

**FU Berlin**

**Fachbereich Mathematik und Informatik**

# Frauenförderplan

12.01.2021

## **I. Übergreifende Zielformulierung**

Mit der Fortschreibung des Frauenförderplans 2022-24 setzt der Fachbereich Mathematik und Informatik seine Bemühungen zur Verwirklichung der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit am Fachbereich fort. Zu den übergeordneten Zielen und den Grundlagen, an denen sich das Dokument orientiert, siehe unter Frauenförderplan 2020-22<sup>1</sup>.

Die vorliegende Fortschreibung des Frauenförderplans tritt am Tag der Verabschiedung durch den Fachbereichsrat in Kraft und wird auf der Internetpräsenz des Fachbereiches verfügbar gemacht.

## **II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur des Fachbereichs Mathematik und Informatik**

Im Folgenden erfolgt eine Bestandsaufnahme und Bewertung der Entwicklung bezogen auf die folgenden Personengruppen:

- 1.) Studierende
- 2.) Studentische Hilfskräfte
- 3.) WiMi befristet (in prädoc- und postdoc-Phase)
- 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf Dauerstellen
- 5.) Habilitationen/W1-Professuren/W2a.Z.-Professuren
- 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)
- 7.) Nichtwissenschaftliches Personal

Als Datenbasis für die quantitative Betrachtung (siehe Anlage 1) dient das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2018 bis 2020“. Darüber hinaus wird bei Bedarf auf die über die Statistikdatenbank/das Infosystem Studium und Lehre der Freien Universität verfügbaren Datensätze zugegriffen und dies entsprechend gekennzeichnet. Weiterhin werden gemäß Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) die Daten zur Besetzung von Gremien (Anlage 2) sowie von Berufungskommissionen (Anlage 3) direkt am Fachbereich erhoben.

---

<sup>1</sup> [https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-2020\\_.pdf](https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-2020_.pdf)

## II 1.) Studierende

Der Anteil von Frauen an den Studierenden hat sich im betrachteten Zeitraum (2018-20) gegenüber dem Zeitraum 2016-18 bezogen auf den gesamten Fachbereich erneut von 30% auf 32% erhöht; auch für den Anteil der Frauen unter den Absolventen\*innen ist ein erfreulicher Anstieg von 26% auf 31% zu verzeichnen. Allerdings bleibt zu prüfen, ob vor dem Hintergrund des allgemeinen Rückgangs in den absoluten Zahlen (Studierenden und Absolventen/innen) trotz des prozentualen Anstiegs auch ein Rückgang in den absoluten Zahlen für Frauen zu verzeichnen ist.

Bei Betrachtung auf Institutsebene wird deutlich, dass wie in den letzten Jahren eine starke Diskrepanz zwischen Mathematik (stabile Quote Studentinnen bei ca. 40%; Quote der Absolventinnen stabil bei 38%) und Informatik besteht, auch wenn in der Informatik ein positiver Trend zu beobachten ist (Anteil unter den Studierenden von 23% auf 25%, Anteil unter den Absolventen/innen 19% auf 26% gestiegen). Gemäß MINT-Datentool<sup>2</sup> handelt es sich bei der Diskrepanz zwischen Mathematik und Informatik um ein bundesweites Phänomen. Allerdings ist festzuhalten, dass sowohl die Studentinnen- als auch Absolventinnen-Quote in der Mathematik unterhalb des deutschlandweiten Durchschnittswertes und die Studentinnen- als auch Absolventinnen-Quote in der Informatik leicht oberhalb desselben liegt.

Bezogen auf die Ebenen der Studiengänge sind gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum nur wenige interpretierbare Verschiebungen festzustellen (siehe Anlage 1). Während in den Lehramtsstudiengängen und im Mono-BSc Mathematik Rückgänge im Frauenanteil zu verzeichnen sind (insbesondere im BSc LA Mathematik deutlich von 46% auf 31%), ist im MSc Mathematik ein kontinuierlicher Anstieg von 26% (2014-16) über 33% (2016-18) auf 38% (2018-20) festzustellen. In den Fächern Informatik und Bioinformatik sind bis auf den BSc Informatik zwar prozentuale Zuwächse in den Frauenanteilen festzustellen, die aber von einem niedrigen Niveau ausgehen. Wie in den letzten Jahren trägt die Bioinformatik dabei weiterhin überproportional zum Frauenanteil bei (BSc Bioinformatik Anstieg von 45% auf 49%; MSc Bioinformatik von 28% auf 44%!).

Unter den Absolventen\*innen ist bezogen auf die Studiengangsebene generell ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, wobei sich die Erhöhungen in den Studierendenzahlen noch nicht in gleicher Weise in den Absolventen\*innenzahlen niederschlagen.

Der Anteil an Frauen unter den Studierenden in der Regelstudienzeit (RSZ) liegt bei den BSc-Studiengängen Mathematik, Mathematik LA und Bioinformatik weiterhin bei >40%. Im „Ausreißer“ BSc Informatik konnte der erfreuliche Anstieg von 16% (2011-13) auf 26% (2014-16; 2018-18) für den Berichtszeitraum nicht fortgesetzt werden (21%). In den Masterstudiengängen sind dagegen durchgehend (z.T. deutliche) Anstiege in der Frauenquote zu verzeichnen.

---

<sup>2</sup> Quelle: <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool/>

## II 2.) Studentische Hilfskräfte

Der Anteil an weiblichen StudHK (32%) ist zwar gegenüber den vergangenen Jahren nicht weiter angestiegen, spiegelt aber den aktuellen Frauenanteil unter den Studierenden (32%) und Absolventen\*innen (31%) wieder. Die Schere bezogen auf die Institute für Mathematik und Informatik hat sich dabei weiter geöffnet (Mathematik 39%, Informatik 25%). Da insbesondere über die Tätigkeit als Drittmittel-finanzierte StudHK eine engere Anbindung an die jeweilige Arbeitsgruppe und somit nach Abschluss des Studiums ein leichter Einstieg in ein Forschungsprojekt als WiMi erwartet werden könnte, wurden die Gesamtzahlen entsprechend differenziert aufbereitet. Bei insgesamt kleinen Fallzahlen liegt der Frauenanteil bei Drittmittel-finanzierte StudHK-Stellen in der Mathematik bei 50%, in der Informatik bei 20%.

