

Dezentraler Frauenförderplan
der Fakultät III – Sprach- und Kulturwissenschaften

November 2007

Ziel dieses Frauenförderplans ist es, quantitativ die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen und qualitativ die Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Universität zu verbessern sowie Frauen- und Geschlechterstudien zu einem integralen Bestandteil von Studium, Lehre und Forschung fortzuentwickeln.

Der sprach- und kulturwissenschaftlichen Fakultät III kommt eine besondere Verantwortung zu: Im Sinne eines längerfristigen und nachhaltigen Abbaus von Diskriminierungsformen trägt sie dafür Sorge, dass historisch und kulturell begründete Ursachen und nicht immer bewusste Mechanismen der Abwertung von Frauen oder minoritären Gruppierungen mit anderer sexueller Orientierung zum Gegenstand von Forschung und Lehre gemacht werden. Es gilt, nicht nur die an der Universität Lehrenden, sondern auch die später im Kulturbetrieb oder der Schule tätigen Studierenden in Hinsicht auf abwertende Wahrnehmungs- und Darstellungsmuster zu sensibilisieren.

Für die zugrunde liegenden Daten im empirischen Teil gilt der Stichtag 1.12.2006. Seitdem haben sich bereits deutliche Veränderungen der Zahlen insbesondere durch den Abbau der Vakanzen ergeben. Als Prognose ist deshalb davon auszugehen, dass sich ein positiver Trend in der Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren zeigen wird.

Allgemeine Bestimmungen

1. Zweckbestimmung und Zuständigkeit

Maßstab ist die umfassende Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrages, wie er insbesondere in

- Art. 3 II des Grundgesetzes (GG) und
- § 3 III des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG)

festgeschrieben ist.

Der Frauenförderplan der Fakultät III konkretisiert diese Maßstäbe entsprechend dem spezifischen Bedarf der Fakultät und definiert eigene Ziele. Dabei bekennt sich die Fakultät zur Strategie des Gender Mainstreamings, und prüft bei allen Planungs- und Durchführungsschritten die gleichstellungspolitische Relevanz. Insbesondere beachtet sie die primäre Zuständigkeit aller EntscheidungsträgerInnen für Gleichstellungsanliegen in ihrem jeweiligen Kompetenzbereich. Ergänzend stehen dezentrale und zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch abseits der gesetzlich vorgegebenen Beteiligungspflichten zur Verfügung.

2. Verhältnis des dezentralen Frauenförderplans zu anderen Planungsinstrumenten

Dabei bildet der Frauenförderplan zusammen mit dem Strukturkonzept der Fakultät III vom 8. Februar 2006 eine Sinneinheit: Beide Konzepte zusammen stellen die Entwicklungsplanung der Fakultät dar, und bilden künftig gemeinsam die Grundlage für Zielvereinbarungen zwischen Fakultät und Präsidium.¹

3. Berichtspflicht und Überarbeitung

Entsprechend der in der Zielvereinbarung festgeschriebenen Zeitplanung berichtet die Fakultät jährlich über die Erreichung der Ziele dieses Frauenförderplans. Die Überarbeitung des Frauenförderplans erfolgt angelehnt an die Laufzeiten der Strukturplanung, und ist künftig gleichzeitig mit dem überarbeiteten Strukturkonzept zur Zielvereinbarungsverhandlung vorzulegen. Die erste Überarbeitung erfolgt demnach 2010.

¹ Fakultätsratsbeschluss vom 08.02.2006.

Situation der weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung

In der Verwaltung der Fakultät sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt. Aufgrund dieser Situation sind keine besonderen frauenfördernden Maßnahmen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren erforderlich.

Die Fakultät III unterstützt die Mitarbeiterinnen bei der Inanspruchnahme weiterqualifizierender Maßnahmen, um ihnen einen Aufstieg in höhere Vergütungsgruppen zu ermöglichen.

Entwicklungsbedarfe liegen vornehmlich im Abbau mittelbarer Diskriminierung. Hervorzuheben sind Nachteile in der beruflichen Entwicklung durch Inanspruchnahme von Teilzeitleösungen und Elternzeit. Dabei handelt es sich nicht um fachspezifische Barrieren, sondern um Strukturen, die weibliche Beschäftigte in allen Arbeitszusammenhängen besonders betreffen.

