

Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik:

# Gleichstellungskonzept

## 2021-2023

Version 1.1 25.01.2021 (D07-006-000 2021-02-09 7.1 Gleichstellungskonzept)

---

## 1. Präambel

---

An der Technischen Universität Darmstadt wurde 1882 der weltweit erste Lehrstuhl für Elektrotechnik eingerichtet. Seitdem wurden im Fachbereich wiederholt neue Fachgebiete der Elektrotechnik und Informationstechnik erschlossen. Auch bei der Ausbildung erstklassiger Ingenieurinnen und Ingenieure möchte der Fachbereich seiner Vorreiterrolle gerecht werden.

Der Fachbereich verfolgt mit diesem Konzept daher das Ziel, die Unterrepräsentation von Frauen in den verschiedenen Statusgruppen durch gezielte Maßnahmen zu reduzieren und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium zu verbessern. Darüber hinaus soll mit Hilfe dieses Konzepts ein geschlechtersensibles Arbeitsumfeld für alle am FB beschäftigten Personen geschaffen werden.

Das vorliegende Konzept versteht sich als freiwillige Selbstverpflichtung des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik. Es soll die zentralen Gleichstellungsmaßnahmen der TU Darmstadt entsprechend ergänzen und konzentriert sich daher auf fachspezifische Bedarfe und Maßnahmen.

Erarbeitet wird das Gleichstellungskonzept unter Einbezug des Dekanats des Fachbereiches federführend durch die vom Fachbereich alle zwei Jahre gewählten Gleichstellungsbeauftragten.

---

## 2. Status quo: Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken

---

Die Beurteilung des aktuellen Stands bei der Erzielung von Gleichstellungserfolgen – insbesondere auf Grundlage des fachspezifischen Vergleichs der Frauenanteile auf verschiedenen Qualifikationsstufen mit den entsprechenden bundesweiten Zahlen im Fach Elektrotechnik (siehe Anhang) – ergibt folgendes Bild:

**Stärken** zeigen sich bei der Entwicklung der Studienanfängerinnenzahl am Fachbereich, die mittlerweile über dem bundesweiten Durchschnitt liegt. Dies ist insbesondere auf die Einführung des Studiengangs Medizintechnik zurückzuführen. Auch bei der Anzahl der Promotionen von Frauen hat der Fachbereich positive Ergebnisse erzielt. Neben der Anzahl ist auch darauf hinzuweisen, dass die Qualität der Promotionen der Promovendinnen sehr hoch ist. Zuletzt konnten Auszeichnungen für Forschungsarbeiten und Dissertationen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erzielt werden.<sup>1</sup> Der Fachbereich konnte im WiSe 2018/19 zudem zwei Gastprofessorinnen im Rahmen eines Projektes des zentralen Gleichstellungsbüros gewinnen und bemüht sich auch zukünftig um die Gewinnung von weiteren Gastprofessorinnen.

Zusätzlich etabliert sich im Fachbereich zunehmend eine Sensibilität für Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, die sich durch Maßnahmen wie das Eltern-Kind-Büro im SFB „MAKI“ oder den offenen Austausch im Vernetzungstreffen über alle Statusgruppen und Geschlechter hinweg zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium“ zeigen.

**Schwächen:** Der Fachbereich sieht sich mit zunehmenden Qualifikationsstufen mit einem Absinken des Frauenanteils konfrontiert. Die erfolgreiche Weiterqualifikation von Frauen im Wissenschaftskontext erfolgt also offenbar in geringerem Maße als dies bei Männern der Fall ist. Dies entspricht auch dem bundesweiten Trend für das Fach Elektrotechnik, wobei der Fachbereich in vielen Statusgruppen unterhalb des bundesweiten Durchschnitts liegt.

---

<sup>1</sup>Den Preis „Freunde der TU Darmstadt“ für hervorragende wissenschaftliche Leistungen für die beste Dissertation jedes Fachbereichs der TU Darmstadt aus dem Jahr 2019 haben 2020 drei Frauen des Fachbereichs erhalten.

Insbesondere im Bereich der Professorinnen und wissenschaftlichen Dauerstellen ist die absolute Zahl von Frauen sehr gering. Darüber hinaus gilt dieser Befund auch für das technische Personal.

