

Freie Universität Berlin

**Fachbereich Philosophie und
Geisteswissenschaften**

Frauenförderplan

Vorbemerkungen

Der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften will mit diesem Frauenförderplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Familienfreundlichkeit am Fachbereich beitragen. Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, sowie die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen und von Personen mit familiärer Verantwortung am Fachbereich.

Hierzu gewährleistet der Fachbereich die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den personellen und strukturellen Prozessen des Fachbereichs. Dies betrifft insbesondere die Personalplanung und -entwicklung des Fachbereiches (inklusive aller Einstellungs- und Berufungsvorgänge), die Anwendung und Entwicklung von Steuerungsinstrumenten, die Überarbeitung der modularisierten Studiengänge und die entsprechende Akkreditierung sowie die bestehenden und künftigen Projekte im Rahmen der Exzellenzinitiative, an denen der Fachbereich beteiligt ist.

Grundlagen für diesen Frauenförderplan sind neben den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität (FFR), das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Der Frauenförderplan dient der Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Der Fachbereich sowie die einzelnen Institute berichten im Rahmen der dezentralen Zielvereinbarungen über die Umsetzung der im Frauenförderplan vorgesehenen Maßnahmen. Dieser Kommunikationsprozess soll als Grundlage für die Fortschreibung und/ oder Anpassung des Frauenförderplans dienen.

Der Frauenförderplan tritt am Tag der Verabschiedung im Fachbereichsrat in Kraft und wird auf der Internetpräsenz der dezentralen Frauenbeauftragten zugänglich gemacht.

Der Fachbereich nimmt an der Freien Universität Berlin in der leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung eine erfreuliche Spitzenposition ein. Umso mehr wird sich der Fachbereich für eine kontinuierliche und stabile Förderung von Frauen einsetzen und dafür Sorge tragen, dass die Maßnahmen zur Frauenförderung auf dezentraler Ebene umgesetzt werden.

Maßnahmen des Fachbereiches

Gastprofessur

Der Fachbereich setzt sich für die dauerhafte Einrichtung einer Gastprofessur ein. Diese Gastprofessur wird aus vorhandenen Mitteln zur Frauenförderung finanziert und jeweils für ein Semester im Rotationsverfahren vom Dekanat an die einzelnen Institute des Fachbereiches vergeben. Ziel dieser Gastprofessur ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt zu fördern und sie auf die weitere wissenschaftliche Laufbahn vorzubereiten.

Die Institute des Fachbereiches schlagen dem Dekanat und der dezentralen Frauenbeauftragten hierzu initiativ Nachwuchswissenschaftlerinnen vor, welche habilitiert sind bzw. habilitationsäquivalente Leistungen vorweisen können. Die Entscheidung über die Förderung trifft das Dekanat im Einvernehmen mit der dezentralen Frauenbeauftragten. Nach der Vergabe der Gastprofessur initiiert das Institut den Kontakt zwischen der Gastprofessorin und der dezentralen Frauenbeauftragten. Die Inhaberinnen der Gastprofessur werden auf den Internetseiten der dezentralen Frauenbeauftragten ausführlich vorgestellt und präsentieren sich den Mitgliedern des Fachbereichs und des Instituts mit einer Vorlesung zu Beginn des jeweiligen Semesters.

In Absprache mit den Instituten wird sich das Dekanat insbesondere für die adäquate Namensgebung der Gastprofessur einsetzen und die Frauenbeauftragte bei ihrer Umsetzung und Ausgestaltung unterstützen.

Sprache

1. Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. Hierbei orientiert sich der Fachbereich an dem Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung der Stadt Berlin (siehe Anlage 1).
2. Akademische Grade können sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Sprachform verliehen werden. Dies gilt auch bei der Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.
3. Stellenausschreibungen erfolgen mit weiblicher und männlicher Stellenbezeichnung oder in geschlechtsneutraler Form.

Information

1. Der Fachbereich und die Institutsverwaltungen unterstützen die Frauenbeauftragte bei der Verbreitung von Informationen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
2. Die dezentrale Frauenbeauftragte bietet einen Newsletter an, der Informationen zu ihrer Tätigkeit, zu Projekten innerhalb und außerhalb des Fachbereiches sowie Maßnahmen und Möglichkeiten der Frauenförderung enthält. Die Institutsverwaltungen weisen die Mitglieder ihrer Institute ausdrücklich auf den Newsletter hin.
3. Die Institute des Fachbereiches werden auf ihren Internet-Präsenzen einen Link zur Webseite der Frauenbeauftragten einrichten (z.B. unter „Gleichstellung und Familienförderung“).

Frauen im Studium, bei der Promotion und der Habilitation

1. Das Prüfungsbüro weist daraufhin, dass – auf Wunsch der zu Prüfenden – bei einer mündlichen Prüfung eine Frau als Prüferin bzw. Beisitzerin anwesend sein kann. Die Studienberatungen informieren entsprechend über diese Möglichkeit. Sollten sich in den Instituten Schwierigkeiten bei der Durchführung dieser Regelung ergeben, wird darum gebeten, die Frauenbeauftragte darüber zu informieren.

2. Die wissenschaftlichen Beschäftigten sind dazu aufgefordert, Studentinnen und qualifizierte Absolventinnen über Stipendien zu informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe einzusetzen.
3. Das Angebot der Informationsveranstaltung „Wege in die Wissenschaft“ der dezentralen Frauenbeauftragten wird verstetigt und im Abstand von zwei Jahren stattfinden. Hierbei soll Studentinnen die Anforderungen an eine wissenschaftliche Tätigkeit aufgezeigt, aber auch inner- und außeruniversitäre Karrieremöglichkeiten vorgestellt werden. Vorrangiges Ziel ist es, sie über diesen Berufsweg zu informieren, sie zu motivieren und ggf. in bestehenden Vorhaben zu bestärken.
4. Die zuständigen Auswahlbeauftragten und Auswahlkommissionen tragen Sorge für einen Anteil von mindestens 50% an weiblichen Studierenden in den Master- und Promotionsstudiengängen. Die Institute ergreifen ggf. Maßnahmen, um Frauen für weiterführende Studiengänge zu interessieren. Dafür bietet die Frauenbeauftragte ihre Zusammenarbeit an.
5. Die zuständigen Auswahlbeauftragten und Auswahlkommissionen gewährleisten transparente Zulassungsverfahren zu den Master- und Promotionsstudiengängen. Das Dekanat und der Fachbereichsrat entwickeln mit diesem Ziel die entsprechenden Zulassungsordnungen und Vergabesatzungen.

Personalentwicklung

Der Fachbereich strebt in allen Statusgruppen einen mindestens 50%igen Frauenanteil an. Hierzu sollen insbesondere folgende Maßnahmen dienen:

1. Der Fachbereich wendet Gender Mainstreaming in seiner Personalentwicklung an. Hierzu werden die Führungskräfte des Fachbereiches, insbesondere die Mitglieder des Dekanates und die geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren der Institute, nachdrücklich gebeten, an einer entsprechenden Schulung teilzunehmen.
2. Der Fachbereich schreibt alle wissenschaftlichen Stellen in der Regel öffentlich aus. Abweichungen von dieser Regelung sind gesondert zu begründen.
3. Bei der Ausschreibung wissenschaftlicher Stellen können die Institute von der Möglichkeit Gebrauch machen, mit Hilfe der Frauenbeauftragten rechtzeitig nach

geeigneten Kandidatinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern. Hinsichtlich Ausschreibung wissenschaftlicher Stellen auf professoraler Ebene arbeiten die Institute bei ihrer Suche nach geeigneten Kandidatinnen mit der dezentralen Frauenbeauftragten zusammen.

Werden keine geeigneten Kandidatinnen nachgewiesen, ist dies zu begründen.

4. Bei der Zusammensetzung von Habilitations- und Berufungskommissionen ist darauf zu achten, dass nach Möglichkeit wenigstens zwei Professorinnen mitarbeiten. In Kommissionen mit mehr als einem Mitglied aus dem wissenschaftlichen „Mittelbau“ sollte der Anteil von mitwirkenden Frauen in dieser Statusgruppe mindestens 50% betragen. Dazu können auch Frauen anderer Universitäten der Region Berlin-Brandenburg um Mitarbeit gebeten werden.
5. Im Rahmen von Berufungsverfahren sollen gemäß Frauenförderrichtlinien (§2 Abs. 6) und Berufungsleitfaden der Freien Universität (S. 8) mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorträgen eingeladen werden. Die Berufungskommission bemüht sich überdies, für die externe Begutachtung mindestens eine Fachvertreterin zu gewinnen.
6. Bewerberinnen und Bewerber darf ihre Familientätigkeit nicht zum Nachteil gereichen. So sollte bei der Einschätzung ihrer wissenschaftlichen Leistung die Betreuungszeit für Kinder und pflegebedürftige Angehörige angemessene Berücksichtigung finden.
7. Die Erstarbeitsverträge von befristeten Qualifikationsstellen zur Promotion werden mit einer Laufzeit von mindestens 4 Jahren abgeschlossen.
8. Der Fachbereich verpflichtet sich, bei Beurlaubung wegen Mutterschutzes und/oder Elternzeit für eine Vertretung zu sorgen.
9. Der Fachbereich bemüht sich, Vakanzvertretungen nach Möglichkeit mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.
10. Entsprechend dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die während der Qualifizierungsphase Kinder betreuen, die Möglichkeit, ihre befristete Beschäftigung in dieser Zeit um zwei Jahre pro Kind zu verlängern. Der Fachbereich beteiligt sich aktiv an der Diskussion der Umsetzungsmöglichkeiten auf zentraler Ebene. Verlängerungsanträge werden für

die Zeit der Beurlaubung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit wegen der Betreuung und Pflege eines oder mehrerer Kinder (unter 18) oder pflegebedürftiger Angehöriger vom Fachbereich unterstützt.

