

Frauenförderplan des Fachbereichs 09 (Philologie)

Stand: 26.10.2009 (Verabschiedung durch den Fachbereichsrat)

I. Präambel

Der Frauenförderplan des Fachbereichs 09 (Philologie) versteht sich als Teil einer umfassenden universitären Personal- und Strukturentwicklungsplanung der Westfälischen Wilhelms-Universität (WWU), die seit den 1990er Jahren die Geschlechtergerechtigkeit für alle Gruppen als Querschnittsaufgabe verfolgt und die Etablierung von Gleichstellungsstandards bis in die Fachbereiche und einzelnen Institute resp. Lehreinheiten anstrebt.

Grundlegendes Ziel des Frauenförderplans ist es, Unterrepräsentanzen, Benachteiligungsmechanismen sowie erschwerende Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen aufzuzeigen, Handlungsempfehlungen auszusprechen und gegensteuernde Maßnahmen zu formulieren. Im Sinne des Gender Mainstreamings ist der Frauenförderplan in den übergeordneten Wirkungsbereich der Gleichstellungsarbeit eingebettet, die die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Verwaltung und Studium zu fördern sucht und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere bzw. Studium für beide Geschlechter anstrebt.

Die im Frauenförderplan ausgesprochenen Zielvorstellungen zur Frauenförderung gelten für alle Institute und ihre Mitglieder, für ihr gesamtes wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal. In Anlehnung an die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat sich der Fachbereich 09 eine durchgängige, transparente, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte sowie kompetente Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt.

Der Frauenförderplan des Fachbereichs 09, in dem die Zielvorstellungen sowie Maßnahmen für die Frauenförderung der nächsten drei Jahre (2009–2011) formuliert werden, orientiert sich in seinen Grundlagen am Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 9. November 1999, am Frauenförderrahmenplan der WWU vom 30. November 2001 und an der Verfassung der WWU vom 21.12.2007.

II. Gleichstellungskommission

Für die Gleichstellungsarbeit und die Konzeptionierung und Fortschreibung der Frauenförderpläne wurde am Fachbereich 09 eine Frauenförderkommission eingerichtet, in die Vertreterinnen und Stellvertreterinnen der einzelnen Gruppen (Gruppe der Professorinnen, Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Gruppe der Studierenden) sowie aus ihrer Mitte eine Vorsitzende und eine stellvertretende Vorsitzende gewählt werden. Ziel der nächsten Jahre wird es sein, alle Vertreterinnen als Ansprechpartnerinnen der einzel-

nen Gruppen sowohl im Fachbereich als auch in den einzelnen Instituten präsent(er) zu machen sowie einen transparenten Informationsaustausch und eine für *alle* Gruppen sichtbare Gleichstellungsarbeit anzustreben.

III. Bestandsaufnahme und Analyse

Das Datenmaterial für die folgende Bestandsaufnahme und Analyse darf bis zur nächsten jährlichen Fortschreibung (1.4.2010) als vorläufig bezeichnet werden. Zurzeit erfolgt rückwirkend bis 2001 eine digitale Erfassung aller für eine möglichst breit gestreute Gleichstellungsarbeit relevanten Daten, die die Möglichkeit bieten soll, zukünftig konkretere Maßnahmen und Entwicklungsprognosen zu formulieren.

Basis für die Erhebung der Daten sind die Beschäftigten auf Planstellen jeweils zum 31.12. eines Jahres. Beurlaubte, Beschäftigte aus Drittmitteln oder Studienbeiträgen, Emeriti und Gastdozenten werden nicht einbezogen. Wo Statistiken aus dem *Datenmaterial zur Gleichstellung an der WWU* herangezogen werden, ist die Vergleichbarkeit mit den im Fachbereich erhobenen Daten aufgrund unterschiedlicher Stichtage und Bezugsgrößen bei der Datenermittlung ggf. eingeschränkt.

