

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungs-
konzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Humanwis-
senschaften und Theologie (2011 bis 2013) Seite 1 - 13



1. Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Humanwissenschaften und Theologie (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

Einleitung

Die Fakultät 14 vereint 4 Institute: das Institut für Philosophie und Politikwissenschaft, das Institut für Evangelische Theologie, das Institut für Katholische Theologie, das Institut für Psychologie sowie die Professur für Hauswirtschaftswissenschaft.

In der Forschung agieren die Fächer weitgehend eigenständig, dagegen arbeiten sie im Rahmen der Lehramtstudiengänge (BA/MA of Education) oder im Rahmen der Nebenfächer für die Studiengänge Erziehungswissenschaft, Informatik oder Journalistik berufsqualifizierend mit ähnlichen Zielgruppen.

Auch im „Weiterbildenden Studium Frauenstudien“ und im „Senioren-Studium“, die jetzt in Fakultät 12 verortet sind, sowie im Kontext des Studiums Fundamentale ist die Lehre der Fakultät 14 stark gefragt. Neben einem kontinuierlichen Ausbau der Forschungs- und Drittmittelleistungen sowie einem starken Engagement in der studentischen Ausbildung liegt ein besonderer Fokus der Fakultät auf einer Balancierung des Männer- und Frauenanteils der verschiedenen Statusgruppen, von Studierenden bis zu ProfessorInnen.

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

Im Zeitraum 2008 bis 2010 konnten in der Fakultät 14 erste Erfolge hinsichtlich der Angleichung der Geschlechterverteilung erzielt werden, ohne jedoch die angestrebten Ziele auf Basis der DFG-Kriterien vollständig zu erreichen. Dies wird innerhalb der Fakultät als Motivation verstanden, den eingeschlagenen Weg auch in Zukunft explizit fortzusetzen, um sich den Zielsetzungen kontinuierlich anzunähern.

Angesichts des hohen Frauenanteils in der Statusgruppe der Studierenden sind die bisher erzielten Erfolge in den Statusgruppen der Postgraduierten (DoktorandInnen und HabilitantInnen) und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen besonders sichtbar, wobei hinsichtlich der zuletzt genannten Gruppe zwischen wissenschaftlichen Dauerstellen und befristeten Stellen unterschieden werden muss.

Im Bereich der Studierendenzahlen konnte die Fakultät zwischen 2008 und 2010 einen gleichbleibend hohen Frauenanteil von durchschnittlich rund 70% verzeichnen. Dabei hatte die Philosophie mit gut 56% den geringsten und die katholische Theologie mit annähernd 80% den höchsten Anteil weiblicher Studierender. Hinsichtlich der Promotionen und Habilitationen konnte das Ziel einer vollständigen Reflexion der studentischen Geschlechterverteilung zwar noch nicht erreicht werden, jedoch kann der Anteil weiblicher Kandidaten von

annähernd 50% (von 23 Promovierenden waren 11 weiblich, von den 4 abgeschlossenen Habilitationen wurden zwei von Frauen eingereicht) bereits als ein erster Erfolg verbucht werden. Gleiches gilt mit Blick auf die Geschlechterverteilung bei wissenschaftlichen Dauerstellen, bei denen sich der Anteil von männlichen und weiblichen Mitarbeitern mit je 5 Stellen als ausgewogen kennzeichnet. Explizit positiv gestaltet sich die Verteilung hinsichtlich der befristeten Mitarbeiterstellen, von denen 11 von Frauen und 3 von Männern bekleidet wurden.¹ Im Bereich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte (SHK/WHK) waren die Stellen mit 18 männlichen und 27 weiblichen Mitarbeitern besetzt, was die Geschlechterverteilung der Studierenden ideal widerspiegelt.

Als vergleichsweise unausgewogen gestaltet sich jedoch der nach wie vor relativ niedrige Anteil von weiblichen Professoren innerhalb der Fakultät. Von den 20 im Zeitraum 2008-10 der Fakultät zugehörigen Professuren waren drei mit Professorinnen besetzt (Stand 2010); dies entspricht einem prozentualen Anteil von 15%. Folglich müssen insbesondere in dieser Statusgruppe in Zukunft die Anstrengungen einer Annäherung des Geschlechterverhältnisses intensiviert werden.

2. Bewertung der operativen Umsetzung der definierten Ziele im Zeitraum 2008 bis 2010

Im Folgenden werden die 2007 zugrunde gelegten Maßnahmen zur Zielerreichung evaluiert, um Erkenntnis darüber abzuleiten, welche Schritte zur Angleichung des Geschlechterverhältnisses sich als besonders sinnvoll erwiesen haben und in welchen Bereichen Nachjustierungen vorgenommen werden sollen. Bei einer tabellarischen Gegenüberstellung ergibt sich folgendes Bild:

1. _____

1. ¹ Eine noch stärkere Tendenz ergibt sich bei den 8 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen, die zu 100% von Frauen besetzt sind.

Tabelle: Evaluation der vorgenommenen Maßnahmen der Fakultät 14 zur Angleichung des Geschlechterverhältnisses im Zeitraum 2008-10

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme konkrete Schritte	Ansprech- person	Veraus- gabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Infoveranstaltungen für SchülerInnen	Schnupperuni Beteiligung am Campus-Fest	Renate Huber		Hat in einzelnen Fächern stattgefunden.
	Infoveranstaltungen zu BA/MA	Anbindung an Campus-Fest in Zusammenarbeit mit jeweiligen Studienberatungen			Erfüllt durch Studienberatung bzw. Einführungsveranstaltungen in den einzelnen Fächern
	Studium mit Kind erleichtern	Fördern, dass Studienziele auch von Studentinnen mit Kindern erreicht werden können.	Ljubica Lozo		Bei Bedarf wurden Maßnahmen ergriffen, etwa durch gezielte Beratungsangebote.
	Zusatzqualifikation	Seminarangebot für die Kompetenz „persönliches Management“	Renate Huber, Ljubica Lozo		In der Philosophie fand jährlich ein entsprechendes Seminar statt, das sich fächerübergreifend an Studentinnen richtete
Wissenschaft	Forschung	Berücksichtigung der Gender-Thematik in der Forschung	Ljubica Lozo		Wurde in zahlreichen Fächern berücksichtigt, so z.B. in der Psychologie, evang. Theologie und Politikwissenschaft
	Lehre	Einwerbung Gastprofessur Mehr weibliche Lehrbeauftragte als Vorbilder Genderthemen in Lehrveranstaltungen	Frau Roeder		Mehr weibliche Lehrbeauftragte wurden eingestellt Genderthemen wurden in Lehrveranstaltungen aufgegriffen und thematisiert Eine weibliche besetzt Gastprofessur wurde nicht eingeworben

	Wissenschaftlicher Nachwuchs	<p>Unterstützung von Stipendiums-anträgen</p> <p>Förderung der studiennahen Finanzierungsmöglichkeit</p> <p>Hilfe beim Eintritt in die Scientific Community</p> <p>Beratungen zur Promotion</p>	Ljubica Lozo		<p>Unterstützung erfolgt in den einzelnen Fächern, auch durch gezieltes Ansprechen evtl. geeigneter Studierender</p>
	Wiss. MitarbeiterInnen	<p>Anstreben einer Geschlechterparität</p> <p>Besetzungskommissionen erhalten</p> <p>Seminarangebot für Kompetenz „Persönliches Management“</p> <p>Arbeitszeiten regulieren wegen Familie</p>	Susanne Drees, Ljubica Lozo		<p>Geschlechterparität weitgehend erreicht</p> <p>Kompetenzseminar fand statt im SoSe 2010 statt, Coaching wurde von mehreren Personen genutzt</p> <p>Ein Bedürfnis nach Arbeitszeitregulierung wurde nicht artikuliert</p>
	Professuren	<p>Frauen in Stellenbesetzung unterstützen</p> <p>Arbeitszeiten flexibler gestalten</p>	Ljubica Lozo		<p>Durch die Teilnahme der GB in den BK erfüllt, ohne dass dadurch signifikante Angleichungen erzielt werden konnten</p> <p>Es wurde kein Bedarf an flexiblen Arbeitszeiten gemeldet</p>
Verwaltung und Technik	Einbindung in der Fakultät	Regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen mit dem Dekan			Besprechungen fanden regelmäßig statt

übergreifende Themen	Sicherheit auf dem Campus	Sicherheit in Gebäuden auf Parkplätzen ist zu verstärken	Raela Stiller, Ljubica Lozo		Situation durch Begehungen der TU verbessert
	Sexuelle Belästigung	Fakultätsinterne Anlaufstellen für betroffene Frauen etablieren	Susanne Drees, Ljubica Lozo		Ansprechpartnerinnen standen zur Verfügung
	Controllingmaßnahme	Jährliches Treffen mit dem Dekanat, um die Umsetzung der gesteckten Ziele zu evaluieren			die Treffen fanden statt

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Die Fakultät verfolgt auch im Zeitraum von 2011 bis 2013 das Ziel, den Frauenanteil in den deutlich unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen bzw. diesen in den bereits gut ausbalancierten Statusgruppen zu konservieren.

Basierend auf den Ergebnissen der Bestandsaufnahme des Untersuchungszeitraums 2008-10 wird in der nun folgenden Periode 2011-13 ein besonderes Augenmerk auf die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in der Gruppe der Professorinnen und Professoren gelegt. In Anlehnung an die von der DFG vorgeschlagene Quote eines Professorinnenanteils von 20% soll der jetzige Stand von 15% bis 2013 weiter angehoben werden. Da gegenwärtig nur in dem Institut für Katholische Theologie und dem Institut für Philosophie und Politikwissenschaft Professorinnen vertreten sind (die Professuren in der Psychologie sind gegenwärtig vakant), muss nun insbesondere mit Blick auf die anderen in der Fakultät beheimateten Institute Wert darauf gelegt werden, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen.

Als ebenfalls erstrebenswert wird im Zeitraum von 2011-13 die Erhöhung des Anteils von Doktorandinnen und Habilitandinnen angesehen. Obwohl sich dabei eine bereits positive Tendenz einer 50-50 Verteilung erkennen lässt, spiegelt sich in dieser Verteilung noch nicht das Geschlechterverhältnis der Studierendenschaft und die intern zwischen Fakultät und Universität vereinbarten Zielvorgaben² wider. Eine Anhebung der zukünftigen Zahlen von PromoventInnen und HabilitantInnen kann unter anderem durch eine gezielte Förderung dieser ermöglicht werden. Dafür stellt das Dekanat der Fakultät jährlich einen Betrag aus dem Haushalt zur Verfügung, über deren Verwendung die Gleichstellungsbeauftragte entscheiden kann.

Weitere Ziele der Fakultät liegen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der stärkeren Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in der Forschung und Lehre der verschiedenen der Fakultät angeschlossenen Institute.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

1. _____

2. ² Die vereinbarten Zielvorgaben für den Zeitraum von 2011-2013 finden sich in der unter Punkt 4.1 aufgeführten Tabelle.

Basierend auf den oben vorgenommenen Ausarbeitungen werden im Folgenden Maßnahmen festgelegt, mittels derer die Ziele implementiert werden sollen. Dabei werden die eingangs dargestellten Evaluationsergebnisse des Maßnahmenkatalogs des Zeitraums 2008-10 berücksichtigt.

Während mit Blick auf das wissenschaftliche Personal (insbesondere hinsichtlich der Statusgruppe der ProfessorInnen) in der Fakultät 14 nach wie vor Verbesserungsmöglichkeiten der Geschlechterbalancierung bestehen, erweist sich Letzteres bei der Gruppe von studentischen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden bereits als sehr gut.

4.1 Umsetzung der Ziele mit Blick auf wissenschaftliches Personal (gemäß der Gleichstellungsstandards der DFG)

Für den Zeitraum von 2011-13 legt die Fakultät 14 mit Blick auf das wissenschaftliche Personal folgende Maßnahmen zur Zielimplementierung zugrunde.

Tabelle: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielerreichung

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	M	W	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt -	38%	62%	Geplant für 2011-2013 (implementiert, Fortsetzung angestrebt) - Bemühungen zur Gewinnung weiblicher und männlicher Lehramtsstudiumsinteressierten • Beibehaltung von Schulkontakten zur Gewinnung von StudentInnen für ein Lehramtsstudium • Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät durch separate an Studieninteressierte gerichtete Girls Days und Boys Days • Gewinnung männlicher Mentoren für Studierende - Aufbau von Vernetzungen mit MentorInnen in Form von AbsolventInnen des Lehramtsstudiums im Referendariat
Studium bis zur Promotion	50%	50%	Geplant für 2011-2013 (implementiert, Fortsetzung angestrebt) - Fortsetzung der Unterstützung von Studentinnen während ihres Studiums

			<p>in Form von Beratung und individueller Förderung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beratungen durch die Gleichstellungsbeauftragte, um Studentinnen mit Kindern im Ansinnen zu unterstützen, Studium und Familie erfolgreich zu verbinden - Verbesserung der Informationen an Studentinnen hinsichtlich der oben genannten Möglichkeiten
Promotion bis zur Habilitation	33%	67%	<p>Geplant für 2011-2013 (laufend)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erste Einbindung von exzellenten Studierende in Forschungsprozesse (SHK/WHK), um einen späteren Einstieg in eine Promotionsphase zu erleichtern - Verstärkte Motivation exzellenter Studentinnen, eine Promotion anzustreben (z.B. im Kontext von sehr guten Abschlussprüfungen) - Unterstützung von Postgraduierten in der Einwerbung von Promotionsstipendien (z.B. DAAD, Studienstiftung) - Bei Doktorandinnen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen durch das der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stehende Budget (jährlich durch das Dekanat der Fakultät zur Verfügung gestellt) - Hilfe beim Eintritt in die Scientific Community durch die Förderung von Konferenzteilnahmen aus dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten (jährlich durch das Dekanat der Fakultät zur Verfügung gestellt) - Intensive und individuelle Betreuung von Promotionsprojekten unter Berücksichtigung von Sonderfällen (alleinerziehende Mutter usw.) - Kontinuierliche Einbindung von Postdotorandinnen in Forschungsprozesse zur Erhöhung der Motivation des Verbleibs in der Wissenschaft - Beratungen durch die Gleichstellungsbeauftragte, um möglichen Interessentinnen an einer Habilitation bei Notwendigkeit individuell bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen - Verbesserung der Informationen an Postgraduierte/Postdocs hinsichtlich der oben genannten Möglichkeiten

Juniorprofessuren	50%	50%	Geplant für 2011-2013 (geplant) <ul style="list-style-type: none"> - Ausschreibungen von Juniorprofessuren auch in speziellen auf die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw. - Bei Probevorträgen sollen mindestens 50 % weibliche Bewerber eingeladen werden - Besonders intensive Begleitung von Berufungsverfahren durch die GB, um Bewerberinnen explizit zu fördern
Professuren	80%	20%	Geplant für 2011-2013 (laufend, Fortsetzung und Intensivierung angestrebt) <ul style="list-style-type: none"> - Ausschreibungen von Professuren auch in speziellen auf die Unterstützung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen ausgelegten Magazinen, Internetportalen usw. - Bei Erfüllung der ausgeschriebenen Anforderungskriterien sollten zu Probevorträgen mindestens 50 % weibliche Bewerber eingeladen werden - Besonders intensive Begleitung von Berufungsverfahren durch die GB, um Bewerberinnen explizit zu fördern
übergreifend			Geplant für 2011-2013 (laufend, Fortsetzung angestrebt) <ul style="list-style-type: none"> - Fortsetzung der regelmäßigen MitarbeiterInnenbesprechungen mit dem Dekan, Dekanat um genderorientierte Probleme frühzeitig begegnen zu können - jährliches Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission zur Evaluierung der Umsetzung der im Gleichstellungskonzept definierten Ziele - Verbesserung der Informationen hinsichtlich der Möglichkeiten zur besonderen Förderung von Frauen

4.2 Umsetzung der Ziele mit Blick auf studentisches und nichtwissenschaftliches Personal

Hinsichtlich des Gleichstellungsaspektes der Statusgruppen „studentisches Personal“ und „nichtwissenschaftliches Personal“ erfüllt die Fakultät 14 bereits alle erforderlichen Zielvorgaben.

Im Zeitraum von 2011-13 soll dieser Sachverhalt durch Fortsetzung der bewährten Maßnahmen aufrecht erhalten werden; ein neuer oder veränderter Maßnahmenkatalog ist nicht erforderlich.

Personalentwicklung weibliches Personal Fakultät 14 zwischen 2009-2011

Diese Personalentwicklungsübersicht dient als Anlage zu dem Gleichstellungskonzept 2011-2013. In ihr wird die Entwicklung der weiblichen Mitarbeiter und Studierenden in Vergleich zur Gesamtzahl aller Mitarbeiter und Studierenden der Fakultät 14 nachgezeichnet.

Im Zeitraum bis 2011 umfasste die Fakultät 14 noch 4 Institute: das Institut für Philosophie und Politikwissenschaft, das Institut für Evangelische Theologie und das Institut für Katholische Theologie, sowie eine Professur zur Hauswirtschaftslehre. Das Institut für Psychologie ist inzwischen der Fakultät 12 angegliedert worden, wird aber in dieser Analyse noch mit berücksichtigt.

Die Fakultät 14 konnte im Zeitraum von 2009-2011 erste Erfolge in der Angleichung der Geschlechterverteilung innerhalb der verschiedenen Statusgruppen zu erreichen, auch wenn die Erfüllung der durch die DFG-Kriterien vorgegebenen Zahlen noch nicht komplett verwirklicht werden konnte, wie der angefügten Tabelle zu entnehmen ist.

Die Entwicklung der Zahlen muss von Institut zu Institut differenziert betrachtet werden. So konnten die Institute für Katholische Theologie und Philosophie und Politikwissenschaft als einzige die Vorgabe erfüllen, dass im Verhältnis zwischen männlich und weiblich besetzten Professuren bei mindestens 20% der Professuren mit Frauen besetzt sein müssen. Das Institut für Katholische Theologie erfüllte diese Vorgabe bereits 2009 und konnte sich durch die Besetzung einer weiteren Professur im Jahre 2010 auf einen Anteil von 40% Professorinnen steigern. Gleichzeitig stieg die Zahl weiblicher wissenschaftlicher Angestellter zwischen 2009 und 2010 um 50%, während im Bereich der Promotionen allerdings ein absoluter Rückgang erfolgreich absolvierter Promotionen durch Promovendinnen von um 100% zu verzeichnen war.

Das Institut für Evangelische Theologie konnte im Zeitraum von 2009-2011 keine der existierenden Professuren mit einer Professorin besetzen, wird sich aber bei den zukünftigen Berufungsverfahren weiterhin verstärkt um die Gewinnung qualifizierter weiblicher Bewerberinnen bemühen. Während auf der Ebene der Professoren daher noch an der Umsetzung der DFG-Kriterien gearbeitet werden muss, hat das Institut für Evangelische Theologie im Zeitraum von 2009-2011 eine gleichbleibend hohe Quote bei der Besetzung der Stellen wissenschaftlicher Angestellter. 67% der wissenschaftlichen Mitarbeiter des Instituts sind weiblichen Geschlechts. Noch eindeutiger ist die Zahl bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Dort waren zwischen 2009 und 2011 alle Stellen mit Frauen besetzt.

Das Institut für Psychologie hatte im Zeitraum von 2009-2011 keine der existierenden Professuren mit einer Professorin besetzt, hat sich aber in den stattfindenden Berufungsverfahren stets um die Gewinnung und Förderung geeigneter Kandidatinnen bemüht. Dafür war es dem Institut für Psychologie möglich den Frauenanteil bei erfolgreich absolvierten Promotionen kontinuierlich von 38% im Jahre 2009 auf 67% im Jahre 2011 zu erhöhen. Ebenso konnte der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Angestellten zwischen 2009 und 2011 konstant erhöht werden.

Das Institut für Philosophie und Politikwissenschaft erfüllte bereits 2009 die Vorgabe der DFG, dass mindestens 20% der Professuren weiblich besetzt sein müssen und konnte dies auch über die folgenden Jahre halten. Ebenso konstant und gleichbleibend hoch waren die Zahlen der weiblichen wissenschaftlichen Angestellten und studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Eine Steigerung im Vergleich zum Jahr 2009 konnte im Bereich der durch Frauen absolvierten Promotionen erreicht werden.

Personal-Entwicklungs- und Bestandsanalyse für die Fakultät 14

Anteil der mit weiblichen Mitarbeitern besetzten Beschäftigungsfälle (umfasst Vollzeit und Teilzeitstellen)
sowie Anteil der weiblichen Studierenden

	2009	2010	2011
Fakultät 14 - gesamt (inkl. Dekanat)			
Professor/-in	12%	33%	40%
Wissenschaftliche Angestellte	42%	50%	55%
Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	93%	100%	100%
Hilfskräfte	93%	100%	86%
Habilitationen	0%	0%	keine
Promotionen	45%	46%	47%
Absolventen	83%	Zahlen nicht vorhanden	Zahlen nicht vorhanden
Institut für Evangelische Theologie			
Professor/-in	0%	0%	0%
Wissenschaftliche Angestellte	67%	67%	67%
Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	100%	100%	100%
Hilfskräfte	100%	100%	100%
Habilitationen	keine	keine	keine
Promotionen	keine	25%	0%
Absolventen	Gesamtquote oben	Zahlen nicht vorhanden	Zahlen nicht vorhanden
Institut für Katholische Theologie			
Professor/-in	20%	40%	40%
Wissenschaftliche Angestellte	0%	50%	50%
nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	100%	100%	100%
Hilfskräfte	keine	keine	keine
Habilitationen	keine	keine	keine
Promotionen	100%	0%	0%
Absolventen	Gesamtquote oben	Zahlen nicht vorhanden	Zahlen nicht vorhanden
Institut für Psychologie			
Professor/-in	0%	0%	0%
Wissenschaftliche Angestellte	43%	46%	55%
nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	100%	100%	100%
Hilfskräfte	100%	100%	75%
Habilitationen	0%	0%	keine
Promotionen	38%	50%	67%

Absolventen	Gesamtquote oben	Zahlen nicht vorhanden	Zahlen nicht vorhanden
Institut für Philosophie und Politikwissenschaft			
Professor/-in	25%	25%	33%
Wissenschaftliche Angestellte	50%	56%	55%
nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	100%	100%	100%
Hilfskräfte	100%	100%	100%
Habilitationen	keine	keine	keine
Promotionen	0%	100%	50%
Absolventen	Gesamtquote oben	Zahlen nicht vorhanden	Zahlen nicht vorhanden
Institut für Hauswirtschaftswissenschaft			
Professor/-in	0%	0%	0%
Wissenschaftliche Angestellte	100%	100%	100%
nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	100%	100%	100%
Hilfskräfte	0%	keine	keine
Habilitationen	keine	keine	keine
Promotionen	keine	100%	100%
Absolventen	Gesamtquote oben	Zahlen nicht vorhanden	Zahlen nicht vorhanden
Dekanat			
Professor/-in	keine	keine	keine
Wissenschaftliche Angestellte	0%	0%	0%
nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	67%	100%	100%
Hilfskräfte	100%	100%	100%
Habilitationen	keine	keine	keine
Promotionen	keine	keine	keine
Absolventen	Gesamtquote oben	Zahlen nicht vorhanden	Zahlen nicht vorhanden
	0%	0%	0%
	100%	100%	100%