

# Frauenförderplan für den Fachbereich Informatik und Mathematik

**INHALT:**

1	Einleitung.....	2
2	Bestandsaufnahme.....	3
3	Ziele.....	5
4	Maßnahmen.....	5
4.1	Informationsmaßnahmen.....	5
4.2	Maßnahmen im Lehrbetrieb.....	6
4.3	Ideelle Fördermaßnahmen für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen.....	6
4.4	Maßnahmen bei Berufungen und Evaluationen.....	6
4.5	Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit.....	7
4.6	Unterstützende Maßnahmen durch das Dekanat.....	8
5	Umsetzung und Erfolgskontrolle des Frauenförderplans.....	8
	Anhang – Geschlechterstatistik.....	9

## 1 Einleitung

Frauenförderung an Universitäten ist aus vielen Gründen sinnvoll und notwendig. Je höher die Qualifikations- und Besoldungsstufe desto geringer sind Frauen repräsentiert. Wie an anderen Universitäten auch, ist es dem Fachbereich Informatik und Mathematik in Frankfurt bis jetzt noch nicht in ausreichendem Maße gelungen, diplomierte Informatikerinnen und Mathematikerinnen zur Promotion und promovierte Informatikerinnen und Mathematikerinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn im gleichen Maße wie ihre männlichen Kollegen zu gewinnen. Dadurch verliert der Fachbereich Informatik und Mathematik Potentiale, die es mit der Förderung speziell von Studentinnen auszubauen gilt, um eine bestmögliche Forschung und Lehre zu erhalten. In den Lehramtsstudiengängen muss die Frage nach Promotion und wissenschaftlicher Laufbahn noch grundsätzlicher gestellt werden. Hier ist die Anzahl sowohl von Absolventinnen wie auch Absolventen, die sich für eine Promotion entscheiden, verschwindend gering. Dieser Tatsache muss im Hinblick auf den Nachwuchsmangel in der Didaktik entgegengewirkt werden.

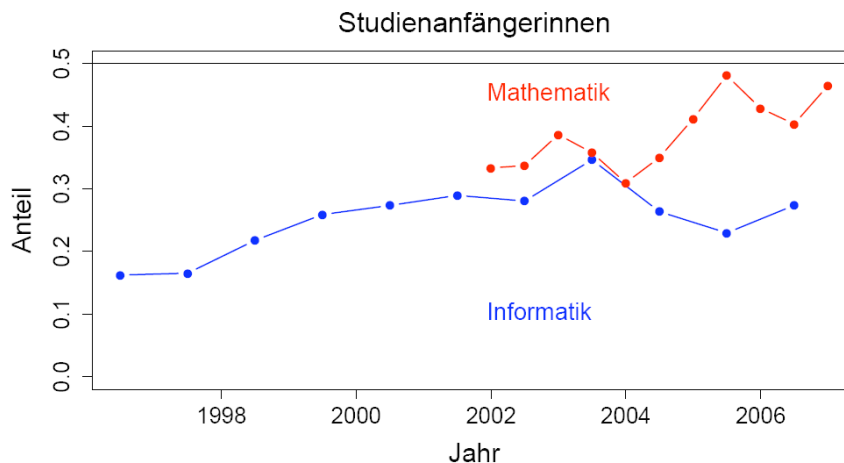
Ziel des Frauenförderplans ist ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern in allen Statusgruppen des Fachbereichs. Außerdem sollen die Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen am Fachbereich verbessert werden.

Dazu wird in der Bestandsaufnahme die aktuelle Situation dargestellt. Die sich daraus ableitenden Zielvorgaben zur Gleichstellung sowie Maßnahmen zur Erreichung der Ziele werden im Anschluss formuliert. Damit die Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können, werden abschließend spezielle Maßnahmen beschrieben. Der Frauenförderplan hat eine Laufzeit von fünf Jahren.

## 2 Bestandsaufnahme

In aktueller Zeit werden immer häufiger die Mädchen als „Gewinnerinnen des Bildungssystems“<sup>1</sup> bezeichnet. Statistische Daten unterstützen diesen Eindruck, lassen aber gleichzeitig diese Euphorie auch wieder verblassen, wenn es um die Frage der Studienfach- oder der Berufswahl geht. In den mathematisch-naturwissenschaftlich orientierten Studiengängen und Berufen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Auch in den einflussreicheren Berufspositionen treten Frauen seltener auf.