Weibliche Beschäftigte sollten insbesondere wegen der häufigen Doppelbelastung durch familiäre und dienstliche Aufgaben einen größeren Gestaltungsspielraum in Bezug auf Arbeitszeit- und ort haben.

Die Mitglieder der Fakultät bekennen sich insbesondere zu den Zielen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ und wirken im Dialog mit den Frauenbeauftragten der Fakultät an der Lösungsfindung mit.

ZIEL: Die Fakultät stellt im Zielerreichungsbericht die Entwicklungsbedarfe in Richtung einer familiengerechten Hochschule aus Sicht ihrer MTV-Beschäftigten dar.

Entwicklung der Beschäftigungsstruktur im Wissenschaftsbereich

Die Fakultät III umfasst Fächer, die (inzwischen) überwiegend von Frauen studiert werden. Die Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Qualifikationsphasen dokumentiert die nachfolgende Tabelle²:

1. Fakultät gesamt

Frauenanteile in den Qualifikationsphasen an der Fakultät³

	Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Studierende	'97	4.567	3.146	68,88 %
	'06	3.842	2.931	76,29 %
AbsolventInnen	'97	411	307	74,6 %
	'06	1088	959	88,1 %
Promotionen	'97	6	1	16,67 %
	'06	6	6	100,00 %
Habilitationen	'97	1	0	0,00 %
	'06	0	0	0,00 %

² Die letzten Frauenförderpläne der ehemaligen Fachbereiche 2 u. 11 sind 1997 in Kraft getreten. Teil der aktuellen Analyse ist die Entwicklungsleistung seitdem. Die Vergleichszahlen zeigen den Stand vom Stichtag am 1.12.2006.

Bei den Studierendenzahlen sind 2-Fächer-BA- und Lehramtsstudierende nicht gesondert ausgewiesen.

³ Stichtag für alle Zahlen der Fakultät: 1.12.2006.

Unter den Studierenden der Sprach- und Kulturwissenschaft sind etwa $\frac{3}{4}$ Studentinnen. 2004 betrug der Anteil der Studierenden an der Fächergruppe der Fakultät bundesweit⁴ rund 67 %, europaweit⁵ rund 65,15 %.

Der Anteil der Frauen an den erfolgreichen Studienabschlüssen liegt mit rund 85 % noch deutlich darüber und zeigt, dass Studentinnen in diesen Fächern besonders erfolgreich studieren.

Lag der Anteil an den Promotionen 1997 noch bei 1 von 6, bildet sich inzwischen mit 6 von 6 der hohe Anteil der Studentinnen auch auf der Ebene der Promotion ab. Diese Zahl schwankt jedoch durch die kleinen absoluten Zahlen stark von Jahr zu Jahr. Bundesweit liegt der Anteil der Frauen an Promotionen in diesen Fächern bei 55,95 %, und damit deutlich niedriger als nach dem Anteil an den erfolgreichen Studienabschlüssen zu erwarten wäre. Umso wichtiger ist daher ein Blick auf die künftige Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere auf Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN). Diese sind zur Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Laufbahn wesentlich geeigneter als Stipendien oder die freie Promotion.

Frauenanteil unter den Professuren

	Tendenz	Gesamt	Frauen(anteil)	Männer
Professuren W 2/ C3	2006	13	6 (46,15 %)	7 (4 vakant)
	1997	12	2 (16,67 %)	10
Professuren W 3/ C 4	2006	13	2 (15,38 %)	11 (7 vakant)
	1997	9	2 (22,22 %)	7

Auffällig ist zunächst der Abbau der Unterrepräsentanz auf Ebene der W2/C3-Professuren. Gerade in den Fächern der Fakultät III ist jedoch ein extremer Abfall des Frauenanteils von einer Qualifikationsstufe zur nächst höheren zu verzeichnen. Bei einem Frauenanteil von 85 % bei den Absolventinnen ist ein Anteil von rund 15 % auf der Ebene der C4/ W3-Professur deutlich zu wenig. In diesem Bereich sind seit 1997 Stellen geschaffen worden, der Anteil der Professorinnen daran ist jedoch gesunken. Dabei ist zu beachten, dass der Anteil der Absolventinnen schon 1997 bei rund 80 % lag; der Abbau der Unterrepräsentanz auf Ebene der Professur in den letzten 10 Jahren ist als unzureichend zu bezeichnen. Die Bewerberinnenzahlen vorangegangener Verfahren sowie die Zahlen zu den Habilitationen⁶ belegen, dass genügend berufungsfähige Wissenschaftlerinnen im Markt vorhanden sind. Neben der exakten Handhabung der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben ist eine Selbstverpflichtung zu aktiven Maßnahmen erforderlich.