11. Bei der Vergabe von Lehraufträgen, die dazu dienen, Lücken in der Lehre zu schließen, und die nicht durch das Institutspersonal abgedeckt werden können, bemüht sich das entscheidende Gremium bei gleicher Qualifikation, Frauen zu bevorzugen, um einen Frauenanteil von mindestens 50% zu erreichen.
12. Bei Tagungen, Projekten und Konferenzen, die vom Fachbereich und/oder den Instituten finanziert bzw. teilfinanziert werden, achten der Fachbereich und die Institute auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen.
13. Die Einhaltung eines mindestens 50%igen Anteils von wissenschaftlich tätigen Frauen bei Drittmittelprojekten wird angestrebt. Gleiches gilt für den Frauenanteil von Antragsstellerinnen und Antragsstellern.
14. Der Fachbereich bittet seine Beschäftigten um Teilnahme an Fortbildungsseminaren. Themen hierfür sollten sein: Diskriminierung von Frauen im TVL mit Angestellten und Beamtenstatus, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Anträge auf Fortbildungsteilnahme werden vom Dekanat unterstützt.
15. Der Fachbereich macht es sich zur Aufgabe, für leistungsgerechte Bezahlung speziell im Bereich des weiblichen nicht-wissenschaftlichen Personals Sorge zu tragen.
16. Die Fachbereichsverwaltung weist die an den Fachbereich zu berufenden Wissenschaftlerinnen auf das Beratungsangebot der Frauenbeauftragten hin, insbesondere im Hinblick auf die Berufungsverhandlungen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Der Fachbereich stellt sicher, dass sie Mitglieder aller Statusgruppen für die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sensibilisiert sind, das Ziel der Familienfreundlichkeit mittragen und entsprechend handeln. Die Fachbereichs- und Institutsverwaltung(en) sind sich bewusst, dass Familientätigkeit nicht per se Frauenaufgabe ist, aber auch, dass es sich zumeist um Frauen handelt, die diese Aufgabe übernehmen.

Folgende Maßnahmen sollen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium dienen:

I. Allgemeiner Teil

1. Der Fachbereich prüft seine Räumlichkeiten unter dem Blickwinkel der Familienfreundlichkeit und gestaltet sie entsprechend. Im Hinblick auf die Einrichtung von Still- und Wickelmöglichkeiten im Bereich der Rost-/Silberlaube unterstützt der Fachbereich die Initiative von Familienbüro und dezentraler Frauenbeauftragten.
2. Der Fachbereich setzt sich bei der Hochschulleitung dafür ein, dass ausreichend Betreuungsplätze angeboten werden, insbesondere für die Kinder von Studierenden und Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase.
3. Der Fachbereich unterstützt die Informationskampagne zur Familienfreundlichkeit der Freien Universität. Dazu gehört insbesondere die Intensivierung der Handreichung von Informationsmaterialien (z.B. der Flyer „Studieren mit Familie am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften“, „Familienbüro“ und „Kostenlose Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten“) und die Verlinkung der Website zum Thema „Familie“ der dezentralen Frauenbeauftragten und der Website des Familienbüros auf die Internet-Präsenz des Fachbereiches und seiner Institute.

II. Beruf und Familie

1. Der Fachbereich unterstützt seine Beschäftigten bedarfsgerecht bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Er nutzt hierfür die innerhalb der Freien Universität vereinbarten Regelungen und ist bemüht, diese im Sinne der Familienfreundlichkeit umzusetzen. Wünsche von Beschäftigten nach zeitlich und räumlich flexibler Arbeitsorganisation aufgrund von Familienaufgaben werden auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten hin ernsthaft und wohlwollend überprüft.
2. Die Beschäftigten werden über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung (Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen etc.) und über die Regelungen in der Freien Universität (z.B. Notbetreuung für Kinder von Beschäftigten) umfassend informiert.
3. Der Fachbereich unterstützt nach Ablauf einer längerfristigen Beurlaubung die entsprechende Wiedereingliederung der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen im Hinblick auf Bezahlung, Aufgaben und dienstrechtliche Stellung gleichwertigen Arbeitsplatz. Nach einer Pause aus familiären Gründen soll der Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit gezielt gefördert werden (z.B. durch

Mentoring während und nach der Beurlaubung). Job-Sharing-Modelle werden vom Fachbereich unterstützt.

4. Sitzungszeiten von Gremien der universitären Selbstverwaltung sind familienfreundlich zu gestalten. An Stelle von pauschalen Zeitvorgaben können hier Lösungen im Einzelfall gesucht werden, indem z.B. bei der Terminplanung vom Vorsitz die Frage an mitarbeitende Eltern gestellt wird, welche Zeiten für sie günstig sind.
5. Der Fachbereich berücksichtigt Familientätigkeit nach Möglichkeit bei seinen Evaluationsverfahren.
6. Der Fachbereich und seine Mitglieder werden wohlwollend den Einsatz der kostenlosen Notbetreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten abwägen und weisen auf dieses Angebot des Familienbüros verstärkt hin.
7. Im Rahmen der Einwerbung von Drittmitteln (z.B. bei der DFG) werden die Möglichkeiten ausgeschöpft, Fördergelder für Familienfreundlichkeit zu beantragen.

III. Studium und Familie

Über folgende Regelungen sind die (studentischen) Studienberatungen des Fachbereiches und alle Lehrenden informiert und setzen diese aktiv um:

1. Der Fachbereich verpflichtet sich, die Studienorganisation für Studierende mit familiären Verpflichtungen insgesamt zu erleichtern und diese Studierendengruppe bei der Wahrnehmung von besonderen Studienbestandteilen (z.B. Praktika, Auslandsaufenthalt) zu unterstützen, ihnen jedoch ggf. auch Sonderregelungen zu ermöglichen. Sofern Studierende aufgrund ihrer Familientätigkeit nicht in der Lage sein sollten, bestimmte Anforderungen einer Lehrveranstaltung zu erfüllen, sollen die Lehrenden Ersatzleistungen akzeptieren und auf deren Möglichkeit hinweisen.
2. Bei Bedarf (z.B. Erkrankung eines Kindes) wird die Präsenzpflicht bei schwangeren Studentinnen, studierenden Eltern und Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen flexibel gehandhabt.
3. Der Fachbereich setzt sich für die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums ein und informiert umfassend über die Möglichkeit, Leistungsscheine während des Urlaubssemesters (aufgrund von Mutterschutz oder Erziehungsurlaub) zu erwerben.

4. Für studierende Eltern, die mit Familie im Ausland studieren wollen, sollen besondere Unterstützungsmaßnahmen (Informationsveranstaltungen, intensive Beratung durch die Studienberatung, Mentoringkonzept) entwickelt werden. Die Institute, in denen ein Auslandsaufenthalt obligatorisch in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert ist, setzen sich aktiv dafür ein, dass diese Auslandsaufenthalte für Studierende mit Kindern durchführbar sind. Hierzu werden bei Kooperationsverträgen mit auswärtigen Hochschulen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder berücksichtigt.
5. Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit mit der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen in Einklang zu bringen (d.h. Ende der Lehrveranstaltung nicht später als 16 Uhr, spätestens 18 Uhr).
6. Der Fachbereich achtet in Zusammenarbeit mit dem Studienbüro darauf, dass die Termine von gleichartigen prüfungsrelevanten Lehrveranstaltungen zu unterschiedlichen Tageszeiten angesetzt werden.
7. Das Dekanat des Fachbereiches unterstützt die Studierenden des Fachbereiches bei der Organisation von Kinderbetreuungsplätzen (z.B. durch ein befürwortendes Schreiben).
8. Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass Familienzeiten bei der Prüfungsberatung angemessen berücksichtigt werden.

Sicherheit am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung und Diskriminierung

Sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt bestehen in sexuell gefärbtem verbalem oder nonverbalem Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären. Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen, die disziplinar- bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden. Beschwerden von Betroffenen sind von allen zu beteiligenden Personen vertraulich zu behandeln und dürfen die Betroffenen in keiner Weise schädigen.

1. Das Dekanat und die dezentrale Frauenbeauftragte entwickeln eine Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing am Fachbereich (gemäß der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und

- dem AGG). Ein entsprechendes Vorhaben auf zentraler Ebene wird vom Fachbereich unterstützt.
2. Der Fachbereich verpflichtet sich, geeignete Maßnahmen zum Schutz von Frauen in seinen Räumlichkeiten zu ergreifen. Die Pförtner werden nachdrücklich gebeten, auf eine angemessene Beleuchtung in allen Gängen zu achten. Der Fachbereich wird sich bei der Hochschulleitung für die Verbesserung der Sicherheit nicht nur in den Gebäuden, sondern auch auf dem Campus-Gelände einsetzen.
 3. Der Fachbereich unterstützt die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten in den relevanten Arbeitsgruppen der zentralen Frauenbeauftragten der FU Berlin. Dies betrifft die „AG gegen sexuelle Belästigung“, „AG Sicherer Campus“ und die „AG FU mit Kind“
 4. Über Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema sexuelle Belästigung wird informiert, und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere in Leitungsfunktionen, wird die Teilnahme an solchen Veranstaltungen nahe gelegt.

Forschung und Lehre

1. Der Fachbereich verpflichtet sich, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie die Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards allen Fachbereichsmitgliedern bekannt zu machen und sich aktiv an der Umsetzung der darin formulierten Aufgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung zu beteiligen.
2. Der Fachbereich unterstützt die Verankerung und den Ausbau der Geschlechterforschung in allen Fächern.
3. Wo dies noch nicht der Fall ist, beraten die Institute über eine mögliche personelle Verankerung der Geschlechterforschung bzw. über Maßnahmen, wie Geschlechterforschung als Fragestellung in Forschung und Lehre angemessen berücksichtigt werden kann. Die Institute kommen im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel nach Möglichkeit dem jeweiligen Bedarf nach Anschaffung von für die Geschlechterforschung relevanter Literatur nach.

4. Geschlechterforschung wird angemessen in bestehenden sowie in noch zu entwickelnden Studienordnungen berücksichtigt und entsprechend in der Lehre umgesetzt. Dies gilt ebenso für am Fachbereich bestehende und noch zu entwickelnde Forschungsverbünde sowie Graduiertenschulen.
5. Die Institute des Fachbereichs sind gehalten, sich für einen höheren Anteil von Frauen an den bestehenden und künftigen Gastprofessuren des Fachbereiches einzusetzen.
6. Der Fachbereich unterstützt (z.B. mithilfe von Geldern aus der leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung) wissenschaftliche Aktivitäten, die der Frauen- und Geschlechterforschung dienen, wie Tagungen, Konferenzen, Vortragsreihen, Ringvorlesungen etc. sowie entsprechende Publikationszuschüsse.

Maßnahmen und Initiativen der Institute

WE 1 (Institut für Philosophie)

Das Institut verpflichtet sich, Frauen auf allen Stausebenen zu fördern. Die Berufung der zwei Professorinnen im Rahmen des Sonderprogramms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist sehr erfreulich. Die Inhaberinnen der Professuren aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm sind durch das Institut in ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit zu unterstützen.