**Chancen:** Die positive Entwicklung der Studienanfängerinnenzahlen sollte genutzt werden, um Gleichstellungserfolge auch in weiteren Qualifikationsstufen zu erreichen. Durch entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterqualifikation von Studentinnen und Bindung an den Fachbereich kann dem bestehenden Bottleneck entgegengewirkt werden. Da andere Universitäten einen weniger steil sinkenden Verlauf des Frauenanteils bei steigender Qualifikation aufweisen, ist hier von ungenutztem Potential auszugehen.

Als **Risiko bei der Steigerung des Frauenanteils in höheren Qualifikationsstufen** muss betrachtet werden, dass sich aufgrund der allgemeinen (wissenschafts-)politischen Schwerpunktsetzung im Bereich der Gleichstellungsförderung zahlreiche andere wissenschaftliche Institutionen um die Gewinnung von Frauen bemühen. Der Fachbereich sollte vor diesem Hintergrund um originelle und auf seine spezifischen Bedürfnisse maßgeschneiderte Konzepte bemüht sein und sich hierbei auf entsprechend geeignete und effektive Maßnahmen konzentrieren.

---

### **3. Zentrale Ziele und Maßnahmen 2021-2023 (Gleichstellungsmittel)**

---

Das Gleichstellungskonzept 2021-2023 verfolgt folgende sieben Hauptziele, welche durch unterschiedliche Gleichstellungsmaßnahmen (Übersicht in Kapitel 4) unterstützt werden.

1) **Ziel:** *Langfristige Steigerung der Anzahl der Studienanfängerinnen*

**Status quo:** Der Fachbereich hat bisher bei den zentralen Maßnahmen der Technischen Universität Darmstadt mitgewirkt, um Schülerinnen frühzeitig auf Studiengänge der Elektrotechnik und Informationstechnik aufmerksam zu machen (z.B. Girl's Day; TU-Schnuppertage), und sich zum Teil auch durch spezifische Maßnahmen einzelner Fachgebiete um die Gewinnung von Studienanfängerinnen bemüht. Zudem finden einmal jährlich die Schülerinnen-Projekttagge als konsekutive Maßnahme statt, um Schülerinnen über mehrere Jahre mit Studieninhalten des Fachbereichs vertraut zu machen. Der Fachbereich wird dieses Engagement fortführen.

**Maßnahme I:** *Weiterentwicklung der konsekutiven Projekttagge für Schülerinnen*

In mehrtägigen Workshops lernen Schülerinnen der 5. bis 10. Klasse thematische Fragestellungen verschiedener Fachgebiete und Institute des Fachbereichs kennen. In jeweils altersgerechten Workshops wird mithilfe von praktischen Versuchsaufbauten experimentiert. Ziel ist es, dass die Schülerinnen jedes Jahr einen neuen Workshop besuchen können und somit das Interesse an Elektrotechnik nachhaltig gestärkt wird. Das dazugehörige Konzept wurde mit dem Franziska-Braun-Preis ausgezeichnet und ist dem Anhang zu entnehmen.

Das aktuelle Angebot soll um weitere Workshops erweitert werden, auch eine Kooperation mit anderen Fachbereichen ist denkbar. Wenn die Kapazität an Workshop-Plätzen es zulässt, soll zudem eine weitere Schule in die Kooperation eingebunden werden.

2) **Ziel:** *Verbesserung der Weiterqualifikation von Frauen am Fachbereich - Allgemein*

**Status quo:** Es existieren zahlreiche Weiterqualifizierungsangebote in und außerhalb der TU Darmstadt. Im Sinne der Verbesserung der Weiterqualifikation sollte die primäre

Aufgabe der Gleichstellungsmaßnahmen im Fachbereich daher nicht auf der Organisation weiterer Angebote für Frauen im Allgemeinen liegen, sondern vielmehr darin bestehen, zur Weiterbildung anzuregen und Unterstützung anzubieten. Entsprechende Informationen zu Angeboten sollen gebündelt werden. Dadurch soll der Zugang zu diesen Angeboten erleichtert sowie Informationen über deren Qualität ausgetauscht werden.

