

Gleichstellungsplan der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik der Universität Paderborn vom 15.04.2021

Präambel

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 (LGG) in seiner Neuregelung vom 14.12.2016 und des vom Senat beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 11.06.2019 wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik erlassen, der den bisher gültigen Gleichstellungsplan vom 10.07.2018 fortführt.

Dieser Gleichstellungsplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität einer Promotion für Studentinnen,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,
- Integration von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik erfasst als Berichtszeitraum die Jahre 2018 bis 2021 und schließt damit an den Berichtszeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans an. Er bezieht sich hinsichtlich der genannten Zahlen auf die vom Dezernat 1.3 zur Verfügung gestellten Daten, Daten von IT.NRW, des Statistischen Bundesamts und des Gender-Reports NRW (Stand jeweils im Kapitel angegeben). Die Daten über Promotionsstudierende/Postdocs in den Graduiertenkollegs wurden aus den jeweils zuständigen Sekretariaten ermittelt.

Inhaltsverzeichnis

1	Übernahme und Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans	4
1.1	Stellenausschreibungen	4
1.2	Personal und Personalauswahlverfahren	4
1.3	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	5
1.3.1	Arbeitszeit und Arbeitsorganisation	5
1.3.2	Beurlaubung und Wiedereinstieg	5
1.3.3	Studium und Elternschaft bzw. Pflege	5
1.3.4	Kinderbetreuung	5
1.4	Fort- und Weiterbildung	5
1.5	Studium und Lehre	5
1.5.1	Lehrerausbildung	6
1.5.2	Studienbegleitende Programme	6
1.5.3	E-Learning-Formate	6
1.6	Frauen- und Geschlechterforschung	6
1.7	Stipendien und Forschungsförderung	6
1.8	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	6
1.9	Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung	7
1.10	Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät	7
2	Ist-Analyse und Ziele	8
2.1	Studierende	8
2.1.1	Studienanfänger*innen	8
2.1.2	Studierende insgesamt	8
2.1.3	Absolvent*innen	8
2.1.4	SHK/WHB	9
2.2	Wissenschaftler*innen	9
2.2.1	WHK	9
2.2.2	Wissenschaftliche Mitarbeitende	9
2.2.3	Promotionsstudierende	11
2.2.4	Abgeschlossene Promotionen	11
2.2.5	Habilitationen	11
2.2.6	Lehrbeauftragte	11
2.2.7	Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben	11
2.2.8	Leitung von Graduiertenkollegs und DFG-Nachwuchsgruppen	11
2.2.9	Juniorprofessor*innen (W1)	12
2.2.10	Professor*innen (W2/C3)	12
2.2.11	Professor*innen (W3/C4)	12
2.3	Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	12
2.3.1	Beamt*innen	12
2.3.2	Tarifbeschäftigte	13
2.4	Gremien und Leitungspositionen	13
2.4.1	Dekanat	13
2.4.2	Fakultätsrat	14
2.4.3	Fachschaft	14
3	Maßnahmen zur Zielerreichung	15
3.1	Projekt Frauen gestalten die Informationsgesellschaft (fgi)	15
3.1.1	Frühlings-Uni und Herbst-Uni	15
3.1.2	Girls' Day und Boys' Day	16

3.1.3	Mentoring-Programm perspEktive ^M	16
3.1.4	look upb Schülerinnen-MINT-Mentoring	16
3.1.5	Universitätsweites Mentoring-Programm für Doktorandinnen	16
3.1.6	FiMINT - Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik an der UPB	17
3.1.7	NRW-Technikum – Berufs- und Studienorientierung im MINT-Bereich für junge Frauen nach dem Abitur	17
3.1.8	fgi vor Ort	17
3.2	Weitere Maßnahmen	17
3.2.1	Öffentlichkeitsarbeit	17
3.2.2	Kolloquien	18
3.2.3	MINT@UniPB	18
3.2.4	Praktika	18
3.2.5	Gezielte Ansprache bei der Besetzung offener Stellen	18
3.2.6	Gezielte Ansprache bei Promotionen	18
3.2.7	Habilitationen/Zwischenevaluierungen von Juniorprofessuren	18
3.2.8	Information zu Fördermitteln	19
3.2.9	Entlastung	19
4	Berichtspflicht	20
5	Bericht zum vorangegangenen Frauenförderplanzeitraum 2018 – 2021	21
5.1	Belegungen in den Lehreinheiten und Studienanfänger*innen	21
5.2	Absolvent(inn)en	24
5.3	SHK/WHB	25
5.4	Wissenschaftliche Mitarbeitende (Beamte und Angestellte)	26
5.5	Zahl der Promotionen	27
5.6	Professuren	28
5.7	Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	28
5.8	Auszubildende	29
6	Geltungsdauer	31

1 Übernahme und Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans

1.1 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen werden in der Fakultät EIM grundsätzlich unter Vermeidung generischer Maskulina oder Feminina geschlechtsneutral oder mit einem ergänzenden Klammerzusatz (m/w/d) formuliert. Alternativ wird sprachliche Symmetrie in Stellenausschreibungen durch die Bildung von Paarformen erreicht. Soweit möglich werden geschlechtsunabhängige Oberbegriffe verwendet. Grundsätzlich werden W 1-, W 2- und W 3-Stellen öffentlich und international ausgeschrieben. Darüber hinaus werden bekannte geeignete Kandidatinnen aktiv gesucht und angesprochen.

1.2 Personal und Personalauswahlverfahren

Frauen werden bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen bei gleicher Qualifikation im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt eingestellt bzw. vorgeschlagen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden ausschließlich die in der Ausschreibung formulierten Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes berücksichtigt. Bei der Beurteilung der Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Weiterbeschäftigungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.

Berichten von Berufungskommissionen wird grundsätzlich die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beigelegt.

Berufungskommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, werden die Gründe aktenkundig gemacht. In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend viele Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

In Berufungsverfahren der Fakultät EIM und bei Einstellungsverfahren von Mitarbeiter*innen sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen erfüllen.

Bei der Besetzung von Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Antragsrecht bei der Auswahl der Bewerber/-innen zum Vorstellungsgespräch.

Bei Neueinstellungen im Bereich Technik und Verwaltung muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird.

1.3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

1.3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Die Fakultät achtet auf Beschäftigungsverhältnisse, die Betreuungs- und Dienstaufgaben vereinbaren lassen. Individuelle Modelle und Lösungen werden ermöglicht.

1.3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Die Fakultät ermöglicht Mitarbeiter*innen, die aufgrund von Betreuungspflichten ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, in dieser Zeit den Anschluss an die Universität (Zugang zu Rechnern und Kopiergeräten). Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule wird ermöglicht.

