

Frauenförder- und Gleichstellungsplan des FB 10: Fremdsprachliche Philologien Stand: 22.3.2019

Präambel

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen an der Philipps-Universität Marburg stellen die Fachbereiche Frauenförder- und Gleichstellungspläne im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) § 6 auf. Das Erstellen der Frauenförder- und Gleichstellungspläne ist zentrale Aufgabe der Gleichstellungskommissionen an den Fachbereichen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche wirken hierbei beratend mit. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan des FB 10: Fremdsprachliche Philologien soll analog zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Philipps-Universität gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 HGIG alle 6 Jahre erstellt und nach 3 Jahren evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.

Einrichtung der Gleichstellungskommission des FB 10

Das Aufstellen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes des Fachbereiches sowie die Prüfung der Umsetzung der dort festgelegten Fördermaßnahmen ist eine der zentralen Aufgaben der Gleichstellungskommission des Fachbereiches (vgl. "Informationen zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen an Fachbereichen"). Die Gleichstellungskommission ist eine Kommission des Fachbereichs im Sinne von § 16 Abs. 5 Satz 1 der Grundordnung der Philipps-Universität Marburg (<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/recht/grundo/go.pdf>). Die Einrichtung der Gleichstellungskommission erfolgt auf Beschluss des Fachbereichsrates. Der FBR des FB 10 hat beschlossen, dass die Gleichstellungskommission zur Vorbereitung und Aufarbeitung tagt, während die abschließende Behandlung und Entscheidung beim Fachbereichsrat verbleibt. In Bezug auf die Mitglieder der Gleichstellungskommission gelten die Bestimmungen § 1 Absatz 2,4-7 der Grundordnung. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs gehören der Gleichstellungskommission als beratende Mitglieder an und haben Rede- und Antragsrecht.

Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplan

In Struktur und Inhalt lehnt sich der Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereiches 10 an den Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Philipps-Universität an und spezifiziert und ergänzt diesen gemäß der Bedürfnisse des Fachbereichs. Der vom FBR verabschiedete und durch das Präsidium genehmigte Frauenförder- und Gleichstellungsplan des FB 10 wird zentral und sichtbar auf der Website des Dekanats veröffentlicht.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht grundsätzlich aus zwei Teilen, einem quantitativen und einem qualitativen Teil.

Der quantitative Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Alle sechs Jahre erfragt die Kommission vom Dekanat und Prüfungsamt und von der zentralen Frauenbeauftragten die Zahlen für die notwendigen Statistiken über Frauenanteile erfragt, die im Folgenden weiter spezifiziert werden.

Der quantitative Teil enthält eine Bestandsaufnahme der Frauenanteile innerhalb der am Fachbereich vorkommenden Beschäftigungsverhältnisse, bei den Studierenden, Promovierenden sowie abgeschlossenen Habilitationen und/oder unter den Habilitierenden. Befristet Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 werden, sofern möglich, zudem nach Promovierenden und Post-Docs getrennt erhoben. Die Darstellung nimmt die Entwicklung der Frauenanteile in den letzten 6 Jahren in 3-Jahres-Schritten seit Aufstellung des letzten Plans in den Blick. Die für diese Statistik notwendigen Zahlen werden von den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Dekanat/Wirtschaftsverwaltung abgefragt. Die Stellenanteile von Frauen werden als Vollzeitäquivalente (VzÄ) angegeben.

Die Anzahl der Promovierenden soll über die üblichen Statistiken hinaus ergänzt werden, um die, die ohne Stelle und ohne eingeschrieben zu sein, extern promovieren. Da hier eine Grauzone existiert, sollen über die Betreuenden möglichst genaue Zahlen eruiert werden, um festzustellen, in welchen Beschäftigungsverhältnissen sich diese Promovierenden befinden und ob eine Geschlechterspezifika erkennbar ist.

Darüber hinaus sollen gezielt die Zahlen von Habilitierenden erhoben werden, die ohne Stelle an der Philipps-Universität habilitieren, um berufbar zu werden. Diese Zahlen sollen Qualifizierungswege nachvollziehbar machen. Die Befristungsleitlinie, die vorsieht, dass Habilitierende in der Regel auf einer Vollzeitstelle arbeiten, soll regelmäßig kritisch diskutiert werden, da der Trend dazu geht, dass Vollzeitstellen männlich besetzt werden und Frauen sich verstärkt um Stipendien bemühen (müssen) oder in Drittmittelprojekten arbeiten.