## II 3.) Promovierende (WiMi befristet)

Bezogen auf den Fachbereich konnte der Stand des Anteils an Frauen unter den Promovierenden bei stabilen Gesamtzahlen auf hohem Niveau gehalten werden (31%). Hier konnte die Schere zwischen Mathematik und Informatik in den letzten Jahren weitgehend geschlossen werden (37% zu 29% 2016-18 versus 32% zu 31% im Berichtszeitraum), wobei die Bioinformatik nach wie vor überproportional zum Frauenanteil beiträgt (siehe Anlage 1).

Auch bei den abgeschlossenen Promotionen verbleiben die absoluten Zahlen auf hohem Niveau mit einem prozentualen Anstieg des Frauenanteils von 25% (2016-18) auf 36%, der seine Ursache im deutlichen Anstiegen in beiden Instituten hat.

Im wissenschaftlichen Mittelbau gibt es gegenüber dem letzten Berichtszeitraum wenig Veränderungen (der Frauenanteil bezogen auf den Fachbereich liegt weiterhin um 25%); bezogen auf die Institute holt die Informatik etwas weiter auf.

Der Anteil an Frauen an strukturierten Promotionsverfahren liegt sowohl für den Fachbereich als auch für die Fächer z.T. deutlich über dem Anteil an weiblichen Promotionen gesamt.

Der Anteil der Frauen an „summa“-Bewertungen betrug 2016-18 18% (N = 8, davon 5 aus der Mathematik und 3 aus der Bioinformatik; N gesamt = 44; zum Vergleich 2014-16 23% bei N gesamt = lediglich 13!). Diese Entwicklung muss Besorgnis erregen, sowohl in Bezug auf die absoluten Zahlen bei der Vergabe der Bestnote als auch auf deren Frauenanteil.

## II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf Dauerstellen

Zum Stichtag 31.12.2020 sind gemäß „Datenraster“ 6,8 VZÄ dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau am Fachbereich beschäftigt mit einem Frauenanteil von 25,9% (entspricht 1,8 VZÄ). Zum Stichtag 31.12. 2021 hat sich die Situation wie folgt verändert:

Dauerbeschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau: 14 Personen (entspricht 13,50 VZÄ)

Davon Anteil Frauen: 6 Personen (entspricht 5,5 VZÄ); bezogen auf Köpfe entspricht dies einem Anteil von 42,9%; bezogen auf VZÄ von 40,7%.

Dieser Personenkreis ist für eine Betrachtung unter Gleichstellungsgesichtspunkten nur schwer zugänglich, da es sich um geringe Fallzahlen mit sehr geringen Fluktuationsmöglichkeiten handelt: Einmal besetzte Stellen stehen im Regelfall erst nach einem Zeitraum deutlich >20 Jahren für eine Neubesetzung zur Verfügung, einmal entstandene Geschlechterverhältnisse sind somit lediglich auf einer entsprechend längeren Zeitskala veränderbar.

Entsprechend werden die sich über das altersbedingte Ausscheiden von vier Dauerbeschäftigten im Zeitraum 2020-2021 ergebenden Nachbesetzungsmöglichkeiten nun genutzt, um qualifizierte Frauen über ein intensives Scouting-Verfahren anzusprechen. Stand Ende 2021 ist festzuhalten, dass drei der vier Stellen mit Frauen besetzt worden sind oder werden sollen (siehe auch Zusammenfassung oben).

### **II 5.) Habilitanden/innen, W1-Professuren, W2a.Z-Professuren**

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich auf Grund der zu geringen Fallzahlen für den Bereich „abgeschlossene Habilitation“ keine Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten (Anzahl Habilitationen 2018-20 insgesamt 5, darunter keine Frau).

Für W1/W2a.Z.-Professuren können ebenfalls keine Quoten angegeben werden, da die Realisierung von befristeten Professuren von verschiedenen Rahmenbedingungen abhängen, die außerhalb der Steuerungsmöglichkeiten des Fachbereiches liegen.

### **II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)**

Zum Stichtag 01.10.2018 sind nach wie vor 25 von 27 unbefristeten Professuren besetzt; davon vier mit Frauen (darunter befinden sich drei Strukturprofessuren). In der Informatik ist bei den unbefristeten Professuren weiterhin ein höherer Besetzungsgrad mit Frauen erreicht (2018: 25%) als in der Mathematik (2018: 12%).

Bundesweit liegt der Frauenanteil bei hauptamtlichen Professuren in der Mathematik bei 16%, in der Informatik bei 12%<sup>3</sup>;

Eine Sensibilisierung der Berufungskommissionen, ein besonderes Augenmerk auf die Berufung von Frauen zu legen (oder ggf. auf die aussagekräftige Begründung, warum Frauen im Verfahren nicht berücksichtigt wurden) ist in der Berufsordnung der FU Berlin festgeschrieben. Im Rahmen der anstehenden Besetzung von MATH+-Clusterprofessuren ist eine eigene Findungskommission eingesetzt worden mit dem Auftrag, Frauen zu identifizieren, die auf eine Bewerbung angesprochen werden können.