Dieses Bild spiegelt sich auch in den Daten des Fachbereichs wider. Die Zahlen der Studienanfänger und -anfängerinnen am Institut für Mathematik haben sich in den letzten fünf Jahren bei je etwa 50 Prozent eingependelt. Es zeigt sich ein ausgewogenes Bild. Im Unterschied dazu zeigen die Anfängerzahlen in der Informatik mit 27% Studentinnen am Studienbeginn nicht ganz dieses Bild. Verglichen mit den Anfängerzahlen im Bundesdurchschnitt von 16% nimmt die Frankfurter Informatik jedoch einen bundesweiten Spitzenplatz ein.



Bei den Diplomabschlüssen in der Mathematik liegt der Anteil von Frauen mit ca. 35% zwar unter dem jetzigen Anteil der Studienanfängerinnen, ist aber vergleichbar mit dem Anteil der Studienanfängerinnen vor fünf Jahren. In der Informatik zeigt sich ein entsprechendes Bild mit 16% Diplomabsolventinnen. Jedoch spiegelt sich hier der jüngste Zuwachs von Studienanfängerinnen (Anteil 2002 von ca. 30%) nicht im Vordiplom (2004 mit 18%) wider.

Betrachtet man die Zahlen für Promotionen und Habilitationen, so wird die Schere größer. Von 17 Promotionen am Institut für Informatik und 17 am Institut für Mathematik in den Jahren 2003-2007 war nur jeweils eine von einer Frau. Im Zeitraum 1997-2007 haben sich in der Mathematik und in der Informatik ca. 10 Wissenschaftler habilitiert, aber keine Frau.

Allerdings konnte durch die Fördermaßnahmen der letzten Jahre erreicht werden, dass nun die Hälfte der vier Juniorprofessuren im Fachbereich von Frauen besetzt ist.

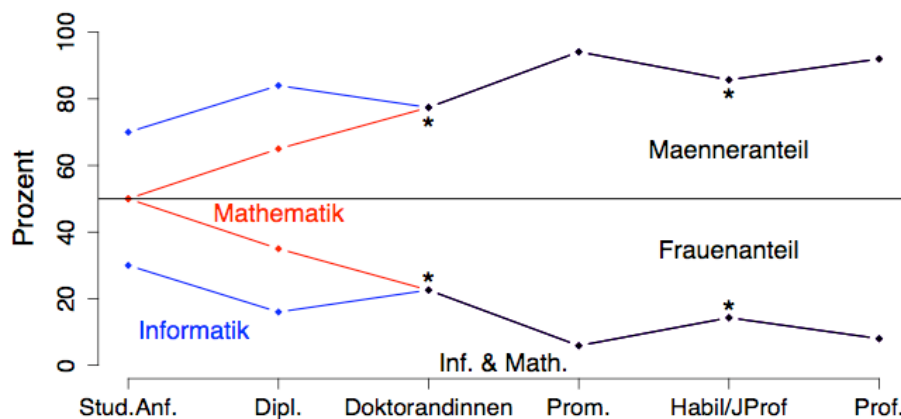
<sup>1</sup> Cortti, C. (2006). Ist der Bildungserfolg bzw. -misserfolg eine Geschlechterfrage. Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 52, H3, S. 363/364.

Der Anteil der Frauen in der Statusgruppe der Professoren und der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist in den letzten Jahren zwar gestiegen, ist aber immer noch relativ niedrig. In jedem der drei Institute gibt es jetzt eine Professorin, im Institut für Informatik gibt es vier Doktorandinnen, in der Mathematik drei und in der Mathematikdidaktik zwei.