**Maßnahme I:** *Newsletter Gleichstellung*

Um über Angebote des Fachbereichs, der Universität oder andere relevante Aspekte zum Thema Gleichstellung zu informieren, wird quartalsweise durch das Gleichstellungsteam ein Newsletter verschickt. Die zahlreichen Weiterqualifizierungsangebote sollen somit gebündelt an die Mitglieder des Fachbereichs gegeben werden.

**Maßnahme II:** *Vernetzungstreffen und Frauenvollversammlung*

Beim Vernetzungstreffen sollen alle Mitglieder des Fachbereichs in allen Statusgruppen die Möglichkeit zum Austausch über Gleichstellungsthemen sowie den Zugang zu Best-Practice-Beispielen erhalten. Dies soll der Etablierung eines Netzwerks dienen, in dem Erfolgsrezepte, Erfahrungen mit spezifischen Problemen und entsprechende Lösungswege breit diffundieren können.

Die Frauenvollversammlung findet in der Regel im Anschluss an ein Vernetzungstreffen einmal jährlich statt und dient dem Austausch sowie dem Netzwerken. Das zentrale und dezentrale Gleichstellungsteam berichten über aktuelle Gleichstellungsthemen.

**Maßnahme III:** *Einführung von „Runden Tischen“ zur Vernetzung*

Zum Austausch innerhalb einer Statusgruppe sollen „Runde Tische“, z.B. eine gemeinsame Mittagspause in ungezwungenem Rahmen durch das Gleichstellungsteam angeregt werden. Diese regelmäßigen Treffen dienen dem Austausch und der Festigung des Netzwerks innerhalb der Statusgruppen.

3) **Ziel:** *Verbesserung der Weiterqualifikation von Frauen am Fachbereich – individuelle Förderung*

**Status quo:** Insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind, müssen diese auch besonders gestärkt werden. Daher werden Workshops zur Stärkung von Frauen organisiert, die über das zentral bestehende Angebot hinausgehen. Der Fachbereich fördert zudem individuelle Weiterbildungsmaßnahmen von Studentinnen und wissenschaftlichen und administrativ-technischen Mitarbeiterinnen.

**Maßnahme I:** *Organisation von internen Workshops*

Die intern organisierten Workshops widmen sich Themen, die für die Durchsetzung und Karriereförderung wichtig sind und über das zentrale Angebot der TU Darmstadt hinausgehen. Hierzu zählen beispielsweise Formate wie Kommunikationstrainings für Frauen in Männerdomänen, Self-Confidence in Science etc.

**Maßnahme II:** *Förderung für die Teilnahme an externen Weiterbildungen*

Weiterhin wird die gezielte berufliche Fort- bzw. Weiterbildung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen gefördert, die über das interne Weiterbildungsangebot hinausgehen. Im Besonderen wird die Teilnahme an Konferenzen, die sich speziell an Frauen richten (z.B. die Teilnahme am femtec Career-Building Programm), gefördert.

Eine finanzielle Unterstützung für die entstehenden Kosten (Teilnahmegebühr, Reisekosten) kann beantragt werden.

**Maßnahme III:** *Gewinnen von Nachwuchswissenschaftlerinnen*

Der Fachbereich prüft, ob die in MIR vorgesehene Anreizsetzung für abgeschlossene Promotionen von Wissenschaftlerinnen (teilweise) an die Fachgebiete über Pando weitergegeben werden kann.

4) **Ziel:** *Aktive Rekrutierung von Professorinnen*

**Status quo:** Am Fachbereich sind gegenwärtig zwei Professorinnen (Stand Januar 2021) vertreten. Langfristig soll die Anzahl der Professorinnen erhöht werden. Hierfür sollen in den Berufungsverfahren verstärkt geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

**Maßnahme I:** *Voller Einsatz bei der Gewinnung exzellenter Professorinnen*

Bei Berufungsverfahren wird gezielt die Gewinnung von Professorinnen verfolgt und diskutiert, in dem insbesondere die aktive Ansprache von weiblichen Kandidatinnen durch die Geschäftsführung und den Vorsitz der Berufungskommission durchgeführt und schriftlich festgehalten wird. Als expliziter Schritt der aktiven Rekrutierung wird dies im Berufungsleitfaden des Fachbereichs 18 aufgenommen.