1.3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Die Hochschullehrer*innen sind bei persönlicher Ansprache bemüht, Studierenden, die Kinder betreuen, bei mehreren zur Auswahl stehenden Terminen einer Veranstaltung bevorzugt einen Platz zu familienfreundlichen Zeiten zuzusichern, sofern die Notwendigkeit einer Kinderbetreuung geeignet nachgewiesen wird, beispielsweise durch Vorlage einer Geburtsurkunde.

1.3.4 Kinderbetreuung

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, für die Kinder von Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten ein ausreichendes Betreuungsangebot in der erforderlichen zeitlichen Flexibilität zu schaffen. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bei der Kinderbetreuung anlässlich beruflicher Reisen. Die Fakultät verpflichtet sich dazu, Gremien der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich in der Arbeitszeit tagen zu lassen. Hiervon soll nur in dringenden Fällen und nach rechtzeitiger vorheriger Ankündigung abgewichen werden.

Darüber hinaus ist die Fakultät bemüht, Schulferienzeiten sitzungsfrei zu halten, um Eltern schulpflichtiger Kinder oder Partnern von Angehörigen im Schuldienst die Mitarbeit in Gremien zu ermöglichen.

1.4 Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät unterstützt die Teilnahme ihrer Mitarbeiter*innen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Sie macht sich die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (Kapitel 4) genannten Ziele zu eigen.

1.5 Studium und Lehre

1.5.1 Lehramtsausbildung

Die Weichen für die Studien- und Berufswahl werden bereits in der Schule gestellt, daher kommt in Bezug auf die MINT-Fächer und damit die Fächer Elektrotechnik und Informationstechnik, Informatik und Mathematik der Lehrerausbildung eine zentrale Bedeutung zu. Auch Nicht-MINT-Lehramtsstudierende müssen für die Problematik eines dramatisch niedrigen Interesses insbesondere von Mädchen an der Beschäftigung mit MINT-Fächern in der Schule (exklusive der Biowissenschaften) sensibilisiert werden und die Kompetenz entwickeln, Interesse für diese Fächer zu wecken. Hier sind die Fakultät KW und das PLAZ gefordert.

1.5.2 Studienbegleitende Programme

Die Fakultät bemüht sich zur Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen in den technischen Fächern um studienbegleitende Tutorinnen- und Mentorinnenprogramme.

1.5.3 E-Learning-Formate

Perspektivisch ist das Ziel der Fakultät, das Angebot an E-Learning-Formaten auszubauen, insbesondere in Bezug auf die Aufzeichnung und Zurverfügungstellung von Vorlesungen, um Kinder betreuenden Eltern eine größtmögliche Flexibilität innerhalb ihres Studiums zu ermöglichen. Dieses Ziel soll auch durch die Einführung eines E-Prüfungssystems erreicht werden, das im Idealfall Prüfungen on demand ermöglicht und damit zur Flexibilisierung von Prüfungsterminen führen kann.

1.6 Frauen- und Geschlechterforschung

Die Fakultät unterstützt Initiativen von Fakultätsmitgliedern zur Teilnahme an Geschlechterforschungsprojekten. Neue Erkenntnisse aus dem Bereich der Genderforschung, die insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs geeignet sind, sollen bei der Entwicklung von Rahmenbedingungen durch die Fakultät berücksichtigt werden.

1.7 Stipendien und Forschungsförderung

Die Fakultät unterstützt die Ansprache potenzieller Stipendiatinnen und Stipendiaten und unterstützt bei ihrer Bewerbung. Sie macht ihre Angehörigen und besonders Studierende betreuende Hochschullehrer*innen auf Fördermöglichkeiten auch und gerade für Frauen aufmerksam. Zusätzlich beteiligt sie sich hälftig – die andere Hälfte wird im Erfolgsfall vom Präsidium beigesteuert – an der Finanzierung von Grund- und Abschlussstipendien in der Promotionsphase.

1.8 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät EIM duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Mobbing und sexueller Gewalt. Sie verpflichtet sich, jedem Hinweis im Rahmen ihrer Zuständigkeit nachzugehen und gegebenenfalls gezielte Maßnahmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu ergreifen sowie diese zu dokumentieren. Zur Beratung des Vorgehens werden rechtzeitig die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die der Fakultät eingeschaltet.

Nähere Einzelheiten sind im Rahmenplan zur Gleichstellung und in der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ geregelt.

1.9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Gerade mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den Fächern der Fakultät werden Frauen ermuntert, sich in die akademische Selbstverwaltung einzubringen; Frauen sollen dabei nicht überproportional belastet werden.

1.10 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät vertritt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität auf Fakultätsebene. Sie wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin. Ihre Aufgabenbereiche umfassen insbesondere:

- Beratung und Information von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät in Gleichstellungsfragen,
- Mitwirkung im Fakultätsrat mit beratender Stimme,
- Mitglied in den Berufungskommissionen und anderen Gremien der Fakultät mit beratender Stimme, in Absprache und Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität,
- Mitwirkung und Beratung der Fakultätsleitung bei der Erstellung der Gleichstellungspläne und der Berichte dazu sowie der Begleitung der Umsetzung dieser Pläne. Verantwortlich für die Umsetzung ist die Fakultät.

Die Fakultät hat dafür zu sorgen, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen führt. Im Hinblick auf § 16 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes NRW sind hierzu vonseiten der Fakultät geeignete Maßnahmen anzulegen, etwa eine Reduktion des Lehrdeputats um 1 – 2 SWS.

2 Ist-Analyse und Ziele

Stichtage für die erhobenen Daten sind der Januar 2021 (Mitarbeiter*innen), das Jahr 2020 ohne nähere Angabe (Studierende), das Jahr 2020 ohne nähere Angabe (Absolvent*innen) sowie das Jahr 2019 ohne nähere Angabe (Daten von IT.NRW, des Statistischen Bundesamtes und des Gender-Reports NRW).

2.1 Studierende

2.1.1 Studienanfänger*innen

Das Verhältnis der Neuimmatrikulierten betrug zuletzt 793 Männer zu 751 Frauen (Elektrotechnik: 204 zu 44 bzw. 17,7%; Informatik: 261 zu 80 bzw. 23,5%; Mathematik: 328 zu 627 bzw. 65,5%), dies entspricht über alle Fächer einem Frauenanteil von 49% (Anhang 6.2). Da keine aufgelösten Vergleichszahlen vorliegen, ist eine Einordnung nicht möglich, aber mit diesem Anteil ist die Gleichstellung in dieser Gruppe nahezu erreicht. Das Gender-Statistikportal berichtet für 2018 für die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften inklusive Lehramt einen Frauenanteil von 53,1% sowie für die Ingenieurwissenschaften einen Frauenanteil von 27,8%. In der EIM-Fakultät liegt der Frauenanteil bei den Studienanfänger*innen damit in der Mathematik über, in der Elektrotechnik und Informatik unter dem Durchschnitt (bezogen auf die gesamte Fächergruppe).

