden indes künftig durch weitere Schritte ergänzt, die sich aus den einleitend genannten, übergeordneten Zielen der Fakultät ergeben.

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.

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 zu Verfügung.

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: Am IfP ist ein „Code of conduct“ etabliert worden, der in den Pflicht-Tutorien des Einführungsmoduls vermittelt wird. Er soll ein kooperatives und diskriminierungsfreies Diskussionsverhalten sicherstellen.

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.

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, indes stärker als bisher auf Monitoring, Recruiting und Koordination zielen. Der Erfolg der Maßnahmen soll alle zwei Jahre evaluiert werden.

Für qualitative Aussagen zum Stand der Gleichstellung sind **differenzierte Daten** (z.B. zum Geschlechterverhältnis der Drittmittelbeschäftigten zu Mitarbeitenden auf etatisierten Stellen) notwendig, die derzeit weder von der Fakultät noch universitätsweit erhoben werden und nur durch mühsames Auszählen der Homepages/der Personalakten (mit den damit einhergehenden datenschutzrechtlichen Problemen) eruiert werden können. Angaben zum familiären Hintergrund sind aus datenschutzrechtlichen Gründen noch schwieriger zu erheben und müssen auf freiwilligen Angaben basieren. Mit einer einmaligen Erhebung, die es erlaubt, punktuell den „Ist-Zustand“ abzulesen, ist es nicht getan, will man Strukturmaßnahmen auf Dauer anlegen. Deshalb soll künftig alle zwei Jahre ein Werkvertrag vergeben werden, der gleichstellungsrelevante Daten erhebt, aufbereitet und sichert. Eine

solche Datenerhebung stellt eine unablässige Voraussetzung für die Evaluation und Steuerung künftiger Maßnahmen dar.

IV.1 Frauenförderung

Simone de Beauvoir-Stipendium: Um dem Problem entgegenzuwirken, dass gerade Frauen in der als prekär empfundenen Situation zwischen Promotion und PostDoc-Phase die Wissenschaft verlassen und der Forschung und Lehre damit wichtige Expertise verloren geht, soll künftig alle zwei Jahre ein Übergangsstipendium in Höhe von 5000,- Euro ausgelobt werden; es wird aus den Mitteln des „Anreizsystems Frauenförderung“ finanziert (s. o., III.1). Eine Postdoktorandin mit sehr guter Promotion soll (entweder sofort im Anschluss an die Promotion oder nach einer Unterbrechung durch Elternzeit) auf diese Weise unterstützt werden, ein Projekt-Exposé vorzubereiten, einen Drittmittelantrag zu erarbeiten oder eine Stipendien-Bewerbung zu erstellen. Um zugleich die Sichtbarkeit von herausragenden Nachwuchsforscherinnen zu erhöhen, wird das Stipendium im Rahmen des entsprechenden Institutssommerfests vergeben werden.

SWIP: Die örtliche Gruppe der SWIP (Society for Women in Philosophy Germany e.V.; s. o., III.3) wird künftig in ihrer Arbeit aus den Mitteln des „Anreizsystems Frauenförderung“ der Fakultät (s. o., III.1) mit bis zu 500,- Euro jährlich gefördert. Auch von anderen Instituten können Gelder für „gleichstellungssensible“ Vortragsformate beantragt werden.

Diskriminierungsfreie Kommunikation: Als erfolgreich hat sich die verbindliche Vermittlung eines „Code of conduct“ in den Einführungs-Tutorien des IfP erwiesen. Die übrigen Institute erwägen ebenfalls, einen solchen Kommunikationscode (möglicherweise zusätzlich zu Coachingangeboten) zu implementieren. Ziel ist eine frühzeitige Sensibilisierung für geschlechtergerechten und gleichstellungsorientierten Umgang im universitären Alltag.

IV.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

„Kids Mobil“: Um Forschung und wissenschaftlichen Austausch so familienfreundlich wie möglich zu gestalten, verpflichtet sich die Fakultät, 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. Zudem sollen auch Mitarbeiterinnen kurzfristig auf diesen Betreuungsdienst zurückgreifen können, etwa um zu verhindern, dass sie Vorträge oder Veranstaltungen absagen müssen, weil ihre Kinder erkrankt sind. Die dezentralen Frauenbeauftragten haben hierfür spezielle Konditionen mit „Kids Mobil“ verhandelt (zunächst für Kontingente von 750,- Euro, die nach Bedarf aufgestockt werden können). Diese Maßnahme wird aus Mitteln des „Anreizsystems Frauenförderung“ finanziert.

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. Die Initiative erhält einmalig 300,- Euro für Werbemittel (Corporate Design, Broschüren, Flyer etc.) sowie einmalig 500,- Euro für eine öffentliche Veranstaltung (Podiumsdiskussion) zum Thema Bildungsgerechtigkeit. Darüber hinaus erhält die Initiative jährlich 800,- Euro, um daraus einen Workshop mit Einladung eines_r externen Referent_in zu bestreiten (etwa zu Selbstpräsentation, wissenschaftlichem Schreiben, Rhetorik o. ä.).

Vernetzung in Fragen der Gleichstellung: Die dezentralen Frauenbeauftragten von Fakultät und Instituten etablieren im zweijährigen Rhythmus 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 2017)

	IBI	IfEE	IfG	IfP	Fakultät	Gesamt
Professorinnen	50,0	77,8	34,6	13,3	–	37,0
Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung	75,0	100,0	82,4	78,9	77,8	80,8
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	91,7	59,3	42,0	51,9	–	53,1
Studentische Hilfskräfte	42,9	79,2	36,1	53,7	50,0	49,3
Studentinnen	67,3	72,1	47,5	48,7	–	53,8
Gesamt	64,7	71,4	42,9	51,9	69,2	53,2

Anzahl der Frauen in den verschiedenen Statusgruppen der Institute und der Fakultät (Dezember 2017)

	IBI	IfEE	IfG	IfP	Fakultät	Gesamt
Professorinnen	2	7 *	9	2	–	20
Mitarbeiterinnen Technik, Service, Verwaltung	3	3	14	15	7	42
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	11	16	21	28	–	76
Studentische Hilfskräfte	6	19	22	22	2	71
Gesamt	22	45	66	67	9	
Studentinnen	454	405	989	622	–	2470

*Die Zahl der Professuren erklärt sich durch aktuelle Ko-Finanzierungen und Vertretungsprofessuren; lt. Strukturplan verfügt das IfEE über 4.5 Professuren.