**Maßnahme II:** *Ausschöpfen der Möglichkeiten zur Gewinnung geeigneter Kandidatinnen*

Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen bemühen sich, dass bei der Gewinnung geeigneter Kandidatinnen auch die Unterstützungsangebote des zentralen Gleichstellungsbüros berücksichtigt werden. Hilfreich ist hier die Handreichung Aktive Rekrutierung<sup>2</sup>. Des Weiteren wird die Möglichkeit eines „Quick Checks“ zusammen mit dem Gleichstellungsbüro und ggf. der anschließenden Beauftragung einer externen Agentur zur Findung geeigneter Bewerberinnen berücksichtigt.

**Maßnahme III:** *Gewinnung von Gastprofessorinnen*

Der Fachbereich bemüht sich zudem aktiv um die Gewinnung von Gastprofessorinnen.

5) **Ziel:** *Personelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen im Dekanat*

**Status quo:** In der Vergangenheit gab es keine feste Personalstärke im Dekanat, die sich um die nachhaltige Administration und Koordination von Gleichstellungsmaßnahmen am Fachbereich gekümmert hat.

**Maßnahme I:** *Unterstützung bei der Konzeptionierung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen*

Im Dekanat wird die Tätigkeit einer bereits bestehenden Stelle um die Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung erweitert. Die genaue Ausgestaltung der personellen Dekanats-Unterstützung wird zwischen dem Gleichstellungsteam und dem Dekanat in einem gemeinsamen Prozess definiert. Zunächst erfolgt hier die Unterstützung und Übernahme der Schülerinnen-Projekttag.

---

<sup>2</sup> [https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/wissenschaft/aktive\\_rekrutierung/index.de.jsp](https://www.tu-darmstadt.de/gleichstellungsbeauftragte/wissenschaft/aktive_rekrutierung/index.de.jsp)

6) **Ziel:** *Genderneutralität im Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium*

**Status quo:** Im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium erfolgt am Fachbereich die Thematisierung oftmals – wie in der Gesellschaft auch – in Bezug auf die Gruppe der Frauen. Hierdurch werden Strukturen verfestigt, die gerade im Sinne der Gleichstellung aufgebrochen werden müssen. Immer mehr Männer am Fachbereich entschließen sich für eine Elternzeit im Rahmen der Geburt ihrer Kinder. Dies wurde bereits beim Vernetzungstreffen 2020 zum Anlass genommen, die Gruppe der Männer verstärkt in Gespräche und Diskussionen im Kontext „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium“ miteinzubeziehen.

**Maßnahme I:** *Sensibilität im Wording und Abbau von Ungleichbehandlung*

Der Fachbereich sensibilisiert Studierende und Mitarbeitende (z.B. durch die Verwendung von genderneutralem Wording) für bestehende Vorurteile bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und unterstützt beim Abbau von Ungleichbehandlung.

**Maßnahme II:** *Männliche Vorbilder aus den eigenen Reihen aktivieren*

Da es am Fachbereich viele Männer gibt, die eigene Erfahrungen zum Thema haben, sollen diese bewusst in Gesprächsrunden und Diskussion einbezogen werden. Durch das Sichtbarsein und die Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen soll eine Vorbildwirkung erreicht werden.

7) **Ziel:** *Klare Signale für Respekt und Vielfalt setzen*

**Status quo:** Am Fachbereich kommen Menschen mit unterschiedlichstem kulturellem Hintergrund sowie vielfältigen Lebensentwürfen zusammen. Diskriminierung und Sexismus haben hier keinen Platz und sollen nicht geduldet werden. Vereinzelt Vorkommnisse zeigen, dass die Thematik trotzdem noch aktuell ist und der Fachbereich sich hier klarer positionieren kann.

**Maßnahme I:** *Klare Haltung gegen Diskriminierung und Sexismus*

Der Fachbereich setzt sich aktiv für Antidiskriminierung und Antisexismus ein. Die 2019 beschlossene Richtlinie der TU Darmstadt wird gemeinsam vertreten und umgesetzt. Hierfür schließt sich der Fachbereich zentralen Kampagnen an. Denkbar ist auch die Organisation von Workshops zur Sensibilisierung und Aufklärung. Der Fachbereich bezieht klar Stellung, dass weder Diskriminierung noch Sexismus geduldet werden.