Verstärkt wird sich das Institut bei zukünftigen Berufungsvorgängen bemühen, diese mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Hierzu sucht das Institut bei künftigen Ausschreibungsprozessen gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten nach geeigneten Kandidatinnen. Zudem versucht das Institut weiterhin erfolgreiche Anträge für das Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (W₁/W₂) zu platzieren.

Das Institut wird die Bemühungen deutlich verstärken, den Frauenanteil bei den Studienabschlüssen, Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Das Institut wird Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu ergreifen (z. B. entsprechende Veranstaltungen, gezielte Ansprache und Einbindung in die Institutszusammenhänge). Gleichzeitig wird sich das Institut bemühen, den Stand des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau zu halten. Überdies unterstützt das Institut

das Dekanat und die dezentralen Frauenbeauftragten bei der Erarbeitung eines Handbuchs zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Wenn sich nach wie vor keine Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden verzeichnen lässt, wird das Institut weiterhin am „Girls' Day“ der Freien Universität teilnehmen, um Schülerinnen für ein Studium der Philosophie zu interessieren. Weiterhin wird das Institut über weitere Projekte wie z.B. „Ich werde Professorin – vom Praktikum zum Traumberuf“ nachdenken. Dabei ist besonders auf eine Beteiligung der professoralen Mitglieder zu achten.

Das Institut erweitert seine Internet-Präsenz und seine (Studien-)Handbücher um familienfreundliche Hinweise und den Frauenförderplan des Fachbereiches.

WE 2 (Institut für Griechische und Lateinische Philologie)

Das Institut wird an die erfreulichen Berufungserfolge anknüpfen und Frauen auf allen Stausebenen fördern. Auch bei weiteren Berufungsverfahren wird sich das Institut bemühen, Professuren mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

Hierzu sucht das Institut bei künftigen Ausschreibungsprozessen gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten nach geeigneten Kandidatinnen.

Zudem wirkt das Institut verstärkt auf die Einrichtung einer Juniorprofessur aus dem Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen hin und unterstützt das Dekanat und die dezentralen Frauenbeauftragten bei der Erarbeitung eines Handbuchs zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Es wird sich weiterhin dafür einsetzen, Frauen für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation zu interessieren und sie dabei unterstützen.

Das Institut wird sich auch dafür einsetzen, die positive Entwicklung beim Frauenanteil unter den Studierenden zu stabilisieren. Hierzu wird sich das Institut mit dem Arbeitsbereich Klassische Gräzistik am „Girls' Day“ der Freien Universität beteiligen.

Das Institut erweitert seine Internet-Präsenz und seine (Studien-)Handbücher um familienfreundliche Hinweise und den Frauenförderplan des Fachbereiches.

WE 3 (Peter Szondi-Institut für Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft)

Das Institut wird Frauen auf allen Stausebenen fördern; insbesondere wird es sich bemühen, den Frauenanteil bei den Promotionen und Habilitationen zu verbessern. Weiterhin unterstützt das Institut das Dekanat und die dezentralen Frauenbeauftragten bei der Erarbeitung eines Handbuchs zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Bei der Besetzung von Professuren wird es sich dafür einsetzen, diese mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Hierzu sucht das Institut bei künftigen Ausschreibungsprozessen gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten nach geeigneten Kandidatinnen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu stärken, überprüft das Institut den Ausbau des E-Learning-Angebots und die Möglichkeiten eines Mentoring-Programms für Studierende mit Kind.

Das Institut erweitert seine Internet-Präsenz und seine (Studien-)Handbücher um familienfreundliche Hinweise und den Frauenförderplan des Fachbereiches.

WE 4 (Institut für Deutsche und Niederländische Philologie)

Das Institut wird Frauen auf allen Stausebenen fördern. Insbesondere bei der Besetzung von Professuren wird es sich bemühen, diese mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Hierzu sucht das Institut bei künftigen Ausschreibungsprozessen gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten nach geeigneten Kandidatinnen.

Es wird sich auch dafür einsetzen, den erfreulichen Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau zu halten und das bisher ausgewogene Verhältnis bei den Promotionen zu stabilisieren. Zudem unterstützt das Institut das Dekanat und die dezentralen Frauenbeauftragten bei der Erarbeitung eines Handbuchs zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Überdies prüft das Institut (in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium) die Möglichkeiten des verstärkten E-Learning-Einsatzes z.B. in Form eines E-Tutoriums.

Es erweitert seine Internet-Präsenz und seine (Studien-)Handbücher um familienfreundliche Hinweise und den Frauenförderplan des Fachbereiches.

WE 5 (Institut für Romanische Philologie)

Das Institut wird weiterhin Frauen auf allen Stausebenen fördern. Bei der Besetzung neu auszuschreibender Professuren wird darauf geachtet, dass sie nach Möglichkeit mit qualifizierten Frauen besetzt werden. Hierzu sucht das Institut bei künftigen Ausschreibungsprozessen gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten nach geeigneten Kandidatinnen.

Das Institut wird sich bemühen, den erreichten Frauenanteil im wissenschaftlichen „Mittelbau“ zu halten. Bei Promotionen und Habilitationen wird darauf geachtet, die Abschlüsse von Frauen auf dem Niveau des Frauenanteils unter den Studierenden zu halten. Zudem unterstützt das Institut das Dekanat und die dezentralen Frauenbeauftragten bei der Erarbeitung eines Handbuches zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

In Zusammenarbeit mit Dekanat und dezentraler Frauenbeauftragter prüft das Institut die Möglichkeiten (für Studierende der Italien-/Frankreichstudien mit Familie), Kooperationsverträge mit Partneruniversitäten in Hinblick auf Betreuungsplätze zu erweitern.

Es erweitert seine Internet-Präsenz und seine (Studien-)Handbücher um familienfreundliche Hinweise und den Frauenförderplan des Fachbereiches.

WE 6 (Institut für Englische Philologie)

Das Institut wird weiterhin Frauen auf allen Stausebenen fördern. Insbesondere bei der Besetzung von Professuren wird es sich bemühen, diese mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Hierzu sucht das Institut bei künftigen Ausschreibungsprozessen gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten nach geeigneten Kandidatinnen.

Das Institut prüft, ob eine Juniorprofessur mit der Denomination „Gender-Linguistik“ eingeworben werden kann. Die am Institut im Rahmen des Sonderprogramms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beschäftigten Wissenschaftlerinnen sind durch das Institut in ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit zu unterstützen.

Zudem unterstützt das Institut das Dekanat und die dezentralen Frauenbeauftragten bei der Erarbeitung eines Handbuches zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu stärken, überprüft das Institut den verstärkten Einsatz von E-Learning-Angeboten und die Erweiterung von Kooperationsverträgen mit Partneruniversitäten in Hinblick auf die Betreuungsplatzsituation.

Es erweitert seine Internet-Präsenz und seine (Studien-)Handbücher um familienfreundliche Hinweise und den Frauenförderplan des Fachbereiches.

WE 7 (Institut für Theaterwissenschaft)

Das Institut wird weiterhin Frauen auf allen Stausebenen fördern. Insbesondere bei der Besetzung von Professuren wird es sich bemühen, diese mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Hierzu sucht das Institut bei künftigen Ausschreibungsprozessen gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten nach geeigneten Kandidatinnen. Die am Institut im Rahmen des Sonderprogramms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beschäftigten Wissenschaftlerinnen sind durch das Institut in ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit zu unterstützen. Es wird sich auch dafür einsetzen, den erfreulichen Frauenanteil bei den Promotionen und Habilitationen sowie im wissenschaftlichen Mittelbau der Theater-, Tanz- und Filmwissenschaft zu stabilisieren und auch in der Musikwissenschaft zu erreichen.

Zudem unterstützt das Institut das Dekanat und die dezentralen Frauenbeauftragten bei der Erarbeitung eines Handbuches zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Es erweitert seine Internet-Präsenz und seine (Studien-)Handbücher um familienfreundliche Hinweise und den Frauenförderplan des Fachbereiches. Überdies prüft das Institut die Einrichtung eines Still- und Wickelraums.

WE 8 (Institut für Kultur- und Medienmanagement)

Das Institut wird weiterhin Frauen auf allen Stausebenen fördern.

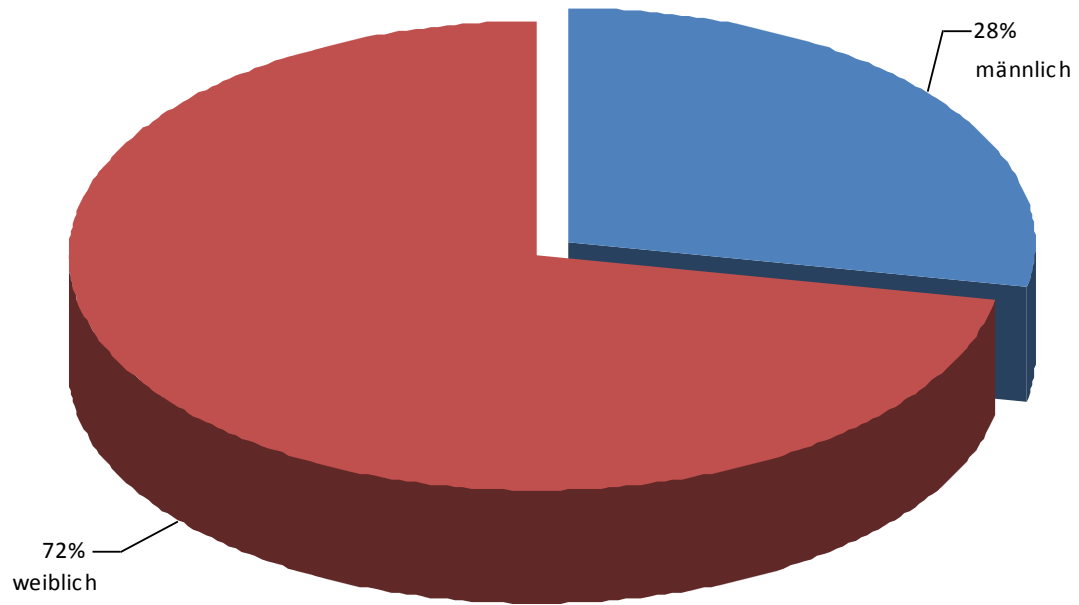
	Magister	Frauen(%)	Promotion	Frauen(%)	BA	Frauen(%)	BA Lehramt	Frauen(%)	MA	Frauen (%)	Gesamt	Frauen(%)
WE 1 (Philosophie)												
	305	35	98	33,7	155	38,7	-	-	8	37,5	566	35,9
WE 2 (Griechische und Lateinische Philologie)												
Latein												
32 (davon 23 L2-L4)	56,3	4	75	17	76,5	51	70,6	7	71,4	111	66,7	
Griechisch												
10 (davon 5 L4)	20	5	20	3	33,3	4	50	-	-	22	27,3	
Griechisch (Propädeutik)												
-	-	-	-	4	75	-	-	-	-	4	75	
Neogräzistik												
19	73,7	3	66,6	22	81,8	-	-	-	-	44	77,3	
Neogräzistik (Propädeutik)												
-	-	-	-	2	100	-	-	-	-	2	100	
Byzantinistik												
2	50	1	100	-	-	-	-	-	-	3	66,6	
Klassische Philologie												
-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0	
Vgl. und Indogermanische Sprachwissenschaften												
14	50	4	75	-	-	-	-	-	-	18	55,5	
										205	63,9	
WE 3 (AVL)												
AVL												
187	71,7	33	54,5	125	76	-	-	21	76,2	366	71,9	
Angewandte Literaturwissenschaft												
-	-	-	-	-	-	-	-	43	90,7	43	90,7	
										409	73,8	

