

humboldt chancengleich.
fokus frau.



Gleichstellungskonzept

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT I
HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

01.01.2013

humboldt chancengleich. fokus frau.



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	3
I. Anteil von Frauen unter ProfessorInnen und MitarbeiterInnen	4
II. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse	5
1 Bisherige Maßnahmen	5
1.1 Allgemeine Maßnahmen	5
1.2 Spezifische Maßnahmen	5
A Studentinnen / Doktorandinnen	5
B Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	6
C Professorinnen	6
2 Geplante Maßnahmen	7
2.1 Personalentwicklung	7
2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der sonstigen Mitarbeiterinnen	8
2.3 Familienfreundliche Fakultät	9
2.4 Weitere wünschenswerte Maßnahmen	9
III. Finanzierung und Evaluation	10
Anhang	11

humboldt chancengleich. fokus frau.



EINLEITUNG

Die Philosophische Fakultät I, bestehend aus dem Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft, dem Institut für Europäische Ethnologie, dem Institut für Geschichtswissenschaften und dem Institut für Philosophie, legt besonderen Wert auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung kultureller Vielfalt unter den Mitarbeitenden und Studierenden.

Zur Unterstützung dieser Ziele sind die Dezentralen Frauenbeauftragten im Fakultätsrat mit Rede- und Antragsrecht vertreten und aktiv bei Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt. Bis 2013 stellt die Fakultät 5% ihres Haushalts (ca. 10.000 Euro) für individuelle Förderungen aus dem Gleichstellungsfonds sowie für Bachelor-, Master- und Magisterabschlussstipendien zur Verfügung.

Im Wintersemester 2010/2011 studierten insgesamt 2927 Personen in Studiengängen der Philosophischen Fakultät I. Seit 2009 sind etwa die Hälfte der Studierenden Frauen, Tendenz leicht steigend. Von den 36 Lebenszeit-Professuren im Jahr 2011 waren acht mit Frauen besetzt, was einem Zuwachs von 15% seit 2009 entspricht. Im selben Zeitraum stieg die Zahl der Doktorandinnen um 5%, so dass sie inzwischen knapp die Hälfte der Promovierenden ausmachen.

Diese positiven Ansätze sollen mit diesem Gleichstellungskonzept¹ weiter verstärkt und ausgebaut werden. Schwerpunkte setzt das Konzept bei Maßnahmen für eine familienfreundliche Fakultät sowie bei der gleichstellungssensiblen Reflexion und Professionalisierung der Kommunikationskultur an der Universität.

Neben der Erhöhung des Frauenanteils strebt die Fakultät auch eine Erhöhung des Anteils weiterer strukturell benachteiligter Gruppen unter den Lehrenden, Mitarbeitenden und Professuren an. Bei Stellenbesetzungen ist auf allen Ebenen eine entsprechende Erhöhung des Anteils an People of Color bzw. an Personen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen. Ziel ist hierbei, diesen im akademischen Lehrbetrieb stark unterrepräsentierten Personenkreis zu stärken. Gleichzeitig soll die soziale Herkunft und die damit einhergehenden Schwierigkeiten aufgrund der ungleichen Voraussetzungen in den Bildungsbiographien eine stärkere Berücksichtigung finden.

Dieses Gleichstellungskonzept setzt den Startpunkt für eine gemeinsame Diskussion und soll in den nächsten beiden Jahren auf der Grundlage dieser Diskussion sukzessive verbessert und differenziert werden.

¹ Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Philosophischen Fakultät I wurde unter Leitung der Dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät, Prof. Dr. Regina Römhild und Carina Pape (Stellvertreterin), in Zusammenarbeit mit den einzelnen Instituten erarbeitet, basierend auf gemeinsamen Vorkarbeiten von Vertreterinnen der Institute für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (Peggy Beßler, Maria Gäde M.A.), Philosophie (Prof. Dr. Kirsten Meyer, Prof. Dr. Mari Mikkola, Carina Pape), Europäische Ethnologie (Prof. Dr. Beate Binder, Prof. Dr. Regina Römhild, Dr. Sanna Schondelmayer) und Geschichtswissenschaften (Prof. Dr. Barbara Schlieben). Die Redaktion erfolgte durch die Dezentralen Frauenbeauftragten unter Mitarbeit von Ulrike Stöckel, Studentische Hilfskraft am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft.

humboldt chancengleich. fokus frau.

I. ANTEIL VON FRAUEN UNTER PROFESSORINNEN UND MITARBEITERINNEN

In allen Instituten ist der Anteil von Frauen gestiegen, was jedoch auf den unteren und mittleren Ebenen der Statusgruppen sowie bei den sonstigen Mitarbeiterinnen am deutlichsten ist, weniger in der Gruppe der ProfessorInnen. Problematisch ist dabei das unstimmige Verhältnis zwischen überwiegend weiblich besetzten Junior- und Gastprofessuren zu überwiegend männlich besetzten W2-, W3- und C4-Professuren. Ein relatives Missverhältnis zeigt sich zwischen dem Anteil von Frauen unter den ProfessorInnen und Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und dem Anteil von Frauen unter den Studierenden.

Dies wird besonders deutlich, wenn man das quantitative Verhältnis Professorin – Studentin gegenüber dem Verhältnis Professor – Student betrachtet.

Grundsätzlich gilt, dass die Beschäftigung von Frauen (und vorbehaltlich einer statistischen Erfassung auch anderen strukturell benachteiligten Personengruppen) mit steigender Hierarchie deutlich abnimmt. Mindestziel muss es jedoch sein, auf allen Stausebenen und in allen Instituten zu einem quantitativ ausgeglichenen Verhältnis zu kommen. Darüber hinaus sollte jedoch die Durchlässigkeit der wissenschaftlichen Laufbahn in Richtung gehobener Positionen (insbesondere Professuren) für strukturell benachteiligte Personen analog zu ihrer quantitativen Präsenz auf den unteren Stausebenen (einschließlich der Studierenden) beurteilt und entsprechend erhöht werden.

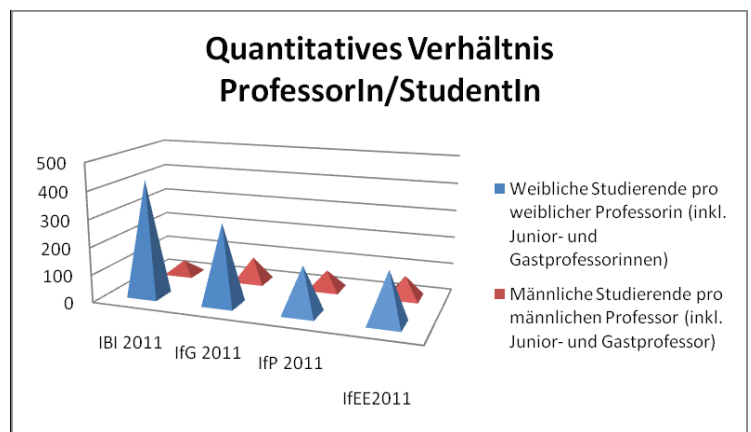


Abbildung 1: Quantitatives Verhältnis ProfessorIn / StudentIn

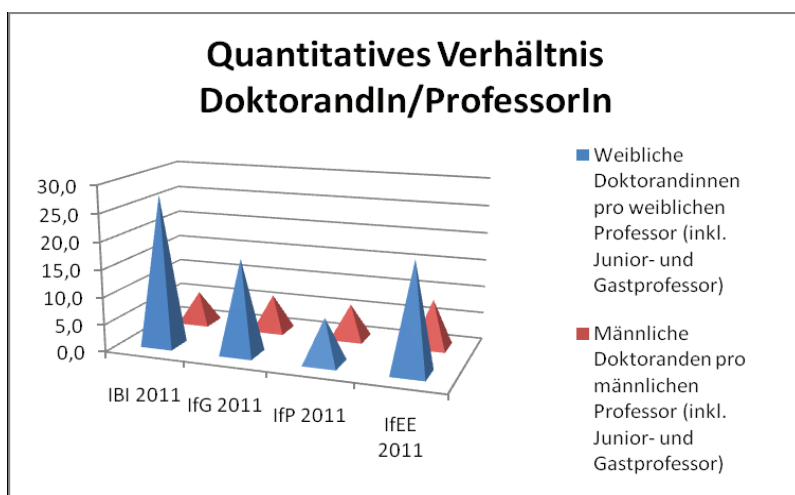


Abbildung 2: Quantitatives Verhältnis DoktorandIn / ProfessorIn

humboldt chancengleich. fokus frau.



II. IMPLEMENTIERUNG DES THEMAS GLEICHSTELLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG IN INTERNE STRUKTUREN UND PROZESSE

An der Philosophischen Fakultät I werden die Dezentralen Frauenbeauftragten bei Ausschreibungen, Einstellungen, Entscheidungen und Planungen des Fakultätsrats aktiv beteiligt.

In den Instituten für Europäische Ethnologie (IfEE) und Philosophie (IfP) konnte die Verankerung von Gender Queer-Forschung und -Lehre durch die Professuren von Beate Binder, die zur Hälfte am IfEE und zur Hälfte am Zentrum für Transdisziplinäre Genderforschung (ZtG) angesiedelt ist, und Mari Mikkola, die u.a. den Schwerpunkt Feministische Philosophie verfolgt, gestärkt werden. Die Besetzung einer mit dem IfG verknüpften, interdisziplinären Professur „Gender and Science“ ist zum 01.04.2013 geplant. Die Verstetigung dieses Scharniers zwischen dem ZtG und den Naturwissenschaften (Biologie) wird angestrebt.

1 BISHERIGE MASSNAHMEN

1.1 Allgemeine Maßnahmen

Die Dezentralen Frauenbeauftragten sind bei allen Personalentscheidungen in Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt. Durch Aushänge und in den Sprechstunden der Dezentralen Frauenbeauftragten werden gezielte Hinweise und Beratung zu Mentoring, Karriereplanung und Coaching angeboten. Am Institut für Philosophie werden die Dezentralen Frauenbeauftragten regelmäßig zu den Einführungsveranstaltungen für Studierende des ersten Fachsemesters eingeladen.

1.2 Spezifische Maßnahmen

A Studentinnen / Doktorandinnen

Es erfolgt eine gleichstellungsbezogene Förderung von Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen im Rahmen des Gleichstellungsfonds der Fakultät. Dieser umfasst bis 2013 ca. 10.000 Euro pro Haushaltsjahr. Gefördert werden strukturelle Maßnahmen (in geringerem Umfang), individuelle Aufwendungen für Tagungsreisen, Forschungen, Exkursionen, Sachmittel, Kopier- und Druckkosten (für Abschlussarbeiten, Dissertationen, Habilitationen). Neben der Qualität des Vorhabens ist auch die finanzielle Situation der Bewerberin ein Kriterium für die Vergabe der Fördermittel. Über die Vergabe entscheiden die Dezentralen Frauenbeauftragten.



humboldt chancengleich. fokus frau.

Seit 2011 werden erstmals und bisher einzigartig innerhalb der Humboldt-Universität auch Abschlussstipendien für BA-, MA- und Magisterabsolventinnen vergeben. Darüber entscheiden die Dezentralen Frauenbeauftragten gemeinsam mit Fachvertreterinnen der Institute. Für die Vergabe ist die Prüfungsanmeldung erforderlich, ein Gutachten des/der Betreuenden über die besondere Qualität der Abschlussarbeit sowie Angaben zur finanziellen Situation der Bewerberin.

B Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die oben genannte Förderung durch den Gleichstellungsfonds der Fakultät kommt auch Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zugute. Insbesondere der finanziell aufwendige Druck von Dissertationen konnte hier mit Mitteln der Fakultät unterstützt werden.

Der Anteil von Frauen an der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist in allen Instituten der Fakultät gestiegen. Besonders deutlich ist dieser Anstieg im Institut für Philosophie und im Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft, wo sich diese Zahl zwischen 2008 und 2011 jeweils annähernd (IfP) bzw. mehr als verdoppelt (IBI) hat. Am IfG ist der Anteil der männlichen und weiblichen Mitarbeitenden auf der Ebene der DoktorandInnen inzwischen ausgeglichen. 2011 verzeichnete das Institut für Philosophie mit 38,3% den niedrigsten und das Institut für Europäische Ethnologie mit 85% den höchsten Anteil an Frauen in dieser Statusgruppe.

C Professorinnen

An allen Instituten der Fakultät gab es einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils auch bei den Professuren. Die in den Instituten allerdings sehr unterschiedliche Entwicklung wird im Folgenden einzeln zusammengefasst.

Am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft wurde von fünf regulären Professuren eine Juniorprofessur mit Vivien Petras besetzt, die inzwischen im Rahmen eines Tenure Track-Verfahrens eine W3-Professur am IBI erhalten hat. Unter den insgesamt sieben Honorarprofessuren ist eine Professorin.

Am Institut für Europäische Ethnologie sind insgesamt zwei von fünf regulären Professuren mit Frauen besetzt. Hinzu kommen zwei von fünf Honorarprofessuren. 2009 konnte mit der Professur von Regina Römhild eine vorgezogene Berufung aus den Mitteln des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern realisiert werden. Isabell Lorey erhielt auf Initiative des Instituts für Europäische Ethnologie zwei Mal eine instituts- und fakultätsübergreifende Gastprofessur aus Mitteln des Frauenförderprogramms der HU.

humboldt chancengleich. fokus frau.



Am Institut für Geschichtswissenschaften sind von 16 regulären Professuren fünf mit Frauen besetzt, darunter eine Juniorprofessur. Hinzu kommen vier Sonderprofessuren, von denen eine mit einer Frau besetzt ist. Mit Claudia Tiersch wurde eine vorgezogene Berufung (Nachfolge Nippel) realisiert, die aus den Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wird.

Am Institut für Philosophie sind von elf regulären Professuren zwei weiblich besetzt. Hinzu kommen zwei drittmittelfinanzierte W₃-Professuren im Exzellenzcluster TOPOI und eine weiblich besetzte, drittmittelfinanzierte Juniorprofessur. Mari Mikkola erhielt eine von zwei aus dem Frauenförderprogramm der HU realisierten, damit allerdings auch befristeten Juniorprofessuren. Mit dieser Besetzung wurde eine bessere Vernetzung der Philosophie mit den Gender Studies und eine Stärkung der Gender-Themen in der Philosophie erreicht. Die zunächst als Juniorprofessorin berufene Kirsten Meyer hat mittlerweile die zweite reguläre weibliche W₃-Professur inne. Prof. Catrin Misselhorn, die zu dieser Zeit noch Privatdozentin war und inzwischen einen Ruf nach Stuttgart erhalten hat, bekam im SoSe 2010 eine Gastprofessur am Institut für Philosophie aus dem Frauenförderprogramm der HU. Mit Rahel Jaeggi wurde die erste vorgezogene Berufung im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierten Professorinnenprogramms realisiert.

2 GEPLANTE MASSNAHMEN

2.1 Personalentwicklung

Der Anteil von Frauen und strukturell benachteiligten Personen soll auch zukünftig auf allen Stausebenen weiter erhöht werden. Besonderes Augenmerk gilt dabei den Professorinnen, deren quantitatives Defizit im Verhältnis zur Zahl der Studentinnen und Doktorandinnen weiter abgebaut werden soll.

Wo aufgrund der Altersstruktur kaum neue Berufungen in der nächsten Zeit wahrscheinlich sind – dies gilt insbesondere für das IfP und das IfG –, soll verstärkt auf Gastprofessorinnen gesetzt werden. Als Notlösung lassen sich auch weitere Möglichkeiten einer Erhöhung des Frauenanteils in unbefristeten Positionen bedenken, wie z.B. mittels Zweitmitgliedschaften. Hier ist dann aber auf eine angemessene Entlastung der Professorinnen, die zwei Instituten angehören, zu achten. Das unausgewogene Verhältnis von überwiegend weiblich besetzten Junior- oder Gastprofessuren zu überwiegend männlich besetzten W₂-, W₃- und C₄-Professuren wird langfristig verbessert.

Gemäß der Selbstverpflichtung der Humboldt-Universität wirken an Berufungskommissionen zur Hälfte Frauen mit, davon mindestens zwei Wissenschaftlerinnen der Fakultät.

Neben der Erhöhung des Frauenanteils strebt die Fakultät auch eine Erhöhung des Anteils weiterer strukturell benachteiligter Gruppen unter den Lehrenden, Mitarbeitenden und Professuren an. Bei Stellenbesetzungen ist auf allen Ebenen eine entsprechende Erhöhung der Personen mit Migrationshintergrund und People of Color sowie der sozialen Diversität anzustreben. Die Dezentralen Frauenbeauftragten werden sich mit entsprechenden Initiativen, die gleiche Ziele verfolgen, vernetzen.

humboldt chancengleich. fokus frau.



2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der sonstigen Mitarbeiterinnen

Die von der Zentralen Frauenbeauftragten der HU bereit gestellten Förderungsmöglichkeiten für Frauen (z.B. Abschlussstipendien, Profil-, Mentoring-Programm) müssen auf Fakultäts- und Institutsebene bekannter gemacht werden. Ein eigener Bereich auf den Internetseiten der einzelnen Institute mit Verknüpfung zur Seite der Dezentralen Frauenbeauftragten auf der Webseite der Fakultät soll eingerichtet werden, um Angebote besser vermitteln zu können.

Für eine verbesserte Koordination und Kommunikation werden die Institute der Fakultät je eine Frauenbeauftragte wählen, die sich direkt mit den Dezentralen Frauenbeauftragten austauscht und mit ihnen zusammen arbeitet.

Ein Schwerpunkt der Nachwuchs- und Mitarbeiterinnenförderung wird im Bereich Coaching und Kommunikationstraining sowie -reflexion gesetzt. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen auf allen universitären Ebenen mit einer männlich und national dominierten Kommunikations- und Qualifikationskultur zu kämpfen haben. Dabei spielen oft implizite, verdeckte Vorurteile und daraus resultierende Benachteiligungen (etwa bei Stellenbesetzungen und Berufungen) eine Rolle, die auch die gegenseitige Wahrnehmung und Beurteilung innerhalb einer unterrepräsentierten Gruppe bestimmen können. Parallel zu den individuellen Angeboten (Profil-Programm, Career Center der HU) sollen deshalb an der Fakultät Workshops angeboten werden, die einerseits der Verbesserung kommunikativer und sozialer Kompetenzen dienen, andererseits aber auch der Aufdeckung und Reflexion verdeckt wirksamer Benachteiligungen sowie eigener Verflechtungen mit solchen Strukturen. Diese Workshops sollen zum Teil und nach Bedarf nur Frauen vorbehalten, zum Teil jedoch gezielt gender- und gruppenübergreifend organisiert sein. Damit sollen sowohl die Kompetenzen von Frauen gezielt gefördert, als auch eine gendersensible und interkulturelle Kommunikationskultur an den Instituten positiv verändert werden. Entsprechende Workshops (z.B. auch in Form von Lehraufträgen) sollen auch für Studierende angeboten werden. Sinnvolle Formate und Anbieter werden in Rücksprache mit der Zentralen Frauenbeauftragten und dem Career Center eruiert und organisiert, gegebenenfalls auch gemeinsam mit AnbieterInnen entwickelt. Darüber hinaus soll mit geeigneten Veranstaltungen an die entsprechende internationale Debatte angeschlossen und deren Positionen reflektiert werden.

Die Teilnahme der Dezentralen Frauenbeauftragten an den Erstsemesterveranstaltungen der Institute wird fest etabliert.

humboldt chancengleich. fokus frau.



2.3 Familienfreundliche Fakultät

Ab dem Sommersemester 2013 sollen Gremiensitzungen auf Fakultäts- und Institutebene nach Möglichkeit einheitlich am Mittwochvormittag stattfinden. Dies erleichtert es Mitarbeitenden mit kleinen Kindern, an der universitären Selbstverwaltung zu partizipieren und Verantwortung zu übernehmen. Insbesondere Frauen sind in den Leitungspositionen der universitären Gremien immer noch deutlich unterrepräsentiert, wozu auch zeitlich unangemessene Termine beitragen. Die Fakultät orientiert sich an der Selbstverpflichtung der Humboldt-Universität, keine Pflichtveranstaltungen und keine Gremiensitzung nach 16 Uhr abzuhalten.

Räume, in denen Babys gestillt und gewickelt werden können, existieren bisher nur im Hauptgebäude. Diese oder dafür geeignete Räume sollen mit Spielzeug und Sitzgelegenheiten in kinderfreundliche Aufenthaltsräume umgewandelt werden, um den Bedürfnissen der NutzerInnen besser entgegenzukommen. Im Institut für Europäische Ethnologie (Mohrenstraße 40-41) wird ein entsprechendes Familienzimmer im Erdgeschoss eingerichtet. Das Institut für Geschichtswissenschaften bemüht sich ebenfalls um die Einrichtung eines Raumes, in dem Babys gewickelt und gestillt werden können. Am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft wird geprüft, ob es möglich ist, eine der Behindertentoiletten mit einem Wickeltisch auszustatten.

Um Wissenschaftliche Mitarbeitende mit kleinen Kindern zu entlasten, soll ihnen ein zusätzliches Budget an Hilfskraftstunden, z.B. zur Erledigung von Kopierarbeiten, zur Verfügung gestellt werden.

2.4 Weitere wünschenswerte Maßnahmen

Darüber hinaus strebt die Fakultät an, durch geeignete Lehraufträge und Stellenbesetzungen Gender-Aspekte sowie Diversität/Intersektionalität und postkoloniale Perspektiven in Lehre und Forschung stärker zu berücksichtigen.

humboldt chancengleich. fokus frau.

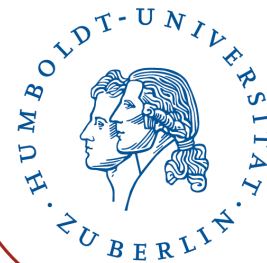


III. FINANZIERUNG UND EVALUATION

Zur Sicherung der existierenden wie zur Finanzierung der geplanten Maßnahmen stellt die Fakultät dem Gleichstellungsfonds insgesamt 10% ihrer Haushaltsmittel (ca. 20.000 Euro) pro Haushaltsjahr zur Verfügung.

Bisher fehlende Daten – z.B. zum Migrationshintergrund, zur Familiensituation, zu den sonstigen Mitarbeitenden – werden von den Dezentralen Frauenbeauftragten erhoben bzw. in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der Verwaltung ermittelt. Darüber hinaus sollen qualitative Befragungen zum „Gleichstellungsklima“ an unserer Fakultät durchgeführt werden. Zur Realisierung dieser Aufgaben wird mit Mitteln der Fakultät eine Hilfskraftstelle mit 40 Stunden pro Monat zur Verfügung gestellt bzw. neu eingerichtet.

Eine Evaluation der Maßnahmen und deren Wirkungen werden nach zwei Jahren unter Federführung der Dezentralen Frauenbeauftragten durchgeführt.



humboldt chancengleich. fokus frau.

ANHANG

Bewilligte Zuschüsse im Rahmen des Gleichstellungsfonds der Philosophischen Fakultät I

Tabelle 1: Jahr 2010

	IBI	IfEE	IfG	IfP	gesamt
Strukturelle Maßnahmen			2000 €		2000 €
Tagungsreisen	2030 €		1130 €		3160 €
Sachmittel, Reisekosten (für MA, Prom.)			70 €		70 €
Druckkosten-zuschuss Prom.					0 €

Tabelle 2: Jahr 2011

	IBI	IfEE	IfG	IfP	gesamt	gesamt 2010-2011
Strukturelle Maßnahmen					0 €	2000 €
Tagungsreisen		820 €	280 €	920 €	2020 €	5180 €
Sachmittel, Reisekosten (für MA, Prom.)		735 €			735 €	805 €
Druckkosten-zuschuss Prom.		2300 €	7700 €		10000 €	10000 €
gesamt	0 €	3855 €	7980 €	920 €	12755 €	17985 €

Abschluss-Stipendienprogramm für BA-, MA-, Magister- und Lehramtsstudentinnen

Vergabe nach Qualität (Gutachten) und sozialer Lage (Angaben der Bewerberin) durch Gleichstellungskommission der Fakultät

Tabelle 3: Jahr 2011

	IBI	IfEE	IfG	IfP
BA (400 Euro)		1		
MA (800 Euro)		1		
Magister, Lehramt / Staatsexamen (1200 Euro)			1	

humboldt chancengleich.
fokus frau.



Tabelle 4: Quantitative Verhältnisse (siehe Grafiken)

	IBI 2011	IfG 2011	IfP 2011	IfEE 2011
Weibliche Studierende pro weiblichen Professor (inkl. Junior- und Gastprofessor)	425	293,5	170	186,25
Männliche Studierende pro männlichen Professor (inkl. Junior- und Gastprofessor)	49,25	89,9	68,96	78
Weibliche Doktorandinnen pro weiblichen Professor (inkl. Junior- und Gastprofessor)	27,5	17,3	8,1	19,8
Männliche Doktoranden pro männlichen Professor (inkl. Junior- und Gastprofessor)	5,8	6,6	6,3	8,8



humboldt chancengleich. fokus frau.

MitarbeiterInnen am IBI in absoluten Zahlen

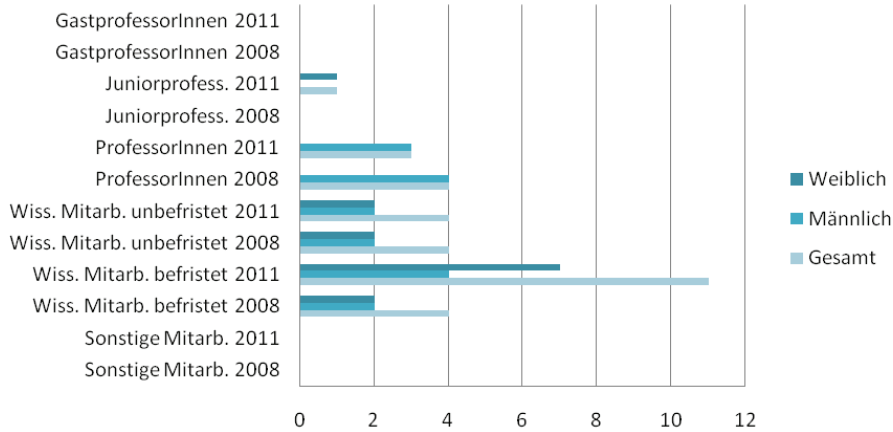
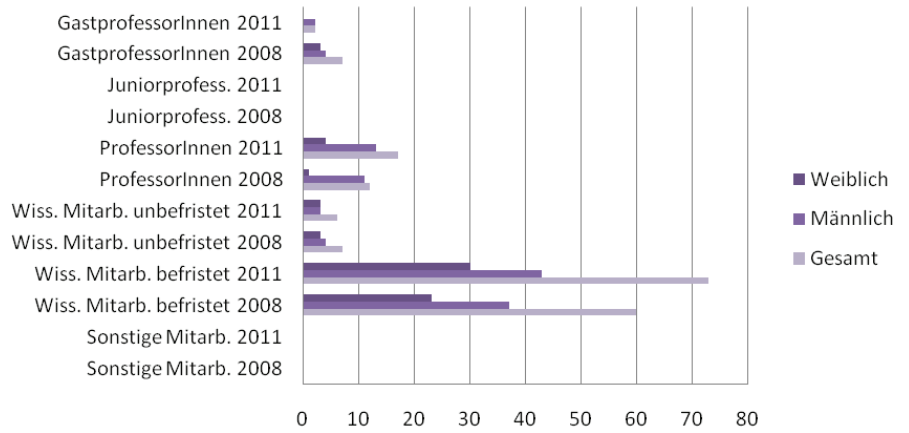


Abbildung 3: MitarbeiterInnen am IBI in absoluten Zahlen

Abbildung 4: MitarbeiterInnen am IfG in absoluten Zahlen

MitarbeiterInnen IfG in absoluten Zahlen



Anteil weiblicher Studierender in Prozent

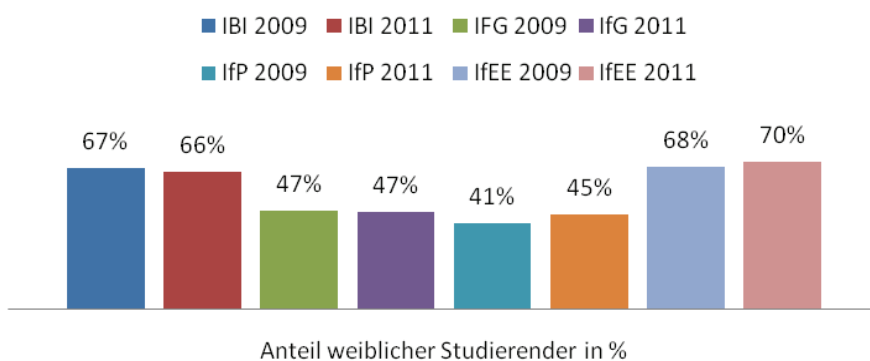


Abbildung 5: Anteil weiblicher Studierender in Prozent

humboldt chancengleich. fokus frau.

MitarbeiterInnen am IfP in absoluten Zahlen

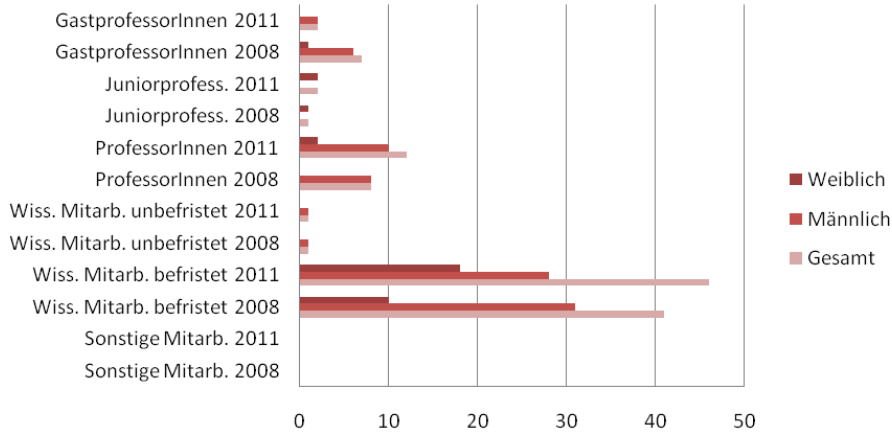
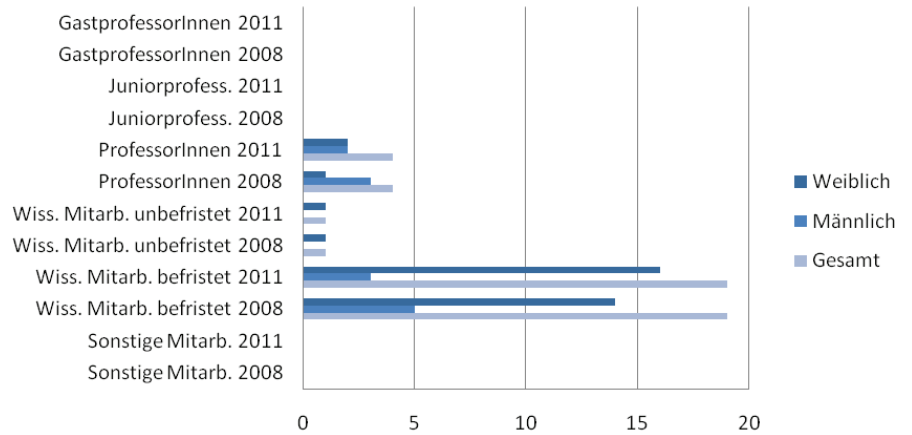


Abbildung 6:
MitarbeiterInnen am IfP in absoluten Zahlen

Abbildung 7:
MitarbeiterInnen am IfEE in absoluten Zahlen

Mitarb.-Innen am IfEE in absoluten Zahlen



Trend Anteil weibliche Personen Phil Fak I 2009-2011/2008-2011

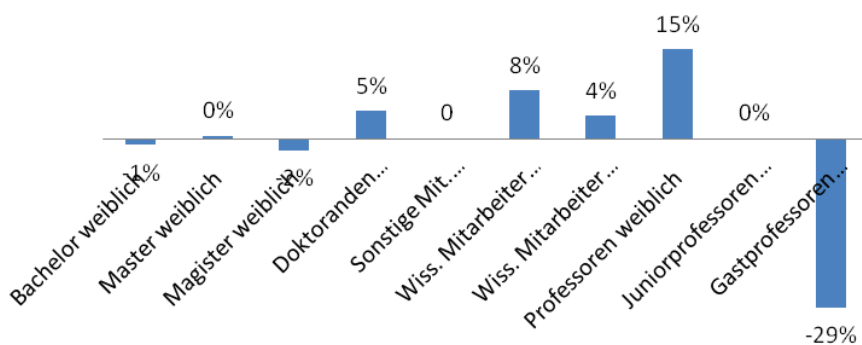


Abbildung 8:
Trend Anteil weiblicher Personen in der Phil Fak I 2009-2011/2008-2011