**Maßnahme II:** *Gemeinsame Regeln für Respekt und Vielfalt*

In verschiedenen Veranstaltungen soll schon zu Beginn zu den Themen Diskriminierung und Sexismus sensibilisiert werden. Dies kann beispielsweise mithilfe einer Netiquette und einer Einigung auf gemeinsame Verhaltensregeln deutlich gemacht werden. Der Fachbereich versteht sich als ein diskriminierungsfreier Raum, in welchem eine Kultur des gegenseitigen Respekts an erster Stelle steht.

Die Mittel zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen am Fachbereich 18 werden nach Empfehlungen einer Kommission bestehend aus Vertreter/innen möglichst aller Statusgruppen des Fachbereichs vergeben. Die oben genannten Ziele und Maßnahmen stellen dabei eine Leitlinie für die Verwendung dar. Zudem sind Beispiele der Umsetzung der genannten Ziele und Maßnahmen gegeben.

## 4. Gesamtüberblick über die Gleichstellungsmaßnahmen

Hieraus ergibt sich folgendes Gesamtbild zu Gleichstellungsmaßnahmen am Fachbereich:

Nr.	Maßnahme	(vorrangige) Zielgruppe(n)				Verantwortung und Aufgabe im Fachbereich
		STUD	ATM	WM	PROF	
<b>Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2021 - 2023 (Finanzierung aus Gleichstellungsmitteln)</b>						
1	Projektstage für Schülerinnen	x				Gleichstellungsbeauftragte und Dekanat organisieren einmal im Jahr die Projektstage mit Unterstützung der Fachgebiete.
2	Vernetzungstreffen	x	x	x	x	Gleichstellungsbeauftragte entwickeln Konzept und führen die Treffen durch. Einladung und Begrüßung erfolgt durch das Dekanat.
3	Workshops	x	x	x	x	Gleichstellungsbeauftragte ermitteln laufend Bedarf und organisieren Durchführung.
4	Newsletter „Gleichstellung“	x	x	x	x	Gleichstellungsbeauftragte berichten quartalsweise mit Unterstützung des Dekanats über Gleichstellungsthemen und -angebote.
5	Runde Tische	x	x	x	x	Gleichstellungsbeauftragte laden zu runden Tischen zur Vernetzung ein.
6	Finanzielle Anreize schaffen			x		Der Fachbereich prüft, ob die in MIR vorgesehene Anreizsetzung für abgeschlossene Promotionen von Wissenschaftlerinnen (teilweise) an die Fachgebiete über Pando weitergegeben werden kann.
<b>Maßnahmen des Dekanats</b>						
7	Überarbeitung des Gleichstellungskonzepts	x	x	x	x	Dekanat in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Gremien (=vorliegendes Konzept).
8	Forschungskolloquien mit weiblichen Vortragenden	x		x	x	Bereich Organisationsentwicklung unterstützt dieses Vorhaben in Rücksprache mit dem Bereich Forschungsangelegenheiten.
9	Vierteljährliche Sitzungen des Gleichstellungsteams mit dem Dekanat	x	x	x	x	Die Geschäftsführung lädt das Gleichstellungsteam vierteljährlich in die Dekanerunde ein.
10	Kurzstudie zur Erhebung der Studienwahl und Studienmotivation von Studentinnen in den Studiengängen des Fachbereichs	x				Bereich Organisationsentwicklung führt Studie durch, berichtet über Ergebnisse und erstellt Vorschläge für Maßnahmen. Zusammen mit Gleichstellungsteam und Dekanat erfolgt eine Auswertung und Diskussion der Ergebnisse.
11	Aktive Rekrutierung von Professorinnen				x	Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Vorsitz der Berufungskommission.

Maßnahmen der Fachgebiete						
12	Gewinnung weiblicher Studentischer Hilfskräfte	x				Professorinnen und Professoren sprechen geeignete Studentinnen an.
13	„NeXT-LEGO-Lab“ am Fachgebiet Echtzeitsysteme	x				Dekanat organisiert Durchführung.
14	Aktive Ansprache von Kandidatinnen für Promotionen			x		Professorinnen und Professoren sprechen geeignete Studentinnen bzw. Absolventinnen an.
Unterstützung bei zentralen Angeboten						
15	Girls‘ Day, TUDay, Hobit, Schülerinnenschnuppertage	x				Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat und FB-Mitglieder in enger Abstimmung.
16	Mentoring-Programme (Big Sister, Femtec Network, ProCareer.MINT, ProCareer.Doc, ProAcademia, ProProfessur etc.)	x	x	x		Gleichstellungsbeauftragte kommunizieren die Angebote im Fachbereich.
Maßnahmen, in denen Gleichstellungsaspekte als Querschnittsaspekt mit behandelt werden						
17	Gastvorträge von Personen aus Industrie und Forschung	x	x	x	x	Gleichstellungsbeauftragte kommunizierten Angebote, wenn für Gleichstellung interessant (z. B. bei Vorträgen weiblicher „Vorbilder“). Das Dekanat stellt auf Anfrage der Gleichstellungsbeauftragten die Informationen zur Verfügung,

---

## **Anhang 1: Konsekutive Schülerinnen-Projektstage**

---

Das Konzept der konsekutiven Schülerinnen-Projektstage ist ein mehrstufiges Modell, welches in Abhängigkeit der Altersklasse spezifische Workshops für Schülerinnen der 5. bis 10. Klasse vorsieht. Die dreitägigen Workshops werden jedes Jahr durchgeführt. Zurzeit (Stand 2020) werden drei Workshops angeboten, sodass die Schülerinnen im Mittel alle zwei Jahre die TU Darmstadt im Rahmen der Schülerinnen-Projektstage besuchen können. Langfristig soll das Angebot ausgeweitet werden, sodass für jede Klassenstufe ein eigener Workshop angeboten wird und die Teilnahme jedes Jahr möglich ist.

Die Schülerinnen lernen anhand spannender Versuchsaufbauten, selbstständig technische Aufgabenstellungen zu lösen. Die Konzeptionierung der einzelnen Workshops erfolgt dabei in enger Zusammenarbeit mit den kooperierenden Schulen, sodass diese an im Unterricht vermittelte Lehrinhalte anknüpfen. Neben der Vermittlung von fachlichen Inhalten, soll die Maßnahme dazu beitragen, dass die Schülerinnen weibliche Vorbilder kennenlernen. Daher wird jeder Workshop von mindestens einer Wissenschaftlerin betreut.

Die im Rahmen der Workshops von den Schülerinnen gefertigten Aufbauten dürfen mit nach Hause genommen und dort eigenständig weiterentwickelt werden. Diese Vorgehensweise rundet das Konzept mit einer wertigen Erinnerung ab, welche langfristig die spannenden Eindrücke aus den Projekttagen bewahrt und weiterhin zum Experimentieren animiert.

---

## **Anhang 2: Vernetzungstreffen und Frauenvollversammlung**

---

Der jährlich stattfindenden Frauenvollversammlung geht ein Vernetzungstreffen für alle Mitglieder der Statusgruppen des Fachbereichs voran. Hierfür fragt das Gleichstellungsteam externe und/oder interne Redner\*innen für einen Impulsvortrag über gleichstellungsspezifische Themen an. Dieser dient als Anstoß für eine anschließende Diskussion, welche das Forum bietet, über die Herausforderung von Gleichstellung, aber auch positive Maßnahmen und Erfolgsgeschichten zu diskutieren.

Im Anschluss werden die aktuellen Arbeiten und geplanten Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten am Fachbereich vorgestellt. Auch hier dient die Zusammenfassung der Tätigkeiten als Grundlage für eine Gesprächsrunde mit den Frauen aller Statusgruppen, in der weitere Notwendigkeiten sowie Verbesserungsvorschläge und Anmerkungen an die Gleichstellungsbeauftragten zurückgemeldet werden können. Alle zwei Jahre steht zudem die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten an.

Dieses erweiterte Format stärkt die Vernetzung der Frauen aller Statusgruppen innerhalb des Fachbereichs. So besteht die Möglichkeit eines Austauschs über hilfreichen Angebote und Weiterqualifizierungsprogramme. Im März 2017 ist dieses Format erstmalig erfolgreich durchgeführt worden, die letzte Vollversammlung im Herbst 2020 fand digital zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf“ statt.