2.1.2 Studierende insgesamt

Mit einem Frauenanteil bei den Studierenden von insgesamt 40% liegt die Fakultät in ihren Fächern zwar deutlich über dem Durchschnittswert für Deutschland von 25% (Quelle: Statistisches Bundesamt), allerdings zeigen sich die einzelnen Fächer hier sehr heterogen mit Anteilen von zwischen 0 (in wenigen kleinen Studiengängen) und 27% in der Elektrotechnik einerseits, und Anteilen bis 90% in der Mathematik, hier insbesondere in der Lehramtsausbildung andererseits (Anhang 6.2). Vergleichszahlen liegen nur für die Fächergruppen vor. Für Mathematik berichtet der Genderreport von einem Frauenanteil von 47,8%, für die Ingenieurwissenschaften von einem Anteil von 22,3%. Im Lehramt Mathematik sollte verstärkt um Studienanfänger geworben werden, diese sind stark unterrepräsentiert.

2.1.3 Absolvent*innen

Der Anteil der Absolventinnen schwankt insbesondere in Studiengängen mit kleinen Einschreibezahlen und liegt im dreijährigen Mittel zwischen 0% (im BSc. Ing. Informatik – auslaufend mit zuletzt fünf Studierenden 2018, seit 2019 befinden sich keine Studierenden mehr in diesem Studiengang) und 88% (im MEd G LB Mathematische Grundbildung). Das Gender-Statistikportal NRW berichtet für 2018 in den Ingenieurwissenschaften einen Anteil von 22,7%, in Mathematik und Naturwissenschaften 44,6%. In der Elektrotechnik und Informatik liegt die Fakultät hier unter den Vergleichswerten der anderen NRW-Universitäten, die damit Zielgröße für den Zeitraum des vorliegenden Plans sind. Im MSc. Informatik sollte

ein Frauenanteil von mind. 20,0% angestrebt werden. Für das Lehramt gelten folgende Zahlen, nicht nach Schulformen differenziert: Ingenieurwissenschaften: 36,6%, Mathematik und Naturwissenschaften: 68,4%. Die Fakultät übertrifft damit in beiden Fällen (Mathematik und Informatik Master) die Durchschnittswerte. Im Lehramt Mathematik sollte versucht werden, den Männeranteil auf 29% zu steigern.

2.1.4 SHK/WHB

Vergleichszahlen für diese Gruppe liegen nicht vor – gemessen am Frauenanteil unter den Studierenden, aus dem sich Einstellungen in diesen Personalkategorien im Wesentlichen rekrutieren dürften, liegt der Anteil von Frauen hier mit etwa 37% knapp niedriger (Anhang 5.3).

Die Fakultät beabsichtigt, den Frauenanteil weiter zu steigern, weil eine Beschäftigung als SHK eine erste Annäherung an eine wissenschaftliche Karriere sein kann.

2.2 Wissenschaftler*innen

Zielgröße für den vorliegenden Gleichstellungsplan ist in allen Kategorien, dem Kaskadenmodell entsprechend, eine Erhöhung des Frauenanteils auf einen Prozentanteil, der der Höhe der vorangehenden Qualifikationsstufe entspricht – die Zielzahlen werden im Einzelnen konkretisiert. Für Professuren der unterschiedlichen Besoldungsgruppen wird unterstellt, dass eine „Qualifikation“ fast ausnahmslos entlang des Weges Juniorprofessur -> W2 (C3) -> W3 (C4) verläuft.

2.2.1 WHK

Vergleichszahlen für diese Gruppe liegen nicht vor – darüber hinaus verbietet sich ein Vergleich aufgrund der zu geringen absoluten Anzahl. Ziel ist hier ein Anteil von mindestens 40% (Anhang 5.9).

2.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Vergleichszahlen für die folgenden Gruppen liegen aus dem Genderreport NRW für 2019 vor, allerdings nicht differenziert nach Beschäftigungsverhältnis (befristet oder unbefristet) oder nach Status (wissenschaftliches Angestellten- oder Beamtenverhältnis) und Fächergruppen, was keinen Detailvergleich mit anderen NRW-Universitäten erlaubt: Demnach beträgt der Frauenanteil dieser Gruppen in der Mathematik und den Naturwissenschaften 34,0%.

2.2.2.1 Wissenschaftliche MA, Haushalt (befristet), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt sind in den Entgeltgruppen E13-E15U 117 Mitarbeitende befristet eingestellt, darunter 37 Frauen, was einem Anteil von 31,6% entspricht. Der Frauenanteil in der Elektrotechnik und Informationstechnik liegt bei 23,1%, in der Informatik bei 15,8% und

in der Mathematik bei 55,0%. Die Mitarbeitenden der unter 2.2.2.2 bis 2.2.2.4 beschriebenen Beschäftigungsgruppen rekrutieren sich i.d.R. aus (Master-)Absolvent*innen, damit gelten, dem Kaskadenmodell entsprechend, folgende, sich aus dem NRW-Vergleich von 2017 ergebende Zielgrößen: Elektrotechnik: 13,4%, Informatik: 22,1%, Mathematik: 33,7%. In der Informatik sollte der NRW-Durchschnitt erreicht und idealerweise eine Steigerung auf 25% angestrebt werden. In der Elektrotechnik und Informationstechnik sollte eine Steigerung um 5 Prozentpunkte anvisiert werden.

2.2.2.2 Wissenschaftliche MA, Haushalt (unbefristet), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt sind in den Entgeltgruppen E13-E15U und AT (Senior Professor*innen) elf Mitarbeitende unbefristet eingestellt, darunter drei Frauen, was einem Anteil von 27,3% entspricht (Elektrotechnik 50%, Informatik 17%, Mathematik 50%). Freiwerdende Stellen in der Elektrotechnik und Informatik sollten mit Frauen besetzt werden.

2.2.2.3 Wissenschaftliche MA, Drittmittel (befristet), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt sind 144 Mitarbeitende befristet in Drittmittelprojekten beschäftigt, darunter 23 Frauen, was einem Anteil von 16,0% entspricht (Anhang 6.13). Beschäftigungsgruppen rekrutieren sich i.d.R. aus (Master-)Absolvent*innen, damit gelten, dem Kaskadenmodell entsprechend, folgende, sich aus dem NRW-Vergleich von 2017 ergebende Zielgrößen: Elektrotechnik: 13,4%, Informatik: 22,1%, Mathematik: 33,7%. Wo dieser Wert von der Fakultät bereits überschritten wird, sollte versucht werden, den Frauenanteil um 5 Prozentpunkte zu steigern.