ZIEL: Die Fakultät führt bis zum Abbau der Unterrepräsentanz in jedem Berufungsverfahren, insbesondere zur Besetzung von W3-Professuren, Maßnahmen der Aktivrekutierung von Wissenschaftlerinnen durch.

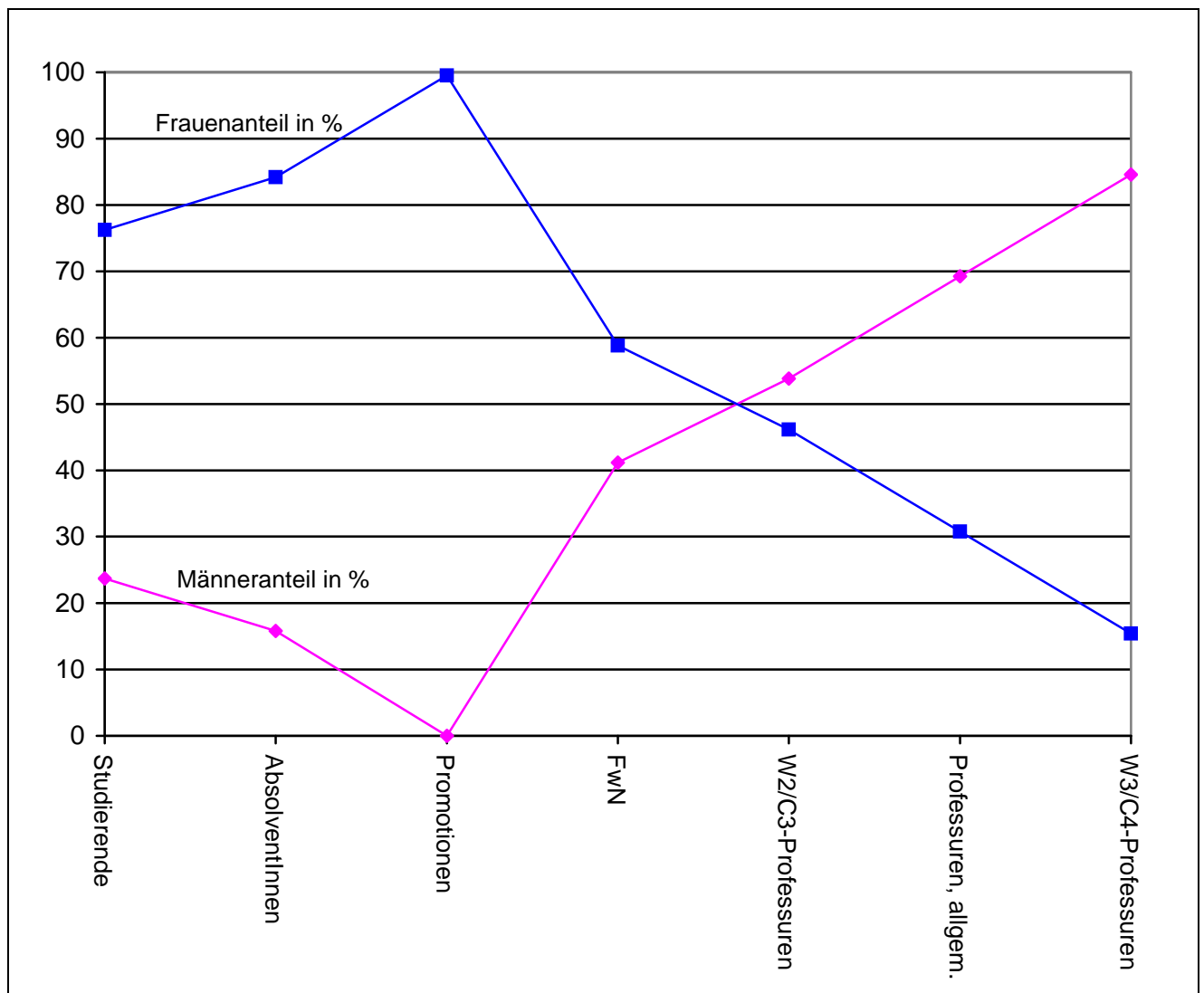
⁴ Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland.

⁵ Quelle: Eurostat.

⁶ Bundesweit werden 41,25 % der Habilitationen von Frauen erreicht.

Neben der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren ist zu analysieren, aus welchen Gründen Nachwuchswissenschaftlerinnen im Qualifikationsverlauf eine Entscheidung gegen eine Wissenschaftskarriere treffen.

Der Verlust von Nachwuchswissenschaftlerinnen über den mehrstufigen Qualifikationsweg wird in so genannten Scherendiagrammen abgebildet. Das nachfolgende Diagramm für die Studien- und Beschäftigungsstruktur an der Fakultät III dokumentiert den drastischen Verlauf:



Die Zahlenentwicklung ist als deutlicher Hinweis auf Barrieren zu verstehen, die Frauen von einer Wissenschaftskarriere abhalten, und letztlich zur immer noch festzustellenden Unterrepräsentanz von Frauen auf Ebene der Professur führen.

Der Kurvenverlauf legt weiter nahe, dass die Faktoren, die den Schwund insbesondere nach der Promotion befördern, nach wie vor zu beheben sind. Den FwN-Stellen

kommt daher für den Abbau der Unterrepräsentanz auf Ebene der Professur gleichrangig mit den Juniorprofessuren⁷ eine Schlüsselfunktion zu.

Wissenschaftliches Personal der Fakultät

⁸	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
FwN	17	10	58,82 %
LfbA/Lektoren/WM	52	29	55,76 %

Sollte der Anteil an den FwN-Stellen entsprechend dem vom Wissenschaftsrat empfohlenen Kaskadenmodell dem der Absolventinnen entsprechen, müssten 28 von 33 halben Stellen mit Frauen besetzt werden. Das NHG sieht die Anwendbarkeit der gleichstellungsrechtlichen Interventionen jedoch nur bis zum Erreichen von 50 vom Hundert einer jeden Berufsgruppe vor (§ 21 III 1 NHG).

Angesichts der Zahlenverhältnisse in den Fächern der Fakultät III ist das Erhalten des 50 %-Anteils im Planungszeitraum eine unbedingt zu erfüllende Forderung.

Der Strukturplan der Fakultät III vom 1.2.2006 sieht vor, die Zahl der Nachwuchsstellen deutlich zu erhöhen. Von den am Stichtag vorhandenen 11 halben FwN-Stellen waren 5 mit Frauen besetzt. Es sollen im Planungszeitraum 18 neue halbe FwN-Stellen geschaffen werden. Zusätzlich sollen 4 halbe FwN-Stellen als strategische Reserve für die Berufung von Schlüsselprofessuren zur Verfügung stehen und daher vorläufig nicht besetzt werden.

Die Besetzung dieser FwN-Stellen wird erfolgen, wenn die Berufungsverfahren für die Professuren, denen sie zugeordnet sind, abgeschlossen wurden (neun freie W3/W2-Stellen).

ZIEL: Die Fakultät schöpft ihre Gestaltungsmöglichkeiten aus, um bei der Schaffung der noch einzurichtenden 22 halben Förderstellen die gesetzliche Zielvorgabe von 50 % Nachwuchswissenschaftlerinnen mindestens zu erreichen/zu erhalten.

Zur Zielverfolgung sind folgende Maßnahmen unbedingt zu ergreifen:

1. Korrekte Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrages

Bei der Besetzung von Förderstellen sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange ihr Anteil in der jeweiligen Berufsgruppe 50 vom Hundert nicht erreicht hat (§ 21 III S. 2 NHG). Die Fakultät stellt sicher, dass Vorsitzende von Berufungs- und Besetzungskommissionen über die rechtliche Verbindlichkeit und die korrekte Handhabung dieser Bestimmung hinreichend unterrichtet sind.

2. Verantwortlicher Umgang mit dem Ausschreibungsverzicht

Beschäftigungsmöglichkeiten für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal sind in der Regel öffentlich auszuschreiben (§ 21 III S.1 NHG). Bei der Beplanung der neu zu schaffenden Förderstellen ist zu berücksichtigen, dass

⁷ Die beiden vakanten Juniorprofessuren in der Fakultät III sind seit Dezember 2006 mit Frauen besetzt worden. Auf dieser Ebene zeigt sich deutlich der eingangs beschriebene positive Trend beim Frauenanteil in der Beschäftigungsstruktur der Fakultät.

⁸ Angegeben jeweils in halben Stellen.

diese an ebenfalls neu zu besetzende Professuren angegliedert werden sollen. Grundsätzlich unterliegen auch im Rahmen von Berufungsverhandlungen zugesagte Stellen der Ausschreibungspflicht; eine freie Dispositionsbefugnis der neuen ProfessorInnen besteht nicht. Dennoch besteht regelmäßig ein Bedarf, bisherigen MitarbeiterInnen die zugesagten Stellen ohne Ausschreibung anzubieten.

Die Fakultät hat dieses berechnete Interesse mit der allgemeinen Ausschreibungspflicht wie auch der Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrages in einen Ausgleich zu bringen. Sollte sich abzeichnen, dass über den Ausschreibungsverzicht überwiegend Männer eingestellt werden, wird zunächst empfohlen, über die Art der Ausschreibung und Maßnahmen der Aktivrekrutierung einen rechtlich zulässigen Ausgleich zu suchen.

Es wird darauf hingewiesen, dass ein Verzicht auf Ausschreibung der Zustimmung der Frauenbeauftragten bedarf (§ 42 II S. 2, 4. Alt., III S. 2, 2. HS i. V. m. § 42 IV S. 1, V S. 1 NHG). Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich aus der Amtspflicht zur Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrages ergeben kann, dass die Zustimmung zum Ausschreibungsverzicht unvertretbar wird. Das ist jedenfalls dann der Fall, wenn die Gleichstellungsziele dadurch gefährdet werden.

Um die Zustimmungsfähigkeit des Ausschreibungsverzichts bei Neuberufungen über den ganzen Planungszeitraum zu erhalten, bedarf es daher einer vorausschauenden Handhabe durch die Fakultät.

Zu beachten ist, dass nach Erreichen der 50%-Marke die gleichstellungsrechtlichen Interventionsmöglichkeiten unanwendbar werden. So entfällt insbesondere das Geschlecht als Hilfskriterium bei gleicher Qualifikation.

ZIEL: Zur Sicherung der Feststellung gegebener oder überwundener Unterrepräsentanz führt die Fakultät ein fortgesetztes Controlling der Besetzung der Förderstellen ein.

Auch ohne festgestellte Unterrepräsentanz besteht aber eine Verantwortung, den diskriminierungsfreien Verlauf wissenschaftlicher Erwerbsbiographien zu fördern. Insbesondere ist sicherzustellen, dass die Beteiligung der Nachwuchswissenschaftlerinnen an der strukturellen fakultären DoktorandInnenförderung gemäß Ziffer 10 der Zielvereinbarung vom 23. Februar 2006 ihrem Anteil bei den AbsolventInnen entspricht.

Feststellung und Controlling zur Unterrepräsentanz

Nach § 21 III S. 2 NHG sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.

Nach den Zahlen vom Stichtag des 1.12.2006 stellen sich die Anteile in den Fächern der Fakultät dar wie folgt:

Fach	Fakultät ⁹	Germanistik ¹⁰	Fremdsprachen ¹¹	KIKTM ¹²	Musik ¹³
Frauenanteil Professuren	30,7 %	25 %	12,5 %	40 %	60 %
Junior-professuren	3 Frauen, 2 vakant	1 vakant	1 Frau,1 vakant	2 Frauen	0
Frauenanteil FwN/LfbA	> 50 %	> 50 %	> 50 %	> 50 %	38,5 %

Danach ist auch bei Betrachtung der einzelnen Fächer in allen Bereichen mit Ausnahme der Musik eine Unterrepräsentanz auf der Ebene der Professur festzustellen.

Im Bereich der FwN-Stellen ist darauf zu achten, dass ein Anteil von mindestens 50 % bei der Besetzung der neuen Stellen nicht unterschritten wird.

ZIEL: Die Fakultät führt zu diesen beiden Fragen nach folgendem Muster ein fortlaufendes Controlling:

- Bei den Professuren ist anlässlich jeder Neubesetzung auf dem entsprechenden Blatt in der Anlage einzutragen, wie sich die Anteile im Fach und in der Fakultät gesamt aktuell verhalten.
- Bei der Wiederbesetzung oder Neueinrichtung einer FwN-Stelle ist ebenfalls auf dem Blatt des jeweiligen Faches wie auch der Fakultät gesamt in der Anlage die Auswirkung auf die Anteile zu vermerken.
- Im Falle des Abbaus oder der erneuten Entstehung einer Unterrepräsentanz in einem Fach oder der Fakultät insgesamt sind die Fakultätsfrauenbeauftragte sowie die zentrale Frauenbeauftragte zu informieren.

Die Ergebnisse des Controllings sind Gegenstand sowohl der jährlichen Berichte, als auch der Auswertung der Zielerreichung zum Ende des Planungszeitraums 2010.

Qualitative Maßnahmen bezogen auf Studium, Lehre und Forschung

Die Fächer der Fakultät III sind gehalten, fachspezifische geschlechtsdifferenzierende bzw. frauenspezifische Themen in die Ausbildung der Studierenden zu integrieren. Die Lehrenden bieten die Betreuung von frauenspezifischen und geschlechtsdifferenzierenden Fragestellungen bei Seminararbeiten, Abschlussarbeiten in Bachelor- und Masterstudiengang sowie bei Doktorarbeiten an.

⁹ Anlage Blatt 1.

¹⁰ Anlage Blatt 2.

¹¹ Anlage Blatt 3.

¹² Anlage Blatt 4.

¹³ Anlage Blatt 5.

Die Fächer der Fakultät III beteiligen sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten am interdisziplinären Bachelorstudiengang „Gender Studies“ und bieten darin die Aufbaumodule 6 und 7 (‚Gender in visueller und materieller Kultur‘ und ‚Gender und deutsche Sprache/ Literatur‘) an.

Veranstaltungen der Fakultät III mit geschlechtsdifferenzierenden und frauenspezifischen Themen sollen für Studierende der Master-Studiengänge, die Frauen- und Geschlechterstudien beinhalten, offen sein.

Die Fakultät wird ferner dafür Sorge tragen, dass der bereits existierende Promotionsstudiengang ‚Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien‘ weiterhin abgesichert bzw. verstetigt wird. In die geplanten Promotionsstudiengänge werden Anteile der Geschlechterforschung integriert.

Die Lehrenden der Fakultät unterstützen Studentinnen bei der Wahl einer wissenschaftlichen Karriere und weisen sie auf Nachwuchsstellen und Stipendien zur Qualifikation hin. Frauen sollen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen und Tutorien, die nicht selten den Weg in die wissenschaftliche Laufbahn vorbereiten, entsprechend ihrem Anteil an der Studierendenschaft der Fächer beachtet werden.

Anlage Blatt 1: Fakultät III

Frauenanteile in den Qualifikationsphasen

	Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Studierende	'97	4.567	3.146	68,88 %
	'06	3.842	2.931	76,29 %
AbsolventInnen	'97	411	307	74,6 %
	'06	1.088	959	88,1 %
Promotionen	'97	6	1	16,67 %
	'06	6	6	100,00 %
Habilitationen	'97	1	0	0,00 %
	'06	0	0	0,00 %

Wissenschaftliches Personal

¹⁴	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
FwN	17	10	58,82 %
LfbA/Lektoren/WM	52	29	55,76 %

Professuren

	Tendenz	Gesamt	Frauen	Männer
Professuren W 2/ C3	2006	13	6 (46,15 %)	7 (4 vakant)
	1997	12	2 (16,67 %)	10
Professuren W 3/ C 4	2006	13	2 (15,38 %)	11 (7 vakant)
	1997	8	1 (12,50 %)	7

¹⁴ Jeweils in halben Stellen

Anlage Blatt 2: Institut für Germanistik

Frauenanteile in den Qualifikationsphasen

	Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Studierende	'97	2.004	1.406	70,16 %
	'06	1.484	1.133	76,35 %
AbsolventInnen	'97	204	157	76,96 %
	'06	422	358	84,83 %
Promotionen	'97	2	0	0,00 %
	'06	3	3	100,00 %
Habilitationen	'97	0	0	0,00 %
	'06	0	0	0,00 %

Wissenschaftliches Personal

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
FwN	4	3	75,00 %
LfbA/WM	8	7	87,50 %

Vakant ist derzeit eine Juniorprofessur Germanistik, die für 6 Jahre zu besetzen ist, und anschließend in LfbA-Stellen umgewandelt werden soll.

Professuren

	Tendenz	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Professuren W 2/ C3	2006	5	1	4 (2v)	20,00 %
	1997	5	0	5	
Professuren W 3/ C 4	2006	3	1	2 (2 v)	33,33 %
	1997	3	0	3	
Gesamt		8	2	6	25,00 %

Anlage Blatt 3: Institut für Fremdsprachenphilologien
(Anglistik, Niederlandistik, Slavistik)

	Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Studierende	'97*	1.529	1.005	65,73 %
	'06	1.297	935	72,09 %
AbsolventInnen	'97	106	76	71,69 %
	'06	256	220	85,9 %
Promotionen	'97	1	0	0,00 %
	'06	0	0	0,00 %
Habilitationen	'97	1	0	0,00 %
	'06	0	0	0,00 %

Wissenschaftliches Personal

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
FwN	11	6	54,55 %
LfbA/Lektoren/WM	19	11	57,89 %

In den Fremdsprachenphilologien gibt es zwei Juniorprofessuren, von denen eine (Niederlandistik) mit einer Frau besetzt ist, die zweite (Slavistik) ist vakant. Beide haben die Option für einen tenure track.

Professuren

	Tendenz	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Professuren W 2/ C3	2006	2	1	1	50,00 %
	1997	5	1	4	
Professuren W 3/ C 4	2006	6	0	6 (1v)	00,00 %
	1997	6	0	6	
Gesamt		8	1	7	12,50 %

Anlage Blatt 4: Institut für KIKTM (Textil, Kunst, Medien)

	Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Studierende	'97	910	684	75,16 %
	'06	869	770	88,61 %
AbsolventInnen	'97	70	59	84,28 %
	'06	363	308	84,84 %
Promotionen	'97	2	1	50,00 %
	'06	3	3	100,00 %
Habilitationen	'97	0	0	0,00 %
	'06	0	0	0,00 %

Wissenschaftliches Personal

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
FwN	0	0	---
LfbA/WM	13	7	53,87 %

Im Institut für KIKTM gibt es zwei Juniorprofessuren, die beide mit Frauen besetzt sind. Die Juniorprofessur im Fach Materielle Kultur/Textil ist mit einer tenure track Option ausgestattet.

Professuren

	Tendenz	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Professuren W 2/ C3	2006	3	2	1 (1 v)	66,66 %
	1997	4	1		
Professuren W 3/ C 4	2006	2	0	2 (2v)	00,00 %
	1997	2	1	1	
Gesamt		5	2	3	40,00 %

Anlage Blatt 5: Institut für Musik

	Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Studierende	'97*	124	51	41,13 %
	'06	192	93	48,44 %
AbsolventInnen	'97	31	15	48,39 %
	'06	92	73	79,35 %
Promotionen	'97	1	0	0,00 %
	'06	0	0	0,00 %
Habilitationen	'97	0	0	0,00 %
	'06	0	0	0,00 %

Wissenschaftliches Personal

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
FwN	1	1	100,00 %
LfbA/WM	12	4	33,33 %

Professuren

	Tendenz	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Professuren W 2/ C3	2006	3	2	1	66,66 %
	1997	3	1	2	
Professuren W 3/ C 4	2006	2	1	1 (1v)	50,00 %
	1997	2	1	1	
Gesamt		5	3	2	60,00 %