---

## **Anhang 3: Einzelförderung**

---

Zentrale Ziele der Gleichstellungsbeauftragten am Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik sind unter anderem die Verbesserung der Weiterqualifikation, sowie die

Erhöhung der Anzahl von Frauen des Fachbereichs in unterrepräsentierten Bereichen. Aus diesem Grund werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen aller Statusgruppen des Fachbereichs etit gefördert.

*Wer und was wird gefördert?*

Die Förderung kann von allen Studentinnen sowie wissenschaftlichen und administrativ-technischen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs etit der Technischen Universität Darmstadt beantragt werden. Es wird die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme gefördert, die über das interne Weiterbildungsangebot hinausgehen (jährlich max. einmal pro Antragstellerin). Die Förderung umfasst die Erstattung von 50% der tatsächlich entstandenen Kosten, maximal jedoch 500 Euro.

---

## Anhang 4: Kennzahlen zur Gleichstellung am Fachbereich etit

---

1. Qualifikations-/Karrierestufen	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	FB	BRD												
Studienanfängerinnen	12,9	15,9	12,2	16,6	13,3	18,4	15,2	19,2	17,4	18,9	27,5	19,8	25,7	20,7
Studierende	10,5	12,5	10,5	13,5	11,2	14,7	13,0	15,6	13,5	16,0	17,9	16,9	22,7	17,4
Absolventinnen	8,3	10,6	11,5	11,1	6,9	11,5	12,7	13,3	12,5	13,2	9,8	14,9	12,1	15,9
Promotionen	6,7	9,9	11,7	14,6	6,4	12,6	11,9	12,4	18,9	13,2	11,1	12,6	19,4	14,3
Professorinnen	14,8	6,0	14,3	5,8	9,7	6,7	6,9	7,1	6,7	7,0	7,4	7,8	6,9	

Quellen:

- FB:
  - Studienanfängerinnen/Studierende/Absolventinnen/Promotionen: Data Warehouse/Studierendenstatistikmeldung des Statistischen Landesamtes, übermittelt durch Referat Hochschulstrategie.
  - Professorinnen: Rechenschaftsbericht, übermittelt durch Referat Hochschulstrategie.
- BRD: Statistisches Bundesamt, übermittelt durch Referat Hochschulstrategie.

Anmerkungen:

- Alle Angaben in %.
- Bezugszeiträume:
  - Studienanfängerinnen: Sommersemester + Wintersemester des betreffenden Jahres.
  - Studierende:
    - FB: Wintersemester des betreffenden Jahres.
    - BRD: Sommersemester + Wintersemester des betreffenden Jahres.
  - Absolventinnen/Promotionen: Kalenderjahr.
  - Promotionen: Kalenderjahr.
  - Professorinnen:
    - FB: Stichtag 1. Februar des betreffenden Jahres.
    - BRD: Kalenderjahr (genaue Systematik unbekannt).
- Datenprinzipien FB-Zahlen:
  - Studienanfängerinnen: 1. Fachsemester, ohne Promotionsstudierende.
  - Studierende: ohne Promotionsstudierende.
  - Prof: Professorinnen und Juniorprofessorinnen.

2. Statistischer Teil  
Frauenförderplan  
(Dez. VII)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
W3/W2/C3/C4	8,3	8,3	7,7	7,4	8,2	7,94	8,6
W1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Funktionsdauerstellen*	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dauerstellen	37,3	40,3	44,8	45,5	45,3	46,72	44,7
WM – DOC	13,1	13,0	13,7	13,9	11,8	11,58	12,6
WM – PostDoc	18,2	13,2	12,0	16,7	16,0	15,89	35,5

\*aus Dauerstellenkonzept FB

\*\* Daten wurden von Dez. VII noch nicht zur Verfügung gestellt

Anmerkungen:

- Alle Angaben in %.
- 2014/2015: Stichtag 1. Oktober des betreffenden Jahres
- Stichtag ab 2016 ist – abweichend zu den vorherigen Jahren – der 01. Februar des jeweiligen Jahres.
- Professoren\*innen ohne Gastprofessuren oder Vertr. einer Professur