2.2.2.4 Beamt*innen

Insgesamt sind sieben Frauen als wissenschaftliche Beamtinnen angestellt. Der Frauenanteil liegt damit bei 37% (Elektrotechnik 25%, Informatik 20%, Mathematik 50%, Anhang 6.6). Freiwerdende Stellen in der Elektrotechnik und Informatik sollten mit Frauen besetzt werden.

2.2.3 Promotionsstudierende

Zurzeit sind 66 Promovend*innen eingeschrieben, darunter sieben Frauen, ihr Anteil liegt mithin bei 10,6%. Das Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung gibt für 2019 für Mathematik und Naturwissenschaften einen Frauenanteil von 41,1% und für die Ingenieurwissenschaften einen Anteil von 19,7%. Ziel ist eine Steigerung des Anteils; da ein Großteil der Studierenden der Fakultät EIM Lehramtsstudierende sind, die nach ihrem Masterabschluss meist die Universität verlassen, kann der aus dem Kaskadenmodell resultierende Anteil der vorangehenden Qualifikationsstufe allerdings nicht zugrunde gelegt werden. Zieht man nur die Nicht-Lehramtszahlen aus dem Genderreport dem Kaskadenmodell entsprechend heran, liegt das Ziel bei einem Anteil von 13,4% (Elektrotechnik und Informationstechnik), 22,1% (Informatik) und 33,7% (Mathematik).

2.2.4 Abgeschlossene Promotionen

Zuletzt (2020) wurden 25 Männer und drei Frauen (in der Elektrotechnik mit einem Anteil von 20%, in der Informatik mit einem Anteil von 12,5% sowie 0% in der Mathematik) promoviert (Anhang 6.7). Der Gender-Report NRW gibt als Vergleichsdaten für das Jahr 2017 für die Mathematik und Naturwissenschaften 42,6% und 17,3% für die Ingenieurwissenschaften an. Diese Werte sollten in Mathematik bzw. in Informatik und Elektrotechnik angestrebt, idealerweise übertrumpft werden.

2.2.5 Habilitationen

Zum Berichtszeitpunkt hat es keine Habilitationen gegeben. Das Statistikportal listet für den aktuellsten Zeitpunkt (2019) sechs Habilitation von Frauen in der Mathematik und den Naturwissenschaften, was dort einem Anteil von 20% entspricht; für die Ingenieurwissenschaften werden zwei Habilitationen (16,7%) gemeldet. Grundsätzlich sollte jede promovierte Frau, die fachlich für ein Habilitationsvorhaben geeignet ist und den Wunsch hat, zu habilitieren, in diesem unterstützt werden.

2.2.6 Lehrbeauftragte

Zum Berichtszeitpunkt sind dreizehn Lehraufträge vergeben, davon vier an Frauen, was einem Anteil von 30,8% entspricht. Fächerbezogene Vergleichszahlen des Statistischen Bundesamtes oder der Landesdatenbank NRW liegen nicht vor. Die Mitarbeiterinnen dieser Beschäftigungsgruppen rekrutieren sich i.d.R. aus promovierten Absolventinnen, damit gelten, dem Kaskadenmodell entsprechend, folgende, sich aus dem NRW-Vergleich ergebende Zielgrößen: Elektrotechnik 17,3%, Informatik 17,9%, Mathematik 42,6%.

2.2.7 Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.2.8 Leitung von Graduiertenkollegs und DFG-Nachwuchsgruppen

Zum Berichtszeitpunkt ist ein Mann als Leiter einer DFG-Nachwuchsgruppe angestellt. Fächerbezogene Vergleichszahlen des Statistischen Bundesamtes oder der Landesdatenbank

NRW liegen nicht vor. Freiwerdende Stellen sollten bei gleicher Eignung mit Frauen besetzt werden.

2.2.9 Juniorprofessor*innen (W1)

In der Mathematik waren 50% der Juniorprofessuren, in der Elektrotechnik und Informatik keine Juniorprofessur mit Frauen besetzt (Anhang 6.8), insgesamt damit von sieben Stellen zwei mit einer Frau. Das Gender-Statistikportal NRW (2018) gibt für die Elektrotechnik einen Anteil von 22,2%, für die Informatik ein Anteil von 20,2% und für die Mathematik ein Anteil von 32,2% an. Der Anteil in der Mathematik sollte gehalten und möglichst gesteigert werden, der in Elektrotechnik und Informatik mindestens auf den jeweiligen Landesschnitt gesteigert werden.

2.2.10 Professor*innen (W2/C3)

Der Anteil liegt bei 33% in der Elektrotechnik, 25% in der Informatik und 17% in der Mathematik (Anhang 6.9). Das Gender-Statistikportal gibt als bundesweite Vergleichszahlen, jedoch nicht aufgefächert nach W2- und W3-Professuren, 2018 für die Elektrotechnik einen Anteil von 7,1%, für die Informatik einen Anteil von 12,2% und für die Mathematik einen Anteil von 18,1% an. In dieser Gruppe liegt die Fakultät EIM damit – außer in der Mathematik - über dem Anteil innerhalb der Vergleichsgruppe. Angestrebt wird ein Frauenanteil von 28% in der Informatik und 20,0% in der Mathematik.

2.2.11 Professor*innen (W3/C4)

Der Anteil liegt bei 20% in der Elektrotechnik, 8% in der Informatik und 27% in der Mathematik (Anhang 6.10). Das Gender-Statistikportal gibt als bundesweite Vergleichszahlen, jedoch nicht aufgefächert nach W2- und W3-Professuren, von 2018 für Elektrotechnik einen Anteil von 7,1%, für Informatik einen Anteil von 12,2% und für Mathematik einen Anteil von 18,1% an. In dieser Gruppe liegt die Fakultät EIM damit in der Informatik unter dem NRW-Schnitt, in den beiden anderen Fächer deutlich darüber. Angestrebt wird eine Steigerung um jeweils 5 Prozentpunkte.

2.3 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Für dieses Kapitel liegen keine differenzierten Vergleichsdaten des Landes, sondern nur summierende Werte aus dem Statistikportal NRW vor, die nicht nach Entgeltgruppe oder Dienstestufung oder Zuordnung zu den Fächern der Fakultät auflösen. Die aktuellsten Zahlen dort datieren für das Jahr 2018 und geben für das technische Personal einen Anteil von 43,2%, für das Verwaltungspersonal einen Anteil von 73,0% an. Für alle Gruppen findet sich die Übersicht in Anhang 6.11.

2.3.1 Beamt*innen

2.3.1.1 Mittlerer Dienst, Vollzeit und Teilzeit

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.3.1.2 Gehobener Dienst, Vollzeit und Teilzeit

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.3.1.3 Höherer Dienst, Vollzeit und Teilzeit

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.3.2 Tarifbeschäftigte

2.3.2.1 Auszubildende

Am Stichtag sind von insgesamt 7 Auszubildenden (Anhang 6.12) 1 weiblich, das sind 14%. Ihr Anteil ist damit leicht zurückgegangen; das Ziel, ihn bis auf 25% zu erhöhen und potenzielle Kandidat*innen gezielt anzusprechen, wird von der Fakultät weiterverfolgt.