### Zusammenfassung

Insgesamt zeigt sich in der **Mathematik** ab Studienabschluss bis zur Habilitation ein deutlicher Abfall im Frauenanteil im Vergleich zur jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe. Auch die gestiegene Zahl an Doktorandinnen entspricht noch nicht dem aufgrund der Absolventinnenquote zu wünschenden Anteil. Zusätzlich sind alle Doktorandinnen lediglich mit halben Stellen ausgestattet (nur eine davon zum Zwecke der Vereinbarung von Familie und Beruf), während zwei Drittel ihrer männlichen Kollegen ganze Stellen haben.

Positiv ist jedoch zu werten, dass sich der Frauenanteil unter den Studienanfängern auf 50% gesteigert hat und in der Vergangenheit dieser Anteil während des Studiums nicht gefallen ist. Akuter Handlungsbedarf besteht hier also insbesondere in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase nach Studienabschluss (Promotion und weitere Qualifikation).



2

In der **Informatik** findet man eine vergleichbare Situation nach dem Studienabschluss. Auch hier fällt der Frauenanteil stufenweise in jeder weiteren Qualifikationsstufe. Jedoch ist in letzter Zeit der Frauenanteil unter den Doktoranden so weit gestiegen, dass er dem unter den Absolventen entspricht. Akuter Handlungsbedarf besteht hier also bei dem nach wie vor geringen Frauenanteil unter den Studienanfängern sowie in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase nach der Promotion.

Auch im **Lehramt** fällt der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikationsstufe. Lehramtsstudiengänge für die Primarstufe haben einen Frauenanteil bei den Absolventen von ca. 90%. In der Sekundarstufe I liegt der Frauenanteil unter den Studierenden im Mittel bei ca. 65%, und beim Lehramt für Gymnasien bei ca. 45%.

<sup>2</sup> Sterne markieren geschätzte Werte. Der Kommission zur Erstellung des Frauenförderplans standen hier z.T. leider die aktuellen Zahlen nicht zur Verfügung. Aufgrund der geringen Anzahl an Frauen in den jeweiligen Statusgruppen werden die angegebenen Werte jedoch für belastbare Größen gehalten.

### 3 Ziele

Trotz hoher Motivation sind Frauen in Mathematik und Informatik in höheren Qualifikationsstufen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Während der Laufzeit des Frauenförderplans soll daher vorrangig erreicht werden, dass am Fachbereich Informatik und Mathematik der Frauenanteil bei Doktoranden und Postdoktoranden, im akademischen Mittelbau und innerhalb der Professorenschaft (einschl. Juniorprofessoren) erhöht wird, und zwar mindestens auf den Anteil, zu dem Frauen im Fachbereich die für die Stellenübernahme obligate akademische Qualifikation erreichen.

Gemeinsame Ziele aller Institute des Fachbereiches sind deshalb

- Erhöhung der Anzahl an Professorinnen
- Erhöhung der Anzahl an Doktorandinnen
- Förderung der wissenschaftlichen Karriereaufbahn von Frauen

Zusätzlich ist im Fach Informatik der Frauenanteil schon während des Studiums sehr gering. Hier soll darauf hingewirkt werden, die Anfängerinnenzahlen zu erhöhen und die Quote unter den Abbrecherinnen, insbesondere in den ersten Semestern, zu verringern.

Im Lehramtsstudiengang für die Primar- und Sekundarstufe wäre eher auf eine Erhöhung des Männeranteils abzielen, um die Ausbildung geschlechterneutral zu gestalten.

### 4 Maßnahmen

#### 4.1 Informationsmaßnahmen

- Verbreitung von Informationen über **frauenspezifische Veranstaltungen** und über Fördermöglichkeiten.
- Einrichtung einer **Mailingliste**, die dem Informationsaustausch zwischen Frauen der Institute, der Weiterleitung von Job-Angeboten etc. dienen kann.
- Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler in den Klassen 10 bis 12 über die Berufsperspektiven von Informatikern und Mathematikern.
- Beteiligung am **Girl's Day** – Mädchen Zukunftstag (<http://www.girls-day.de/>).
- Ausbau der **Webseite des Frauenrats**. Dort sollen z.B. Informationen zum hessischen Mentorinnen-Netz für Frauen in Naturwissenschaft und Technik (<http://www.MentorinnenNetzwerk.de> – Hessisches Koordinierungsbüro, Kreuzerhohl 50, 60439 Frankfurt am Main, Telefon: 069/798-29731, Fax: 069/798-29725), zur Frauenförderung am Fachbereich oder zu Förderprogrammen für Forscherinnen zur Verfügung gestellt werden.

