



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Zwischenbericht der Universität Passau 2011

Inhaltsverzeichnis

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1.	Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	2
1.1	Verankerung auf Leitungsebene.....	2
1.2	Beteiligung der Fakultäten	2
1.3	Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	3
1.4	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	4
2.	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	4
3.	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	4
3.1	Flexible Arbeitszeitmodelle	4
3.2	Kinderbetreuungsangebote	5
3.3	Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	5
4.	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	6
4.1	Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung	6
4.2	Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	6

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1	Personal und Verteilung von Ressourcen	8
1.1	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	8
1.2	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	8
2	Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in den Einrichtungen.....	9
3	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	10

Anhang

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert WS 2010/2011	Gleichstellung als strategisches Ziel des Präsidenten, der Universitätsleitung, der Fakultäten und des Frauenbeirats benannt

Die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen ist strategisches Ziel des Präsidenten, der Universitätsleitung, der Fakultäten und des Frauenbeirats.

Daher hat die Universität Passau die entsprechenden Ziele auch in die Zielvereinbarung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst aufgenommen (Zielvereinbarung vom 20.07.2009 mit Laufzeit bis 2013). Die Universitätsleitung berichtet insbesondere im Universitätsrat und gegenüber dem Ministerium zu definierten Zeitpunkten über das Erreichen der Ziele.

Die Gleichstellung genießt in allen Einrichtungen und Gremien höchste Priorität und ist Teil des Qualitätsmanagements der Universität Passau. Bereits im Sommersemester 2008 hat die Universitätsleitung im Rahmen der Qualitätsstandards (vgl. http://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/oeffentlichkeit/Zahlen_Daten_Fakten/Zielvereinbarungen/Qualitaetsentwicklung_Beschluss_Mai2008.pdf) die Gleichstellung in das QM-Gesamtkonzept aufgenommen und dieses insbesondere mit den Fakultäten beraten.

1.2 Beteiligung der Fakultäten

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert WS 2010/2011	Der Frauenbeirat sichert die Zusammenarbeit der Universitätsfrauenbeauftragten mit den Frauenbeauftragten der Fakultäten.
Beschlossen WS 2010/2011 55.200 € pro Jahr	Frauenbüro als zentrale Koordinierungsstelle Zusätzliche Ausstattung des Frauenbüros mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle (E 13) für 5 Jahre
Implementiert SS 2011	Festlegung von Orientierungsquoten durch die Fakultäten

Der Frauenbeirat besteht aus der Universitätsfrauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterin, den Frauenbeauftragten der einzelnen Fakultäten und ihren Stellvertreterinnen, der Gleichstel-

lungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, der Frauenbeauftragten des studentischen Konvents und ihrer Vertreterin. Unter anderem dient der Frauenbeirat den Fakultätsfrauenbeauftragten dazu, sich untereinander über fakultätsspezifische Fragen zu beraten und im gemeinsamen und fakultätsübergreifenden Dialog Lösungen zu finden. Zur Erfüllung dieser Aufgabe tagt er einmal im Semester.

Das Frauenbüro dient als zentrale Anlaufstelle für alle gleichstellungsspezifischen Angelegenheiten der Universität. Es koordiniert gleichstellungsorientierte Veranstaltungsreihen und lädt u.a. zu den Sitzungen des Frauenbeirates ein und führt diese auch durch. Für das Frauenbüro stellt die Universität Passau Mittel für eine wissenschaftliche MitarbeiterInnenstelle (E 13) für eine Laufzeit von fünf Jahren bereit. Die Ausschreibung dieser ReferentenInnenstelle erfolgt im Mai 2011.

Die Erweiterte Universitätsleitung hat in ihrer Sitzung im Dezember das Gleichstellungskonzept der Universität Passau beraten. Der Präsident hat im März 2011 die Dekane aufgefordert, Orientierungsquoten für die Erhöhung des Frauenanteils in allen Besoldungsgruppen zu bilden. Die Universitätsleitung hat im April 2011 der Definition von Orientierungsquoten durch die Fakultäten höchste Priorität zugewiesen. Mitte April haben alle Fakultäten der Uni Passau entsprechende Quoten vorgelegt. In den Prozess der Bildung von Orientierungsquoten sind neben der Universitätsleitung und den Fakultäten die Abteilungen Forschungsförderung (II), Universitätssteuerung (III) und Personal (VI) eingebunden.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert SS 2007	Universitätsfrauenbeauftragte ist Mitglied der Erweiterten Universitätsleitung.
Implementiert SS 1999	Beteiligung der Frauenbeauftragten der Fakultäten an Berufungsverfahren
Implementiert SS 2005	Informationsmöglichkeit der Universitätsfrauenbeauftragten über Stellenausschreibungen an der Universität (im Internet einsehbar)

Die Universitätsfrauenbeauftragte ist Mitglied der Erweiterten Universitätsleitung und somit aktiv in die strategischen Entscheidungen der Universität eingebunden.