	Magister	Frauen(%)	Promotion	Frauen(%)	BA	Frauen(%)	BA Lehramt	Frauen(%)	MA	Frauen(%)	Gesamt	Frauen(%)
WE 4 (Institut für Deutsche und Niederländische Philologie)	Ältere Deutsche Literatur und Sprache											
	15	73,3	8	75	-	-	-	-	1	100	24	75
	Neue Deutsche Literaturwissenschaft											
	667	69,3	84	59,5	-	-	-	-	10	80	761	69,2
	Linguistik											
	158	80,4	29	86,2	-	-	-	-	-	-	187	81,3
	<i>Deutsche Philologie</i>											
	8	50	13	61,5	158	77,8	-	-	-	-	179	75,4
	<i>Deutsche Philologie (Lehramtsoption/ L1-L4)</i>											
	349	79,4	-	-	-	-	125	81,6	14	85,7	488	80,1
	Deutsche Philologie (Gesamt)											
357	79,8	13	61,5	158	77,8	125	81,6	14	85,7	667	78,9	
Niederländische Philologie												
38	71,1	3	66,7	36	69,4	-	-	-	-	77	70,1	
Editionswissenschaften												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	82,8	29	82,8
											1745	79,3
WE 5 (Institut für Romanische Philologie)	<i>Französische Philologie</i>											
	54	83,3	9	77,8	67	83,6	-	-	3	100	133	83,6
	<i>Französische Philologie (Lehramtsoption/L1-L4)</i>											

59	84,7	-	-	-	-	52	76,9	3	66,7	114	80,7
Französische Philologie (Gesamt)											
113	84,1	9	77,8	67	83,6	52	76,9	6	66,7	247	82,2
Frankreichstudien (BA/Diplom)											
79	86,1	-	-	25	80	-	-	-	-	104	84,6
<i>Italienische Philologie</i>											
46	82,6	5	60	23	82,6	-	-	-	-	74	81,1
<i>Italienische Philologie (Lehramtsoption/L1-L4)</i>											
10	100	-	-	-	-	5	100	1	100	16	100
Italienische Philologie (Gesamt)											
56	85,7	5	60	23	82,6	5	100	1	100	90	84,4
Italienstudien											
-	-	-	-	43	95,3	-	-			43	95,3
<i>Spanische Philologie</i>											
64	82,8	3	66,7	78	82,1	-	-	-	-	145	82,1
<i>Spanische Philologie (Lehramtsoption/L1-L4)</i>											
47	87,2	-	-	-	-	40	85	-	-	87	82,8
Spanische Philologie (Gesamt)											
111	84,7	3	66,7	78	82,1	40	85	-	-	232	82,3
Portugiesische Philologie (nur Magister NF)											
3	100	-	-	-	-	-	-			3	100
										719	83,7

	Magister	Frauen(%)	Promotion	Frauen(%)	BA	Frauen(%)	BA Lehramt	Frauen(%)	MA	Frauen(%)	Gesamt	Frauen(%)
WE 6 (Englische Philologie)	<i>Englische Philologie</i>											
	199	77,4	25	76	98	81,6	-	-	14	71,4	336	78,3
	<i>Englische Philologie (Lehramtsoption/L1- L4)</i>											
	190	83,2	-	-	-	-	120	73,3	15	86,7	325	79,7
Englische Philologie (Gesamt)												
	389	80,2	25	76	98	81,6	120	73,3	29	79,3	661	79
WE 7 (Theater- wissenschaft)	Theaterwissenschaften											
	218	80,3	45	73,3	173	82,7	-	-	12	83,3	448	80,6
	Filmwissenschaften											
	113	65,5	12	50	87	58,6	-	-	11	72,7	223	63,3
	Musikwissenschaften											
	53	56,6	27	55,6	-	-	-	-	10	50	90	55,6
	Vgl. Musikwissenschaften											
38	44,7	5	20	-	-	-	-	-	-	43	41,9	
Tanzwissenschaften												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	83,3	18	83,3
											822	70,9
WE 8 (Kultur- und Medienmanagement)	Art and Media Administration											
	53	79,2	-	-	-	-	-	-	-	-	53	79,2
											5180	72,8

Studierende am gesamten FB



Abschlüsse	2006		2009	
	gesamt	Frauenanteil in %	gesamt	Frauenanteil in %
WE 1 (Institut für Philosophie)	41	46,34	42	35,7
WE 2 (Institut für Griechische und Lateinische Philologie)	1	100	5	60
WE 3 (Institut für AVL)	35	68,57	39	87
WE 4 (Institut für Deutsche und Niederländische Philologie)	166	69,28	136	75
WE 5 (Institut für Romanische Philologie)	19	89,47	23	86,9
WE 6 (Institut für Englische Philologie)	21	66,66	36	86
WE 7 (Institut für Theaterwissenschaft)	15	60	67	64
	298	66,78	348	71,3

Promotionen	2006 gesamt	Frauenanteil in %	2009 gesamt	Frauenanteil in %
WE 1 (Institut für Philosophie)	8	37,5	8	12,5
WE 2 (Institut für Griechische und Lateinische Philologie)	1	100	4	75
WE 3 (Institut für AVL)	11	45,45	2	50
WE 4 (Institut für Deutsche und Niederländische Philologie)	17	47,06	17	29,4
WE 5 (Institut für Romanische Philologie)	4	50	7	71,4
WE 6 (Institut für Englische Philologie)	3	66,66	8	62,5
WE 7 (Institut für Theaterwissenschaft)	9	66,66	12	41,7
	53	50,94	58	43,1

Habilitationen	2006 gesamt	Frauenanteil in %	2008 gesamt	Frauenanteil in %	2009 gesamt	Frauenanteil in %
WE 1 (Institut für Philosophie)	1	100	4	25	1	100
WE 2 (Institut für Griechische und Lateinische Philologie)	2	50	1	0	0	0
WE 3 (Institut für AVL)	1	0	0	0	2	0
WE 4 (Institut für Deutsche und Niederländische Philologie)	1	100	0	0	3	33,3
WE 5 (Institut für Romanische Philologie)	1	100	0	0	1	1
WE 6 (Institut für Englische Philologie)	0	0	0	0	1	100
WE 7 (Institut für Theaterwissenschaft)	2	50	1	0	1	100
	8	62,5	6	16,7	9	55,6

Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur

WE 1 (Institut für Philosophie)						
Gruppe	Verteilung	100%	75%	50%	25%	Anteil (in ganzen Stellen)
C4	m	4	0	0	0	4
	w	0	0	0	0	0
W3/ C3 nicht besetzt						
W2	m	1	0	0	0	1
	w	3	0	0	0	3
C2 /W1 nicht besetzt						
C1	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
A13-Ib nicht besetzt						
IIa	m	1	0	5	0	3,5
	w	0	0	7	0	3,5
IIb-IVb und VI b nicht besetzt						
Vb	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
Vc	m	0	0	0	0	0
	w	0	2	1	0	2
VII	m	0	0	0	0	0
	w	0	0	1	0	0,5

WE 2 (Institut für Griechische und Lateinische Philologie)						
Gruppe	Verteilung	100%	75%	50%	25%	Anteil (in ganzen Stellen)
C4	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
W3	m	0	0	0	0	0
	w	2	0	0	0	2
C3 nicht besetzt						
W2	m	2	0	0	0	2
	w	0	0	0	0	0
C2 und C1 nicht besetzt						
W1	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
A9-A11 u. A15 nicht besetzt						
A13	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
IIa	m	1	0	4	0	3
	w	2	0	3	0	3,5
IIb-Vb nicht besetzt						
Vc	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
VIb	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
VII	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1

WE 3 (Peter Szondi-Institut für Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft)						
Gruppe	Verteilung	100%	75%	50%	25%	Anteil (in ganzen Stellen)
C4	m	2	0	0	0	2
	w	0	0	0	0	0
C3	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
C2 und C1 nicht besetzt						
W1	m	2	0	0	0	2
	w	0	0	0	0	0
A15 - Ib nicht besetzt						
IIa	m	1	0	2		2
	w	3	0	2	0	4
IIb - IVb u. Vc u. VII nicht besetzt						
Vb	m	1	0	0	0	1
	w	1	0	0	0	1
VIb	m	0	0	0	0	0
	w	0	0	1	0	0,5