## 4.2 Maßnahmen im Lehrbetrieb

Während des Studiums erfahren Frauen, wie gering der Frauenanteil im Mittelbau und bei den Hochschullehrern ist. Dem Einprägen dieses Musters soll soweit wie möglich entgegen gewirkt werden.

- Beteiligung des Fachbereichs an Programmen für **Gastwissenschaftlerinnen**. Neben der Erweiterung des Lehrangebots steht auch hier wieder die Vorbildfunktion kompetenter Frauen im Vordergrund.
- **Erhöhung des Anteils der Tutorinnen** im Übungsbetrieb

Im Bachelor-Studiengang Informatik werden zusätzliche Übungsgruppen vorwiegend für Studentinnen angeboten, die nach Möglichkeit von Tutorinnen geleitet werden.

## 4.3 Ideelle Fördermaßnahmen für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen

Insbesondere die Professorinnen und Professoren des Fachbereichs sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt fördern, um deren wissenschaftliche Qualifikation zu erhöhen und sie bei entsprechender Eignung für Karrieren in der Wissenschaft zu motivieren. Dazu gehören

- aktive Ansprache an /Aufforderung von besonders qualifizierten Studentinnen, die durch besondere akademische Leistungen aufgefallen sind, mit dem Ziel, sich auf Hiwi- oder **Mitarbeiterstellen** zu bewerben.
- eine frauen- und familienfreundliche Stimmung in den Arbeitsgruppen zu schaffen, in denen kreative Problemlösungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt in Forschungsverbünde zu integrieren.
- Auslandsaufenthalte zur wissenschaftlichen Qualifikation anzuregen.

## 4.4 Maßnahmen bei Berufungen und Evaluationen

Um die Anzahl der Professorinnen am Fachbereich erhöhen zu können, muss zunächst die Anzahl von Bewerbungen durch hoch qualifizierten und für die ausgeschriebene Stelle geeigneten Wissenschaftlerinnen gesteigert werden. Der Fachbereich wird weiterhin streng darauf achten, dass die Regelungen und Empfehlungen der universitären Gremien zur Gleichstellung beachtet und eingehalten werden. Im Berufungsverfahren soll insbesondere darauf geachtet werden, dass vergleichbare Qualifikationen von weiblichen und männlichen Bewerberinnen und Bewerbern auch als solche gewertet werden.

- **Gewinnen von qualifizierten Bewerberinnen**  
Bereits im Vorfeld der Ausschreibung sollen geeignete Kandidatinnen auf die Ausschreibung hingewiesen und zur Bewerbung ermuntert werden. Eine Darstellung über die Bemühungen der Berufungskommission zur Kandidatinnensuche (z.B. in ein-

schlägigen Informationsdiensten und entsprechenden Netzwerken) ist Bestandteil des Berufungsberichts.

- **Beteiligung bei Begutachtungen**  
Bei Berufungs- und Evaluationsverfahren sollte möglichst ein Gutachter eine Frau sein.
- **Gleichstellung in der Post-Doc-Phase und bei Akademischen Ratsstellen**  
Nach §18 Abs. 1 Nr. 3 HGLG soll die Frauenbeauftragte an der Formulierung des Ausschreibungstextes und der Bestimmung des Orts der Veröffentlichung der Ausschreibung beteiligt werden. Insbesondere bei der Besetzung von Postdoc- und Ratsstellen sollen schon im Vorfeld der Ausschreibung geeignete Bewerberinnen identifiziert werden. Zusätzlich soll die Frauenbeauftragte auch weiterhin bei allen Stellenbesetzungsverfahren im Nachwuchswissenschaftler/innenbereich beteiligt werden.