Ebenso ist die Universitätsfrauenbeauftragte bzw. die Frauenbeauftragte der Fakultät an den Berufungsverfahren der Universität beteiligt.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert SS 2011	Informationsblatt über familienbezogene Verlängerungsmöglichkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterverträgen

Die Personalabteilung bereitet für Sommersemester 2011 ein Informationsblatt vor, das über familienbezogene Verlängerungsmöglichkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterverträgen aufklärt.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert SS 2011	Überprüfung des Geschlechterverhältnisses bei den studentischen Hilfskräften

Jeweils zum 01. Juni und zum 01. Dezember legt die Personalabteilung Daten zum Verhältnis zwischen Studentinnen und Studenten bei studentischen Hilfskräften vor.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert SS 2003 Mittel nach Bedarf	Schaffung von Wohnraumarbeitsplätzen
Implementiert Seit Bestehen der Universität	Teilzeit-Möglichkeiten
Implementiert WS 2010/2011 Ca. 50.000 € pro Jahr	Vertretung bei mutterschaftsbedingten Ausfällen

Die Universität unterstützt die Einrichtung von Wohnraumarbeitsplätzen seit Sommersemester 2003. Im Sommersemester 2009 wurde die entsprechende Regelung für Wohnraumarbeit

an der Universität Passau überarbeitet. Für die technische Ausstattung werden bei Bedarf Mittel bereit gestellt.

Die Universität unterstützt bei einem mutterschaftsbedingten Ausfall von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen die Professorinnen und Professoren durch die Finanzierung einer Vertretung. Eine mögliche Doppelbesetzung wird dabei nicht ausgeschlossen. Die Universität hält für diese Maßnahme pro Jahr durchschnittlich ca. 50.000 € bereit.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert SS 2002 8.000 € pro Jahr	Sicherstellung von Kinderbetreuungsplätzen

Die Universität Passau kann derzeit die Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen durch die Betreuungseinrichtung „Krabbelstube ‚Krümelkiste‘ “ abdecken. Für den Betrieb der Krabbelstube stellt die Universität jährlich ca. 8.000 € bereit.

Die Steigerung der Kinder- und Familienfreundlichkeit der Universität ist in der strategischen Zielsetzung der Universität verankert. Dies betrifft insbesondere die fast ganzjährig geöffnete Krabbelstube, die derzeit aus zwei Vormittagsgruppen und einer Nachmittagsgruppe mit je zehn Kindern besteht. Bei entsprechender Bedarfsentwicklung beabsichtigt die Universität, zusätzliche Grundstücksflächen zur Erweiterung der Krabbelstube bereit zu stellen. Hierzu hat sich die Universität im Rahmen der Zielvereinbarungen der Universität Passau mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst verpflichtet (Zielvereinbarung vom 20.07.2009 mit Laufzeit bis 2013).

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert WS 2010/2011	Hilfestellung bei der Eröffnung von beruflichen Perspektiven für die Partnerinnen und Partner von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Bereitstellung von Informationen rund um private Belange

Die Universität Passau unterstützt aktiv die Partnerinnen und Partner von neuberufen Professorinnen und Professoren bei der Suche nach geeigneten beruflichen Perspektiven.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert SS 2011	Verbindliches Berichtswesen über gleichstellungsorientierte Maßnahmen im Berufungsverfahren
Implementiert WS 2010/2011	Information über übliche Grundausrüstung im Rufschreiben
Implementiert WS 2010/2011	Information der Frauenbeauftragten über die Grundausrüstung einer zu besetzenden Professur

Um die gleichstellungsorientierte Transparenz in Berufungsverfahren sicher zu stellen, fertigt das jeweils zuständige Dekanat eine nach den Geschlechtern getrennte Liste über Anzahl der Bewerbungen, Anzahl der Personen auf der Berufungsliste und die erfolgte Berufung an. Diese Liste erhalten die Universitätsleitung, die Universitätsfrauenbeauftragte sowie die Frauenbeauftragten der Fakultäten.

