

Fortschreibung des Positionspapiers zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in der Fakultät Kulturwissenschaften im Zeitraum von April 2020 bis März 2022

Präambel

Für die Fakultät Kulturwissenschaften sind Fragen von Gender und Diversität in vielfältiger Weise und auf verschiedenen Ebenen von Bedeutung. Der enge Konnex zwischen der Theorienentwicklung in der Gender- und Diversitätsforschung der letzten Dekaden und den gesellschaftlichen Veränderungen zeigt exemplarisch, wie kulturwissenschaftliche Theoriebildung Relevanz und zivilgesellschaftliche Wirksamkeit entwickeln kann. Fragen nach Gender und Diversity werden in der Wissenschaftsinitiative systematisch, inhaltlich und diskursanalytisch, methodisch und institutionell auf verschiedenen Ebenen aufgegriffen. Diese prinzipielle Verortung schließt sich an theoretische Grundlagen des kulturwissenschaftlichen Gender- und Diversity-Diskurses an und spiegelt sich in der praktischen Umsetzung in der Fakultät Kulturwissenschaften:

- *Als kulturwissenschaftlicher Theorieimpuls:* Das Querschnittsthema Gender und Diversity besitzt in den Kulturwissenschaften, die Geistes- und Sozialwissenschaften umfassen, eine spezifische Relevanz, da es über den unmittelbaren Bezug der Gender-Studies hinaus für eine ganze Reihe kulturwissenschaftlicher Paradigmen theoretische Impulse lieferte, die für ihre Herausbildung, Institutionalisierung und Weiterentwicklung konstitutiv waren, so etwa wie für die Postcolonial Studies, für die Queer- und non-binary Studies, für kulturtheoretische Fragestellungen im Kontext der Inter- und Transkulturalitätsforschung oder für die Intersektionalitätsforschung.
- *Als thematisches Feld:* In nahezu allen kulturwissenschaftlich relevanten Disziplinen werden Gender- und Diversity-Perspektiven aufgegriffen bzw. bestehen eigenständige thematische Subfelder, die wesentlich von diesen Perspektiven geprägt sind, etwa in der Philosophie, der Soziologie, der Politikwissenschaft, der Literaturwissenschaft, der Musikwissenschaft oder der Kunstgeschichte.
- *Als Perspektive der Lehre:* In den von der Fakultät verantworteten Studienprogrammen werden Fragen nach Gender und Diversity sowohl im Sinne einer Querschnittsperspektive als auch in bestimmten Modulen berücksichtigt. Studierende sollen so ein Instrumentarium zur kritischen Reflexion vorherrschender Machtstrukturen kennenlernen.
- *Als institutionelle Aufgabe:* Neben dem thematisch-inhaltlichen Rekurs auf Fragen und Theorieangebote stellt die Berücksichtigung einer Gender- und Diversity-Perspektive für die Fakultät auch eine institutionelle Aufgabe dar, die darauf abzielt, die Vielfalt und Heterogenität der Fakultätsmitglieder zu befördern. Dies gilt für die Einstellungspolitik und in besonderer Weise für Berufungsverfahren als einem entscheidenden Element der Fakultätsentwicklung, in denen durch gezielte Maßnahmen in der Berufungspolitik der Anteil von W2 und insbesondere W3-Professorinnen in der Fakultät Kulturwissenschaften deutlich gesteigert werden sollte.

In allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen verpflichtet sich die Fakultät Kulturwissenschaften Lehr-, Lern-, Arbeits- und Forschungsbedingungen chancengerecht zu gestalten und strukturelle sowie personelle Gleichstellungsstandards umzusetzen. Um eine familienfreundliche, geschlechter- und diversitätsgerechte sowie wertschätzende Hochschulkultur zu schaffen, ist es notwendig, Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Inklusion in die alltäglichen Prozesse der Lehre und der Forschung, dem Studium und der Qualitätssicherung zu integrieren und dafür geeignete Maßnahmen engagiert voranzutreiben.



I. Leitlinien für die Gleichstellungsarbeit 2020-22

Im Zeitraum 2020-22 wird die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Kulturwissenschaften auf Maßnahmen in insgesamt **vier verschiedenen Handlungsfeldern** fokussiert und vom Dekanat und den Fakultätsmitgliedern in enger Kooperation mit dem dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Gleichstellungsbüro vorangetrieben. Die Schwerpunkte sollen dabei auf klar umrissene, innerhalb des Zeitraums umsetzbare Maßnahmen in den folgenden Handlungsfeldern gelegt werden:

- (1) Berufungen
- (2) Lehre
- (3) Förderung von PostDocs
- (4) Förderung der Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Verantwortlichkeiten, Verpflichtungen und Tätigkeiten

(1) Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“

Angesichts eines Anteils von Professorinnen auf Regelprofessuren von ca. 28% (besetzte Regelprofessuren, Stand Mai 2020) besitzt eine mit Blick auf Gleichstellungsfragen erfolgreiche Berufungspolitik in den kommenden Jahren, insbesondere mit Blick auf W3 und W2-Professuren eine herausragende Bedeutung. Dabei sollen die folgenden Maßnahmen fort- bzw. umgesetzt werden.

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Status der Maßnahme
<p>Etablierung einer aktiven Rekrutierungspolitik</p> <p>Geeignete Bewerber*innen werden vor jeder Ausschreibung einer Professur identifiziert; ca. 10-15 Bewerber*innen sollen aufgeführt werden, darunter mindestens 75% Bewerberinnen. Die Liste liegt zum Zeitpunkt des FKR-Beschlusses zur Ausschreibung im Dekanat zur (vertraulichen) Einsicht vor und wird nicht Gegenstand des FKR-Beschlusses. Auf der Liste aufgeführte Bewerber*innen werden vom Dekanat auf die Ausschreibung hingewiesen. Eine Abstimmung der Liste mit den externen Kommissionsmitgliedern sowie eine konstituierende Sitzung der Berufungskommission noch während der Ausschreibungsphase und eine Koordination möglicher aktiver Rekrutierungsmaßnahmen wird angestrebt.</p> <p>Die Empfehlungen des Papiers „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung als Instrumente zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen“ des Gleichstellungsbüros werden allen Kommissionvorsitzenden zugänglich</p>	(Des.) Vorsitzende von Berufungskommissionen / Dekanat	<p>Neue Maßnahme (Einführung ab Sommersemester 2020)</p> <p>Fortführung einer bestehenden Maßnahme</p>



Maßnahme	Verantwortlichkeit	Status der Maßnahme
<p>Anteil von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen</p> <p>Ausnahmen von den Regelungen in § 26 Abs. 2 Satz 4 NHG zum Anteil von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen sind nicht vorzusehen; der gesetzlich vorgeschriebene Anteil muss auch ohne Berücksichtigung der Studierenden-gruppe eingehalten werden. In großen Kommissionen wird eine mindestens paritätische Besetzung in der Gruppe der Hochschullehrer*innen angestrebt.</p>	Dekanat / Fakultätsrat	Präzisierung einer bestehenden Maßnahme
<p>Kriteriengeleitete Durchführung von Berufungsverfahren</p> <p>Die Abstimmung der Kriterien, die einer Beurteilung der Bewerber*innen in Berufungsverfahren zugrunde liegen, erfolgt ausschließlich auf Basis von Ausschreibungstext und (ergänzend) dem Profilpapier und vor Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen. Aus dem Ausschreibungstext abgeleitete Kriterien werden im Laufe des Bewerbungsverfahren nicht geändert oder neu gewichtet. Alle Ausschreibungen werden auf einen möglichen Genderbias kritisch gegengelesen.</p>	Vorsitzende von Berufungskommissionen / Dekanat in enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro	Fortsetzung einer bestehenden Maßnahme



(2) Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre“

In den von der Fakultät verantworteten Studienprogrammen werden Fragen nach Gender und Diversity sowohl im Sinne einer Querschnittsperspektive als auch in bestimmten Modulen berücksichtigt. Studierende sollen so ein Instrumentarium zur kritischen Reflexion vorherrschender Machtstrukturen kennenlernen.

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Status der Maßnahme
<p>Entwicklung eines Leitfadens diversitätssensibler Lehre an der Fakultät Kulturwissenschaften</p> <p>Ein Leitfaden zu zentralen Elementen diversitätssensibler Lehre wird entwickelt, innerhalb der Fakultät abgestimmt und allen Lehrenden mit der Bitte um Berücksichtigung zur Verfügung gestellt.</p>	Dezentraler Gleichstellungsbeauftragter / Institute / Dekanat	Neue Maßnahme (Umsetzung spätestens bis März 2022)
<p>Curriculums- und Lehranalyse sowie -überarbeitung</p> <p>Die Curricula der Fakultät werden auf Basis der Modulbeschreibungen einmalig und systematisch daraufhin durchgesehen, welche Modulbeschreibungen in welchen Studienprogrammen einen expliziten Bezug zu Fragen von Gender/Diversity aufweisen.</p> <p>In einem zweiten Schritt wird der Anteil von Seminaren mit explizitem Gender/Diversity-Bezug in den vergangenen vier Semestern beispielhaft bestimmt. Beide Maßnahmen dienen dazu, ein klareres Bild zu gewinnen, in welchem Umfang einschlägige Fragen in den kultur- und politikwissenschaftlichen Studienprogrammen aufgegriffen werden.</p> <p>Systematischere Verankerung in den Curricula (nach dem Muster des Wahlmoduls „Gender, Queerness, Körper“ im Wahlbereich der neuen Master)</p>	Dekanat Dekanat Studienprogrammbeauftragte	Neue Maßnahme (Umsetzung spätestens bis März 2022) Neue Maßnahme (Umsetzung spätestens bis März 2022) Fortsetzung einer bestehenden Maßnahme (Umsetzung anlassbezogen)
Sichtbarmachung gender- und diversitätsbezogener Lehre für die Studierenden	Dekanat / Gleichstellungsbüro / College / Graduate School	Neue Maßnahme (Impuls bis Beginn Wintersemester 2020/21)



Maßnahme	Verantwortlichkeit	Status der Maßnahme
Das Dekanat prüft in Abstimmung mit den genannten weiteren Institutionen, ob und wie gender- und diversitätsbezogene Lehre für die Studierenden besser sichtbar gemacht werden kann.		
Qualitätszirkel Das Thema Gleichstellung sowie Fragen von Diskriminierung in der Lehre sollen in entsprechenden Formaten der Fakultät thematisiert werden. Es wird ein entsprechender Diskussionspunkt bei den Qualitätszirkeln im Bachelor und Master unter Hinzunahme der Gleichstellungsbeauftragten eingefügt.	Studienprogrammbeauftragte / Dekanat	Fortsetzung einer bestehenden Maßnahme
Gender-Diversity-Zertifikat An der Leuphana Universität Lüneburg haben Studierende die Möglichkeit, im Bachelor ein Gender-Diversity-Zertifikat zu erwerben. Die Fakultät unterstützt die Fortführung des Gender-Diversity-Zertifikats im Bachelor und beteiligt sich an der Neuimplementierung für Master-Studierende.	Lehrende der Fakultät	Fortsetzung einer bestehenden Maßnahme

(3) Maßnahmen im Handlungsfeld „Förderung von PostDocs“

Die Fakultät ist sich der besonderen Bedeutung der Förderung, insbesondere von PostDocs (sowie von Doktorandinnen) bewusst, um den Anteil von Professorinnen sowie eine zunehmende Diversität des Wissenschaftssystems zu verbessern.

Beteiligung an der Entwicklung eines „Code of Conduct“ für Betreuungsstandards Die Fakultät beteiligt sich an der universitätsweit angestrebten Erarbeitung eines „Code of Conducts“ für die Begleitung und Betreuung von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen. Eine ausführliche Diskussion ist im Rahmen des nächsten QM-Gesprächs Gleichstellung vorgesehen.	Dekanat / dezentraler Gleichstellungsbeauftragter / Gleichstellungsbüro	Neue Maßnahme (Umsetzung spätestens bis März 2022)
Etablierung einer Verbleibsanalyse PostDocs	Dekanat	Neue Maßnahme (Umsetzung spätestens bis März 2022)



<p>Eine Verbleibsanalyse für an der Fakultät Kulturwissenschaften beschäftigte PostDocs wird – beginnend für den Zeitraum 2015-20 und differenziert nach Personalkategorie und Finanzierungsquelle – etabliert, um zu identifizieren, in welcher Weise die Fakultät als Ort wissenschaftlicher Profilbildung sowie als Startpunkt oder Zwischenetappe akademischer Karrieren wirkt.</p>		
<p>Prüfung und ggf. Überarbeitung bestehender Support-Strukturen</p> <p>Die Entwicklung und Einführung eigener Unterstützungsstrukturen (wie eines fakultätsspezifischen Mentoring-Programms) wird vor dem Hintergrund bestehender Support-Strukturen geprüft.</p>	<p>Dekanat / dezentraler Gleichstellungsbeauftragter</p>	<p>Neue Maßnahme (Umsetzung spätestens bis März 2022)</p>
<p>Aufnahme in Gleichstellungsstatistik</p> <p>Der Anteil zugelassener Doktorandinnen an der Fakultät sowie der abgeschlossenen Promotionen durch Wissenschaftlerinnen sowie die entsprechenden Zahlen zu den Habilitandinnen werden in die Gleichstellungsstatistik aufgenommen.</p>	<p>Dekanat</p>	<p>Neue Maßnahme (Umsetzung bis Oktober 2020)</p>
<p>Förderung eines nicht-binären Verständnisses von Geschlecht</p> <p>Die Fakultät erkennt den gegenwärtigen Fokus der Gleichstellungs- und Diversitätsanstrengungen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis von männlich und weiblich an. Zugleich werden weitere Schritte zur Sensibilisierung und zur Förderung eines nicht-binären Verständnisses von Geschlecht in allen Belangen der Fakultät und insbesondere bei Stellenbesetzungen vorangetrieben. Diversitätsorientiertes und antidiskriminierendes Text-, Bild- sowie audio-visuelles Material wird in der Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät gezielt gestaltet und verwendet. Verantwortliche in den Fakultäten, die Personal auswählen, setzen transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe in Einstellungsverfahren konsequent um. Die Promotions- und Habilitationsordnungen werden hinsichtlich der Nachteilsausgleiche regelmäßig durch die Fakultäten geprüft.</p>	<p>Dekanat / Verantwortliche für Personalauswahl / Studienprogrammbeauftragte</p>	<p>Fortsetzung einer bestehenden Maßnahme</p>



(4) Maßnahmen im Handlungsfeld „Förderung der Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Verantwortlichkeiten, Verpflichtungen und Tätigkeiten“

Die Fakultät ist sich bewusst, dass sie in der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Prozessen zur Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Verantwortlichkeiten, Verpflichtungen und Tätigkeiten beitragen kann und berücksichtigt dies systematisch.

<p>Erarbeitung Handreichung für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten für Einstellungsverfahren</p> <p>In enger Abstimmung mit der Personalabteilung und dem Gleichstellungsbüro wird – abgeleitet aus dem entsprechenden Papier für Berufungsverfahren – eine Handreichung zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Einstellungsverfahren für wissenschaftliche Stellen unterhalb von Professuren entwickelt.</p>	Dekanat / Personalabteilung / Gleichstellungsbüro	Neue Maßnahme (Umsetzung und Abstimmung spätestens bis März 2022)
<p>Terminierung von Gremien und Sitzungen</p> <p>Die Fakultät fördert die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Gremien und hochschulpolitischen Aktivitäten. Die Fakultät prüft insbesondere, ob eine stärkere Nutzung von Video-Konferenzen geeignet sein könnte, um Sitzungen und Gremien zeitlich zu entzerren, Überschneidungen zu vermeiden und eine zu starke Konzentration von Sitzungsterminen am Mittwochnachmittag und Abend zu vermeiden.</p>	Fakultätsmitglieder	Modifizierung einer bestehenden Maßnahme

Statistikübersicht für die Fakultät Kulturwissenschaft / Stand: 15.05.2020

Frauenanteile im Personal der Leuphana Universität

Stand: 01.12.2019	Leuphana Universität		
Beschäftigte insgesamt	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
nichtwissenschaftliches Personal -gesamt-	489	343	70,1
wissenschaftliches Personal -gesamt-	561	272	48,5
Gesamt	1.050	615	58,6
wissenschaftliches Personal			
wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	385	218	56,6
davon wissenschaftlicher Nachwuchs	122	66	54,1
Professuren	176	54	30,7
davon Regelprofessuren ¹	123	31	25,2
davon Juniorprofessuren	28	17	60,7
davon Professuren auf Zeit ²	25	6	24,0

¹ einschließlich Akademische Räte / Akademische Direktoren, die mit Professoren Aufgaben betraut sind

² temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, wie hauptberufliche Gastprofessuren und Vertretungsprofessuren
Die Geschlechterangabe Divers wurde noch nicht erfasst.

Personal an der Fakultät Kultur

Stand: 01.12.2019		Fakultät Kulturwissenschaften		
Beschäftigte der Fakultät	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	
nichtwissenschaftliches Personal -gesamt-	19	15	78,9	
wissenschaftliches Personal-gesamt-	111	55	49,5	
Gesamt	130	70	53,8	
wissenschaftliches Personal				
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	71	42	59,2	
davon wissenschaftlicher Nachwuchs	26	16	61,5	
Professuren	40	13	32,5	
davon Regelprofessuren*	18	5	27,8	
davon Juniorprofessuren	8	5	62,5	
davon Professuren auf Zeit**	14	3	21,4	

* einschließlich Akademische Räte / Akademische Direktoren, die mit Professoren Aufgaben betraut sind

** temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, wie hauptberufliche Gastprofessuren und Vertretungsprofessuren

Hinweis: Aus der SAP-Personalliste gefiltert – ohne nebenberufliche Gastprofessuren

abweichend: Bachmann ist unter Professuren auf Zeit

Marchal ist nicht unter Juniorprofessuren, sondern bei Wiss. MA.

Die Akad. Räte (wie Pez, Pries und Großmann), die mit Professoren Aufgaben betraut sind haben wir bei den Tabellen in den Positionspapieren immer dazu gezählt.

Frauenanteil in Gremien und akademischer Führungsebene

Fakultäten		Dekanate			Fakultätsräte			
		Gesamt	dav. Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt**	dav. Frauen	Frauenanteil in %	dav. Professorinnen
Bildung	2020	5	1	20%	7	4	57%	2
	2018	5	2	40%	7	4	57%	2
	2016	5	1	20%	7	3	43%	1
Kulturwissenschaft	2020	6	3	50%	7	3	43%	1
	2018	6	3	50%	7	3	43%	1
	2016	6	4	66%	7	5	71%	2
Nachhaltigkeit	2020	3	1	33%	7	2	29%	1
	2018	2	0	0%	7	3	43%	1
	2016	3	1	33%	7	1	14%	1
Wirtschaftswissenschaft	2020	4	2	50%	13	4	31%	0
	2018	4	2	50%	13	4	31%	1
	2016	4	2	50%	13	2	15%	0

**davon bei 7 Mitgliedern, 4 Professuren; bei 13 Mitgliedern, 7 Professuren

Die Geschlechterangabe divers wurde noch nicht erfasst.

Habilitationen

Lehreinh.heit	2006	dav. weibl.	2007	dav. weibl.	2008	dav. weibl.	2009	dav. weibl.	2010	dav. weibl.	2011	dav. weibl.	2012	dav. weibl.	2013	dav. weibl.	2014	dav. weibl.	2015	dav. weibl.	2016	dav. weibl.	2017	dav. weibl.	2018	dav. weibl.	2019	dav. weibl.
Deutsch											1	1																
Erziehungswissensch.									2	1							1	0					1	1	1	1	1	0
ev. Religion																										1	1	
Kulturwissenschaften	2	0			2	0			1	1													1	1	1	0		
Psychologie																											1	1
Sozialpädagogik			2	1																								
Umweltwissensch.	2	0					1	1			1	0	1	0					1	0								
Wirtsch.-u.Sozialw. Sozialwissenschaften	1	1	1	1													1	0							1	1		
Summe	5	1	3	2	2	0	1	1	3	2	2	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	2	2	3	2	3	2

keine in 2013

keine in 2016

Stand: 03.03.2020

Absolvent*innen-Zahlen aus der Statistik im Intranet

Absolvent*innen SoSe 2019 Bachelor: 125 davon 95 Frauen (76%)
 Absolvent*innen SoSe 2019 Master: 25 davon 22 Frauen (88%)
 Abschlüsse SoSe 2019: Promotion: 6 davon 4 Frauen (66,7%)

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der Fakultät Kulturwissenschaften
 Stand: 01.12.2019¹

	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Fak. K											
	Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %	Befristet oder Unbefristet							
					davon befristet beschäftigt				davon unbefristet beschäftigt			
					Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %	Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %
2019												
wiss. Nachwuchs (FWN-Stellen und Akad. Räte auf Zeit)	26	10	16	61,5	26	10	16	61,5	0	0	0	0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektor*innen	1	0	1	100	0	0	0	0	1	0	1	100,0
sonstige wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	46	22	24	52,2	41	17	24	58,54	5	5	0	0
Gesamt 2019	73	32	41	56,2	67	27	40	59,7	6	5	1	16,7

	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Fak. K											
	Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %	Teilzeit oder Vollzeit							
					davon Teilzeit beschäftigt				davon Vollzeit beschäftigt			
					Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %	Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %
2019												
wiss. Nachwuchs (FWN-Stellen und Akad. Räte auf Zeit)	26	10	16	61,5	18	7	11	61,1	8	3	5	62,5
Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektor*innen	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0
sonstige wissenschaftl. Mitarbeiter*innen	46	22	24	52,2	30	11	19	63,3	16	11	5	31,3
Gesamt 2019	73	32	41	56,2	49	18	31	63,3	24	14	10	41,7

¹die Erfassung divers und keine Angabe ist in SAP derzeit noch nicht möglich

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) in der Fakultät Kulturwissenschaften
 Stand: 01.12.2019¹

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) in der Fak. K												
	Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %	Befristet oder Unbefristet							
					davon befristet beschäftigt				davon unbefristet beschäftigt			
					Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %	Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %
Verwaltungsdienst TVL E6 bis E9	12	0	12	100	0	0	0	0	12	0	12	100
Verwaltungsdienst TVL E13	7	4	3	42,9	4	2	2	50	3	2	1	33,33
Gesamt 2019	19	4	15	78,9	4	2	2	50	15	2	13	86,7

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) in der Fak. K												
	Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %	Teilzeit oder Vollzeit							
					davon Teilzeit beschäftigt				davon Vollzeit beschäftigt			
					Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %	Ges.	männl.	weibl.	Anteil w in %
Verwaltungsdienst TVL E6 bis E9	12	0	12	100	8	0	8	100	4	0	4	100
Verwaltungsdienst TVL E13	7	4	3	42,9	4	2	2	50	3	2	1	33,33
Gesamt 2019	19	4	15	78,9	12	2	10	83,33	7	2	5	71,43

¹ die Erfassung divers und keine Angabe ist in SAP derzeit noch nicht möglich

Gesamtübersicht der Studierenden nach Fakultäten im Wintersemester 2019/2020 und deren Frauenanteile

Fakultät	Abschluss	Studienprogramm	Studierende Gesamt	d*	Studierende weiblich	Frauenanteil in %	Frauenanteil % Gesamt
Bildung	Bachelor	LBS-Sozialpädagogik	277		179	64,6	76,0
		Lehren und Lernen (GHR)	848		678	80,0	
		Psychologie	256		192	75,0	
	Master	Bildungswissenschaft	26		21	80,8	78,6
		LBS-Sozialpädagogik	121		88	72,7	
		LBS-Wirtschaftswissenschaft	83		41	49,4	
		Lehramt an Grundschulen	385		343	89,1	
		Lehramt an Haupt- und Realschulen	134		96	71,6	
Promotion		94		68	72,3	72,3	
		Gesamt	2224		1706	76,7	
Kulturwissen- schaft	Bachelor	Digital Media	179		118	65,9	70,1
		Kulturwissenschaften	1039		794	76,4	
		Politikwissenschaft	236		107	45,3	
	Master	Kulturwissenschaften	229		172	75,1	75,1
	Promotion		137		89	65,0	65,0
		Gesamt	1820		1280	70,3	
Nachhaltig- keit	Bachelor	Studium Individuale	168		120	71,4	73,2
		Environ. A. Sustainable Studies	60		42	70,0	
		Global Environ.& Sust. Studies	75		64	85,3	
		Umweltwissenschaften	579		420	72,5	
	Master	Global Sustainability Science	17		13	76,5	72,6
		Nachhaltigkeitswissenschaften	140		101	72,1	
Promotion		130		86	66,2	66,2	
		Gesamt	1169		846	72,4	
Wirtschafts- wissenschaft	Bachelor	LBS-Wirtschaftspädagogik	124		64	51,6	41,1
		Betriebswirtschaftslehre	872		402	46,1	
		Ingenieurwissenschaften	268		38	14,2	
		Rechtswissenschaften	426		250	58,7	
		Intern. Business Admin.	270		151	55,9	
		Volkswirtschaftslehre	152		38	25,0	
		Wirtschaftsinformatik	310		52	16,8	
		Wirtschaftspsychologie	15		6	40,0	
	Master	Management and Business Devel.	105		62	59,0	54,0
		Management and Data Science	78		33	42,3	
		International Economic Law	23		13	56,5	
		Management and Finance & Account	91		33	36,3	
		Management and Human Resources	99		87	87,9	
		Management and Marketing	96		83	86,5	
		Staatswissenschaften	121		54	44,6	
Management and Engineering	144		44	30,6			
Promotion		184		77	41,8	41,8	
		Gesamt	3378		1487	44,0	
Professional School			1309		759	58,0	58,0
		Gesamtstudierende	9900		6078	61,4	

* die Geschlechterangabe divers wurde noch nicht erfasst