#### 4.5 Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit

In den Text von Stellenausschreibungen ist ein Passus aufzunehmen, der Bewerber beiderlei Geschlechts ermutigt, im Interesse einer Vereinbarung von Familie und Beruf von der Möglichkeit einer Teilzeitarbeit auf der ausgeschriebenen Stelle und eines Stellensplittings Gebrauch zu machen. Entsprechend der mit dem Präsidium der JWGU abgeschlossenen Zielvereinbarungen des Audit Familiengerechte Hochschule soll insbesondere der Wiedereinstieg von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nach Elternzeit gefördert werden. Es ist anzuzeigen, dass auf die familiengerechte Gestaltung von Arbeitszusammenhängen ausnahmslos Wert gelegt wird. Der Standardpassus, der dementsprechend in den Ausschreibungstext aller im wissenschaftlichen wie administrativ-technischen Bereich ausgeschriebenen Stellen aufzunehmen ist, lautet:

„Der Johann Wolfgang Goethe-Universität wurde im Sommer 2005 das Grundzertifikat zum Audit Familiengerechte Hochschule verliehen. Auf die familienfreundliche Gestaltung universitärer Arbeitszusammenhänge wird Wert gelegt. Es sind Teilpensen möglich. Der berufliche Wiedereinstieg nach Elternzeit wird gefördert.“

- Für einen familienfreundlichen Fachbereich soll auf einen *ausreichenden* Anteil an **Krippen- und Kindergartenplätzen** beim Neubau auf dem Campus Riedberg gedrungen werden.
- In den zu errichtenden Gebäuden des Fachbereiches am Campus Riedberg soll ein **Eltern-Kind-Raum** eingerichtet werden, der mit Wickeltisch, Waschbecken, Arbeitstisch, PC und Internetanschluss auszustatten ist und in der Nähe der Teeküche liegen sollte. Zuständig für die Einrichtung des Eltern-Kind-Raumes sind die jeweiligen Baubeauftragten des Fachbereiches.
- Die Doppelbelastung durch Familie und Studium darf nicht durch den Zwang zu Erwerbsarbeit verschärft werden. Der Fachbereich wird sich für die **Befreiung von Studiengebühren** für Studierende mit Kindern durch Änderung der Sozialklauseln beim Präsidium und Senat einsetzen.

## **4.6 Unterstützende Maßnahmen durch das Dekanat**

### **4.6.1 Finanzielle Mittel**

Das Präsidium stellte dem Institut für Informatik eine einmalige Zuwendung in Höhe von 10.000,- Euro für Maßnahmen zur Frauenförderung im Fachbereich zur Verfügung. Der Geschäftsführende Direktor des Instituts für Informatik setzt die davon übrigen Mittel in Absprache mit der ständigen Kommission für Gleichstellung für entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung ein.

Der Fachbereich stellt zusätzlich jährlich **finanzielle Mittel** (1000 € pro Jahr) zur Verfügung, um die Arbeit der Frauenrätinnen des Fachbereichs zu unterstützen. Diese Mittel können die Frauenrätinnen unter anderem für Hilfskräfte und Literatur verwenden. Weitere Projekte sollen auf Antrag finanziell gefördert werden.

Um Frauen die Teilnahme an frauenspezifischen Veranstaltungen und Tagungen zu ermöglichen, sollen **Fahrtkostenzuschüsse** und Übernachtungspauschalen bezahlt werden.

### **4.6.2 Datengrundlage**

Zu Beginn des Wintersemesters werden jährlich die aktuellen Daten/Statistiken zur Verteilung von Frauen und Männern in den Instituten vom Dekanat zur Verfügung gestellt. Dazu gehören die Studienanfänger, die Absolventen aller Studiengänge des Fachbereichs, Promotoren und Personalstellen.

## **5 Umsetzung und Erfolgskontrolle des Frauenförderplans**

Nach Inkrafttreten des Frauenförderplans wird eine ständige Kommission für Gleichstellung vom Fachbereichsrat eingesetzt. Sie hat die Aufgabe, die Umsetzung des Frauenförderplans zu kontrollieren und zu koordinieren. Hierzu erstellt die Kommission auf der Grundlage einer detaillierten Rückmeldung der Institute des Fachbereichs im Hinblick auf durchgeführte Fördermaßnahmen einen Zwischenbericht. Dieser Bericht wird dem Fachbereichsrat alle zwei Jahre vorgelegt. Die Kommission hat folgende Zusammensetzung: einen/eine Vertreter/in des Dekanats, eine Frauenrätin, je ein Mitglied der Statusgruppe Studierende, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, ProfessorInnen und technisch-administrativ Beschäftigte. Es sollte mindestens ein Mann der Kommission angehören. Die Frauenbeauftragte der Universität kann als fachbereichsexternes Mitglied beratend mitwirken.