2.3.2.2 Mittlerer Dienst (vergleichbar), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt waren in dieser Gruppe 51 Beschäftigte, darunter 46 Frauen angestellt, was einem Anteil von 90,2% entspricht. Im Planzeitraum sollte der Anteil der Männer in dieser Beschäftigungsgruppe auf 20% gesteigert werden.

2.3.2.3 Gehobener Dienst (vergleichbar), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt waren in dieser Gruppe 27 Beschäftigte, darunter 3 Frauen angestellt, was einem Anteil von 11,1% entspricht. Im Planzeitraum sollte der Anteil der Frauen in dieser Beschäftigungsgruppe auf 15% gesteigert werden.

2.3.2.4 Höherer Dienst (vergleichbar), Vollzeit und Teilzeit

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.4 Gremien und Leitungspositionen

2.4.1 Dekanat

Zurzeit ist keine Frau im Dekanat vertreten. Vergleichszahlen liegen aus dem Statistikportal NRW vor (2018), allerdings ohne fakultätsspezifische Zuordnung, und geben einen Frauenanteil von 18% für Dekanate an.

2.4.2 Fakultätsrat

Von den 13 stimmberechtigten Mitgliedern des Fakultätsrats sind drei Frauen (Anhang 6.14). Vergleichszahlen liegen nicht vor.

2.4.3 Fachschaft

Der Fachschaftsrat ET hat zum Berichtszeitpunkt 5 Mitglieder, darunter eine Frau.
Der Fachschaftsrat MI hat 10 Mitglieder, darunter eine Frau.
Vergleichszahlen liegen nicht vor.

3 Maßnahmen zur Zielerreichung

Das Ziel der Fakultät ist es, das hohe Niveau und die Vielzahl der bisher ergriffenen Maßnahmen langfristig beizubehalten, um den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen. Vergleichsgröße für den Erfolg sollte dabei - wo vorliegend - der Frauenanteil in den jeweiligen Statusgruppen in den gleichen Fächern an anderen Universitäten sein, darüber hinaus dem Kaskadenmodell entsprechend der Frauenanteil in der vorangehenden Qualifikationsstufe.

Die Fakultät ergreift folgende Maßnahmen beziehungsweise führt sie fort:

3.1 Projekt Frauen gestalten die Informationsgesellschaft (fgi)

Die Universität Paderborn hat es sich zur Aufgabe gemacht, die strukturellen Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufzubrechen und speziell Schülerinnen für MINT - Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik - zu begeistern. Dazu wurde bereits 1999 das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ ins Leben gerufen. Im Projekt werden verschiedene Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums konzipiert, organisiert und durchgeführt. Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe nutzen bspw. die Frühlings- und Herbst-Uni, um ihre Fähigkeiten auszuprobieren und weiter zu entwickeln und eine interessenorientierte Studien- und Berufswahl zu treffen. Die Schülerinnen lernen technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder kennen, in denen Frauen bisher seltener vertreten sind. Damit leistet das Projekt einen Anteil, um zur Fachkräftesicherung im MINT-Bereich beizutragen. Dem bereits in der Vergangenheit realisierten breiten fachlichen Angebot entsprechend wird die inhaltliche Trägerschaft von den Fakultäten EIM, MB, NW, WW gemeinsam übernommen (beteiligte Fächer: Chemie, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Mathematik, Physik und Wirtschaftswissenschaften). Die inhaltlichen und personellen Entscheidungen bei der künftigen Ausgestaltung des Projekts, einschließlich seiner wissenschaftlichen Anbindung im Bereich der Didaktik, wurden einer Steuerungsgruppe mit Vertretern und Vertreterinnen aus den beteiligten Fächern übertragen, die erstmalig im Februar 2014 zusammengetroffen ist. Die Teilnehmerinnenzahlen sind erfreulicherweise im Vergleich zum Vorberichtszeitraum gestiegen. In Zukunft soll angestrebt werden, die aktuell hohen Teilnehmerinnenzahlen zu halten. Unter dem Dach von „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ bündeln sich mehrere Ansätze und Projekte, die teilweise ausschließlich von der Fakultät EIM angeboten werden und das besondere Augenmerk unterstreichen, das diesem Bereich entgegengebracht wird.

Genannt seien:

3.1.1 Frühlings-Uni und Herbst-Uni

Jährlich werden eine Frühlings-Uni sowie eine Herbst-Uni für Schülerinnen der Ober- und Mittelstufe als Zielgruppe veranstaltet.

Bei beiden Veranstaltungen werden thematische Vorlesungen und Workshops aus verschiedenen naturwissenschaftlich-technischen Fachgebieten angeboten, die inhaltlich nicht auf die an der Fakultät EIM vertretenen Fächer beschränkt sind. Zusätzlich dazu gibt es Rahmenveranstaltungen unter Einbindung von role models.

3.1.2 Girls' Day und Boys' Day

Jährlich wird der bundesweite Girls' Day und der Boys' Day an der Universität Paderborn ausgestellt.

3.1.3 Mentoring-Programm perspEktIve^M

Das Mentoring-Programm perspEktIve^M der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik richtet sich speziell an Studentinnen der Fakultät.

Ziel des Programms ist es, den Teilnehmerinnen Einblicke in die wissenschaftliche Arbeit und den Forschungsalltag an unserer Fakultät zu bieten. Die Studentinnen sollen aus den Erfahrungen der Mentor*innen lernen und ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten ausbauen. Die Teilnehmerinnen werden dabei durch wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – die Mentor*innen – aus den drei Instituten der Fakultät unterstützt.

3.1.4 look upb Schülerinnen-MINT-Mentoring

Das Schülerinnen-MINT-Mentoring look upb ist ein in 2016 geschaffenes Instrument. Es richtet sich an naturwissenschaftlich oder technisch interessierte Schülerinnen der Oberstufe, die die in ihrem Bestreben, ein MINT-Studium aufzunehmen, bestärkt werden sollen.

look upb bietet einen praxisnahen Einblick in die MINT-Studiengänge der UPB. Studentinnen eines naturwissenschaftlichen oder technischen Studiengangs, häufig aus dem Mentoring-Programm perspEktIve^M, stehen je einer Schülerin als Mentorin ein ganzes Semester lang zur Seite. Es werden zusammen Vorlesungen und Seminare besucht, die Schülerinnen lernen die Uni, Labore, die Bibliothek und vieles mehr kennen. Zusätzlich wird ein interessantes Rahmenprogramm angeboten.