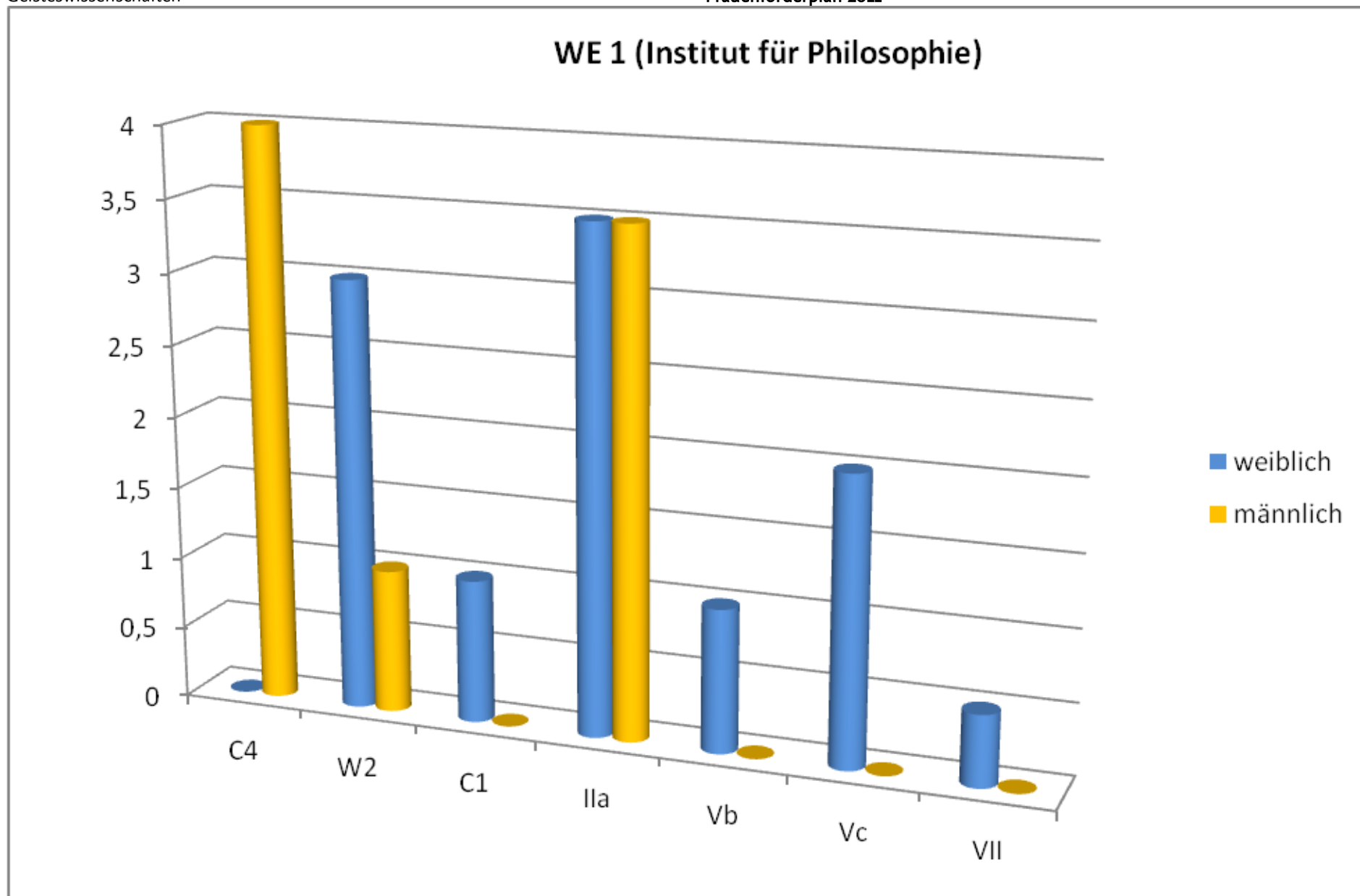
WE 4 (Institut für Deutsche und Niederländische Philologie)						
Gruppe	Verteilung	100%	75%	50%	25%	Anteil (in ganzen Stellen)
C4	m	3	0	0	0	3
	w	2	0	0	0	2
W3	m	2	0	0	0	2
	w	2	0	0	0	2
C3	m	1	0	0	0	1
	w	2	0	0	0	2
W2	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
W1	m	1	0	0	0	1
	w	2	0	0	0	2
C1	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
A15-Ia nicht besetzt						
Ib	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
IIa	m	5	0	8	0	9
	w	7	0	11	0	12,5
IIb-IVb nicht besetzt						
Vb	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
Vc	m	0	0	0	0	0
	w	3	2	1	0	5
VIb	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
VII	m	0	0	0	0	0
	w	3	0	1	0	3,5

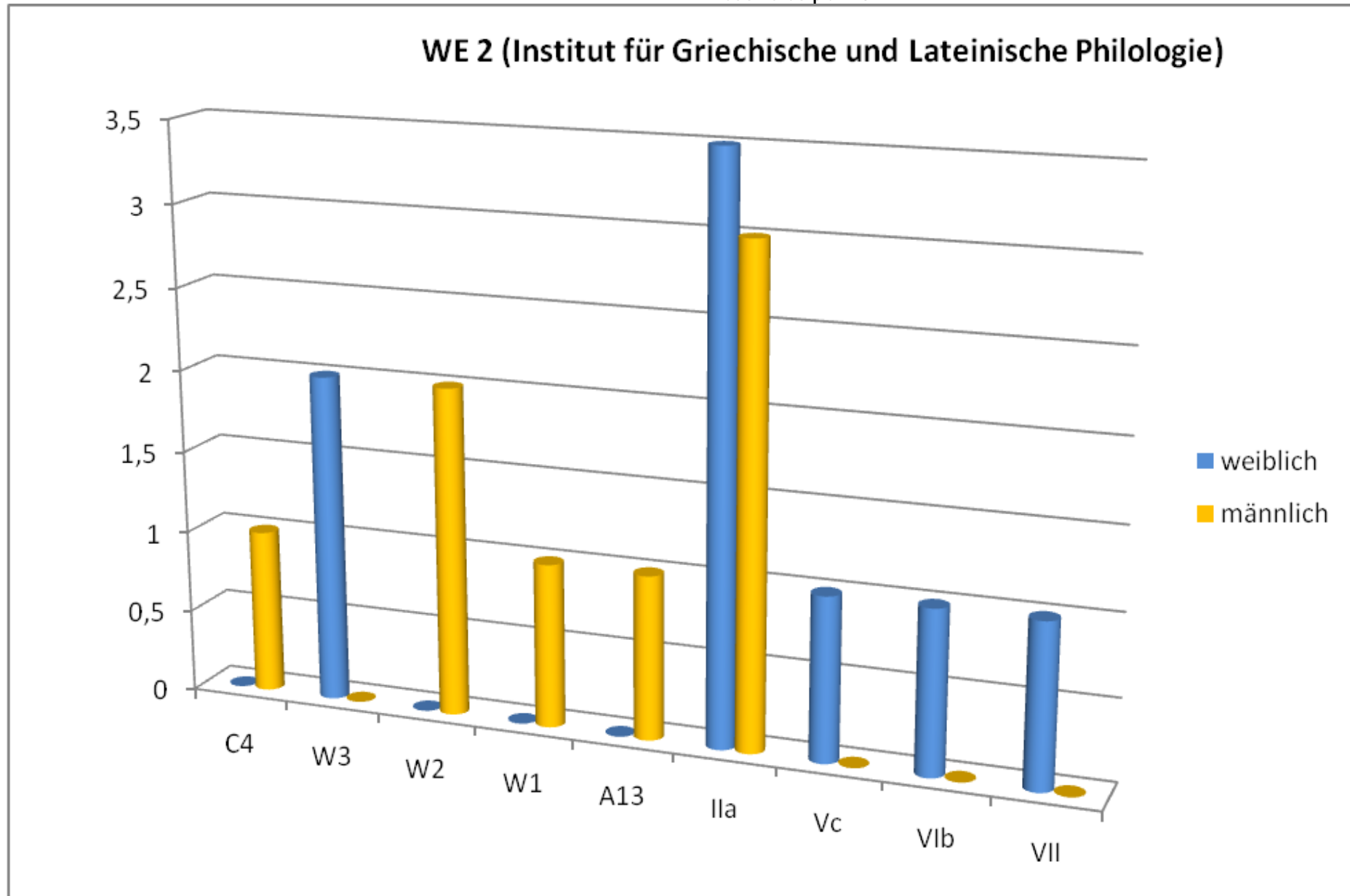
WE 5 (Institut für Romanische Philologie)						
Gruppe	Verteilung	100%	75%	50%	25%	Anteil (in ganzen Stellen)
C4	m	2	0	0	0	2
	w	0	0	0	0	0
W3	m	1	0	0	0	1
	w	1	0	0	0	1
C3	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
W2	m	1	0	0	0	1
	w	1	0	0	0	1
W1	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
C1	m	0	0	0	0	0
	w	2	0	0	0	2
A15,A11,A10,A9 nicht besetzt						
A13	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
Ia u. Ib nicht besetzt						
IIa	m	1	0	1	0	1,5
	w	4	0	10	0	9
IIb-IVb nicht besetzt						
Vb	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	1	0	1,5
Vc	m	0	0	0	0	0
	w	0	3	2	0	3,25
VIb	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
VII	m	0	0	0	0	0
	w	0	0	1	0	0,5