## Anhang – Geschlechterstatistik

### Inhalt:

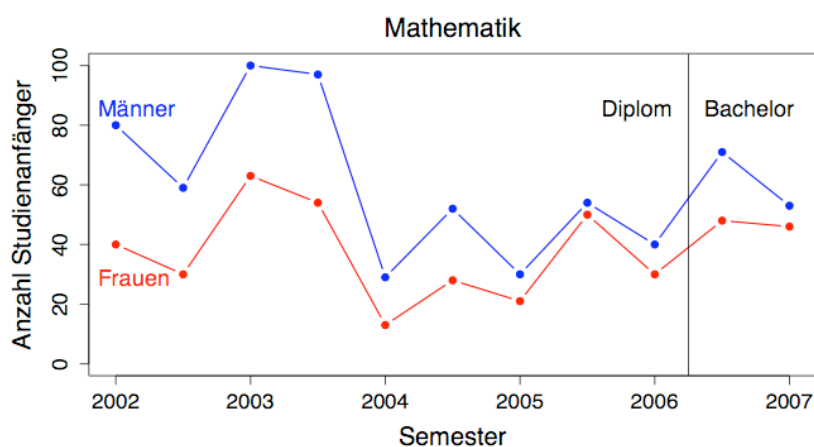
1	Mathematik (Diplom / Bachelor).....	10
1.1	Studienanfänger .....	10
1.2	Abschlüsse (Vor-)Diplom .....	10
1.3	Promotionen.....	10
2	Informatik (Diplom / Bachelor) .....	11
2.1	Studienanfänger .....	11
2.2	Abschlüsse (Vor-)Diplom .....	11
3	Lehramt.....	11
3.1	Anfänger Lehramt (L3) Informatik.....	11
3.2	Anfänger Lehramt Mathematik.....	11
3.3	Abschlüsse Lehramt Mathematik.....	12
4	Personal.....	12

# 1 Mathematik (Diplom / Bachelor)

## 1.1 Studienanfänger

	SS 02	WS 02/03	SS 03	WS 03/04	SS 04	WS 04/05	SS 05	WS 05/06	SS 06	WS 06/07	SS 07
Gesamt	120	89	163	151	42	80	51	104	70	119	99
Weiblich	40	30	63	54	13	28	21	50	30	48	46
in %	33	34	37	36	31	35	41	48	43	40	46

(Ab WS 06/07 Bachelor-Studiengang.)



## 1.2 Abschlüsse (Vor-)Diplom

Bachelor Mathematik: bisher keine Abschlüsse.

Semester	Vordiplom				Diplom			
	Gesamt	M	W	Anteil W	Gesamt	M	W	Anteil W
SS 02	9	5	4	26	11	5	6	45
WS 02/03	7	6	1		17	10	7	
SS 03	11	9	2		14	8	6	
WS 03/04	8	4	4	33	11	7	4	38
SS 04	11	7	4		18	11	7	
WS 04/05	21	16	5		19	12	7	
SS 05	19	10	9	38	15	11	4	23
WS 05/06	15	11	4		14	12	2	
SS 06	18	11	7		15	13	2	
WS 06/07	15	11	4	29	13	9	4	35
SS 07	13	9	4	33	18	11	7	34
<b>Summe</b>	<b>147</b>	<b>99</b>	<b>48</b>		<b>165</b>	<b>109</b>	<b>56</b>	

## 1.3 Promotionen

Von 17 Promotionen im Fach Mathematik war eine von einer Frau (2006).

## 2 Informatik (Diplom / Bachelor)

### 2.1 Studienanfänger

	WS 96/97	WS 97/98	WS 98/99	WS 99/00	WS 00/01	WS 01/02	WS 02/03	WS 03/04	WS 04/05	WS 05/06	WS 06/07
Gesamt	154	127	225	244	373	304	246	283	129	135	106
weiblich	25	21	49	58	102	88	69	98	34	31	29
in %	16	17	21,8	24	27	29	28	35	26	33	27

### 2.2 Abschlüsse (Vor-)Diplom

Semester	Vordiplom				Diplom			
	Gesamt	M	W	Anteil W (%)	Gesamt	M	W	Anteil W (%)
SS 02	18	16	2	15	11	9	2	14
WS 02/03	23	17	6		7	6	1	
SS 03	13	13	0		11	10	1	
WS 03/04	18	17	1	18	19	16	3	18
SS 04	25	21	4		31	24	7	
WS 04/05	19	13	6		13	12	1	
<b>Summe</b>	<b>143</b>	<b>119</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>102</b>	<b>86</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

## 3 Lehramt

### 3.1 Anfänger Lehramt (L3) Informatik

	WS 02/03	WS 03/04	WS 04/05	WS 05/06
Gesamt	22	22	22	29
weiblich	6	8	7	6
in %	27.3	36.4	31.8	20.7

### 3.2 Anfänger Lehramt Mathematik

	WS 02/03	SS 03	WS 03/04	SS 04	WS 04/05	SS 05	WS 05/06	SS 06
<b>L1</b>								
Gesamt	138	8	86	50	70	51	116	126
weiblich	126	8	80	44	54	42	110	113
in %	91.3	100	93	88	77.1	82.4	94.8	89.7

## Frauenförderplan des FB 12

<b>L2 &amp; L5</b>								
Gesamt	81	49	135	47	119	63	174	110
weiblich	54	35	87	27	93	37	137	65
<b>in %</b>	<b>66.7</b>	<b>71.4</b>	<b>64.4</b>	<b>57.4</b>	<b>78.2</b>	<b>58.7</b>	<b>78.7</b>	<b>59.1</b>
<b>L3</b>								
Gesamt	54	31	58	34	70	25	111	44
weiblich	31	17	37	18	45	10	71	21
<b>in %</b>	<b>57.4</b>	<b>54.8</b>	<b>63.8</b>	<b>52.9</b>	<b>64.3</b>	<b>40</b>	<b>64</b>	<b>47.7</b>

### 3.3 Abschlüsse Lehramt Mathematik

	<b>L1</b>				<b>L2 &amp; L5</b>				<b>L3</b>		
	<b>ges.</b>	<b>weibl.</b>	<b>w. %</b>		<b>ges.</b>	<b>weibl.</b>	<b>w. %</b>		<b>ges.</b>	<b>weibl.</b>	<b>w. %</b>
SS 2002	12	10	83,3		8	4	50		10	3	30,0
WS 02/03	31	30	96,8		14	7	50		10	5	50,0
SS 2003	65	59	90,8		6	5	83,3		6	1	16,7
WS 03/04	61	56	91,8		9	5	55,6		4	1	25,0
SS 2004	79	72	91,1		6	5	83,3		11	5	45,5
WS 04/05	69	59	85,5		10	5	50		2	0	0,0
SS 2005	82	78	95,1		13	10	76,9		6	3	50,0
WS 05/06	86	79	91,9		15	9	60		7	4	57,1
SS 2006	70	66	94,3		18	13	72,2		7	4	57,1

## 4 Personal

<b>Institut für</b>	<b>Mathematik</b>		<b>Informatik</b>		<b>Didaktik d. M. u. I.</b>	
	<b>01.12.2007</b>		<b>01.08.2005</b>		<b>01.12.2007</b>	
<b>Stand</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>
C4/W3	1	8	-	5	1	3
C3/W2	-	3	1*	3	-	-
C2	-	1	-	1	-	-
Juniorprof.	1	1	-	1	1	-
Ak. Rä-	-	1	-	1	2	1
WiMi	3/2	12	2	16	3/2 + 3	4
Davon BatIIa	3/2	4/2+8	-	-	-	-
Adm.-Techn.	6	1	12	9	2	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben	-	-	-	-	-	1

\* Professurvertretung