3.1.5 Universitätsweites Mentoring-Programm für Doktorandinnen

In diesem Programm, in dem seit 2008 Doktorandinnen betreut wurden, gab es bisher nur 13 Teilnehmerinnen aus der Fakultät EIM. Häufig wären hier noch Plätze frei. Die Fakultät kooperiert mit den bestehenden hochschulweiten Mentoringprogrammen und beteiligt sich an den jeweiligen Werbemaßnahmen.

3.1.6 FiMINT - Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik an der UPB

FiMINT bietet Studentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen die Möglichkeit, andere Frauen aus den verschiedenen MINT-Bereichen der Universität Paderborn kennenzulernen.

Neben einer fachlichen Ausbildung hat Vernetzung einen erheblichen Einfluss auf den beruflichen Erfolg. Networking kann DAS entscheidende Puzzleteil beim Berufseinstieg und innerhalb der Scientific Community sein.

Schon während des Studiums steigert der gegenseitige Informations- und Erfahrungsaustausch den Studienerfolg, eröffnet berufliche Perspektiven und hat einen beachtlichen Nutzen beispielsweise bei der Praktikums- und Jobsuche.

Mit FiMINT wird Frauen dazu die passende Gelegenheit geboten: Bei Podiumsdiskussionen, Round-Table-Meetings, Mensa-Dates und Firmenbesichtigungen werden Kontakte geknüpft, Karrierechancen erörtert, Berufswege vorgestellt und mögliche Stolpersteine aus dem Weg geräumt.

3.1.7 NRW-Technikum – Berufs- und Studienorientierung im MINT-Bereich für junge Frauen nach dem Abitur

Im September 2021 startet der erste Durchgang des „NRW-Technikums“, die Berufs- und Studienorientierung im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) für junge Frauen nach dem Abitur, an der Universität Paderborn.

Das Projekt richtet sich an junge Frauen mit Abitur, die nach der Schule innerhalb des 6-monatigen Programms aus Schnupperstudium und Unternehmenspraktikum ausprobieren können, ob MINT tatsächlich ihren Fähigkeiten und Vorlieben entspricht. Es findet eine auf ein Studium vorbereitende Vermittlung von wissenschaftlichem und praxisorientiertem Wissen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik statt.

3.1.8 fgi vor Ort

Über die oben genannten Maßnahmen hinaus gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch unmittelbar auf Schülerinnen zu. Beispiele dazu sind:

- Infotag für Schülerinnen und Schüler an der Universität Paderborn
- Paderborner Wissenschaftstage
- Detmolder Mädchenmesse
- JoinMi (Job-Information an den Schulen St. Michael, Paderborn)

3.2 Weitere Maßnahmen

3.2.1 Öffentlichkeitsarbeit

Auf Bildungsservern und Servern, die sich an Schülerinnen richten, außerdem auf Seiten von Initiativen, die sich mit dem Thema Frauen in MINT-Berufen auseinandersetzen (z.B. Komm, mach MINT), erfolgt die Positionierung von Informationen über spezielle Angebote für

Schülerinnen. Zusätzlich werden Broschüren mit Berufsbildern und Karrierewegen von Frauen in mathematisch-technischen Bereichen publiziert sowie Informationsmaterialien für Berater in der Agentur für Arbeit bereitgestellt. Das Marketingteam der Fakultät koordiniert in Abstimmung mit der UPB-Pressestelle die Öffentlichkeitsarbeit in der regionalen Presse. Auf Messen, die der Studien- und Berufsorientierung dienen, wird für die Studiengänge auch durch Vertreterinnen der Fächer geworben und informiert.

3.2.2 Kolloquien

Um die Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen zu intensivieren, bemüht sich die Fakultät darum, Frauen als Gastwissenschaftlerinnen und für Gastvorträge (Kolloquien) zu gewinnen.

3.2.3 MINT@UniPB

Mit MINT@UniPB laden wir Schülerinnen und Schüler, Lehrer*innen und Kursbetreuer*innen dazu ein, sich neue Einblicke in die verschiedenen MINT-Fächer an der Universität Paderborn zu verschaffen. Hier gibt es u.a. ein spezielles Angebot unter dem Titel „Mädchen machen MINT“.

3.2.4 Praktika

Schülerinnen, die sich für ein Studienfach interessieren, haben durch die Vermittlung von Praktikumsangeboten in der Fakultät die Möglichkeit, einen Einblick in das betreffende Fach zu erhalten. Dabei kann das Interesse gezielt im Rahmen der Frühlings- und Herbst-Unis geweckt werden.

3.2.5 Gezielte Ansprache bei der Besetzung offener Stellen

In Bewerbungsverfahren, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Besetzung unbefristeter Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, sollen Frauen nach Möglichkeit gezielt angesprochen und bestärkt werden, sich zu bewerben.

3.2.6 Gezielte Ansprache bei Promotionen

Qualifizierte Studentinnen werden frühzeitig und gezielt von ihren Betreuerinnen und Betreuern hinsichtlich der Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung beraten und zur Promotion ermutigt. Sie werden auf entsprechende Stellenangebote oder Stipendien aufmerksam gemacht.

Bei der Besetzung von Promotionsstellen werden Kandidatinnen ihrer fachlichen Qualifikation entsprechend berücksichtigt. Eine antizipierende Befürchtung, eine Frau könnte die Promotion aufgrund familiärer Verpflichtungen weniger zügig absolvieren, darf bei der Einstellungsentscheidung keine Rolle spielen.

3.2.7 Habilitationen/Zwischenevaluierungen von Juniorprofessuren

Die Qualifikation für eine Professur erfordert einen sehr hohen Einsatz bei gleichzeitiger Unsicherheit der beruflichen Perspektiven, und dies in einer Phase, die häufig mit der Zeit

einer möglichen Familiengründung zusammenfällt. Im internationalen Vergleich werden in Deutschland unbefristete akademische Positionen nach wie vor erst relativ spät erreicht. Zudem wird die Vereinbarung von Beruf und Familie weiterhin als vorrangige Aufgabe der Frau gesehen. So etwa liegen in Deutschland auch die bestehenden Kinderbetreuungsangebote hinter denen europäischer Nachbarländer (z.B. Frankreich) weit zurück.

Die Fakultät kann diese Probleme nicht beseitigen, sie ist aber umso mehr bestrebt, hochqualifizierte Frauen in ihrer akademischen Karriere ausgleichend zu unterstützen. Neben dem Einsatz für den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und der Beteiligung an Mentoring-Programmen ergreift bzw. unterstützt die Fakultät folgende Maßnahmen:

- Die Fakultät unterstützt Maßnahmen der Karriereförderung und Kompetenzvermittlung durch (zertifizierte) Workshops und Coachings für Wissenschaftlerinnen. Die Teilnahme an geeigneten externen Angeboten, insbesondere an Seminaren des Deutschen Hochschulverbands für Wissenschaftlerinnen, wird finanziell unterstützt. Nach Möglichkeit werden auch Mittel der Förderlinien zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren hierzu eingesetzt.
- In Sonderforschungsbereichen und Graduiertenprogrammen wird verstärkt darauf geachtet, die zur Frauenförderung verwendbaren Mittel gezielt auf dem Level der Graduiertenförderung einzusetzen.

3.2.8 Information zu Fördermitteln

Die Fakultät informiert regelmäßig über Fördermittel der Universität speziell für Absolventinnen.

3.2.9 Entlastung

Die Fakultät unterstützt Entlastungen entsprechend 9.2 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn.

4 Berichtspflicht

Die Fakultät wird nach Ende der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans einen aktuellen Statusbericht verfassen. Nach zwei Jahren wird ein Zwischenbericht erstellt.

5 Bericht zum vorangegangenen Frauenförderplanzeitraum 2018 – 2021

Vorbemerkung: Nicht zu allen Gruppen des vorliegenden Gleichstellungsplans liegen gleich aufgelöste Zahlen des vorangegangenen Plans vor. In diesem wurde innerhalb einzelner Gruppen nicht weiter differenziert. Die folgende Übersicht fasst deshalb gegebenenfalls teilweise Gruppen zusammen.

5.1 Belegungen in den Lehreinheiten und Studienanfänger*innen

5.2 Absolvent*innen

Lehreinheit	angestrebter Abschluss	2017			2018			2019			2020		
		gesamt	w	w in %									
Elektrotechnik & Informationstechnik	B.Sc.	32	3	9,4	22	2	9,1	20	2	10,0	10	2	20,0
	M.Sc.	17	3	17,6	23	6	26,1	33	5	15,2	36	2	5,6
	Electrical Systems Engineering M.Sc.	39	3	7,7	41	7	17,1	24	7	29,2	10	3	30,0
	Computer Engineering B.Sc.	3	1	33,3	14	1	7,1	8			6		
	Computer Engineering M.Sc.	7			8			5			19	1	5,3
	Wirtschaftsingenieurwesen B.Sc.	23	6	26,1	19			19	3	15,8	13	4	30,8
	Wirtschaftsingenieurwesen M.Sc.	2			17	1	5,9	16	3	18,8	18	3	16,7
	Ing. Informatik B.Sc.*)	6			5								
	Ing. Informatik M.Sc.*)	6											
	B.Ed. BK				1						1		
	M.Ed. BK Elektrotechnik (Große Fachrichtung)				4			3			3		
	M.Ed. BK Automatisierungstechnik (Kleine Fachrichtung)				4			3			3		
	Berufsbildung M.Sc. *)												
	Berufsbildungsingenieur D II *)												
	Ing. Informatik D II *)												
	Informationstechnik D II *)												
	Wirtschaftsingenieurwesen D II *)												
	D I *)												
	D II *)												
LBK *)													
LA S II b.F. *)													
Summe		135	16	11,9	158	17	10,8	131	20	15,3	119	15	12,6
Informatik	B.Sc.	79	5	6,3	65	7	10,8	64	5	7,8	66	5	7,6
	B.Sc. (Teilzeit) *)	4	1	25,0	2								
	M.Sc.	53	10	18,9	51	5	9,8	64	8	12,5	58	9	15,5
	M.Sc. (Teilzeit) *)				1								
	B.Ed. BK	4	1	25,0	2			1			3		
	B.Ed. GyGe	4	1	25,0	4	1	25,0	6			2		
	B.Ed. HRSGe				3	1	33,3	1					
	M.Ed. BK				1			1			2		
	M.Ed. GyGe	1			3	1	33,3	4	2	50,0	7	1	14,3
	M.Ed. HRSGe	1	1	100,0							3	1	33,3
	Bachelor / Diplom gesamt *)												
	- Bachelor												
	- Diplom												
	Ing. Informatik D II *)												
	LGG *)	2	1	50,0	2	1	50,0	1					
	LA S I/II *)												
MAG (Nebenfach) *)													
Summe		148	20	13,5	134	16	11,9	142	15	10,6	141	16	11,3

Mathematik	B.Sc.	19	6	31,6	6	2	33,3	9	2	22,2	13	4	30,8
	M.Sc.	13	5	38,5	6	1	16,7	14	1	7,1	9	4	44,4
	Technomathematik B.Sc.	8	4	50,0	3			5	1	20,0			
	Technomathematik M.Sc.	3	1	33,3	3	1	33,3	4	2	50,0	4	2	50,0
	B.Ed. BK	5	2	40,0	6	4	66,7	4	2	50,0	5	1	20,0
	B.Ed. G LB Mathematische Grundbildung	100	88	88,0	124	105	84,7	138	117	84,8	148	131	88,5
	B.Ed. GyGe	28	18	64,3	22	10	45,5	21	11	52,4	27	13	48,1
	B.Ed. HRSGe	51	37	72,5	55	36	65,5	41	21	51,2	35	22	62,9
	B.Ed. SP LB Mathematische Grundbildung	13	13	100,0	35	29	82,9	52	49	94,2	32	27	84,4
	M.Ed. BK	5	2	40,0	4	3	75,0	4	3	75,0	6	3	50,0
	M.Ed. G LB Mathematische Grundbildung	84	75	89,3	91	80	87,9	103	93	90,3	111	95	85,6
	M.Ed. GyGe	14	12	85,7	18	14	77,8	26	18	69,2	25	13	52,0
	M.Ed. HRSGe	43	34	79,1	42	33	78,6	51	34	66,7	46	34	73,9
	M.Ed. SP LB Mathematische Grundbildung							19	19	100,0	34	27	79,4
	LBK *)	1			2	1	50,0				1		
	LGG *)	9	5	55,6	5	4	80,0	6	1	16,7	1	1	100,0
	LGS *)	27	23	85,2	9	4	44,4	3	1	33,3	2	2	100,0
	LHR *)	21	12	57,1	3	2	66,7	1			1		
	Technomathematik D II *)												
	D II *)												
	LA P *)												
	LA S I *)												
	LA S II *)												
	Summe	444	337	75,9	434	329	75,8	501	375	74,9	500	379	75,8

Die Zahl der Abschlüsse ist über die vergangenen Berichtsjahre hinweg konstant geblieben und liegt bei etwa 50% und ist damit leicht um zwei Prozent zum vergangenen Berichtszeitraum gestiegen. Die Fakultät freut sich über die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen.