Zu der Bestandsaufnahme gehören (nach § 6 Abs. 3 HGIG):

- Zahl der befristeten und unbefristeten Beschäftigten in Vollzeit, getrennt nach Männern und Frauen und Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Zahl der befristeten und unbefristeten Beschäftigten in Teilzeit (nach VzÄ), getrennt nach Männern und Frauen und Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Zahl der Auszubildenden getrennt nach Männern und Frauen und Berufsgruppen (z.B. Feinmechanikerin).
- Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Leitungsaufgaben getrennt nach Männern und Frauen (inkl. Professuren).
- Zahl der freiwerdenden Personalstellen und Beförderungen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan sieht vor, dass, wenn möglich, die Statistiken, die bislang nur nach weiblich und männlich aufgeteilt sind, in späteren Jahren ergänzt werden durch die Bezeichnung „divers“, wie es bereits bei Stellenausschreibungen üblich ist.

Wie die angehängten Statistiken zeigen, hat der FB 10 seit 2012 eine relativ konstante Anzahl von weiblichen Studierenden. Die Zahl liegt bei ca. 67%. Für den gleichen Zeitraum kann eine Abschlussquote aller Studentinnen bei 60% ausgemacht werden. Dabei wird deutlich, dass einerseits die Anzahl aller Absolvent*innen sinkt und die der Studentinnen auch prozentual geringer wird. Jedoch können aus diesen leichten Verschiebungen bis 2016 noch keine weiterreichenden Schlussfolgerungen gezogen werden. Signifikant ist aber dennoch, dass der FB gefühlt sehr viele mehr Studentinnen habe (ca. 80%), was aber nicht durch die Statistiken belegt werden kann. Hier sollen genauere Beobachtungen in der Zukunft dazu dienen festzustellen, ob die tatsächlichen Zahlen mit den offiziellen Einschreibungen korrelieren.

Signifikant ist auch die Feststellung, dass die Zahl der weiblichen Mittelbauangehörigen seit 2007 von 60,7% über 55,7% auf 46,4% gesunken ist. Da der Mittelbau sehr heterogen ist (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, befristet – unbefristet; wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Regel befristet; Drittmittelstellen usw., von E13 befristet bis A14 unbefristet), sollen für eine Überarbeitung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans diese unterschiedlichen Gruppierungen nach weiblich, männlich und gegebenenfalls divers spezifisch ausgewertet werden. In der vorliegenden Tabelle wird die Tendenz deutlich, dass je höher die Eingruppierung ist desto weniger weibliche Mittelbauangehörige gibt es.

Dass die Zahl der Habilitationen von Frauen von ca. 67% über 33,3% auf 25% gefallen ist, kann noch nicht als Trend angesehen werden, da es sich um sehr geringe Fallzahlen handelt. Diese Entwicklung soll weiter beobachtet werden.

Die Anzahl der Professorinnen ist insgesamt von 25% auf 35% gestiegen. Längerfristig strebt der Fachbereich einen Anteil von 50% an. Die Möglichkeit einer solchen Steigerung muss in jedem Einzelfall genau erörtert werden.

Der qualitative Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

1 Der Fachbereich wählt alle zwei Jahre die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** und eine Stellvertreterin/einen Stellvertreter. Zu deren Aufgaben gehören:

- Sie sind Ansprechpartner*innen für alle am Fachbereich beschäftigten oder studierenden Frauen in Fragen der Frauenförderung bzw. Gleichstellung.
- Sie sind an der Erstellung und Überarbeitung des FB-Frauenförderplans durch die Gleichstellungskommission des Fachbereichs beteiligt und wirken bei seiner Umsetzung mit.
- Sie sind an Stellenbesetzungsverfahren des Fachbereichs beteiligt und nehmen nach Absprache mit der zentralen Frauenbeauftragten an den Vorstellungsgesprächen teil.
- Sie nehmen an relevanten Gremiensitzungen beratend teil, um die Interessen und Anliegen von Frauen auf Fachbereichs- und Universitätsebene zu vertreten.
- Sie nehmen an den von den zentralen Frauenbeauftragten organisierten Sitzungen der FB-Frauenbeauftragten teil.
- Sie führen mindestens einmal im Jahr eine Frauenvollversammlung durch.
- Sie setzen sich dafür ein, dass frauen- bzw. geschlechterspezifische Veranstaltungen in den Lehrplan aufgenommen werden. Gegebenenfalls unterstützen und organisieren sie solche Veranstaltungen auch.
- Sie sind für die Weiterleitung von Informationen zu frauenrelevanten Themen und Veranstaltungen zuständig.
- Sie stellen ein Informationsangebot, weitgehend in Form einer Linksammlung, zu frauenrelevanten Themen, wie „Förderung von Wissenschaftlerinnen“, „Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf“, „Schutz vor sexualisierter Gewalt/Antidiskriminierung“ etc. zusammen.
- Sie stehen in Fällen von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und in Fällen sexueller Belästigung als Ansprechpersonen zur Verfügung (Richtlinie der Philipps-Universität zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt).

2 Auf die Arbeit des Familienservices (<https://www.uni-marburg.de/familienservice>) soll in den Gremien des Fachbereichs und der Institute regelmäßig, d.h. mindestens einmal pro

Semester verwiesen werden. Dieser Service ist zentral verankert und bietet Ferienbetreuung, eine Babysitterbörse und Kinderbetreuung für Beschäftigte an. Dabei wird betont, dass Kinderbetreuung nicht nur eine Aufgabe der Frauen ist, sondern dass auch Väter, die Kinder betreuen, dieses Angebot nutzen können. Es soll darauf hingewirkt werden, das Bild einer Mutter als ausschließlicher Betreuerin der Kinder zu relativieren und revidieren. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für alle Elternteile möglich gemacht werden.

3 Studentinnen nach Maßgabe der vorhandenen QSL-Mittel z.B. für Tagungsreisen eine Finanzierung erhalten können. Die Vergabe dieser Mittel erfolgt auf Antrag beim jeweiligen Institut.

4 Mitarbeiterinnen sollen gezielt für Weiterbildungsmaßnahmen z.B. über HDMin freigestellt werden.

5 Flexible Arbeitszeiten sollten z.B. durch Telearbeit und generell durch Arbeiten im *Home Office* in einem angemessenen Umfang ermöglicht werden. Die Form der Arbeit ist bei den jeweiligen Vorgesetzten zu beantragen und zu begründen.

6 Allen Mitgliedern des FB sollen Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. im Bereich der Führungskultur bekannt gemacht werden.

7 Bestehende Beratungsangebote und Programme zur Förderung der Philipps-Universität sollen im FB stärker bekannt gemacht werden, wie z.B. zentrale Veranstaltungen zur Weiterbildung, die zentralen Mentoring-Programme (die das Frauenbüro anbietet) ebenso wie die Angebote des International Office. Diese Beratungsmöglichkeiten sollen einmal pro Semester an einer zentralen Stelle bzw. durch Aushänge bekannt gemacht werden.

8 Die Sprecherin / der Sprecher der Frauenförder- und Gleichstellungskommission wird regelmäßig, einmal im Semester, über Aktivitäten und/oder aufgetretene Fragestellungen und Probleme im FBR berichten.

9 Über die Arbeit der Frauenförder- und Gleichstellungskommission soll regelmäßig durch die Sprecherin/den Sprecher oder eine durch diese benannte Person in großen Vorlesungen berichtet werden. Dabei sollen an der Philipps-Universität bestehende Institutionen wie z.B. die des Vertrauensrates vorgestellt werden.

10 Nach Maßgabe des Haushalts sollen die Institute für Postdocs Möglichkeiten einer Finanzierung für Tagungsreisen schaffen.

11 Zentral für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache in der Lehre und Verwaltung des FB 10, die für alle Angehörigen des FB 10 verbindlich ist. Zu diesem Zweck wird verwiesen auf die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache (siehe

Staatsanzeiger für das Land Hessen — 2. März 1992, Nr. 9; <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/richtlinienzugleichbehandlung.pdf>) und auf die Empfehlung der Gleichstellungskommission der Philipps-Universität für die Verwendung einer gendergerechten Sprache (<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/empfehlunggendergerechtespracheumr.pdf>). Das generische Maskulin soll in Lehre und Verwaltung nicht verwendet werden. Es soll verstärkt auf die Möglichkeit verwiesen werden, dass das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung regelmäßig Veranstaltungen für das Gender-Zertifikat auflistet, die gemeldet werden. Alle Mitglieder des FB 10 sollen regelmäßig Veranstaltungen anbieten, die sich für das Gender-Zertifikat eignen.

12 Sowohl der Girls‘ Day als auch der Boys‘ Day sollen am Fachbereich 10 sichtbar sein. Jeweils zu Beginn des Semesters sollen alle Mitglieder des Fachbereichs 10 angeschrieben werden mit der Bitte um Angebote für diese Veranstaltungen.

13 Es soll eine regelmäßige Beratung für Studierende zur Verfügung stehen, die aufgrund von Schwangerschaft, Kindererziehung- und Betreuung, Pflege anderer Menschen, eigener Behinderung oder aus anderen dokumentierten Gründen anders als im Plan vorgesehen studieren müssen. Diese Beratung soll sie bei der Planung eines individuellen Studienverlaufs unterstützen.

Anhang:
Statistiken 2007-2016, 2016-2018
Leitfaden gendergerechte Sprache

Empfehlung der Gleichstellungskommission der Philipps-Universität für eine Leitlinie „Gendergerechte Sprache“

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale Aufgabe der Philipps-Universität Marburg. Gleichbehandlung von Frauen und Männern findet auch in der Verwendung der Sprache ihren Ausdruck. Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für eine erfolgreiche Gleichstellung von unerlässlicher Bedeutung. Sie macht Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar und diskriminiert nicht.

Das Hessische Ministerium der Justiz hat schon im Jahre 1992 eine „Richtlinie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache“ⁱ erlassen, die regelt, dass in Rechts- und Verwaltungsvorschriften „grundsätzlich eine geschlechterneutrale oder die feminine und maskuline Form einer Personenbezeichnung verwendet werden soll“. Im Gegensatz dazu sind in der universitären schriftlichen Kommunikation und in wissenschaftlichen Arbeiten immer noch viele Texte im generischen Maskulinum gehalten. Frauen sind vermeintlich „mitgemeint“, werden aber nicht benannt oder es wird in einer Fußnote darauf hingewiesen, dass wegen der Lesbarkeit des Textes auf weibliche Formulierungen verzichtet wurde. Auf diese Weise bleiben Frauen in der Vorstellungskraft der Lesenden unsichtbar.

Gründe für eine gendergerechte Sprache

Das generische Maskulinum ist im deutschen Sprachgebrauch noch weit verbreitet. Vom generischen Maskulinum wird dann gesprochen, wenn grammatikalisch maskuline Bezeichnungen, z.B. „Teilnehmer“, verallgemeinernd auch weibliche Personen einbeziehen. In psychologischen Studienⁱⁱ wurden die Wirkungen des generischen Maskulinums untersucht: Bei Versuchspersonen führte die Verwendung des generischen Maskulinums in einem geringeren Maße zur gedanklichen Einbeziehung von Frauen. Wurde z. B. nach berühmten „Sportlern“ oder „Politikern“ (und nicht z. B. nach „Sportlerinnen und Sportlern“) gefragt, wurden seltener weibliche Persönlichkeiten genannt. Das führt in der Regel unbewusst zu einer Bestätigung der Vorstellung, dass eigentlich Männer gemeint sind oder dass Männer im jeweiligen Kontext die Norm, die „Normalen“ sind, während Frauen sich dieser Norm anpassen müssen und dann „mitgemeint“ sind. Geschlechterstereotype werden auf diese Weise verstärkt und Frauen wird die Identifikation mit dem scheinbar männlich besetzten Feld erschwert.

Mit einer gendergerechten Sprache sind dagegen alle angesprochen, die gemeint sind. Daher sind alle Mitglieder der Philipps-Universität Marburg aufgefordert, die folgenden Hinweise zum Gebrauch einer gendergerechten Sprache in der internen und externen Kommunikation (print und online) zu beachten und einzuhalten.

Eine gendergerechte Sprache kann beide Geschlechter explizit sichtbar machen oder eine Gleichbehandlung durch neutrale Formulierungen erreichen.

Sichtbarmachung

Grundsätzlich soll an Stelle des generischen Maskulinums die Benennung beider Geschlechter treten. **Paarformen** (Vollformen) sind dazu am besten geeignet, Frauen und Männer werden jeweils explizit angesprochen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Bedenken Sie bei der Verwendung von Paarformen immer die Lesbarkeit des Textes und vermeiden Sie zu häufige Wiederholungen durch die Verwendung alternativer Formulierungen.

Auch bei Abkürzungen von Titeln kann das Geschlecht sichtbar gemacht werden durch das Hochstellen der weiblichen Endung „ⁱⁿ“ oder „^a“: Prof.ⁱⁿ, Mag.^a

Sichtbarmachung durch Kurzformen oder Sparschreibungen

Wenn Vollformen für manche Dokumente wegen der Länge ungeeignet sind, bieten sich Kurzformen an.

- Der Schrägstrich wird am häufigsten verwendet. Da er sich negativ auf die Lesbarkeit auswirkt, ist er eher für kürzere Texte geeignet. Auch ist darauf zu achten, dass die Rechtschreibregeln eingehalten werden (die/der Dekan/in).
- Das große Binnen-I (PraktikantInnen) kann wegen der Kürze von Vorteil sein, ist jedoch nicht immer gleich erkennbar.
- Darauf, nicht nur Frauen und Männer zu benennen, weist der Unterstrich hin, der „Gender-Gap“. Wenn Sie in der Ansprache und im Schreiben sicher sein wollen, auch die Personen anzusprechen, die sich nicht zweigeschlechtlich positionieren wollen, bietet sich diese Schreibweise an (Student_innen).
- Das Sternchen-Zeichen „*“ ist ebenfalls eine Schreibweise, die die Selbstverständlichkeit von Zweigeschlechtlichkeit hinterfragt. Sie hat ihren Ursprung in der Computertechnik und wird in Internetsuchmaschinen als offene Ergänzung von Wörtern eingesetzt (Adressat*innen).

Allgemein ist bei Sparschreibungen (Dekan/in, DekanIn, Dekan_in, Dekan*in) zu bedenken, dass sie bei Internetveröffentlichungen der Barrierefreiheit entgegenstehen können. Das gilt insbesondere für das großgeschriebene „I“ sowie für das Sternchen-Zeichen „*“. Texte müssen z.B. im Internet von einem Vorleseprogramm automatisch gesprochen werden können. Auf jeden Fall ist darauf zu achten, dass der Text flüssig und grammatikalisch korrekt lesbar bleibt.

Eine Sparschreibung ist sinnvoll bei Tabellen, Formularen, Navigationsmenüs im Internet, in informellen Texten wie interne Kurzmitteilungen oder wenn wenig Platz zur Verfügung steht.

Bitte verwenden Sie **keine Klammern** wie z.B. Kolleg(in). Eine solche „Klammerlösung“ kann Assoziationen hervorrufen wie:

- Frauen werden ausgeklammert.
- Die weibliche Form ist ein Anhängsel der männlichen.
- Die weibliche Form ist unwichtiger als die männliche.

In Texten, die von mehreren Fachkräften bearbeitet werden und bei Texten der Philipps-Universität Marburg mit Außenwirkung, sollen Sparschreibungen vereinheitlicht werden.

Empfohlen wird der Unterstrich (Gender-Gap).

Neutralisierung

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter. Sie machen Frauen und Männer zwar nicht sichtbar, benachteiligen aber auch niemanden. Neutrale Formulierungen können aus stilistischen Gründen eine Alternative zur Verwendung von Vollformen sein und Texte leichter lesbar machen.

Es gibt folgende Möglichkeiten, geschlechtsneutral zu formulieren:

- durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen: das Senatsmitglied, die Lehrkraft
- mit Mehrzahlformen: die Hochschulangehörigen, die Beschäftigten
- mit dem Gebrauch von Ableitungen auf -ung oder -schaft: Vertretung, Schirmherrschaft
- durch Funktions- und Kollektivbezeichnungen: das Projektteam, die Delegation
- durch unpersönliche Pronomina: alle (statt jeder), niemand (statt keiner)

Es besteht auch die Möglichkeit, durch Passivformulierungen auf Personenbezeichnungen gänzlich zu verzichten. Nicht: „Der Student erhält die Bescheinigung zusammen mit dem Zeugnis.“, sondern: „die Bescheinigung wird zusammen mit dem Zeugnis ausgehändigt.“

Personalverantwortliche und Lehrende sind gehalten, Beschäftigte und Studierende für eine gendergerechte Sprache und Schreibweise zu sensibilisieren. Sie soll auch in wissenschaftlichen Arbeiten angewandt werden.

Weiterführende Hinweise finden Sie auf der Homepage der Frauenbeauftragten:

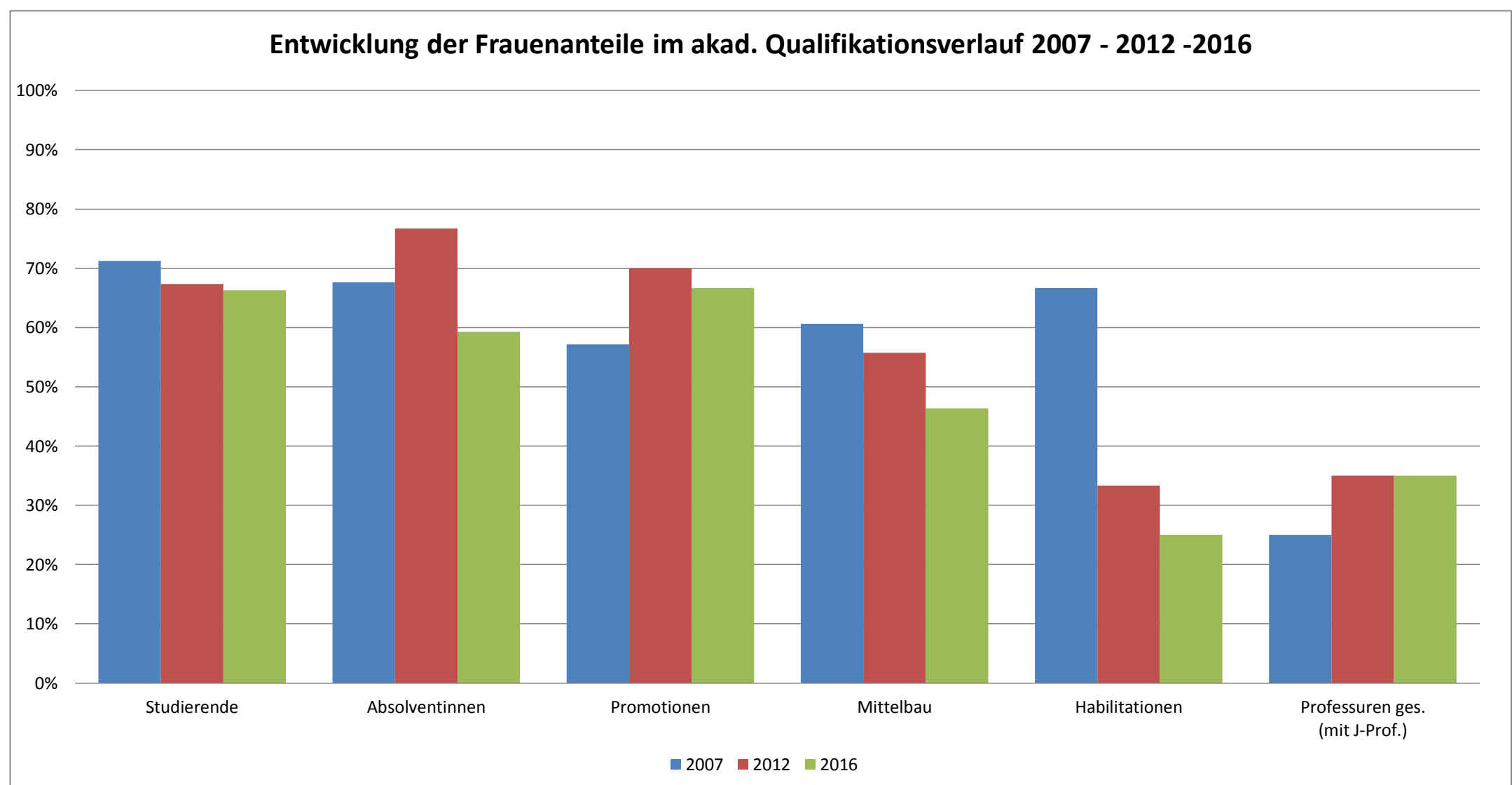
<http://www.uni-marburg.de/frauen/wichtigelinks>

ⁱ <http://www.uni-marburg.de/frauen/richtlinienzurgleichbehandlung.pdf>

Hessisches Ministerium der Justiz, StAnz. 9/1992 S. 538

ⁱⁱ Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. Psychologische Rundschau, 52 (3)

| Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern im akademischen Qualifikationsverlauf | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------|-----|-------|----------------|-----|-------|----------------|-----|-------|
| | 10 Fremdsprachliche Philologien | | | | | | | | |
| | Ausgangslage 2007 | | | Situation 2012 | | | Situation 2016 | | |
| | Anzahl | | % | Anzahl | | % | Anzahl | | % |
| | m | w | w | m | w | w | m | w | w |
| Studierende Bachelor | 27 | 79 | 74,5% | 172 | 359 | 67,6% | 207 | 425 | 67,2% |
| Studierende Staatsexamen | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Studierende Magister | 100 | 236 | 70,2% | 15 | 16 | 51,6% | 0 | 0 | - |
| Studierende Diplom | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Studierende Master | 0 | 0 | - | 46 | 106 | 69,7% | 77 | 134 | 63,5% |
| Summe Studierende | 127 | 315 | 71,3% | 233 | 481 | 67,4% | 284 | 559 | 66,3% |
| Absolventen/innen Bachelor | 0 | 0 | - | 18 | 71 | 79,8% | 26 | 40 | 60,6% |
| Absolventen/innen Staatsexamen | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Absolventen/innen Magister | 11 | 23 | 67,6% | 8 | 7 | 46,7% | 1 | 0 | 0,0% |
| Absolventen/innen Diplom | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Absolventen/innen Master | 0 | 0 | - | 4 | 21 | 84,0% | 19 | 27 | 58,7% |
| Summe Absolventen/innen | 11 | 23 | 67,6% | 30 | 99 | 76,7% | 46 | 67 | 59,3% |
| Anzahl der Promotionen | 6 | 8 | 57,1% | 3 | 7 | 70,0% | 11 | 22 | 66,7% |
| Anzahl der Habilitationen | 1 | 2 | 66,7% | 2 | 1 | 33,3% | 3 | 1 | 25,0% |
| Mittelbau | 24 | 37 | 60,7% | 31 | 39 | 55,7% | 37 | 32 | 46,4% |
| Juniorprof. (JP) W1 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Professuren C2/C3/W2 | 3 | 1 | 25,0% | 3 | 1 | 25,0% | 3 | 1 | 25,0% |
| Professuren C4/W3 | 9 | 3 | 25,0% | 10 | 6 | 37,5% | 10 | 6 | 37,5% |
| Summe Prof. (inkl. Juniorprof.) | 12 | 4 | 25,0% | 13 | 7 | 35,0% | 13 | 7 | 35,0% |



| Jahrgang | Zeitraum | Master m | Master w | Bachelor m | Bachelor w | Summe Absolventinnen (w) | Summe Absolventen (m) | Gesamt |
|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------|
| 2016 | 01.01.2016–31.12.2016 | 23 | 43 | 27 | 43 | 86 | 50 | 136 |
| 2017 | 01.01.2017–31.12.2017 | 15 | 24 | 19 | 43 | 67 | 34 | 101 |
| 2018 | 01.01.2018–31.12.2018 | 15 | 29 | 14 | 28 | 57 | 29 | 86 |
| | | | | | | 210 | 113 | 323 |

Stand 14.05.2019