Stand Dezember 2021 liegen folgende Listenbeschlüsse/Rufannahmen vor (berücksichtigt sind laufende Berufungsverfahren auf unbefristete Professuren oder solche mit tenure-track-Zusage):

- W3 Arithmetik und Geometrie: Berufsungsliste enthält keine Frauen
- W3 Mathematics for Data Science: Gelistete Frau konnte nicht gewonnen werden
- W3 Numerische Mathematik deterministischer und stochastischer partieller Differentialgleichungen im Exzellenzcluster MATH+: Gelistete Frau hat Ruf zum 01.03.2022 angenommen
- W3 Numerische Mathematik deterministischer und stochastischer partieller Differentialgleichungen: Berufsungsliste enthält keine Frauen
- W2 Zuverlässige Systeme (außerhalb Strukturplan): personenbezogenes Berufsungsverfahren; Frau auf Einerliste
- W2 Angewandte Analysis (außerhalb Strukturplan): Frau auf Einerliste
- W1 TT nach W2 Numerical Analysis and Stochastics: Frau auf Einerliste

<sup>3</sup> Quelle: Statistischen Bundesamt (<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen.html>)

## II 7.) Nichtwissenschaftliches Personal

In dieser Personalkategorie lässt sich die Thematik „Frauenförderung/Gleichstellung“ noch schwieriger auf Zahlen und Quoten reduzieren als in den bereits behandelten, da es Untergruppen mit 100% weiblicher Besetzung gibt (Sekretariate) als auch solche mit traditionell männlichem Übergewicht (IT-Dienst). Der Fachbereich hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, Themenfelder in Bezug auf spezifische Personalgruppen zu identifizieren.

Themenfeld Hochschulsekretariate (siehe auch unter III 2.4 im Maßnahmenkatalog):

Es ist eine Tatsache, dass sich das Aufgabengebiet von Hochschulsekretariaten in den letzten Jahren stetig und teilweise massiv verändert hat. Beispielhaft sei auf das Aufgabenspektrum in Bezug auf die Nutzungsanforderungen durch digitale Medien (Lehrverwaltung, Dienstreisemanagement, Bestellwesen) hingewiesen. Ein weiteres, quantitativ gut zu belegendes Beispiel umfasst die Verwaltung von Drittmitteln: Die Drittmittelbewilligungen lagen 2002 für den FB Mathematik/Informatik bei 2,9 Mio und sind über die Jahre kontinuierlich angestiegen (2010 6,9 Mio; 2020 7,5 Mio).

Die Anzahl der Sekretariate, die sich mit der Umsetzung dieses Drittmittelvolumen beschäftigen, ist über diesen Zeitraum aber sogar leicht gesunken (13,1 VZÄ 2002 versus 12,6 VZÄ 2020). Selbstverständlich sind Unschärfen beim Vergleich dieser Zahlen unbestreitbar (z.B. Arbeit in den Geschäftsstellen von Verbundprojekte), aber die Tendenz ist mehr als eindeutig.

Die große Herausforderung besteht nun darin, für dieses quantitativ und qualitativ veränderte Aufgabenspektrum auch weiterhin ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal gewinnen zu können. Nicht der einzige, aber ein wichtiger Baustein ist hierfür die Eingruppierung. Der Fachbereich hat sich bereits in der Vergangenheit für eine Heraushebung aus E6/E7 eingesetzt und wird diese Bemühungen fortsetzen.

## II 8.) Zusammenfassung

Die Frauenförderrichtlinie der FU Berlin sieht die Festlegung verbindlicher Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in verschiedenen Personalkategorien vor. Als Orientierungsrahmen für die Ermittlung realistischer Zielquoten dient dabei das „Kaskadenmodell“, bei dem als Bezugsgröße der Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifizierungsstufe zu Grunde gelegt wird. In Tab. 1 sind die statistischen Daten für den FB Mathematik/Informatik im Sinne eines Kaskadenmodells für die verschiedenen Qualifikationsstufen zusammengefasst.

Tab. 1: Zusammenfassung der statistischen Daten im Sinne des „Kaskadenmodells“

	FB Quote Frauen 2014-16	FB Quote Frauen 2016-18	FB Quote Frauen 2018-20	Math Quote Frauen 2018-20	Inf Quote Frauen 2018-20
Studierende	28%	30%	32%	42%	25%
Absolventen/innen	28%	26%	31%	38%	26%
StudHK.	31%	34%	32%	39 <sup>1</sup> %	25 <sup>1</sup> %
WiMi	25%	25%	26%	27%	24%
Promovierende	31%	32%	31%	32%	31%
abgeschloss. Promotion	21%	25%	36%	43%	36%
Habilitationen	0%	0%	0%	0%	0%
W1-Professuren	29%	32%	20%	nicht getrennt nach Instituten ausgewiesen	
W2a.Z.-Professuren	67%	50%	42%	nicht getrennt nach Instituten ausgewiesen	
W2/W3-Prof. (unbefrist.)	15%	15%	16	8%	32%

<sup>1</sup>Zahlen aus StatDB

### III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

Grundsätze der Gleichstellungsstrategie sowie Schwerpunktsetzungen innerhalb der Handlungsfelder

- „Organisationskultur“ (III 1),
- „Personalpolitik“ (III 2),
- „Steuerungsinstrumente und Managementprozesse“ (III 3),
- „Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung“ III 4),
- „Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen“ (III 5),
- „Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie“ (III 6) und
- „Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen\*innen“ (III 7)

können dem Frauenförderplan 2020-22<sup>4</sup> entnommen werden. Einige Maßnahmen haben sich in den letzten Jahren bewährt und werden weiterverfolgt, andere Punkte konnten noch nicht umgesetzt werden und werden daher weiterhin als (angepasste) Ziele formuliert (z.B. Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“). Zudem werden aus aktuellen Entwicklungen einige neue Schwerpunkte und Maßnahmen abgeleitet:

Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (siehe auch III 1.2 im Maßnahmenkatalog): Der Fachbereich strebt eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit und eine Überarbeitung des Online-Auftritts zu diesem Thema an. Um etwaige Dunkelziffern zu erfassen (gemäß einer aktuellen Studie soll in den USA jede fünfte Studentin von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sein) bzw. gar nicht erst aufkommen zu lassen, muss sichergestellt werden, dass sich Betroffene jederzeit und ohne Sorge um etwaige Benachteiligungen an definierte Vertrauenspersonen wenden können (dezentrale Frauenbeauftragte; Verwaltungsleitung). Hierbei sind leider auch die Herausforderungen mit Blick auf Mobbing und Diskriminierung über elektronische Medien zunehmend in den Blick zu nehmen.

Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahlkommissionen im Bereich „Gender-Awareness (siehe auch III 2.1 im Maßnahmenkatalog): Hier wird weiterhin das Ziel verfolgt, das ohnehin angestrebte Projekt der Erstellung eines Leitfadens zur Unterstützung bei der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren am Fachbereich gezielt durch spezifische Elemente zur Vermeidung von Genderstereotypisierung zu ergänzen. Im Zusammenhang mit dem Berufungsverfahren soll die Thematik in den Berufungskommissionen standardmäßig im Rahmen der konstituierenden Sitzung aufgenommen werden. Im Berufungsverfahren W1 TT nach W3 „Data Integration in the Life Sciences“ beteiligt sich der Fachbereich am einem Pilotverfahren, das ein stärker potentialorientiertes Auswahlverfahren

---

<sup>4</sup> [https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-\\_2020\\_.pdf](https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-_2020_.pdf)



bei W1-TT-Verfahren (in denen ja Wissenschaftler/innen in einer frühen Karrierephase angesprochen werden) in den Blick nimmt. In diesem Prozess sollen Impulse für die FU Berlin insgesamt abgeleitet werden, und auch in diesen Prozess fließen Gleichstellungsfragen ein.

Geschlechter- und Diversityforschung: Dieses Wissenschaftsfeld ist nicht Gegenstand der Forschungsschwerpunkte am Fachbereich. Dennoch hat der Fachbereich hier in der letzten Zeit erhebliche Anstrengungen unternommen. Mit der Einstellung von Frau Dr. Mischau im Herbst 2017 ist es gelungen, eine auf Dauer angelegte Arbeitsstelle „Gender- und Diversity Studies“ in der Mathematik zu etablieren. Die Finanzierung erfolgt in einem Mischmodell unter Beteiligung des FB, der Zentrale und Landesmitteln. Seit 2018 ist die Arbeitsstelle zudem mit einer StudHK-Stelle ausgestattet. Vorrangiges Aufgabengebiet der Arbeitsstelle ist die Stärkung des „Gender- und Diversity-Profiles“ in der Lehre am Fachbereich. In den letzten Jahren war die Arbeitsstelle zudem bei der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten im Rahmen von Antragstellungen im Drittmittelbereich unterstützend und beratend tätig (z.B. beim Exzellenzcluster MATH+) bzw. konkret an diesen beteiligt (z.B. BUA-Ausschreibung zur Wissenschaftskommunikation). In der Folge konnten seit 2019 zwei Forschungsprojekte an der Arbeitsstelle angesiedelt werden, die zur Stärkung und Sichtbarmachung der Geschlechter- und Diversityforschung am Fachbereich beitragen.

Stärkung des „Gender-/Diversity-Profiles“ in der Lehre (siehe auch III 5 im Maßnahmenkatalog): Dieser Bereich umfasst u.a. die Aspekte Sichtung des Lehrangebotes, Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen, Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung, Verankerung von Modulen, ggf. Konzeption neuer Module (v.a. im ABV-Bereich) bzw. Neukonzeption bestehender Module unter Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten, Berücksichtigung von entsprechenden Ansätzen bei Änderungen oder Neufassungen von Studienordnungen. Gesellschaftlich besonders relevant, aber auch besonders anspruchsvoll in der Umsetzung scheint dabei der Ansatz zu sein, Lehramtsstudierende in die Lage zu versetzen, einen gender- und diversitysensiblen MINT-Unterricht anzubieten.

Für das Fach Mathematik sind hier verschiedene Projekte federführend über Frau Mischau auf den Weg gebracht und etabliert worden (siehe auch III 5 im Maßnahmenkatalog). Dabei hat sich die Einpassung der Lehrveranstaltungen in passende Module in den jeweiligen Studienordnungen immer wieder als komplexe Hürde erwiesen hat. Der Aspekt, bei der Überarbeitung von Studienordnungen Module mitzudenken, in denen eine Stärkung des Gender-/Diversity-Profiles SPO-konform verankert werden kann, kann daher nicht genug betont werden.

Vergleichbare Initiativen für die Fächer Informatik und Bioinformatik sowie die interdisziplinären MSc-Studiengänge Computational Science und Data Science gibt es bisher noch nicht, sollen aber in die anstehenden Überarbeitungen der jeweiligen SPO integriert werden.

Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie (siehe auch III 6 im Maßnahmenkatalog): Auch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Der Fachbereich wird sich daher weiterhin an der Umsetzung der Verwaltungsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit (bzw. der Erarbeitung einer Neufassung) beteiligen und Anfragen zur Wahrnehmung alternierender Telearbeit im Rahmen einer Einzelfallprüfung auf ihre jeweilige Realisierbarkeit überprüfen (zum Stichtag 01.05.2019 arbeiten in den FBs Physik und Mathematik/Informatik insgesamt 11 Personen (Frauenanteil

82%) in diesem Arbeitsmodell). Eine weitere Möglichkeit besteht darin, im Rahmen der Möglichkeiten Wünsche zu (befristeten oder unbefristeten) Arbeitszeitreduzierungen und -aufstockungen in angemessener Weise zu berücksichtigen. Zunehmend besondere Herausforderungen sind in diesem Zusammenhang bei der Überbrückung von mehrmonatigen Elternzeiten (betrifft Frauen und Männer!) oder bei Reaktion auf Bedürfnisse im Pflegebereich zu überwinden. Da es sich hierbei immer um Einzelfälle mit individuell zu betrachtendem Hintergrund handelt, ist es jedoch nicht möglich, allgemeine Maßnahmenpakete zu formulieren. Gleiches gilt für Anträge auf Teilzeitbeschäftigung in der Sonderform des Sabbaticals, die seit 2019 an die FBV gerichtet worden sind.

#### IV. Maßnahmenkatalog

Seit der Etablierung des Frauenförderplans (FFP) in der vorliegenden Form im Jahr 2015 werden konkrete Maßnahmen zu Erreichung der o.a. übergeordneten Ziele aufgelistet und in der Fortschreibung des FFP der jeweilige Umsetzungsstand beschrieben. Der Fachbereich ist sich dabei bewusst, dass Maßnahmen vorrangig aus den vorhandenen eigenen Ressourcen umgesetzt werden müssen. Bei der Planung und Durchführung einiger der genannten Maßnahmen ist eine Kooperation mit dem Nachbarfachbereich Physik und ggf. weiteren naturwissenschaftlichen Fachbereichen wünschenswert oder sogar Voraussetzung für ein effizientes Vorgehen. Auf Maßnahmen, die einer gesonderten Unterstützung über Drittmittelinitiativen, Fördermittel der Exzellenzinitiative oder zentralen Haushaltsmittel bedürfen, wird besonders hingewiesen. Die Auflistung beschränkt sich auf aktuell in Arbeit befindliche Maßnahmen in fortlaufender Nummerierung; bereits abgearbeitete oder auch verworfene Maßnahmen können den vorangehenden FFPs entnommen werden.

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 1: Organisationskultur</i>				
<b>Ziel III.1.1: Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache</b> M III 1.1-01 Erarbeitung einer Empfehlung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache am FB MathInf	dF, Dekanat	keine	SoSe 22	01: Über eine Empfehlung soll eine Arbeitserleichterung für diejenigen erzeugt werden, die für das Thema sensibilisiert sind, aber nicht selbst das Angebot an Infomaterial sichten wollen.
<b>Ziel III.1.2: Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“</b> M III 1.2-01 Prüfung der Möglichkeit, anonymisierte Mitteilungen auf elektronischem Wege an dF senden zu können  M III 1.2-02 Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur Wahl/Bestellung einer „Vertrauensperson“	VL (koord.), IT-Dienst	keine	SoSe 22	01: Es soll eine niederschwellige Möglichkeit zur Zustellung einer anonymisierten Email eingerichtet werden. 02: zusätzlich zu dF und VL soll ein weiteres Kontaktangebot für Hilfesuchende installiert werden.
	dF, Dekanat, FBR	keine	SoSe 23	

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
<b>Ziel III.1.3: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten</b> M III 1.3-01 Aktualisierung von „Bereitschaftslisten“  M III 1.3-02 Dokumentation zur. Beteiligung von Frauen an Gremien und Kommissionen  M III 1.3-03 Entwicklung von sinnvollen Kompensationsmöglichkeiten für Frauen bei überproportionaler Beteiligung an Gremien- und Kommissionsarbeiten	dF  FBV  dF/VL (koord.)	keine  keine  unklar	SoSe 15 (ff)  SoSe 15 (ff)  k.A. möglich	01: Ist regelhaft einmal jährlich durchzuführen 02: Ist fortlaufend durchzuführen 03: Einerseits gilt es zu vermeiden, dass Frauen überproportional durch Gremienarbeit belastet werden. Andererseits beinhalten übergeordnete Verfahrensvorgaben (z.B. zur Geschlechterbeteiligung in Berufungsverfahren) genau diese Gefahr. Es sollen Überlegungen angestellt werden, auf welche Weise hier ggf. für Entlastung gesorgt werden kann.
<b>Ziel III.1.4: Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen</b> M III 1.4-01 Entwicklung von sachgerechten Schulungsangeboten	dF/RefLehre/ WBZ	unklar (Teilnahmegebühren)	k.A. möglich	01: Hinweise auf relevante Veranstaltungen werden anlassbezogen über dF/Dekanat verteilt.
<i>Bereich III.2: Personalpolitik</i>				
<b>Ziel III.2.1: Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“</b> M III 2.1-01 Entwicklung von konkreten Handreichungen	dF/RefLehre/FBV	unklar	k.A. möglich	01: Im Bereich Berufungen über Erstschriften der Verwaltungsleitung an BK-Vorsitzende und konsequente Anwendung des „Berufungsleitfadens“ umgesetzt. Im Bereich „Einstellungen“ noch in Bearbeitung.
<b>Ziel III.2.2: Aktivierung des Potentials von Studentinnen im Bereich des LA-Studiums</b> M III 2.2-01 Sensibilisierung der Tutorenbeauftragten für die Thematik	dF/VL	keine	SoSe 15 (ff)	01: ist fortlaufend durchzuführen 02: ist fortlaufend durchzuführen

M III 2.2.-02 Aktives Bewerben durch „role models“	dF	keine	SoSe 15 (ff)	
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
Ziel: III.2.3: <b>Bereitstellung von Informationsangeboten zum Thema „Karriereentwicklung für Frauen“</b> M III 2.3-01 Entwicklung von konkreten Schulungsangeboten	dF/RefLehre/ WBZ	Teilnahmegeb. (Unterstützung aus FF-Mitteln FB)	SoSe 15 (ff)	01: MINT-übergreifendes Bewerben von einzelnen Veranstaltungen wird angestrebt in Zusammenarbeit mit den Mentoring-Referaten und der Dahlem Research School. Angebote der Berlin University Alliance sollen ebenfalls beworben werden.
Ziel III.2.4: <b>Überprüfung der Aufgabenbeschreibungen</b> M III 2.4-01: Überprüfung und ggf. Anpassung der Aufgabenbeschreibungen	FBV	unklar	fortlaufend	01: konnte bisher nur anlassbezogen umgesetzt werden; bleibt aber weiter im Fokus. Etwaige Veränderungen müssen nach wie vor auf den bestehenden Personalhaushalt sowie die zur Verfügung stehenden Stellenhülsen abgebildet werden können.
<i>Bereich III.3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse</i>				
Ziel III.3.1: <b>Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten</b> M III 3.1-01 jährliche Auswertung gleichstellungsbezogener Daten	FBV/RefLehre	keine	SoSe 15 (ff)	01: ist fortlaufend durchzuführen 02: ist fortlaufend durchzuführen
M III 3.1-02 jährliche Interpretation der Auswertung	VL/RefLehre	keine	SoSe 15 (ff)	

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
<b>Ziel III.3.3: Strukturierte Vergabe von Sachmitteln zur Frauenförderung</b> M III 3.3-01 FB-öffentlichkeitswirksame Kommunikation der Vergabekriterien  M III 3.3-02 Dokumentation der Förderungen aus den Vorjahren	dF  dF	keine  keine	SoSe 15 (ff)  SoSe 15 (ff)	01: Die auf Grund der Corona-Pandemie weitgehend zum Erliegen gekommenen Aktivitäten sollen wiederbelebt werden. 02: Die auf Grund der Corona-Pandemie weitgehend zum Erliegen gekommenen Aktivitäten sollen wiederbelebt werden.
<b>Ziel III.3.4: Beteiligung an Frauenförderprogrammen</b> M III 3.4-01 Beteiligung an Frauenförderprogrammen	Dekanat/dF	variabel; Ko-Finanzierung aus FB-Mitteln	k.A. möglich	01: Beteiligung in Abhängigkeit von Fördermöglichkeiten und Programmen.
<i>Bereich III.5: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen</i>				
<b>Ziel III.5.1: Stärkung des „Gender- und Diversity-Profils“ in der Lehre</b> M III 5.1-01 Konzeption und Etablierung neuer Module (v.a. im ABV-Bereich) unter Einbindung von Gender- und Diversityaspekten  M III 5.1-02 Neukonzipierung, Erprobung und Etablierung von Lehrangeboten (im Rahmen bestehender Module) unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten sowie einer gender- und diversitysensiblen Hochschullehre	RefLehre, dF, Mischau, Didaktik, StudDekan  Mischau, StudDekan, RefLehre	keine  werden ggf. vom FB getragen	k.A. möglich  seit 2017	01: fortlaufend; seit 2018 Einführung des Wahlmoduls „Gender und Diversity im Mathematikunterricht“ für Lehramtsstudierende im MA-Studiengang 02: Im WiSe 2017/18, SoSe 2018 und WiSe 2018/19 modellhaft für die Veranstaltung „Mathematik entdecken“ für Lehramtsstudierende im BA-Studiengang umgesetzt. WiSe 2019/20 modellhaft für die Veranstaltung „Schulpraktische Studien im Fach Mathematik - Begleit- u. Nachbereitungsseminar“ und im SoSe 2020 für „Grundlagen der Fachdidaktik Mathematik 2“ umgesetzt.

				Seit WiSe 2019/20 für die Veranstaltung „Mathematisches Panorama“ für Lehramtsstudierende im BA-Studiengang umgesetzt.
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
M III 5.103 Nutzung des Instrumentenkastens „Gender in der Lehre“	StudDekan, dF	keine	SoSe 20 ff	In der Umsetzung. Es ist ein regelmäßiger Verweis auf die „toolbox“ vorgesehen.
<i>Bereich III 7: Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen</i>				
Ziel III.7.1: <b>Beteiligung am Girls-Day</b> M III 7.1-01 Aktive Beteiligung aller Strukturprofessuren des FB am Girls-Day	dF, AG	studHK (FB)	SoSe 15 ff	01: umgesetzt. Untere Corona-Bedingungen wurde ein Online-Angebot erarbeitet und umgesetzt. Auch zukünftig sollen Online-Angebote integriert werden – große Reichweite (ganz Deutschland)
Ziel III.7.2 <b>Absicherung und Ausbau des MINToring-Projekts</b> M III.7.2-01 FB-übergreifende Kooperationen innerhalb der FU Berlin	MINToring-Projekt	Keine	SoSe 20 ff	01: Das MINToring Projekt kooperiert direkt mit verschiedenen Forschungsgruppen der Fachbereiche Mathematik/Informatik und Physik, dem PhysLab und mit der Zentralen Studienberatung der FU Berlin. 02: Im Forschungskontext Gender und MINT ist das MINToring Projekt bereits mit Dr. Anina Mischau für die Gender Studies in der Mathematik und der AG Erlemann in der Physik vernetzt. Diese Zusammenarbeit soll im Rahmen einer Evaluation der bisherigen Aktivitäten des Projektes weiter verstärkt werden. 03: Aus der Auswertung einer Umfrage unter den beteiligten AGs haben sich
M III.7.2-02 Vernetzung Forschungskontext Gender und MINT	MINToring-Projekt	keine	SoSe 20 ff	
M III.7.6-03 Entwicklung von sinnvollen Anreizsystemen zur Beteiligung von AG-Mitgliedern am MINToring	MINToring-Projekt	noch unklar	SoSe 20 ff SoSe 20	
M III.7.6-04 Dokumentation und Evaluation der bisherigen Aktivitäten im MINToring-Projekt	MINToring-Projekt	keine	SoSe 20	

				<p>Handlungsempfehlungen zur Schaffung eines sinnvollen Anreizsystems ergeben. 04: Um Strategien für Handlungsperspektiven entwickeln zu können ist es notwendig, eine Dokumentation und Evaluation der bisherigen Aktivitäten zu erarbeiten. Die Evaluation soll in Kooperation mit den Genderstudies der Fachbereiche Physik &amp; Mathematik-Informatik und der Qualitätssicherungseinrichtung der FU Berlin erfolgen.</p>
--	--	--	--	---