5.3 SHK/WHB

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	SHK			WHB		
			gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %
Elektrotechnik,	Dekanat EIM	Anzahl	6	4	66,7	4	2	50,0
Informatik und		davon Teilzeit	(4)	(4)	100,0	(4)	(2)	50,0
Mathematik	Elektro.& Informationst.	Anzahl	22	4	18,2	10	2	20,0
		davon Teilzeit	(22)	(4)	18,2	(9)	(2)	22,2
	Informatik	Anzahl	50	6	12,0	31	4	12,9
		davon Teilzeit	(40)	(6)	15,0	(28)	(4)	14,3
	Mathematik	Anzahl	65	30	46,2	55	38	69,1
		davon Teilzeit	(63)	(29)	46,0	(53)	(37)	69,8
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl	143	44	30,8	100	46	46,0
		davon Teilzeit	(129)	(43)	33,3	(94)	(45)	47,9

(Stand Januar 2021)

Der Anteil ist im Vergleich zu den vergangenen Berichtsjahren leicht von 40% auf 37% gesunken. Die Fakultät bewertet dies als negativ. Mögliche Maßnahmen werden geprüft.

5.4 Wissenschaftliche Mitarbeitende (Beamte und Angestellte)

Statistik über den Frauenanteil 2021 - hier: Wissenschaftliches Personal (Januar 2021)								
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2021								
Fakultät	Zuordnung		E13 - E15			davon befristet		
			gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %
Elektrotechnik,	Dekanat	Anzahl	1					
Informatik und		davon Teilzeit						
Mathematik	Elektro.& Informationst.	Anzahl	41	10	24,4	39	9	23,1
		davon Teilzeit	(13)	(6)	46,2	(12)	(5)	41,7
	Informatik	Anzahl	44	7	15,9	38	6	15,8
		davon Teilzeit	(12)	(5)	41,7	(10)	(4)	40,0
	Mathematik	Anzahl	42	23	54,8	40	22	55,0
		davon Teilzeit	(18)	(12)	66,7	(17)	(11)	64,7
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl	128	40	31,3	117	37	31,6
		davon Teilzeit	(43)	(23)	53,5	(39)	(20)	51,3

Statistik über den Frauenanteil 2021 - hier: Wissenschaftliche Beamt*innen (Januar 2021)																					
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2021																					
Fakultät	Zuordnung		A 12			A 13			A 14			A 15			A 16			Summe			
			gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	Dekanat	Anzahl																			
		davon Teilzeit																			
	Elektro. & Informationst.	Anzahl				5	2	40,0	3										8	2	25,0
		davon Teilzeit				(2)	(2)	100,0											(2)	(2)	100,0
	Informatik	Anzahl				4	1	25,0	1										5	1	20,0
		davon Teilzeit																			
Mathematik	Anzahl	1	1	100,0	5	1	20,0	8	5	62,5								14	7	50,0	
	davon Teilzeit							(1)	(1)	100,0								(1)	(1)	100,0	
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl	1	1	100,0	14	4	28,6	12	5	41,7							27	10	37,0	
		davon Teilzeit				(2)	(2)	100,0	(1)	(1)	100,0							(3)	(3)	100,0	

Bei den unbefristeten Positionen ist es zu einer Steigerung des Frauenanteils von 28,1% auf 34% gekommen. Hier scheint es, dass die gezielte persönliche Ansprache von Studentinnen und Maßnahmen wie das Mentoring-Programm Wirkung zeigen.

5.5 Zahl der Promotionen

Lehrereinheit / Fakultäten	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Anzahl	w																				
Elektrotechnik & Informationstechnik	7	1	12		7		8		12	1	15		9		7		10		4		5	1
- davon Dyn.vern.intellig. Systeme			1																			
Informatik	16	1	19		15	3	19	3	13	1	35	5	15	3	14	3	19	2	16	2	16	2
- davon Dyn.vern.intellig. Systeme	4	1	1		2	1	3	1	3	1	5	2	2		2		2		2			
Mathematik	3		10	2	4	2	8	2	6	2	3	1	2		10	2	8	4	5	1	4	
- davon Dyn.vern.intellig. Systeme																						
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik ges.	26	2	41	2	26	5	35	5	31	4	53	6	26	3	31	5	37	6	25	3	25	3

(Stand 30.03.2021)

Der Frauenanteil unter den Promotionen ist über die letzten Berichtsjahre hinweg weitestgehend konstant geblieben und liegt bei etwa 12%. Er ist damit gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum leicht gestiegen (um 1%). Dies ist vermutlich auf das Mentoring-Programm zurückzuführen.

5.6 Professuren

Im Vorberichtszeitraum lag der Frauenanteil unter den Professuren bei 17,2% (10 von 58), damit ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe über alle Gruppen leicht gestiegen (auf 19,6% beziehungsweise 11 von 56 Professuren). Hier wurde verstärkt auf persönliche Ansprache von potenziellen Kandidatinnen gesetzt und ihre besondere Beachtung in den Berufungsverfahren. Ohne Juniorprofessorinnen betrug der Frauenanteil bei den Professuren 18,0%.

5.7 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Fakultät	Zuordnung	Nichtwissenschaftliches Personal (technisch und nichttechnisch)																										
		A 16 - A 13			A 13 - A 9			A 9 - A 5			E01 - E04			E05 - E08			E09 - E12			E13 - E15			Summe			davon befristet		
		gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	Dekanat	Anzahl																										
		davon Teilzeit																										
		Anzahl																										
		davon Teilzeit																										
	Informatik	Anzahl																										
		davon Teilzeit																										
	Mathematik	Anzahl																										
		davon Teilzeit																										
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl																										
		davon Teilzeit																										

Fakultät	Zuordnung	Nichtwissenschaftliches Personal (technisch)												Summe techn. Personal			davon befristet											
		E01 - E04			E05 - E08			E09 - E12			E13 - E15			E01 - E15			E01 - E15											
		gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %	gesamt	davon weiblich	w in %									
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	Dekanat	Anzahl																										
		davon Teilzeit																										
		Anzahl																										
		davon Teilzeit																										
	Informatik	Anzahl																										
		davon Teilzeit																										
	Mathematik	Anzahl																										
		davon Teilzeit																										
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl																										
		davon Teilzeit																										

Bei den meisten Gruppen ist der Frauenanteil leicht gestiegen und bestätigt die Bemühungen der Fakultät, den Frauenanteil zu erhöhen. Alle Programme, die dem dienen, werden fortgeführt, neue sind hinzugekommen. Gleichwohl hat sich gezeigt, dass für einzelne Statusgruppen die Einflussmöglichkeiten vergleichsweise begrenzt sind: In Bezug auf potentielle Promovendinnen, insbesondere aber in Bezug auf Berufungen ist die Fakultät vor allem auch auf effektive Gleichstellungsinstrumente anderer Universitäten angewiesen.

6 Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren.
Nach zwei Jahren wird der Rahmenplan im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft.