

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Elektrotechnik
und Informationstechnik 2021

Datum der Erstellung 15.12.2021

Erstellt durch Dr.-Ing. Marcella Oberst

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Studierende und Beschäftigte der Fakultät	2
2.1	Studierende	2
2.2	Beschäftigte.....	2
2.2.1	Professuren.....	3
2.2.2	Wissenschaftliches Personal.....	3
3	Gleichstellungsarbeit an der Fakultät.....	5
3.1	Budget	5
3.2	Arbeitszeit.....	5
3.3	Aktivitäten	6
3.3.1	Beratungs- und Gremienarbeit	6
3.3.2	Schüler:innenarbeit	6
3.3.3	Summer School	7
4	Zusammenfassung	8
5	Literaturverzeichnis	9
6	Bildverzeichnis	11
7	Tabellenverzeichnis.....	12
	Anhang.....	13

1 Einleitung

In einer Vielzahl von wissenschaftlichen Studien wurde in den letzten Jahrzehnten der positive Effekt von Diversität in Teams nachgewiesen [1], [2], [3]. Diversität bezieht sich dabei nicht nur auf das Geschlecht, sondern auch auf andere Faktoren wie bspw. das Alter oder den kulturellen Hintergrund. Hunt et. al. sehen mögliche Ursachen für die höhere Wahrscheinlichkeit von wirtschaftlichem Erfolg bei größerer Diversität u. a. in den Entscheidungsprozessen und der Fähigkeit, Spitzenkräfte anzuziehen [4].

Die Wissenschaft ist ein Bereich, in dem Frauen im Vergleich zur Wirtschaft noch deutlicher unterrepräsentiert sind [5]. Dies ist insbesondere auch an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik der TU Dresden erkennbar: Die Fakultät war in den Jahren 2015 bis 2020 die einzige Fakultät der TU Dresden, an der keine einzige Frau eine W2- oder W3-Professur innehatte [6].

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten einer Fakultät gehört es, die laufenden Berufungsverfahren zu begleiten und wenn möglich zu unterstützen. Während meiner Amtszeit habe ich mehrfach Gespräche mit möglichen Kandidat:innen geführt. Eine potentielle Bewerberin sprach mich dabei gezielt darauf an, dass ihr aufgefallen sei, dass an der Fakultät ausschließlich männliche Professoren tätig seien. Sie fragte nach Ursachen und erklärte mir, dass dies für sie ein Faktor sei, der dagegen spräche, sich auf die ausgeschriebene Stelle zu bewerben. Erst wenn eine Minorität in einer Gruppe einen Anteil von 15 % [7] bis 30 % [8] hat, ist sie in der Lage, die Kultur der Gruppe zu verändern. Von dieser Marke ist die Fakultät bisher weit entfernt. Bis diese sogenannte „kritische Masse“ erreicht wird, werden einzelne Frauen, ihre Handlungen und ihr Auftreten stellvertretend für ihr gesamtes Geschlecht gesehen [9]. Diese Form der negativen Aufmerksamkeit kann als große zusätzliche Belastung empfunden werden. Im Fall der potentiellen Kandidatin war es ein Grund, der dazu beitrug, dass sie sich gegen eine Bewerbung auf die Stelle an der TU Dresden entschied. Inzwischen wurde sie an eine andere Universität berufen.

Das genannte Beispiel soll zeigen, dass es im Interesse der gesamten Fakultät ist, Diversität in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu fördern, um potentielle Studierende und Beschäftigte nicht zu verlieren oder abzuschrecken. Dazu muss diese Arbeit aber zunächst von allen als notwendig und sinnvoll anerkannt werden. Das Erkennen eines Problem ist stets der erste Schritt zu dessen Lösung. In diesem Sinn soll dieser Bericht einen Beitrag dazu leisten, die an der Fakultät vorhandene Situation zu dokumentieren, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten für die Mitglieder der Fakultät zugänglich zu machen und alle einzuladen, sich bei Interesse einzubringen. Allein kann die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten die Herausforderungen, vor denen die Fakultät steht, nicht lösen. Das Engagement vieler diverser Einzelpersonen, über alle Statusgruppen und Hintergründe hinweg, trägt auch hier ausschlaggebend zu einem erfolgreichen Weg in die Zukunft bei.

2 Studierende und Beschäftigte der Fakultät

2.1 Studierende

In den statistischen Jahresberichten der TU Dresden werden die Zahlen der Studierenden der Fakultäten insgesamt sowie der Anteil der Studentinnen und der Studierenden aus dem Ausland dokumentiert. Während die Zahl der Studierenden im Zeitraum von 2015 bis 2019 rückläufig war, erhöhte sich die Zahl der Studierenden aus dem Ausland und die Zahl der Studentinnen blieb auf einem stabilen Niveau (Bild 1). [6]

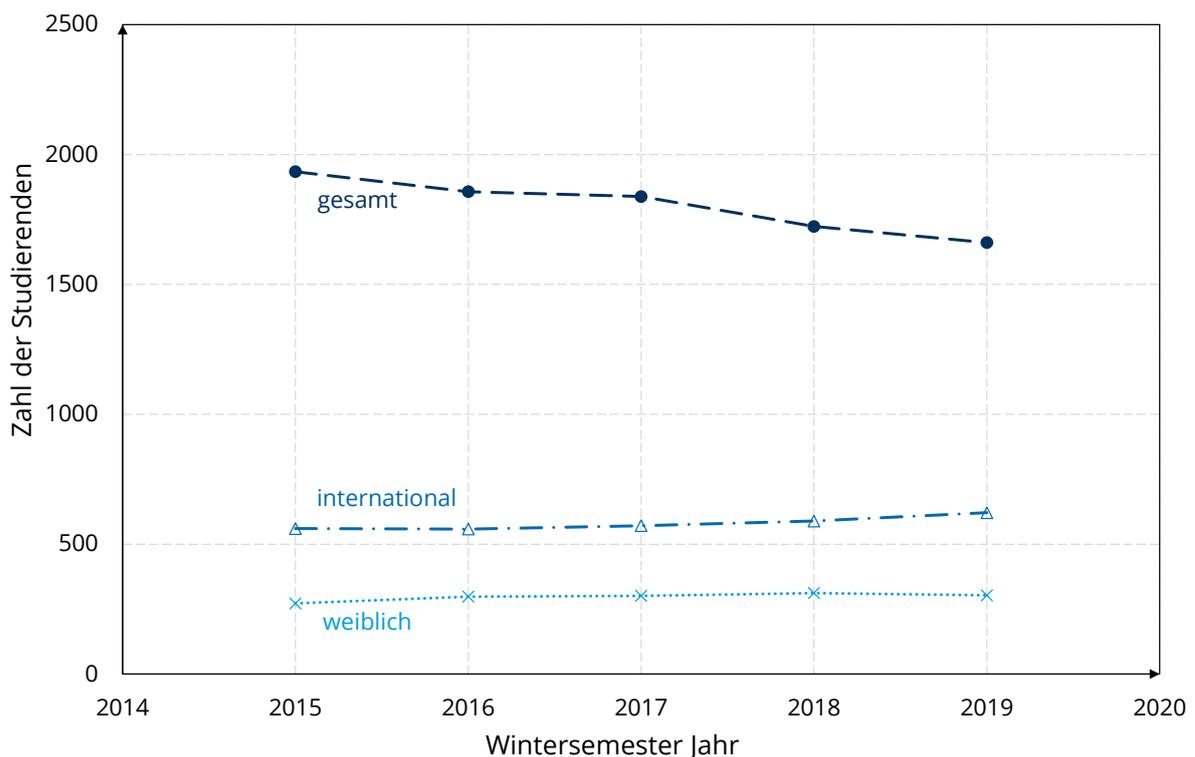


Bild 1: Studierende an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik der TU Dresden von 2015 bis 2019

Der Anteil der Studentinnen hat sich damit prozentual im betrachteten Zeitraum von 14,1 % auf 18,2 % und der Anteil internationaler Studierender von 29,0 % auf 37,4 % erhöht. Interessant ist dabei ein Vergleich mit der Zusammensetzung der Studierenden im Fachschaftsrat Elektrotechnik. In der 2020 gewählten Vertretung aus 15 Personen waren fünf Frauen, aber nur eine Person, die zur Gruppe der internationalen Studierender gehört.

2.2 Beschäftigte

Innerhalb der Statusgruppe der Beschäftigten sollen einerseits die Professuren und andererseits die wissenschaftlichen Beschäftigten getrennt betrachtet werden. In den statistischen Jahresberichten der TU Dresden findet hier lediglich eine Auswertung hinsichtlich der Anteile der Geschlechter statt. Eine Aussage zur Internationalisierung ist anhand der vorliegenden Daten nicht möglich.

2.2.1 Professuren

In den Jahren 2015-2019 waren alle ca. 30 Professuren der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik, die aus Haushaltsmitteln finanziert waren, durch männliche Professoren besetzt. Von den Drittmittelprofessuren, deren Zahl über die Jahre zwischen vier und sechs schwankte, war eine einzige Stelle durch eine Frau besetzt. [6] Die fehlende Repräsentanz von Frauen auf dieser Ebene ist aus zwei Gründen als besonders kritisch zu bewerten: Die erste Ursache ist das Phänomen, das als sogenannter „Thomas-Kreislauf“ [11] oder als „Hans-Bremse“ [12] bekannt ist. Demnach bevorzugen homogene Führungsteams bei der Auswahl neuer Mitglieder ihnen ähnliche Personen. Der zweite Grund, warum die geringe Repräsentanz problematisch ist, ist der positive Einfluss den Frauen in Führungspositionen auf die ihnen untergeordneten Ebenen haben. Einerseits treffen sie selbst Entscheidungen, die Frauen vermehrt fördern [13]. Andererseits sind Rollenvorbilder, mit denen sich bspw. Studierende identifizieren können, ausschlaggebend für deren Selbstwahrnehmung und das Entwickeln eigener Karrierevorstellungen [14].

2.2.2 Wissenschaftliches Personal

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten werden für die Auswertung der Frauenanteile die durch Haushaltsmittel und durch Drittmittel finanzierten Stellen unterschieden. Die Stellen werden einerseits hinsichtlich der Anzahl der Personen ausgewertet und andererseits hinsichtlich der Vollzeitäquivalente (VZÄ). Dabei ist über die letzten Jahre kein eindeutiger Trend festzustellen (Bild 2). Insgesamt erhöhte sich der Frauenanteil etwas. [6]

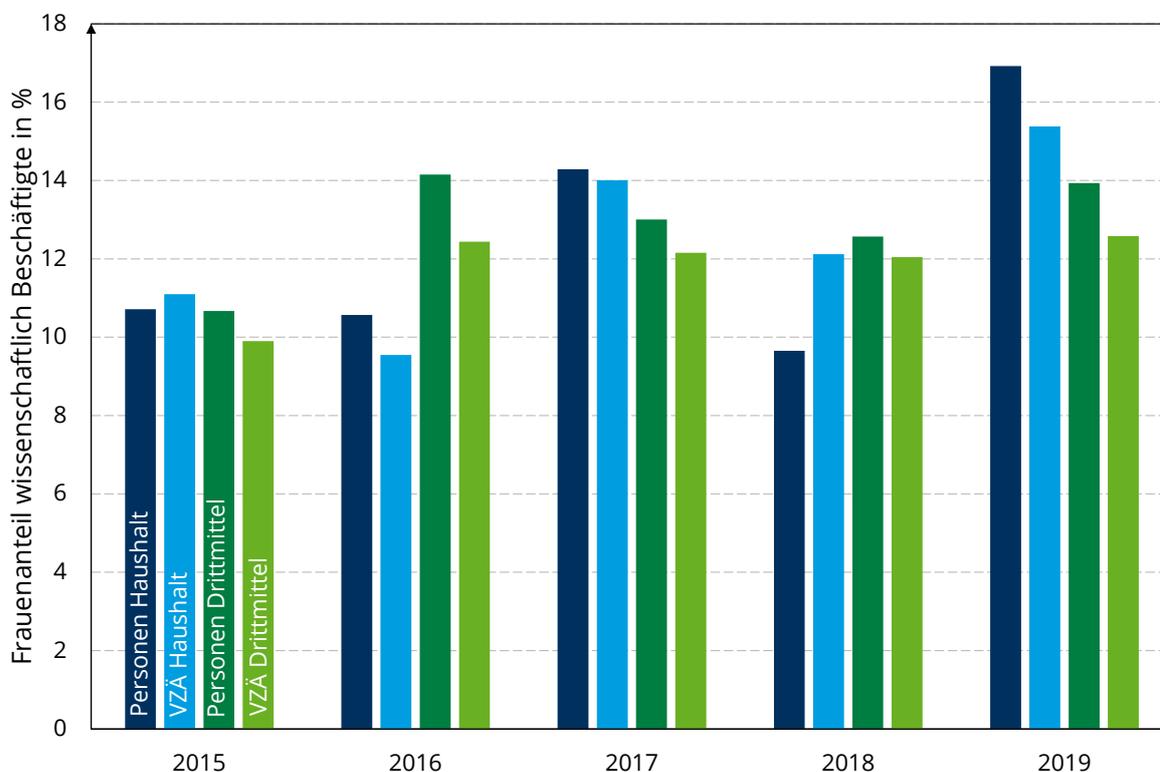


Bild 2: Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in %

Häufig wird als Begründung für den fehlenden Aufstieg von Frauen angeführt, dass diese aufgrund von familiären Verpflichtungen vermehrt in Teilzeit arbeiten würden. Während bei den Drittmittelbeschäftigten der prozentuale Frauenanteil beim Vollzeitäquivalent tatsächlich über alle fünf Jahre etwas unter dem Frauenanteil nach Personen lag, war dies bei den Haushaltsbeschäftigten nur in drei der fünf betrachteten Jahre der Fall.

Weitere Daten aus den Statistischen Jahresberichten u. a. zum nicht-wissenschaftlichen Personal und WHKs befinden sich im Anhang.

3 Gleichstellungsarbeit an der Fakultät

3.1 Budget

Für das Jahr 2021 wurde ein Aufruf zum Beantragen von Gleichstellungsmitteln an die Professuren der Fakultät verteilt. Von zwei eingegangenen Anträgen wurde einer durch das Dekanat bewilligt. Bei dem bewilligten Antrag handelt es sich um eine Förderung in Höhe von 500 € für das Durchführen eines Workshops für Schülerinnen. Der Workshop soll sich an Schülerinnen der Oberstufe mit Interesse an MINT-Themen richten und einen Einblick in den Studien- und Arbeitsalltag von Studierenden bzw. Beschäftigten der Fakultät geben. Der Workshop konnte aufgrund der nach wie vor angespannten Lage durch COVID19 nicht in 2021 durchgeführt werden und soll stattdessen in 2022 stattfinden.

Für eine Studentin, die Stipendiatin des Femtec Careerbuilding Programms ist, wurden die Reisekosten zur abschließenden School des Programms in Höhe von 351,70 € aus dem Gleichstellungsbudget der Fakultät bezahlt.

Die Teilnahmegebühr von 55 € für die Femtec Konferenz „FTAlive“ für die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten wurde aus dem Gleichstellungsbudget der Fakultät bezahlt.

Die von der Gleichstellungsbeauftragten organisierte Summer School „Connecting Female Scientists“ wurde aus dem Gleichstellungsbudget der Fakultät finanziert. Die Kosten für die Summer School betragen insgesamt 1219,67 €.

Vom bestehenden Budget für das Jahr 2021 wurden somit 1626,37 € verausgabt. Zusätzlich wurde zur Unterstützung der Organisation der Summer School eine SHK für 40 h durch das Dekanat finanziert.

3.2 Arbeitszeit

Während der dreijährigen Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten von 2019 bis 2021 investierte sie insgesamt 440,5 h in das Ehrenamt. Die Arbeitszeit des stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten wurde in dieser Periode nicht erfasst. Der Großteil der Stunden entfiel dabei auf die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen (152,5 h), die Gremienarbeit (139,5 h) und die Teilnahme an Berufungskommissionen (74 h).

Tabelle 1: Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Jahren 2019 bis 2021

	2019	2020	2021
Arbeitszeit für Gleichstellungsarbeit in h	88,5	87	265

3.3 Aktivitäten

3.3.1 *Beratungs- und Gremienarbeit*

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählt die Beratung von Mitgliedern der Fakultät bei verschiedensten Fragestellungen. Die Fragestellungen waren dabei in den letzten Jahren vielfältig: Es gab bspw. Fragen zu Möglichkeiten, um Gleichstellungsaspekte beim Stellen von Forschungsanträgen zu berücksichtigen oder Beratung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder auch bei individuellen Konflikten.

Des Weiteren ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, die Berufungsverfahren der Fakultät zu begleiten. Sollte die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreter:innen verhindert sein, kann die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden, Frau Dr. Jutta Eckhardt, ersatzweise angefragt werden. Die Einladung durch die Person, die den jeweiligen Vorsitz der Berufungskommission innehat, sollte zunächst immer an die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gehen. Während der Sitzungen der Berufungskommissionen ist die Gleichstellungsbeauftragte rede-, aber nicht stimmberechtigt. Vor der Veröffentlichung der Ausschreibung muss ein Votum zum Ausschreibungstext und mit dem Berufungsvorschlag der Statistikbogen für das Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren abgegeben werden.

Im Fakultätsrat ist die Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied. In der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management ist sie beratend tätig. Darüber hinaus ist mit dem Amt die Mitgliedschaft in der AG Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden verbunden sowie regelmäßige Treffen mit den weiteren Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs Ingenieurwissenschaften, in denen bspw. der Gleichstellungsplan für den Bereich erarbeitet wurde.

3.3.2 *Schüler:innenarbeit*

Um Schüler:innen für ein Studium an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik zu begeistern, hat die Gleichstellungsbeauftragte in den vergangenen Jahren verschiedene Formate organisiert, daran teilgenommen oder unterstützt. Ein Teil der Veranstaltungen, wie z. B. der Girls' Day, richtet sich dabei ausschließlich an Schülerinnen. Andere Formate, wie bspw. der „Markt der Möglichkeiten“, sind koedukativ.

Die Gleichstellungsbeauftragte sprach während ihrer Amtszeit selbst bei verschiedenen Veranstaltungen, bei denen weibliche Vorbilder aus der Elektrotechnik für Schüler:innen sichtbar gemacht werden sollten, wie z. B. der Veranstaltung „Taffe Frauen“ oder dem „Markt der Möglichkeiten“ im Rahmen der Sommer-Uni. Darüber hinaus vermittelte sie für diese und weitere Veranstaltungen Studentinnen an die Stabsstelle Diversity Management, um eine Repräsentanz der Elektrotechnik auf den Veranstaltungen sicherzustellen.

Neben Veranstaltungen zum Informationsaustausch wurden auch Veranstaltungen mit einem experimentellen Anteil, wie dem Girls' Day und in diesem Jahr erstmalig auch der Girls' Day Akademie, durchgeführt. Die Koordination der Angebote der Fakultät zum Girls' Day erfolgt durch

Frau Fejdasz, verantwortlich für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte in den Jahren 2018 und 2019 jeweils eine Veranstaltung durchgeführt. 2020 musste diese pandemiebedingt ausfallen. 2021 übernahm Frau Lena Elspaß als damals bereits designierte Nachfolgerin der Gleichstellungsbeauftragten deren Angebot zum Girls' Day. Die von ihr organisierte Veranstaltung wurde im Rahmen der Girls' Day Akademie ein zweites Mal durchgeführt. Bei der Girls' Day Akademie handelt es sich um eine Gruppe von ca. 20 Schülerinnen der 7.-11. Klasse aus dem Raum Dresden, die über ein Jahr durch wöchentliche Veranstaltungen verschiedene Berufe im MINT-Bereich kennenlernen.

3.3.3 *Summer School*

Die Gleichstellungsbeauftragte organisierte 2021 erstmals die Summer School „Connecting Female Scientists“. In der Woche 20.-24.09.2021 tagte eine Gruppe von 13 Wissenschaftlerinnen in der Hochspannungshalle der TU Dresden zu dem Thema Elektromobilität. Die Gruppe war international und interdisziplinär besetzt. Die Teilnehmerinnen kamen bspw. von der TU Graz, der Politecnico di Milano, der RWTH Aachen und natürlich auch der TU Dresden und hatten überwiegend Elektrotechnik, Maschinenbau oder Physik als fachlichen Hintergrund.

Eingeladene Referentinnen gaben in ihren Vorträgen Einblicke zu verschiedenen technischen Aspekten rund um die Elektromobilität, aber vor allem auch Einblicke in ihren persönlichen Werdegang. Dabei waren sowohl Karrieren in der akademischen Welt als auch der Industrie vertreten. Die Teilnehmerinnen der Summer School besuchten die Gläserne Manufaktur und drehten Lehrvideos. Am Mittwoch gab es außerdem eine Abendveranstaltung, organisiert von den Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs Ingenieurwissenschaften, bei der nach einem Get-Together der Dokumentarfilm „Picture A Scientist“ im Kino im Kasten gezeigt wurde. Die Einladung zur Abendveranstaltung wurde an alle Mitglieder der Fakultät verteilt.

Das Feedback der Teilnehmerinnen zur Veranstaltung war durchweg positiv. Neben der Vernetzung mit gleichgesinnten Wissenschaftlerinnen wurde vor allem der Austausch bspw. zum Weg zu einer Professur als bereichernd empfunden. Die Summer School „Connecting Female Scientists“ soll in der Zukunft mit wechselnden Themen fortgeführt werden.

4 Zusammenfassung

Im Gleichstellungsplan des Bereichs Ingenieurwissenschaften der TU Dresden¹ wurden vier Handlungsfelder für die Gleichstellungsarbeit definiert. Das erste Handlungsfeld ist das Realisieren der Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts der TU Dresden zur Erhöhung des Frauenanteils in unterschiedlichen Qualifikationsebenen. Maßnahmen wie die Schüler:innenarbeit und die Organisation der Summer School setzen auf verschiedenen Ebenen an, um dieses Ziel zu erreichen.

Das zweite Handlungsfeld beschreibt die Gleichstellungsarbeit auf der Fakultätsebene, was neben der Gremienarbeit z. B. das Gewinnen von Akteur:innen für die Gleichstellungsarbeit beinhaltet. Während der Aufruf innerhalb der Fakultät zur Antragsstellung für Mittel aus dem Gleichstellungsbudget auf verhaltene Resonanz gestoßen ist, konnte für die Zukunft der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät ein größeres Team zusammengestellt werden als je zuvor. Als Gleichstellungsbeauftragte wird zukünftig Frau Lena Elspaß fungieren. Ihre Stellvertreterin ist Frau Johanna Linke. Außerdem gibt es mit Frau Katharina Schmidt und Herrn Jan Thomas Linde zwei Ersatzvertreter:innen. Dieses große Team ermöglicht es, den Arbeitsaufwand auf viele Schultern zu verteilen und so auch Freiheiten für neue Maßnahmen zu schaffen. Alle vier Personen befinden sich aktuell im Promotionsstudium. Das Ziel innerhalb des Teams der Gleichstellungsbeauftragten, Diversität hinsichtlich verschiedener Qualifikationsstufen zu erreichen, wurde bisher leider nicht erfüllt.

Das dritte Handlungsfeld des Gleichstellungsplans des Bereichs ist die Work-Life-Balance in Familie, Studium und Beruf. Hier war die Gleichstellungsbeauftragte vor allem beratend und informierend tätig, z. B. zum Angebot der flexiblen Kinderbetreuung durch die Agentur Wirbelwind, die für Beschäftigte und Studierende der TU Dresden kostenlos ist².

Das vierte Handlungsfeld sind Gender- und Diversityaspekte in Forschung, Lehre, Studium und im Arbeitsprozess. Ein Ziel der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen dieses Handlungsfelds ist die Überarbeitung der Empfehlung der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik für die Ausarbeitung wissenschaftlicher Arbeiten³. Darin wird aktuell zur Verwendung des generischen Maskulinums aufgefordert. Eine Überarbeitung des Dokuments wurde bisher durch den Autor und das Dekanat abgelehnt. Am 10.11.2021 wurde ein neuer Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache an der TU Dresden im Senat bestätigt. Es ist zu prüfen, inwiefern die Empfehlungen der Fakultät mit diesem Leitfaden konform sind.

¹ https://tu-dresden.de/ing/ressourcen/dateien/chancengleichheit/2020_11_05_Plan_Chancengleichheit-im-Bereich-ING_barrierefrei.pdf?lang=de

² <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/familienfreundlichkeit/kinderbetreuung-1/flexible-kinderbetreuung>

³ <https://tu-dresden.de/ing/elektrotechnik/ressourcen/dateien/studium/empfehlung-wissenschaft-arbeiten2019.pdf?lang=de>

5 Literaturverzeichnis

- [1] Cox, T. H.; Blake, S.: Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *Academy of Management Executives*, Vol. 5, No. 3, pp. 45-56, 1991.
- [2] Lattimer, R. L.: The Case for Diversity in Global Business and the Impact of Diversity on Team Performance. *Competitiveness Review*, Vol. 8, No. 2, pp. 3-17, 1998.
- [3] Deszö, C.; Ross, D. G.: Does Female Representation in Top Management improve Firm Performance? A Panel Data Investigation. *Strategic Management Journal*, Vol. 33, pp. 1072-1089, 2012.
- [4] Hunt, V.; Layton, D.; Prince, S.: Why Diversity Matters. 2015. https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/why%20diversity%20matters.pdf (03.12.2021).
- [5] Shannon, G.; et al.: Gender equality in science, medicine and global health: where are we at and why does it matter? *The Lancet*, Vol. 393, Issue 10171, pp. 560-569, 2019.
- [6] TU Dresden, Zentrale Universitätsverwaltung Dezernat Akademische Angelegenheiten, Planung und Controlling, Sachgebiet Entwicklungsplanung und Controlling: Statistische Jahresberichte der TU Dresden 2014 bis 2019. Online: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/zahlen_und_fakten/stjb.
- [7] Kanter, R. M.: Some Effects on Proportions on Group Life. *American Journal of Sociology*, Vol. 82, No. 5, pp. 965-990, 1977.
- [8] Dahlerup, D.: From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, Vol. 11, No. 4, pp. 275-297, 1988.
- [9] Müller, U.: Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen. *Arbeit*, Heft 2, Jahrgang 8, S. 137-151, 1999.
- [10] https://www.stura.tu-dresden.de/webfm_send/3312 (07.12.2021)
- [11] AllBright Stiftung: Ein ewiger Thomas-Kreislauf? Wie deutsche Börsenunternehmen ihre Vorstände rekrutieren. AllBright Stiftung GmbH, Berlin, 2017.
- [12] Arndt, P.; Wrohlich, K.: Geschlechterquoten im europäischen Vergleich: Harte Sanktionen bei Nichteinhaltung sind am wirkungsvollsten. *DIW Wochenbericht*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, Vol. 86, Iss. 28, pp. 691-698, 2019.
- [13] Arvate, P. R.; Galilea, G. W.; Todescat, I.: The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. *The Leadership Quarterly*, Vol. 29, Iss. 5, pp. 522-548, 2018.

- [14] Hoyt, C. L.; Simon, S.: Female Leaders: Injurious or Inspiring Role Models for Women? *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 35, No. 1, pp. 143-157, 2011.

6 Bildverzeichnis

Bild 1:	Studierende an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik der TU Dresden von 2015 bis 2019	2
Bild 2:	Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in %	3

7 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Jahren 2019 bis 2021	5
Tabelle 2:	Studierende an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Jahren 2015 bis 2019	13
Tabelle 3:	Studierende im ersten Semester an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Wintersemestern 2009/2010 bis 2018/2019	13
Tabelle 4:	Bestandene Hochschulabschlussprüfungen an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Studienjahren 2009/2010 bis 2018/2019.....	13
Tabelle 5:	Habilitationen an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Haushaltsjahren 2010 bis 2019.....	13
Tabelle 6:	Aus Haushaltsmitteln finanzierte Beschäftigte der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Jahren 2015 bis 2019 insgesamt (Σ) und Frauen (w)	13
Tabelle 7:	Aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigte der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Jahren 2015 bis 2019	14

Anhang

Tabelle 2: Studierende an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Jahren 2015 bis 2019 [6]

	2015	2016	2017	2018	2019
Insgesamt	1934	1857	1838	1723	1661
weiblich	272	298	301	312	303
in %	14,1	16,0	16,4	18,1	18,2
international	560	558	571	589	621
in %	29,0	30,0	31,1	34,2	37,4

Tabelle 3: Studierende im ersten Semester an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Wintersemestern 2009/2010 bis 2018/2019 [6]

	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19
Insgesamt	494	479	93	670	639	606	517	482	450	396
weiblich	79	60	101	93	104	100	77	90	77	85
in %	16	12,5	10,8	13,9	16,3	16,5	14,9	18,7	17,1	21,5

Tabelle 4: Bestandene Hochschulabschlussprüfungen an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Studienjahren 2009/2010 bis 2018/2019 [6]

	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19
Insgesamt	236	256	225	228	191	198	273	312	312	286
weiblich	21	19	20	22	16	19	37	50	37	55
in %	8,9	7,4	8,9	9,6	8,4	9,6	13,6	16	11,9	19,2

Tabelle 5: Habilitationen an der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Haushaltsjahren 2010 bis 2019 [6]

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Σ
Insgesamt	0	5	3	4	3	1	1	1	1	1	20
weiblich	0	2	0	1	0	0	1	1	0	1	5
in %	0	40	0	25	0	0	100	100	0	1	25

Tabelle 6: Aus Haushaltsmitteln finanzierte Beschäftigte der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Jahren 2015 bis 2019, insgesamt (Σ) und Frauen (w) [6]

		Σ		Professuren		wiss. Personal		WHK		nicht-wiss. Personal	
		Σ	w	Σ	w	Σ	w	Σ	w	Σ	w
2015	Pers.	238	57	31	0	112	12	3	1	92	44
	in %	100	23,9	100	0	100	10,7	100	33,3	100	47,8
	VZÄ	218,7	50,5	29,2	0	103,6	11,5	2,3	0,5	83,6	38,5
	in %	100	23,1	100	0	100	11,1	100	21,7	100	46,1
2016	Pers.	258	63	30	0	123	13	7	1	98	49
	in %	100	24,4	100	0	100	10,6	100	14,3	100	50
	VZÄ	234,2	53,7	28,2	0	115,2	11	2,5	0,4	88,3	42,3
	in %	100	22,9	100	0	100	9,5	100	16	100	47,9

2017	Pers.	248	62	32	0	119	17	8	1	89	44
	in %	100	25,0	100	0	100	14,3	100	12,5	100	49,4
	VZÄ	227,6	56,2	29,7	0	112,1	15,7	2,8	0,5	83,1	40
	in %	100	24,7	100	0	100	14,0	100	17,9	100	48,1
2018	Pers.	234	57	29	0	145	14	4	0	89	43
	in %	100	24,4	100	0	100	9,7	100	0	100	48,3
	VZÄ	216,1	50,2	28,2	0	104,8	12,7	1,6	0	81,5	37,5
	in %	100	23,2	100	0	100	12,1	100	0	100	46
2019	Pers.	250	67	27	0	130	22	6	1	87	44
	in %	100	26,8	100	0	100	16,9	100	16,7	100	50,6
	VZÄ	227,2	57,1	26,2	0	117,7	18,1	2,6	0,4	80,6	38,6
	in %	100	25,1	100	0	100	15,4	100	15,4	100	47,9

Tabelle 7: Aus Drittmitteln finanzierte Beschäftigte der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik in den Jahren 2015 bis 2019, insgesamt (Σ) und Frauen (w) [6]

		Σ		Professuren		wiss. Personal		WHK		nicht-wiss. Personal	
		Σ	w	Σ	w	Σ	w	Σ	w	Σ	w
2015	Pers.	348	47	4	0	300	32	21	6	23	9
	in %	100	13,5	100	0	100	10,7	100	28,6	100	39,1
	VZÄ	318,8	41,5	3,2	0	275,8	27,3	17,9	6,2	22	8,1
	in %	100	13	100	0	100	9,9	100	34,6	100	36,8
2016	Pers.	379	64	6	1	325	46	32	10	16	7
	in %	100	16,9	100	16,7	100	14,2	100	31,3	100	43,8
	VZÄ	332,3	50,1	5,2	1	297,5	37	11	3,6	18,6	8,5
	in %	100	15,1	100	19,2	100	12,4	100	32,7	100	45,7
2017	Pers.	406	62	4	0	346	45	32	7	24	10
	in %	100	15,3	100	0	100	13	100	21,9	100	41,7
	VZÄ	353,2	49,9	3,2	0	314,3	38,2	13,2	3,3	22,6	8,4
	in %	100	14,1	100	0	100	12,2	100	25	100	37,2
2018	Pers.	395	63	5	1	350	44	20	9	20	9
	in %	100	15,9	100	20	100	12,6	100	45	100	45
	VZÄ	956	51,6	3,4	0,8	324,6	39,1	8,3	4	19,7	7,8
	in %	100	14,5	100	23,5	100	12	100	48,2	100	39,6
2019	Pers.	406	64	6	1	366	51	12	4	22	9
	in %	100	16	100	16,7	100	13,9	100	33,3	100	40,9
	VZÄ	367,6	52,2	3,9	0,8	338,6	42,6	5,3	1,9	19,8	6,9
	in %	100	14,2	100	20,5	100	12,6	100	35,8	100	34,8