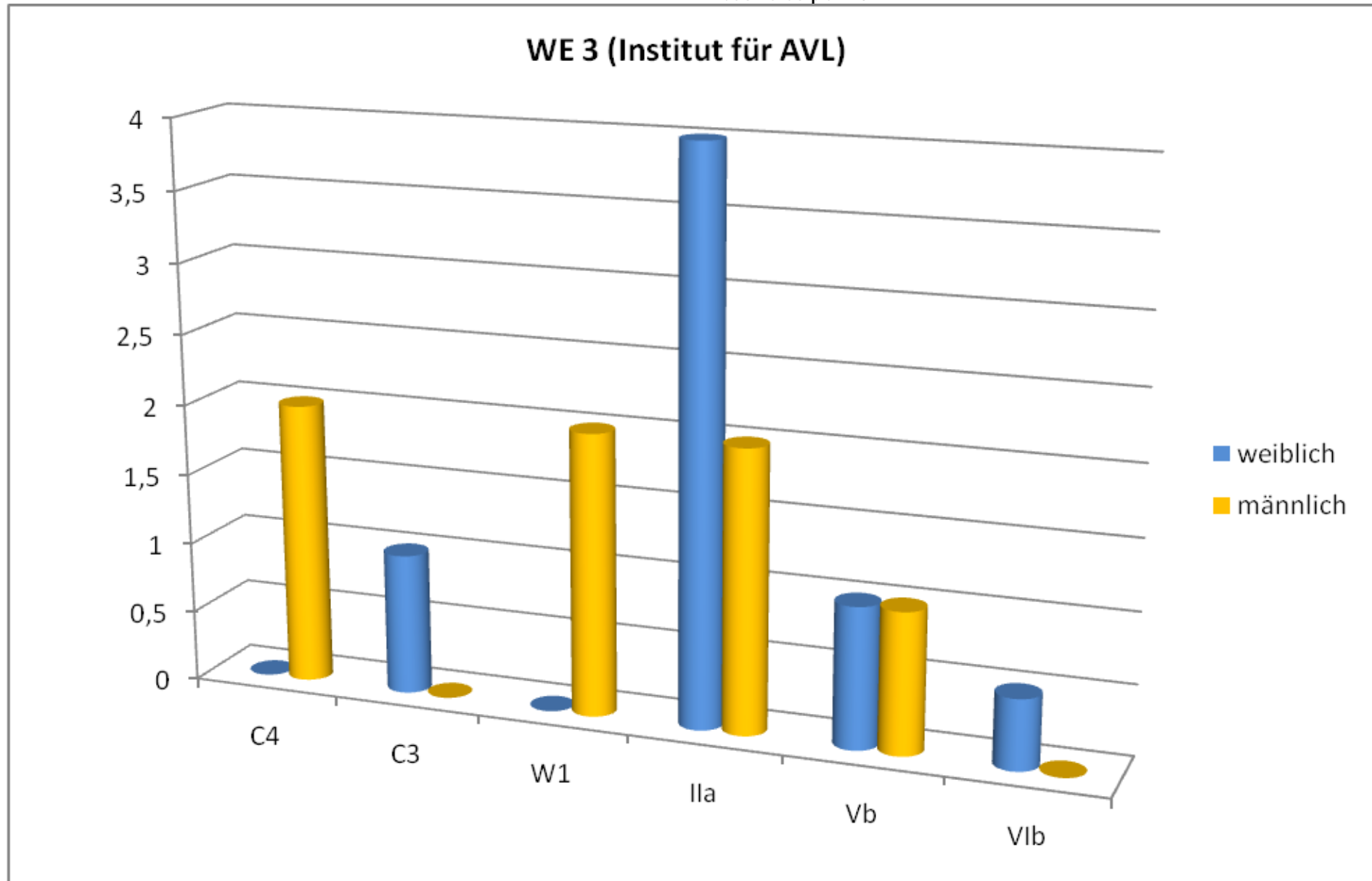
WE 6 (Institut für Englische Philologie)						
Gruppe	Verteilung	100%	75%	50%	25%	Anteil (in ganzen Stellen)
W3	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	2	0	1
C3	m	1	0	0	0	1
	w	1	0	1	0	1,5
W2 nicht besetzt						
C2	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
W1	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	1	0	1,5
C1	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	1	0	0,5
A15, A11 u. A10, A9 nicht besetzt						
A13	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	1	0	0,5
Ia u. Ib nicht besetzt						
IIa	m	1	0	2	0	3
	w	2	0	3	0	3,5
IIb-Vb und VII nicht besetzt						
Vc	m	0	0	0	0	0
	w	2	0	2	0	3
VIb	m	0	0	0	0	0
	w	0	0	1	0	0,5

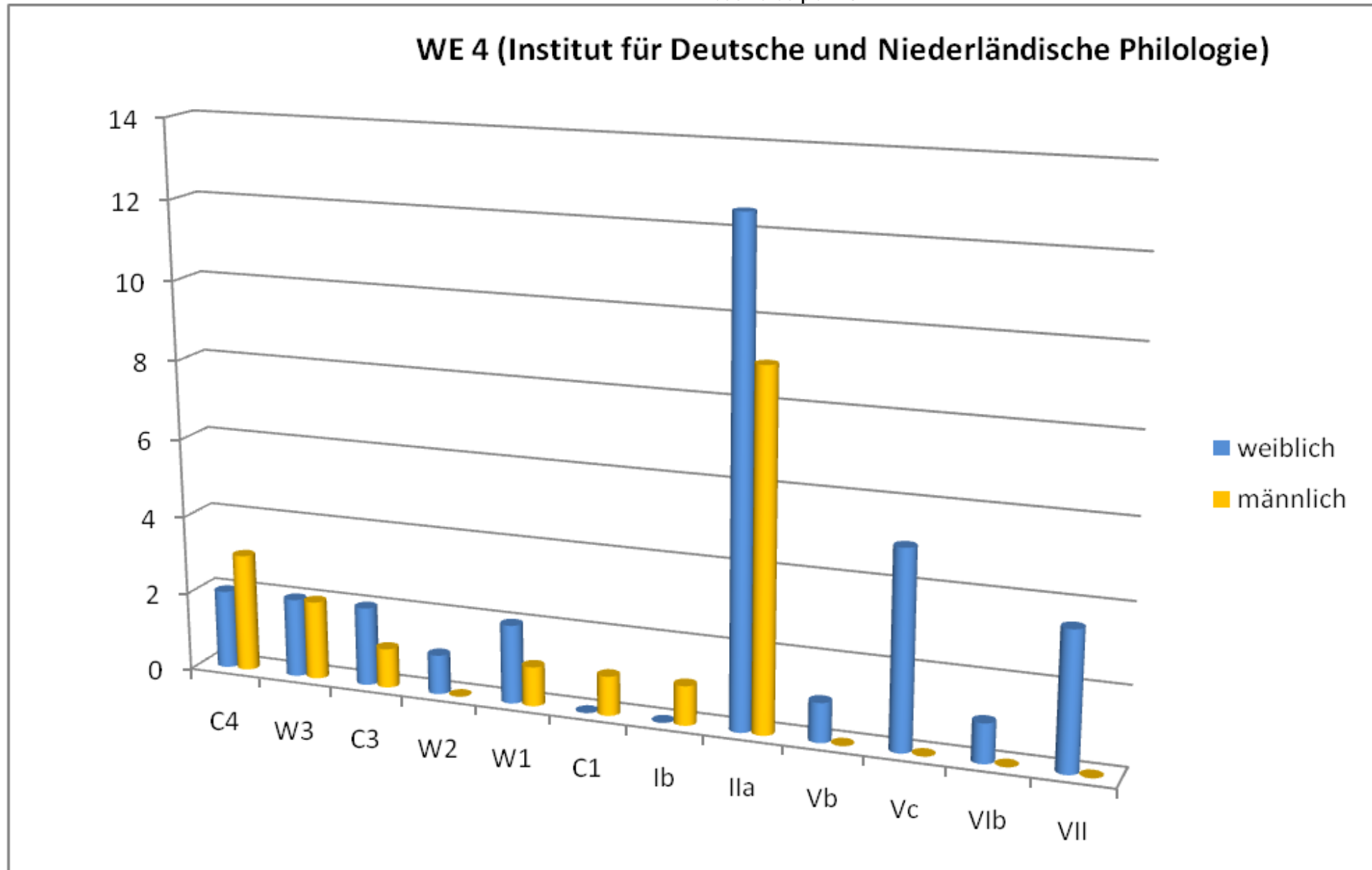
WE 7 (Institut für Theaterwissenschaft)						
Gruppe	Verteilung	100%	75%	50%	25%	Anteil (in ganzen Stellen)
C4	m	2	0	0	0	2
	w	3	0	0	0	3
W3	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
C3	m	2	0	0	0	2
	w	0	0	0	0	0
C2 u. C1 nicht besetzt						
W2	m	0	0	0	0	0
	w	2	0	0	0	2
W1	m	2	0	0	0	2
	w	1	0	0	0	1
A15,A11,A10 u. A9 nicht besetzt						
A 13	m	1	0	0	0	1
	w	1	0	0	0	1
Ia, Ib, IIb u. IV a u. IV b, sowie VII nicht besetzt						
IIa	m	5	0	3	0	6,5
	w	2	0	3	0	3,5
Vb	m	0	1	0	0	0,75
	w	0	0	1	0	0,5
Vc	m	0	0	0	0	0
	w	2	1	1	0	2,25
VIb	m	0	0	0	0	0
	w	0	0	1	0	0,5

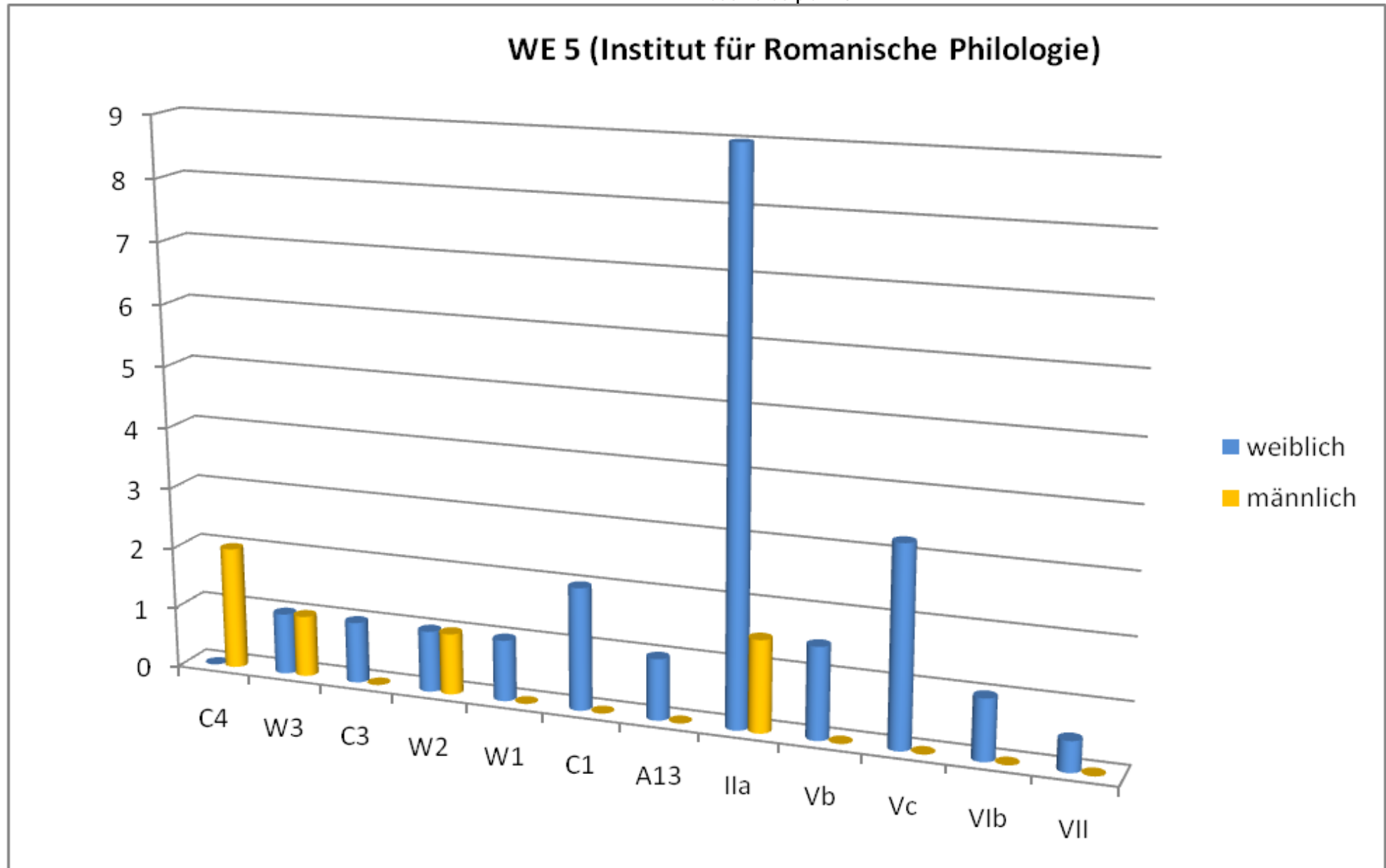
WE 8 (Institut für Kultur- und Medienmanagement)						
Gruppe	Verteilung	100%	75%	50%	25%	Anteil (in ganzen Stellen)
C4, C2, W3, W2, W1 nicht besetzt						
C3	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
C1	m	1	0	0	0	1
	w	0	0	0	0	0
Ia, Ib, IIb, IVb-Vc, IVa und VII nicht besetzt						
IIa	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1
VIb	m	0	0	0	0	0
	w	1	0	0	0	1

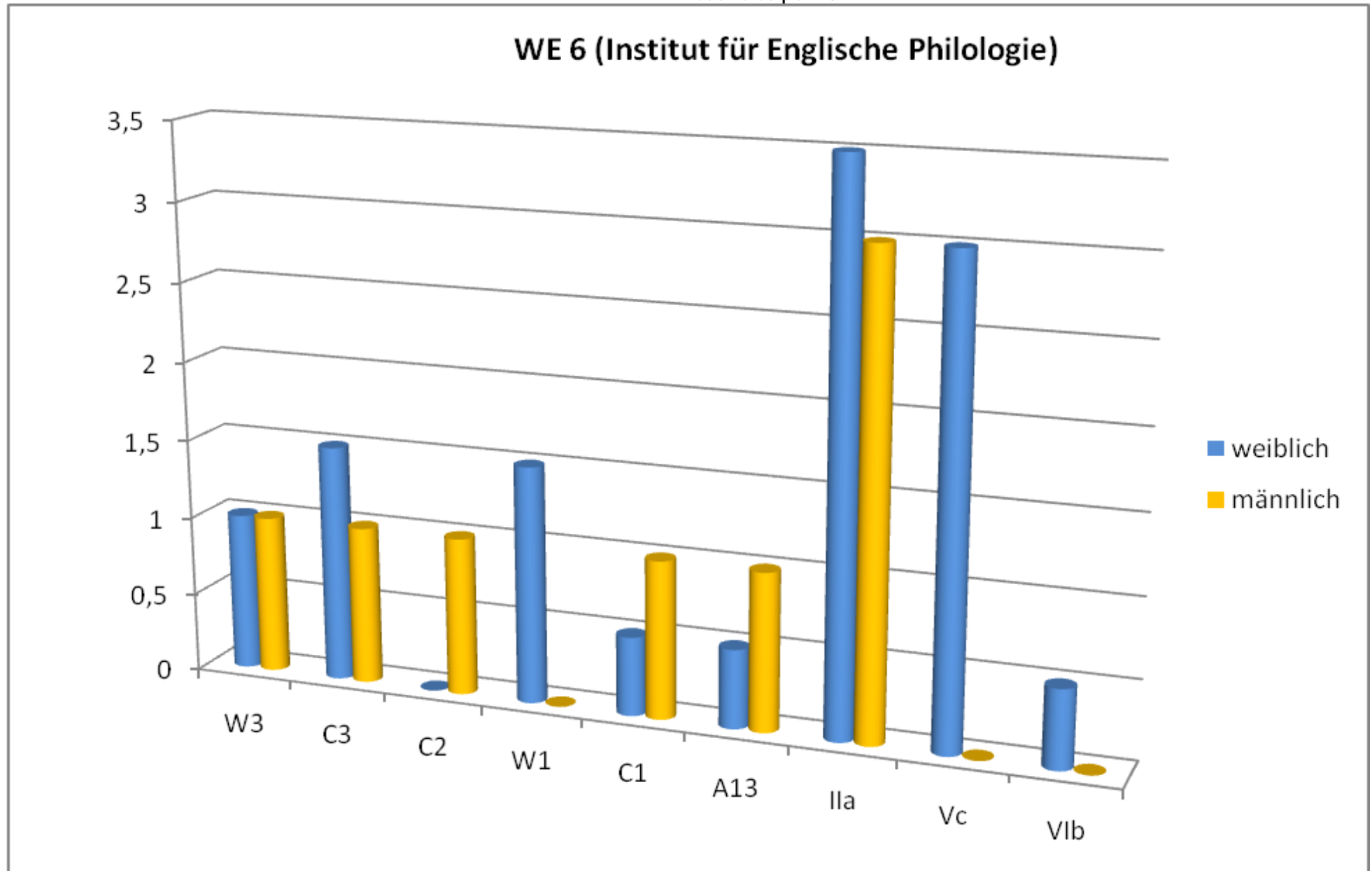


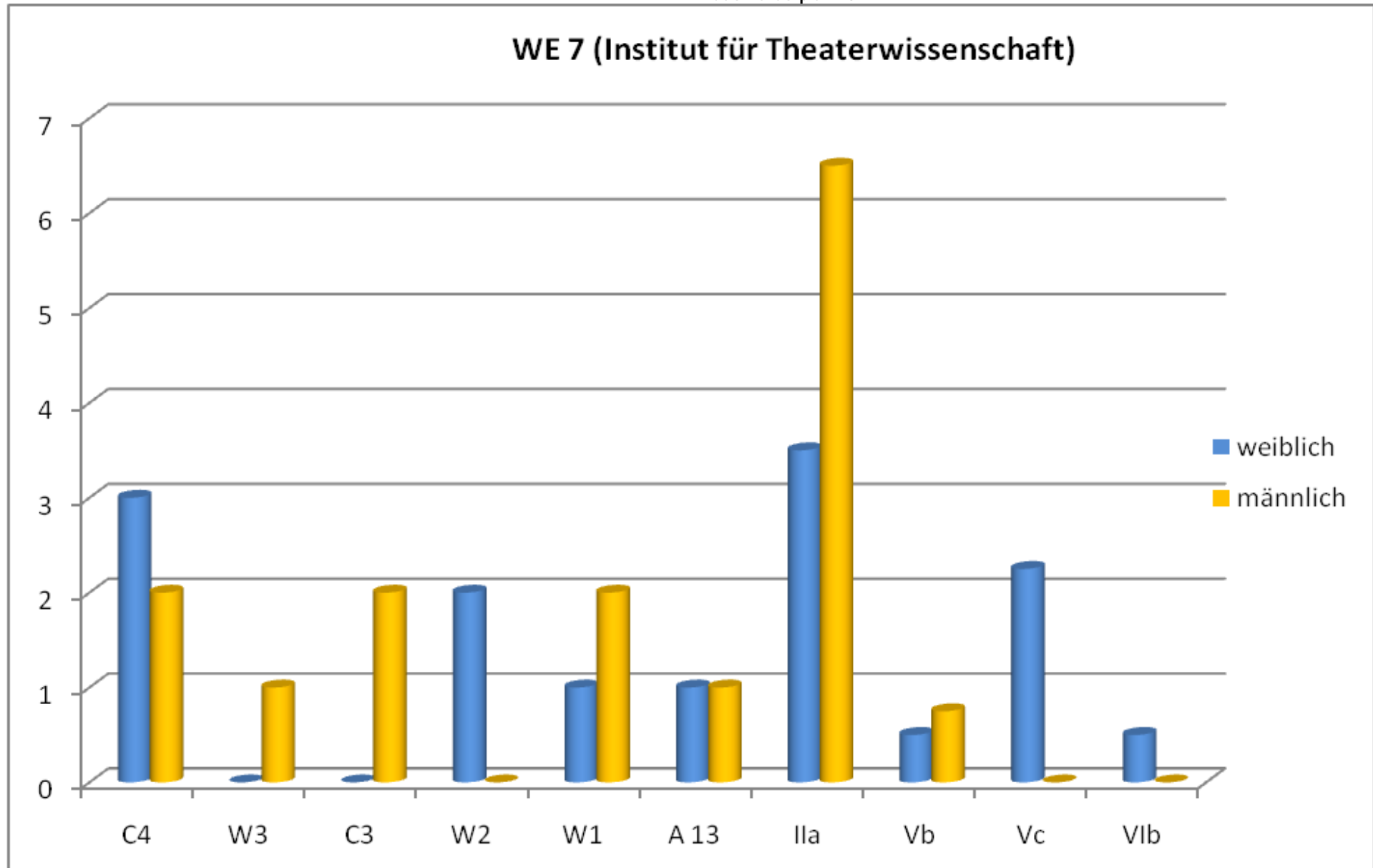


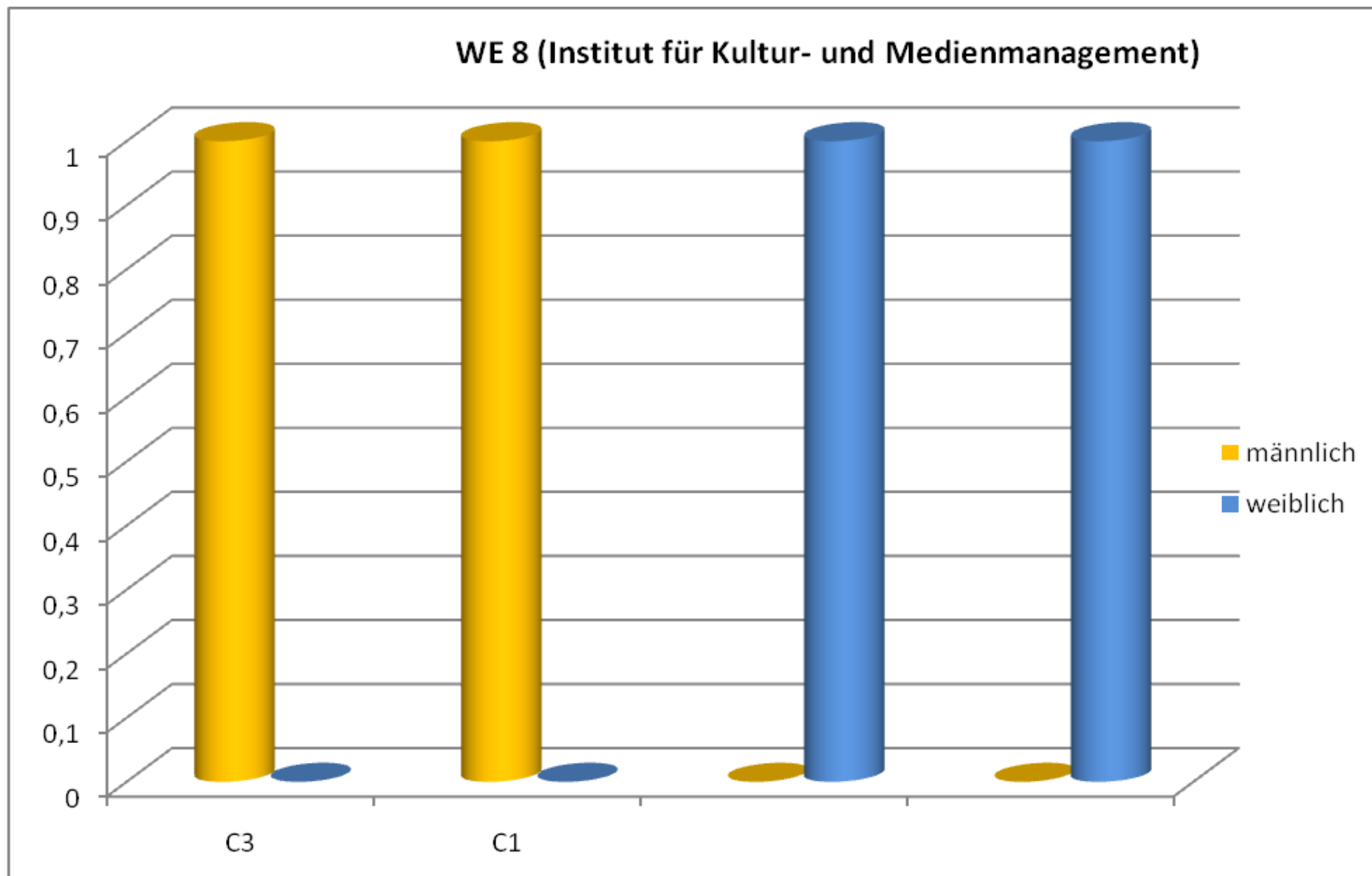






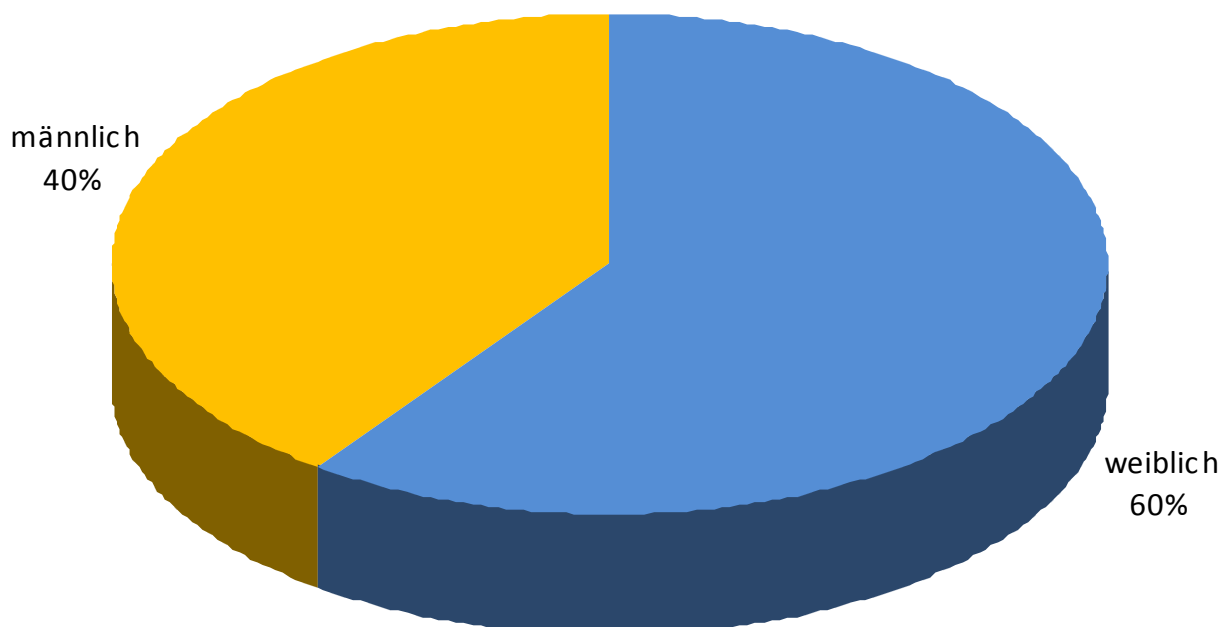




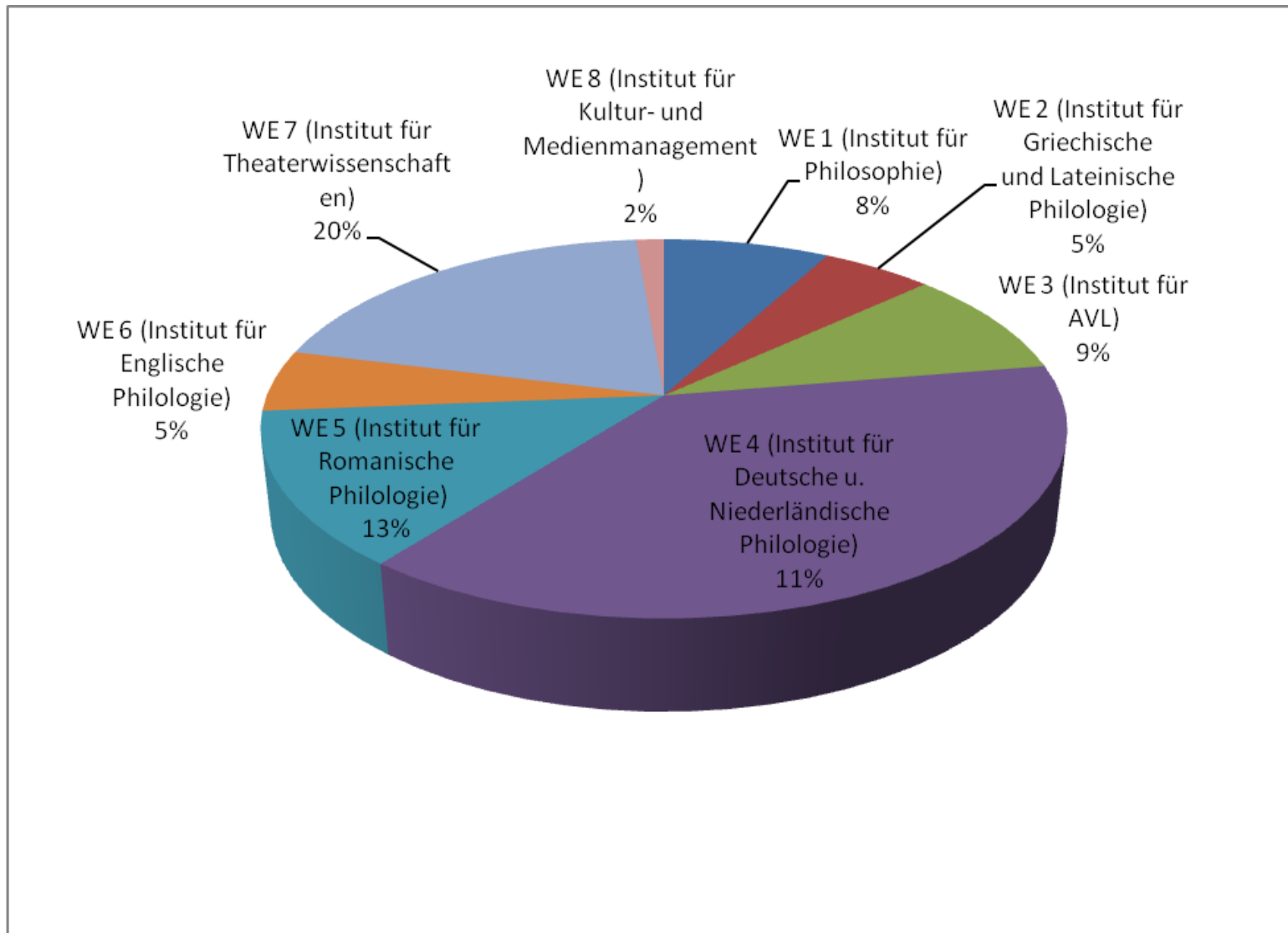


Studentische Hilfskräfte am Fachbereich			
Institut	gesamt	Frauen	Frauen (%)
WE 1 (Institut für Philosophie)	12	6	50
WE 2 (Institut für Griechische und Lateinische Philologie)	7	4	57
WE 3 (Institut für AVL)	10	7	70
WE 4 (Institut für Deutsche u. Niederländische Philologie)	39	29	74
WE 5 (Institut für Romanische Philologie)	16	10	62,5
WE 6 (Institut für Englische Philologie)	7	4	57
WE 7 (Institut für Theaterwissenschaften)	33	15	45
WE 8 (Institut für Kultur- und Medienmanagement)	1	1	100
	125	76	60,8

StudHk Fachbereich



Frauenanteil an Studentischen Hilfskräften nach Instituten



Anmerkungen zum genutzten Zahlenmaterial

Studierende

Zahlen vom Wintersemester 2007/2008 (Studienbüro des Fachbereichs)

Abschlüsse und Promotionen

Zahlen des Jahres 2006 (Prüfungsbüros des Fachbereiches)

Zahlen des Jahres 2009 (Fachbereichsverwaltung)

Habilitationen

Zahlen der Jahre 2008 und 2009 (Protokolle der Fachbereichsratssitzungen 01.01.2008-31.12.2009)

Beschäftigtenstruktur

Sollstellenplan des Fachbereiches, Stand 11.01.2010