Auch dokumentiert die oder der Berufungsausschussvorsitzende in einem verbindlichen Berichtsblatt die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Die Präsidentin oder der Präsident dokumentiert in diesem Berichtsblatt, wann und mit welchem Ergebnis sie oder er über welche Maßnahme informiert wurde. Dieses Berichtsblatt ist den für die Universitätsleitung und den Senat bestimmten Unterlagen beizufügen.

Im Rahmen des Berufungsverfahrens erhält jede Person, der ein Ruf erteilt wurde, Informationen über die personelle und sächliche Grundausrüstung der Professur. Die gleichen Informationen erhält die Universitätsfrauenbeauftragte. Diese kann hierzu auf Wunsch der Person, die den Ruf erhalten hat, eine Einschätzung abgeben.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert SS 2011	Erhöhung der Transparenz durch ein verbindliches und formalisiertes Berichtswesen für Berufungsverfahren
Implementiert SS 2008	Zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis hat die Universität einen Ombudsmann bestellt sowie eine Ständige Kommission zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens eingesetzt.

Im Sommersemester 2011 wird die Universitätsleitung die seit 01. Januar 2008 verwendete Prozessbeschreibung für Berufungsverfahren für verbindlich erklären.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1 Personal und Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert Ca. 11.000 € pro Jahr	Genderbezogenes Studierendenmarketing
Implementiert WS 2010/2011 5.000 € pro Jahr	Vortragsreihen „Professoren Persönlich“, „Wissenschaft ist ein Beruf für Frauen“

Durch genderbezogenes Studierendenmarketing sollen besonders Studierende für Fächerdisziplinen angeworben werden, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Hierzu verfügt die Universität über ein Gesamtkonzept, das aus verschiedenen Marketingmaßnahmen insbesondere in der Fakultät für Informatik und Mathematik (MINT-Programm) besteht.

Im Rahmen des bundesweit stattfindenden Girls' Day / Boys' Day am 14. April 2011 bietet die Universität für Schülerinnen Informatik-Workshops an der Fakultät für Informatik und Mathematik an. Für Schüler wird im Rahmen des Boys' Day an der Philosophischen Fakultät der Beruf des Grundschullehrers vorgestellt.

Durch die beiden Vortragsreihen „Professoren Persönlich“ und „Wissenschaft ist ein Beruf für Frauen“ sollen besonders weibliche Studierende für eine Karriere in der Wissenschaft gewonnen werden. Hierfür stellt die Universität 5.000 € pro Jahr zur Verfügung.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert SS 1990 60.000 € pro Jahr	Schaffung und Vergabe universitätsinterner Stipendien und Preise
Implementiert SS 1990 Bislang 5.000 € pro Jahr, geplant ist ab SS 2012 eine Ausweitung auf 15.000 €	Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen

Für die Schaffung und Vergabe von universitätsinternen Stipendien und Preise an NachwuchswissenschaftlerInnen stellt die Universität seit 1990 jährlich ca. 60.000 € bereit.

Zum Abschluss eines Promotionsvorhabens können Frauen ein Promotionsstipendium in Höhe von 1.050 € monatlich für maximal ein Jahr beantragen. Für ein Kind werden 155 €, für zwei Kinder 205 € und für drei oder mehr Kinder unter zwölf Jahren 255 € Kinderbetreuungszuschuss gewährt.

Promovierte Frauen können eine Förderung für ein Projekt, welches eine Universitätslaufbahn ermöglicht, beantragen. Die Förderhöhe beträgt im Regelfall für ein Jahr monatlich 1.250 €. Für Kinder unter zwölf Jahren kann der oben genannte Kinderbetreuungszuschuss gewährt werden. Für eine Ausweitung/Konzentration des Stipendienwesens auf Habilitationsstipendien plant die Universität, ab Sommersemester 2012 Mittel von ca. 30.000 € jährlich bereit zu stellen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen können eine Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen beantragen, falls sie einen Vortrag zu einem Gender-Thema auf einer Tagung halten, an einer Tagung zu einem Gender-Thema teilnehmen, eine Paperpräsentation auf einer Konferenz vortragen oder einen an der Universität nicht angebotenen notwendigen Methodenkurs besuchen. Hierfür stellt die Universität seit 1990 jährlich ca. 5.000 € bereit. Die Universität plant ab Sommersemester 2012 eine Ausweitung dieses Ansatzes auf ca. 15.000 € pro Jahr.

2 Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in den Einrichtungen

Verfahrensstand:	Maßnahme:
Implementiert 2004 Ausbau derartiger Netzwerke im WS 2010/2011 geplant	Aufbau eines fakultäts- und themenspezifischen Netzwerkes in der Fakultät für Informatik und Mathematik
Implementiert WS 2010/2011	Aufnahme der Kategorie „Gender“ in den monatlichen Newsletter der Abteilung Forschungsförderung

Bereits seit 2004 besteht das Frauennetzwerk Informatik, um Frauen an der Fakultät für Informatik und Mathematik durch spezielle Veranstaltungen zu unterstützen und einen Infor-

mationsaustausch anzuregen. Weitere fakultäts- und themenspezifische Netzwerke sind in Planung.

Seit Wintersemester 2010/2011 informiert die Abteilung Forschungsförderung im Zuge ihres monatlich erscheinenden Forschungsförderungs-Newsletters gezielt über Fördermöglichkeiten im Bereich „Gender“.

3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Siehe oben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009				Aktuelle Situation am 01.11.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2999*	5099*	37%*	63%*	3462**	5715**	38%**	62%**	38%	62%
Anzahl der Promotionen	44	35	56%	44%	39	32	55%	45%	51%	49%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	166	95	64%	36%	165	95	63%	37%	61%	39%
Anzahl der Habilitationen	8	2	80%	20%	4	0	100%	0%	72%	28%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	18	5	78%	22%	26	6	81%	19%	74%	26%
Professuren C4/W3	67	3	96%	4%	64	9	88%	12%	85%	15%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)****	14	3	82%	18%	16	1	94%	6%	82%	18%

* Studierende im Wintersemester 2008/09

** Studierende im Wintersemester 2010/11

*** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn

**** Korrektur der Angabe von 12 Personen insgesamt (Gleichstellungskonzept, Stand 21. Februar 2011) auf 17:

Versehentlich wurden im Gleichstellungskonzept (Stand 21. Februar 2011) die Mitglieder der Universitätsleitung nicht mitgezählt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009				Aktuelle Situation am 01.11.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	631*	803*	44%*	56%*	805**	1019**	44%**	56%**	47%	53%
Anzahl der Promotionen	18	19	49%	51%	12	11	52%	48%	47%	53%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	47	33	59%	41%	41	26	61%	39%	60%	40%
Anzahl der Habilitationen	2	0	100%	0%	0	0	0%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2	2	0	100%	0%	3	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	15	1	94%	6%	88%	12%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	100%	0%

* Studierende im Wintersemester 2008/09

** Studierende im Wintersemester 2010/11

*** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009				Aktuelle Situation am 01.11.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	750*	563*	57%*	43%*	833**	700**	54%**	46%**	54%	46%
Anzahl der Promotionen	10	1	91%	9%	5	8	38%	62%	40%	60%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	43	13	74%	26%	42	18	70%	30%	65%	35%
Anzahl der Habilitationen	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	100%
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	12	3	80%	20%	67%	33%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	67%	33%

* Studierende im Wintersemester 2008/09

** Studierende im Wintersemester 2009/10

*** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009				Aktuelle Situation am 01.11.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1253*	3681*	25%*	75%*	1422**	3934**	27%**	73%**	27%	73%
Anzahl der Promotionen	9	14	39%	61%	20	13	61%	39%	55%	45%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	41	45	48%	52%	43	47	48%	52%	48%	52%
Anzahl der Habilitationen	3	1	75%	25%	2	0	100%	0%	67%	33%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%
Professuren C3/W2	13	5	72%	28%	20	6	77%	23%	73%	27%
Professuren C4/W3	22	1	96%	4%	26	3****	90%	10%	87%	13%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	67%	33%

* Studierende im Wintersemester 2008/09

** Studierende im Wintersemester 2010/11

*** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn

**** Korrektur der Angabe von fünf (Gleichstellungskonzept, Stand 21. Februar 2011) auf drei:

Versehentlich wurden im Gleichstellungskonzept (Stand 21. Februar 2011) zwei Vertretungsprofessuren mitgezählt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Informatik und Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 28.10.2009				Aktuelle Situation am 01.11.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	354*	36*	91%*	9%*	387**	45**	90%**	10%**	85%	15%
Anzahl der Promotionen	7	1	87%	13%	2	0	100%	0%	85%	15%
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	35	4	90%	10%	39	4	91%	90%	85%	15%
Anzahl der Habilitationen	0	0	0%	0%	2	0	100%	0%	100%	0%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	100%	0%
Professuren C3/W2	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	80%	20%
Professuren C4/W3	11	0	100%	0%	11	0	100%	0%	100%	0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	100%	0%

* Studierende im Wintersemester 2008/09

** Studierende im Wintersemester 2010/11

*** DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn