
**Gleichstellungsplan der
Humanwissenschaftlichen Fakultät**

**Fortschreibung und erweiterte Fassung
Januar 2015 bis Juli 2018**

Präambel und

Fortschreibung der Fassung vom 14. März 2012

Die Humanwissenschaftliche Fakultät identifiziert sich ausdrücklich mit den Zielen und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan von 2012 bis 2014. Die positiven Ergebnisse der Zwischenevaluation vom Frühjahr 2013 bestätigen die Wirksamkeit der festgeschriebenen Inhalte, Maßnahmen und Ziele und bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung dieses Gleichstellungsplans für die kommenden Jahre.

Als eine von fünf Fakultäten der Universität Potsdam gliedert sich unsere Fakultät entlang des aktuellen Hochschulentwicklungsplanes in die Struktureinheiten Kognitionswissenschaften und Bildungswissenschaften. Die Lehre ist in fünf Departments organisiert: Psychologie, Linguistik, Erziehungswissenschaft, Lehrerbildung, Sport- und Gesundheit. Die Fachbereiche der Fakultät sind an zwei Universitätsstandorten ansässig: Die Bildungswissenschaften und Teile der Kognitionswissenschaften befinden sich auf dem Campus Golm, am Neuen Palais sind die Arbeitsbereiche Sport und Gesundheit sowie die Hochschulambulanz angesiedelt.

Die Fakultät sieht Gleichstellung als Chancengleichheit aller Fakultätsangehörigen in Forschung, Lehre und Verwaltung an. So werden Wertschätzung und Gleichbehandlung aller Fakultätsangehörigen als gelebte Selbstverständlichkeit für ein funktionierendes, produktives akademisches Zusammenleben und -arbeiten angestrebt. Es soll keinerlei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, eines Handicaps, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft oder aufgrund von Religion, Glauben, Weltanschauung oder des Alters einer Person geben. Dieser Gleichstellungsplan betrachtet vorrangig den Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Gleichstellungsarbeit wird als wichtiges Qualitätskriterium in der Fakultät wahrgenommen und ist in das Ressort Planung und Entwicklung eingebunden. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der vom Fakultätsrat bestätigten Kommission, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen, formuliert. Die Gleichstellungsbeauftragten berichten dem Fakultätsrat regelmäßig zur Entwicklung relevanter Themen und koordinieren weitere Maßnahmen und entsprechende Anpassungen des Gleichstellungsplanes, evtl. bestehende Nachteile sollen aufgedeckt und ausgeglichen werden. Dieser Gleichstellungsplan gilt als Richtlinie. Es werden insbesondere Maßnahmen betrachtet, die für die Spezifika unserer Fakultät zielführend sind.

Gliederung:

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen
2. Gültigkeitsbereich
3. Ausgangssituation und Bestandsaufnahme
4. Zielvorgaben und Maßnahmen
5. Überlegungen zur Zwischenevaluation

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Den gesetzlichen und hochschulpolitischen Rahmen des Gleichstellungsplans geben das Hochschulrahmengesetz (HRG), das Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz – BbgHG) vom 28.04.2014, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 6. Dez. 2013, die Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO) von 2009 sowie die Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam von 1999 vor.

Nach § 7 BbgHG fördert die Universität Potsdam die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. Diesem Vorhaben ist der Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät unter Bezugnahme auf die Frauenförderrichtlinien und dem Gleichstellungskonzept der Hochschule verpflichtet. Der Gleichstellungsplan legt Zielstellungen und Maßnahmen der Fakultät zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften enthalten sind.

Mit dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät wird die Fassung von 2012 bis 2014 fortgeschrieben, welcher in Fortführung und Ergänzung des Frauenförderplans (für die Verwaltung) von 2003 gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 der Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam vom 11. November 1999¹ erstellt und auf der Grundlage des Senatsbeschlusses vom 18.05.2011 am 14.10.2015 vom Fakultätsrat der Humanwissenschaftlichen Fakultät verabschiedet wurde.

2. Gültigkeitsbereich

Der Gleichstellungsplan vom Januar 2015 der Humanwissenschaftlichen Fakultät tritt mit Beschluss im Fakultätsrat am 14.10.2015 in Kraft und behält Gültigkeit für vier Jahre. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten ausdrücklich für alle Mitglieder der Fakultät: Studierende bis Professoren und Professorinnen, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal sowie Lehrbeauftragte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fakultätsverwaltung. Alle vier Jahre erfolgt eine Evaluation und ggf. eine Anpassung.

3. Ausgangssituation und Bestandsaufnahme

Die in den letzten Jahren gleichgebliebene Besetzung der Fakultätsleitung mit Dekan und Prodekanin gewährleistete eine vorausschauende Planung und sicherte ein hohes Maß an Kontinuität bei der Umsetzung und Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Maßnahmen der Fakultät. Nach Amtsantritt der Prodekanin, Frau Prof. Dr. Barbara Höhle, zur Dekanin ab 01.08.2015 setzen wir diese positive Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele in der Fakultät fort. Nach Abschluss der Leistungs- und Zielvereinbarungen im Juni 2015 waren letzte Anpassungen dieses Planes in der Fakultät abzustimmen.

Alle Fakultätsgremien arbeiten bedarfsorientiert und in Aufgabenteilung durch gewählte Vertretungen im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung. Die Wahl derselben orientiert sich an den Aufgaben, nicht an Geschlechtern. Ebenso werden die Departmentsprecher oder

¹ Hier ist eine 4-Jahresfrist vorgesehen

Departmentsprecherinnen und Strukturbereichssprecher oder -sprecherinnen im turnusmäßigen Wechsel gewählt. Die Zusammensetzung der Gremien ist unterschiedlich, Vorsitz und Mitgliedschaft ergeben sich aus fachlicher Kompetenz und der Bereitschaft, ein Amt zu übernehmen.

Festzustellen bleibt für unsere Fakultät eine über dem Mittelwert (58 %) befindliche Quote (67,3 %) von weiblichen Studierenden - bedingt durch das Fächerangebot - welche seit Jahren steigt (Anhang, Abb. 1). Die Frauenquoten bei den Promotionsanzeigen und abgeschlossenen Promotionen befinden sich leicht schwankend in der Größenordnung von 62 - 70 % (Anhang, Abb. 2).

Betrachtet man hingegen die gesamte Universitätslandschaft, habitieren immer weniger Post-Docs auf dem klassischen Wege, sondern werden durch die Berufung in Juniorprofessuren mit habilitationsadäquaten Leistungen zum Professor oder zur Professorin.

Dennoch muss festgestellt werden, dass ein hoher, nicht genau zu beziffernder Anteil an promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase keinen Einstieg in eine Professur nimmt und die Universität verlässt. Dabei ist allen bewusst, dass der Anzahl der promovierten Frauen nicht die gleiche Anzahl an professoralen Stellen oder wissenschaftlichen Positionen gegenübersteht. Warum "verschwinden" in dieser Phase trotz vieler Bemühungen so viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler? Zum einen liegt das vermutlich an der generell geringen Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren, insbesondere aber auch an kurzen Laufzeiten von Arbeitsverträgen, mangelnden Karriereoptionen in der PostDoc-Phase und schließlich an der geringen Aussicht auf Dauerstellen (vor allem als Alternative zur Professur). Unter diesen Bedingungen entwickeln nur wenige Wissenschaftlerinnen für sich selbst einen mittel- bis langfristigen Karriereplan und verfolgen diesen so konsequent wie ihre männlichen Kollegen, die oftmals auf die Frage „Wo sehen Sie sich in 10 Jahren?“ eine sehr konkrete Antwort haben. Zum anderen stellt nach wie vor die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Karriere einen Hinderungsgrund dar.

Auffällig ist, dass geschlechterstereotype Entscheidungen in diesem Prozess immer noch eine große Rolle spielen. An dieser Stelle besteht weiterer Handlungsbedarf. Es liegt unbedingt im Interesse der Fakultät und der Universität, die jungen Wissenschaftlerinnen, sofern sie sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, umfassend zu fördern. Dafür sind Grundlagen zu schaffen, Unterstützungsmaßnahmen einzurichten und eine bessere Planbarkeit der Karrieren zu gewährleisten. Der Wunsch, eine Familie zu gründen, sollte dabei nicht als Gegenargument verwendet werden.

Die „Infrastruktur“ dazu wird ständig ausgebaut und positiv ist zu bewerten, dass inzwischen auf allen Campi Eltern-Kind-Räume zur Verfügung stehen und Väter ganz selbstverständlich auch Elternzeiten nehmen. Das Sommercamp der UP zur Kinderbetreuung ist während der Ferien auf zwei Wochen erweitert worden und nimmt inzwischen 36 Kinder/Woche² auf. Zu Veranstaltungen der Fakultät ist das Angebot der Kinderbetreuung seitens der Fakultät selbstverständlich geworden.

² Der Bedarf ist noch weit höher!

4. Zielstellung und Maßnahmen

In Weiterentwicklung des vorausgegangenen Gleichstellungsplans wird ein Schwerpunkt die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase sein. Dabei wird die Vereinbarkeit von Kind und Karriere im Vordergrund stehen. Konkret sollten Probleme angegangen werden, die sich aus unserer Bedarfsanalyse der Zwischenevaluation von 2013 und den daraus resultierenden Gesprächen und Diskussionen ergaben. Dafür werden Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten seitens der Fakultät ausgelotet. Da es bereits zahlreiche Angebote und Unterstützungsmaßnahmen seitens der Universität und der Fakultät gibt, ist es ein wichtiges Ziel, diese Maßnahmen zu vernetzen und die Informationen in transparenter Form „an die Frau“ zu bringen.

Wir verständigen uns auf die folgenden Themenschwerpunkte:

a) **Unterstützung für junge Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase:**

1. Die in den letzten Jahren erfolgreich entwickelte Informationsstruktur in der Humanwissenschaftlichen Fakultät - der E-Mail-Verteiler für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, regelmäßige Informationsveranstaltungen im Rahmen von Nachwuchstreffen und die eingerichtete Datenbank, in der alle Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen erfasst sind - ermöglichen eine stets aktuelle und breite Verteilung relevanter Informationen, die im Dekanat mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt. Mittlerweile befindet sich die *Informations-plattform „Mahara“* in Anwendung; hier vernetzen sich die Nachwuchswissenschaftler-innen und Wissenschaftler untereinander, tauschen Erfahrungen und Informationen aus, geben und bekommen Feedbacks um sich gegenseitig zu unterstützen.
2. Wir halten es für wichtig, dass eine Informationsbroschüre erarbeitet wird, welche die relevanten Punkte für Promovierende und Post-Docs dokumentiert (WissZeitVG, Auswirkungen, Laufzeitenplanung, Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, Anrechnung und Finanzierung von Elternzeiten). Die Verantwortung dazu sehen wir fakultätsübergreifend bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Personaldezernat. Dies wollen wir über den Vizepräsidenten für Chancengleichheit einfordern.

b) **Steigerung des Anteils von weiblichen Professorinnen in der Fakultät (durch bewusste Berufung von Frauen und die Einrichtung von teilzeitfähigen Professuren)**

Chancengleichheit für die zukünftigen Professuren umzusetzen, steht in den Berufungsverfahren im Fokus der Arbeit. Die Einführung der Selbstauskunft im Jahre 2012 hat die Abfrage der Familienkomponente (Erziehungszeiten, Pflege von Angehörigen), deutlich erleichtert bzw. überhaupt erst für alle Kandidaten und Kandidatinnen vergleichbar ermöglicht. Die Gleichstellungsbeauftragten sehen sich in der Pflicht, in den Berufungskommission diese Selbstauskünfte der Bewerberinnen konsequent in die Diskussion zur Vorauswahl einzubringen.

Diese Aspekte, welche die wissenschaftliche Produktivität beeinflussen, treffen verstärkt auf Frauen zu und finden noch wenig Beachtung in der Personalauswahl und bei der Stellenbesetzung. Ausgewiesene Sozialkompetenz ist für die erfolgreiche Leitung einer Professur, eines Teams, unabdingbar, nach wie vor aber werden Drittmittelwerbung oder Anzahl und Qualität der

Publikationen in den Auswahlkriterien deutlich stärker gewichtet. Wir bekennen uns zur Bestenauslese und verpflichten uns gleichzeitig, alle o.g. Kriterien für die geschlechtergerechte Auswahl zu berücksichtigen. Angemerkt werden muss aber, dass die Frauenquote bei der Besetzung von Professuren leicht rückläufig ist, von 39 % in 2010 zu 31 % in 2014 (vgl. Anhang, Abb. 5). Dies wird besonders an den Neuberufungen deutlich (Abb. 4). Auch wenn die geringe Zahl der Neuberufungen pro Jahr zwangsläufig zu starken Schwankungen führt, lässt sich hier eine Tendenz erkennen, der entgegengewirkt werden sollte. Wir schlagen vor entsprechende Kennzahlen fakultätsintern zu diskutieren und insbesondere den Mitgliedern von Berufungskommissionen zur Kenntnis zu geben.

c) Maßnahmen, um Frauen verstärkt zu ermutigen, sich auf ausgeschriebene Professuren zu bewerben:

1. Hinweis auf die gezielte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen bei Stellenausschreibungen,
2. die Fakultät prüft die Teilnahme an entsprechenden Professorinnen-Programmen, um Frauen mittels Parallelbesetzung in die Nachfolge zu gewinnen und unterstützt die Tenure-track-Verfahren,
3. systematische Überprüfung der ausgeschriebenen Professuren in Hinblick auf Teilzeitfähigkeit und ggf. Sensibilisierung für Aufgabenteilungen und Doppelbesetzungen.

Diese Unterstützungsmaßnahmen sollen in ein Merkblatt der Gleichstellungsbeauftragten für die jeweiligen Berufungskommissionsvorsitzenden einfließen und wichtige Hinweise zu häufig gestellten Fragen sowie im Sinne der Qualitätssicherung zur Fehlervermeidung bei Einstellungen und Berufungsverfahren geben.

d) Vernetzung und Steigerung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung

Als unsere wichtigste Maßnahme soll erstmals die Förderung der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung im Gleichstellungsplan fokussiert werden (Sekretärinnen/Assistentinnen der Professuren, Laborantinnen, Physiotherapeutinnen und Systemtechnikerinnen). Die Zahl der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Von 33 wissenschaftlich-technischen Angestellten sind 19 Frauen, die 28 Sekretärinnen bzw. Assistentinnen der Professuren sind alle weiblich (vgl. Anhang, Abb. 6)!

Die Arbeitsanforderungen an fast alle Kolleginnen haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Der Umgang mit modernster Technik, Kenntnisse in Personal-, Haushalts- und Verwaltungsrecht, Änderung von gesetzlichen Grundlagen, die Beherrschung von PULS, Moodle, Typoscript, etc., englische Sprachkenntnisse, all dies erfordert ein umfassendes, hohes Wissen, welches vorausgesetzt wird. Die Ausbildung der Azubis findet nicht immer zur allgemeinen Zufriedenheit auf diesem hohen Niveau statt. Kaum eine der Kolleginnen, welche zum Teil seit vielen Jahren im Berufsleben stehen, hatte bisher Gelegenheit, an Fortbildungen teilzunehmen, Wissen aufzufrischen oder Neues fundiert zu erlernen. Die Universität und die Fakultät müssen darauf reagieren und zielgerichtet das Weiterbildungsangebot verbessern, vorhandene Angebote ausbauen und bewerben.

1. Neben der alljährlich stattfindenden Weiterbildung zu Spezialthemen aus der Fakultät ist ein weiterer Schritt die bereits eingerichtete Schulung von Kleingruppen zu Spezialthemen durch die Verwaltungsleiterinnen seit 2015. Wir wollen dazu beitragen, dieses Konzept zu erweitern.
2. Zur Verbesserung bzw. Optimierung der Situation der Assistentinnen schlagen wir für die Fakultät die Schaffung einer Stelle (mindestens 0,5) für eine zusätzliche Kollegin vor, die für die gesamte Fakultät als Ansprechpartnerin für alle Sekretärinnen/Assistentinnen fungiert, Weiterbildungen organisiert, neue Kolleginnen einarbeitet, zwischen Vorgesetzten oder Kollegen vermittelt und in kritischen Zeiten ausgefallene Mitarbeiterinnen vertritt.
3. Im Rahmen der Familienfreundlichkeit schlagen wir der Fakultät vor, dass die Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung alternativ die Möglichkeit erhalten, neben den klassischen Präsenz-Arbeitszeiten „Sprechzeiten“ anzubieten und temporär das Home-Office zu nutzen, sofern der Lehr- und Studienbetrieb dies zulassen und ein angemessenes Verhältnis gefunden werden kann.

5. Überlegungen zur Evaluation der Maßnahmen

Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen, ist es notwendig, Kennzahlen zu definieren, die zentrale Gleichstellungsaspekte messbar machen und anhand derer sich eine Verbesserung der jeweiligen Situation über die Zeitspanne ablesen lässt. Im Rahmen dieses Gleichstellungsplanes schlagen wir die Erhebung folgender Indikatoren zur Evaluation der Maßnahmenwirksamkeit vor:

a) Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase:

1. Erhebung der Anzahl familienfreundlicher Blockveranstaltungen im Semesterangebot der Fakultät sowie Erfassung der Auslastung bzw. Nachfrage bei den Studierenden. Hier wird eine Anpassung des Angebots an die Nachfrage angestrebt.

b) Maßnahmen zur Steigerung der Drittmittelwerbungen junger Wissenschaftlerinnen:

1. Erfassung der Anzahl erfolgreicher Drittmittelanträge nach Geschlecht. Dabei sollten möglichst neben der Professur auch die Post-Doc Antragstellenden mit erhoben werden.
2. Erfassung des Antragvolumens und der Bewilligungsquote erfolgreicher Drittmittelanträge nach Geschlecht. Auch hier soll die Professur von dem eigentlichen Antragstellenden getrennt erhoben werden.
3. Wie oft wird die Beratung des Beauftragten für den wissenschaftlichen Nachwuchs genutzt?

c) Qualifizierung und Weiterbildung für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung:

1. Erfassung des konkreten, inhaltlichen Weiterbildungsbedarfs in der Fakultät („Wunschliste“).
2. Erfassung der Anzahl von und Evaluation des Feedbacks nach Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme.

Dazu müsste, wie auch in den Leistungs- und Zielvereinbarungen 2014 - 2018 gefordert, eine Hilfskraft³ zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten eingestellt werden, die zunächst die entsprechenden Informationen/Kennzahlen erfasst. Die Kennzahlen sollen dann kontinuierlich gesammelt und in einer Evaluation in einem Zwei-bzw. Vier-Jahres-Rhythmus ausgewertet werden. In einem nächsten Schritt wollen wir dann Strukturen entwickeln und in der Fakultät implementieren.

Da sich Veränderungen in den Kennzahlen zumeist nur langsam niederschlagen, empfehlen wir, die Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes beizubehalten, bis notwendige Überarbeitungen, Änderungen oder Anpassungen vorgenommen, bzw. neue Maßnahmen entwickelt werden müssen.

³ Dazu müssten Hilfskraftmittel in Höhe von ca. 4.500 € (alle zwei Jahre) eingeplant werden.

Anhang (Datenmaterial):

Entwicklung Studierendenzahlen

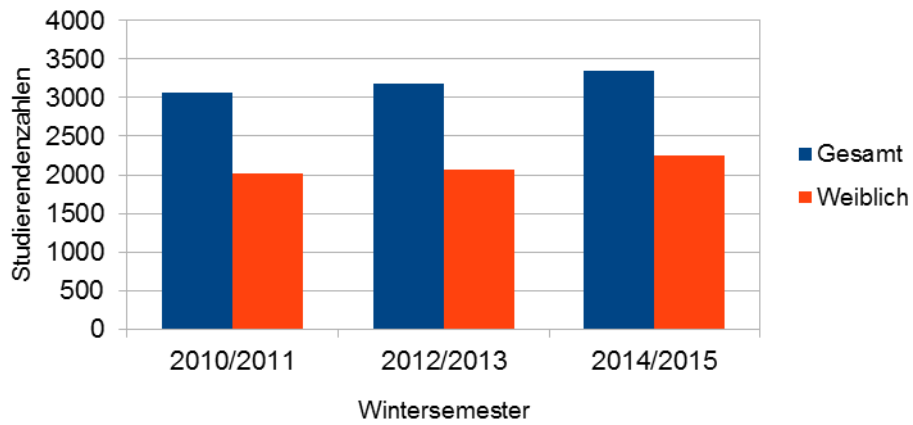


Abb. 1: Entwicklung der Studierendenzahlen nach Geschlechtern

Anzahl der Promotionen

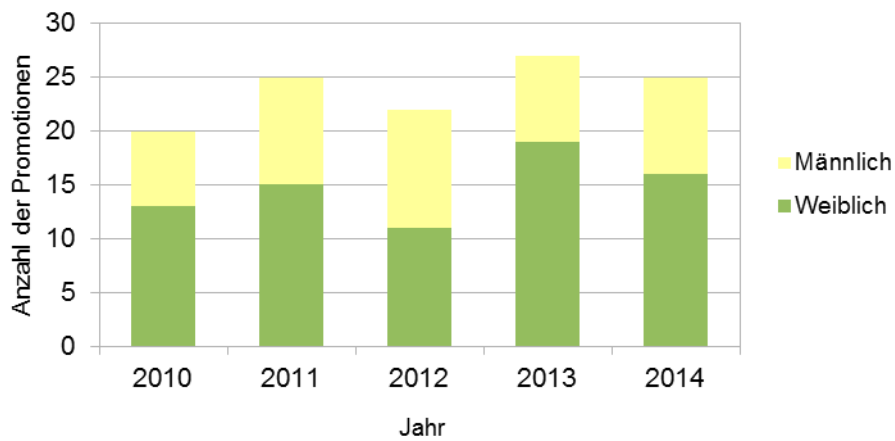


Abb. 2: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen nach Geschlechtern

Akademische Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen aus Drittmitteln und Sondermitteln Land 2014 und deren Verteilung auf die Bereiche der Fakultät:

	Gesamt			davon Teilzeit		
	gesamt	davon weiblich	%	gesamt	davon weiblich	%
Psychologie	60	48	80,0	51	42	82,4
Allg. Sprachwissenschaft	43	25	58,1	15	9	60,0
Erziehungswissenschaft	18	15	83,3	16	13	81,3
Inklusionspädagogik	29	21	72,4	23	17	73,9
Primarstufe	5	3	60,0	5	3	60,0
Sportwissenschaft	15	6	40,0	12	5	41,7
Sportmedizin	20	18	90,0	16	14	87,5
LZV Humanwiss. Fak.	5	4	80,0	5	4	80,0
LZV PBW	3	2	66,7	3	2	66,7
Gesamt	204	145	71,1	151	112	74,2

Abb.3: Akademische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen finanziert aus Dritt- und Sondermitteln nach Geschlecht und Teilzeitbeschäftigung

Neuberufene Professoren und Professorinnen

Neuberufene Professoren und Professorinnen											
2010			2011			2012			2013		
gesamt	weiblich	% weiblich	gesamt	weiblich	% weiblich	gesamt	weiblich	% weiblich	gesamt	weiblich	% weiblich
5	2	40	6	1	16,7	3	1	33,3	7	2	28,6

Abb. 4: Neuberufene Professoren und Professorinnen 2010-2013

Professuren

	Professuren								
	2010/2011			2012/2013			2014/2015		
	gesamt	weiblich	% weiblich	gesamt	weiblich	% weiblich	gesamt	weiblich	% weiblich
Jun. r Profs.	7	5	71,43	5	4	80,00	2	1	50,00
W2	21	5	23,81	23	7	30,43	28	9	32,14
W3	15	7	46,67	19	7	36,84	24	7	29,17
Gesamt	43	17	39,53	47	18	38,30	54	17	31,48

Abb. 5: Besetzung der Professuren in der Fakultät nach Status und Geschlecht

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

	2014	2014	2014
	gesamt	weiblich	Gesamt in %
Beschäftigte gesamt	58	43	74,1
davon in Teilzeit	19	17	89,5
Drittmittelpersonal	27	25	92,6
davon in Teilzeit	13	12	92,3
Befristete Stellen	9	7	77,8
Sekretariate	28	28	100

Abb. 6: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte Stand März 2014 nach Geschlechtern

Anhang:
Merkblatt für die Berufungskommissionsvorsitzenden