## V. Quellenangaben:

FU Berlin: Einführungsseite „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“

<http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>

letzter Zugriff: 06.01.2022

FU Berlin: Website der dezentralen Frauenbeauftragten FB Mathematik/Informatik

<https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/index.html>

Website Frauenförderkommission

<https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/Frauenfoerderkommission/index.html>

Frauenförderplan 2020-2022

<https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-2020.pdf>

letzter Zugriff jeweils: 06.01.2022

„Komm-mach-MINT: Datentool

<https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool/>

letzter Zugriff: 06.01.22

## VI. Anlagen

Anlage 1: Tabellenteil zum FFP Mathematik/Informatik

Anlage 2: geschlechterspezifische Besetzung von Gremien am FB Mathematik/Informatik (Wahlperiode 04.2019 - 03.2021)

Anlage 3: geschlechterspezifische Besetzung von Berufungskommissionen (10.2014 bis 07.2017)

Anlage 1: Tabellenteil zum Frauenförderplan Mathematik/Informatik 2022-24

Die Zahlenangaben beziehen sich wenn nicht anders angegeben auf das „Datenraster 2018-20“

**II 1.) Studierende 2018-20**

**II 1.1 Anzahl Studierende und Absolvent\*innen gesamt**

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
Stud. FB	30,1	2879	922	32	2878	915	31,8	2627	852	32,4	32	≥30%
davon Math.	41,5	1117	486	43,5	1140	470	41,2	947	384	40,5	41,7	
davon Inf.	23,3	1762	436	24,7	1738	445	25,6	468	27,9	26	25,4	
Absolv. FB	25,8	276	78	28,3	247	71	28,7	238	82	34,5	30,5	≥30%
davon Math.	37,5	112	45	40,2	91	30	33	86	36	41,9	38,4	(Stand halten)
davon Inf.	18,7	164	33	20,1	156	41	26,3	152	46	30,3	25,6	(≥20%)

**II 1.2 Studierendenzahl 2018-20: Ausschließlich Bachelor- und Masterstudierende (Kopfzahlen nach Studiengängen)**

	Anteil weibl.	WiSe 2018/19			WiSe 2019/20			WiSe 2020/21			Anteil weibl.	
	2016-18 %	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 %	Zielquote 2022
Gesamt	30,8	2678	841	31,4	2526	768	30,4	2348	745	31,7	31,2	≥30%
Stud. Math	41	992	405	40,8	817	321	39,3	766	301	39,3	39,8	≥45%
davon BSc.	40,7	535	212	39,6	360	128	35,6	301	109	36,2	37,1	
davon BSc (LA)	45,7	220	97	44	219	95	43,4	216	95	44	30,5	
davon MSc	33,2	154	60	39	157	62	39,5	168	61	36,3	38,3	
davon MSc (LA)	45,9	83	36	43,4	81	36	44,5	81	36	44,5	44,1	
Stud. Inf.	24,9	1686	436	25,9	1709	447	26,2	1582	444	28,1	26,7	≥20%
davon BSc	20,7	911	178	19,5	834	163	19,6	820	160	14,5	19,5	
davon BSc BioInf	45,1	316	146	46,2	314	156	49,7	296	152	51,4	49,1	
davon BSc (LA)	24,8	60	17	28,3	59	16	27,1	56	13	23,2	26,2	

davon MSc	11,4	234	33	14,1	327	38	11,6	229	40	17,5	14,4
davon MSc BioInf	27,5	144	58	40,2	153	68	44,5	154	71	46,1	43,6
davon MSc (LA)	21,1	21	4	19	22	6	27,3	27	8	29,6	25,3

### II 1.3 Absolvent\*innenzahl 2018-20: Ausschließlich Bachelor- und Masterstudierende (Kopfzahlen nach Studiengängen jeweils für WiSe)

	Anteil weibl.	WiSe 2018/19			WiSe 2019/20			WiSe 2020/21			Anteil weibl.	Zielquote 2022
	2016-18 %	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 %	
Absolv. Math	37,8	44	15	34	50	20	40	29	15	51,7	41,9	≥42%
davon BSc	23,4	15	3	20	12	4	33,3	10	5	50	34,4	
davon BSc (LA)	51,6	9	3	33,3	15	6	40	8	6	75	49,4	
davon MSc	21,2	11	3	27,3	13	6	46,2	11	4	36,4	36,6	
davon MSc (LA)	59,1	9	6	66,6	10	4	40	0	0	0	53,3	
Absolv. Inf.	24	95	32	33,7	93	30	32,3	109	34	31,2	32,4	≥20%
davon BSc	13,4	41	7	17	36	9	25	44	7	15,9	19,3	
davon BSc BioInf	46	20	13	65	23	12	52,2	32	15	46,9	54,7	
davon BSc (LA)	25	4	1	25	2	1	50	3	2	66,7	47,2	
davon MSc	12,5	17	3	17,6	17	3	17,6	15	3	20	18,4	
davon MSc BioInf	30,3	12	2	16,6	14	5	35,7	15	7	46,7	33	
davon MSc (LA)	0	1	6	0	1	0	0	0	0	0	0	

**II 1.4 Anzahl Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ) 2018-20**

	Anteil weibl.	WiSe 18/19			WiSe 19/20			WiSe 20/21			Anteil weibl.	
	2016-18 %	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 %	
Stud. Math. BSc in der RSZ	47	399	178	44,6	217	88	40,6	154	64	41,6	42,3	
Stud. Inf. BSc in der RSZ	26,3	497	118	23,7	375	75	20	364	71	19,5	21,1	
Stud. BioInf BSc in der RSZ	49,2	228	117	51,3	225	121	53,8	162	90	55,6	53,6	
Stud. Math. LA BSc (KF/60LP) RSZ	47,8	171	77	45	163	71	43,6	141	66	46,8	45,1	
Stud. Inf. LA BSc (KF/60LP) RSZ	29,3	40	14	35	36	12	33,3	33	8	24,3	30,9	
Stud. Math. MSc in der RSZ	35,7	98	41	41,8	102	40	39,2	104	35	33,7	38,2	
Stud. Inf. MSc in der RSZ	14,8	123	24	19,5	110	25	22,7	103	25	24,3	22,2	
Stud. BioInf MSc in der RSZ	42,1	76	40	52,6	74	39	52,7	69	34	49,3	51,5	
Stud. Math LA MSc in der RSZ	43,2	55	25	45,5	49	24	48,9	48	22	45,8	46,7	
Stud. Inf. LA MSc in der RSZ	18,7	18	4	22,2	16	4	25	19	6	31,6	26,3	

**II 2.) Studentische Hilfskräfte 2018-20**

**II 2.1 Anzahl Studentische Hilfskräfte gesamt und gesplittet nach Mathematik/Informatik und Finanzierungsart**

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
StudHK. FB	33,6	67,1	21,2	31,6	68,6	18,4	26,9	61,5	23,4	38,1	32,2	(zum Vgl.: Absolv. 28%) ≥30%
StudHK Math.	34,5	32,7	11,7	35,7	35,2	12,4	35,2	31,1	13,9	44,7	38,5	
davon StudHK. Haushalt*	34,6	30	10	33,3	29	12	41,4	28	9	32,2	35,6	
davon StudHK Drittmittel*	43,3	4	2	50	6	3	50	4	2	50	50	
StudHK Inf.	30,9	34,4	9,5	27,6	32,4	5,5	16,9	29,4	8,5	28,9	24,5	
davon StudHK. Haushalt*	26,2	17	5	29,4	19	4	21,1	20	7	35	28,5	
davon StudHK Drittmittel*	38,3	18	5	27,8	15	2	13,3	10	2	20	20,4	

\*Zahlen aus StatDB

### II 3.) Promovenden (WiMi befristet) 2018-20

#### II 3.1 Anzahl Promovierende, Anzahl abgeschlossene Promotionen und Anzahl Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gesamt

	Anteil weibl. 2016-18 (%)	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
		ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
Prom. FB	32	178	59	33,1	194	60	30,9	201	59	29,4	31,1	(zum Vgl.: Absolv. 28%) ≥30%
davon strukt.	36,7	49	19	38,8	49	19	38,8	35	14	40	39,2	
Prom. Math	36,8	65	23	35,4	71	23	32,4	79	23	29,1	32,3	
davon strukt.	35,5	30	10	33,3	27	8	29,6	17	4	23,5	28,8	
Prom. Inf.	28,6	113	36	31,9	12,3	37	30,1	122	36	29,5	30,5	
davon strukt.	37,9	19	9	47,4	22	11	50	18	10	55,6	51	
abg. Prom. FB*	24,8	36	15	41,6	37	12	32,4	39	13	33,3	35,7	
davon Math.	28,8	21	11	52,4	15	3	20,0	13	7	53,8	42,9	
davon Inf.	14,5	15	4	26,7	22	9	40,9	16	6	37,5	35,8	
Inf. davon Bioinf.		8	3	37,5	13	6	46,2	8	4	50,0	44,8	
WiMi FB	24,5	187,1	47,4	25,3	175,7	46,5	26,5	156,1	38,7	24,8	25,5	≥30%
davon DM	22,1	138,2	31,4	22,7	129,5	32,9	25,4	115	26,2	27,8	25,3	
WiMi Math.	26,5	107,9	28	26	105,8	30,4	28,7	95,6	24,8	25,9	26,9	
davon HH		35,2	12,3	34,9	32,1	10,6	33	29	9	31	33	
davon DM	22,1	72,7	15,7	21,5	73,7	19,8	26,9	66,6	15,8	23,7	24	
WiMi Inf.	21,5	78,8	19,4	24,8	69,9	16,1	23	60,5	13,9	23	23,6	
davon HH		13,6	3,7	27,2	14	3	21,4	12	3,5	29,2	25,9	
davon DM	22,5	64,5	15,7	24,4	55,9	13,1	23,5	48,5	10,4	21,5	23,2	

\* Die Zahlen für „abgeschlossene Promotionen“ weichen von denen der Statistikdatenbank und damit des Datenrasters ab, da die seitens des Fachbereichs übermittelten Daten nicht korrekt übernommen wurden

**II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen 2018-20**

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
WiMi Dauer FB	29,6	8,8	2,8	31,4	8,9	2,9	32,7	6,8	1,8	25,9	30	k.A.

**II 5.) Habilitanden/W1-Professuren/W2a.Z-Professuren 2018-20**

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
abg. Habil FB	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	k.A.
W1 FB	32,4	13	4	30,8	10,4	1,4	13,5	6	1	16,7	20,3	k.A.
W2a.Z. FB	50	4	2	50	5	2	40	4,7	1,7	35,8	41,9	k.A.

**II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3) 2018-20**

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
unbefr. FB	14,9	25	4	16	26	4	15,4	25	4	16	15,8	k.A.
davon Math.	10,5	17	2	11,8	17	1	5,9	17	1	5,9	7,9	
davon Inf.	23,1	8	2	25	9	3	33,3	8	3	37,5	31,9	

**II 7.) Nicht-wissenschaftliches Personal 2018-20**

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
FB	63	41,7	26,7	64	36,3	22,2	61	36,8	26,2	71,1	65,4	k.A.
davon Vollzeit	57,4	29,5	16,5	55,9	26	12	46,2	26	15,5	59,6	53,9	
davon Teilzeit	72,3	12,2	10,2	83,5	10,3	10,2	98,5	10,8	10,7	98,6	93,5	