1. Beschäftigtenstruktur am Fachbereich 09 für die Jahre 2006–2008

Erstmals seit Bestehen der Frauenförderpläne hat die Frauenförderkommission des Fachbereichs 09 die Beschäftigtenstruktur nicht nur im Gesamtfachbereich sondern auch in den einzelnen Instituten zum Stichtag **31.12.2008** erfasst (siehe Anhang). Diese Daten bieten den Instituten die prinzipielle Möglichkeit, ihre zukünftigen Personalentscheidungen in Abwägung institutseigener Interessen gleichstellungsorientiert zu treffen. Grundlage der Analyse (siehe unter Punkt 2) ist die Beschäftigtenstruktur im Gesamtfachbereich für den Zeitschnitt 2006–2008.

Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31. 12. 2008

Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			
Besoldungsgruppen	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte durchschn. 50%	Frauenanteil in % / Vollz.	Frauenanteil in % / Teilz.
Gesamtfachbereich						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	29	0	6	0	20,69%	
W2/C3	12	0	5	0	41,67%	
W1	1	0	1	0	100,00%	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
A15D	2	0	0	0	0%	
A14/H1D	8	0	4	0	50,00%	
A13D	4	0	1	0	25,00%	
E14D	12	0	4	0	33,33%	
E13D	18	4	6	3	33,33%	75,00%
Wiss. Mitarb./befr.						
C1	2	4	2	3	100,00%	75,00%
E13	15	22	12	10	80,00%	45,45%
Summe Wiss. P.	103	30	41	16	39,81%	53,33%

Nichtwiss. MitarbeiterInnen						
E9	6	5	4	4	66,67%	80,00%
E8	2	4	2	4	100,00%	100,00%
E6	9	19	9	19	100,00%	100,00%
E5	0	1	0	0		0%
E4	0	1	0	0		0%
Summe Nichtwiss. P.	17	30	15	27	88,24%	90,00%

Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31. 12. 2007

Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			
Besoldungsgruppen	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte durchschn. 50%	Frauenanteil in % /Vollz.	Frauenanteil in % Teilz.
Gesamtfachbereich						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	28	0	6	0	21,43%	
W2/C3	14	0	6	0	42,86%	
W1/C2	2	0	1	0	50,00%	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
A15D	3	0	0	0	0%	
A14/H1D	14	0	10	0	71,43%	
A13D	3	0	1	0	33,33%	
E14D	6	0	2	0	33,33%	
E13D	13	4	3	4	23,08%	100,00%
Wiss. Mitarb./befr.						
C1	7	2	3	1	42,86%	50,00%
E13	18	29	9	17	50,00%	58,62%
Summe Wiss. P.	105	35	39	22	37,14%	62,86%
Nichtwiss. Mitarb.						
E9	4	5	3	4	75,00%	80,00%
E8	3	3	3	3		100,00%
E6	10	25	10	25	100,00%	100,00%
E5	0	1	0	0		0%
E4	0	1	0	0		0%
Summe Nichtwiss. P.	17	35	16	32	94,12%	91,43%

Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31. 12. 2006

Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	
------------------------	--------------	--

Besoldungs- gruppen	Vollzeit- kräfte	Teilzeit- kräfte	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte durchschn. 50%	Frauenanteil in % / Vollz.	Frauenanteil in % / Teilz.
Gesamtfachbereich						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	28	1	5	1	17,86%	100,00%
W2/C3	13	0	6	0	46,15%	
W1/C2	2	0	1	0	50,00%	
Wiss. Mittel- bau/Dauer						
A15D/H2	4	0	0	0	0%	
A14/H1D	6	0	3	0	50,00%	
A13D	1	0	0	0	0%	
E14D	12	2	5	0	41,67%	0%
E13D	1	1	0	1	0%	100,00%
Wiss. Mitarb./befr.						
C1	5	1	2	1	40,00%	100,00%
A15	0	0	0	0		
A14	2	0	1	0	50,00%	
A13	0	0	0	0		
E14	3	9	2	6	66,67%	66,67%
E13	15	30	6	21	40,00%	70,00%
Summe Wiss. P.	92	44	31	30	33,70%	68,18%
Nichtwiss. Mitarb.						
E9	4	6	3	5	75,00%	83,33%
E8	3	2	3	2		100,00%
E6	10	26	10	26	100,00%	100,00%
E5	0	1	0	0		0%
E4	0	1	0	0		0%
Summe Nicht- wiss. P.	17	36	16	33	94,12%	91,67%

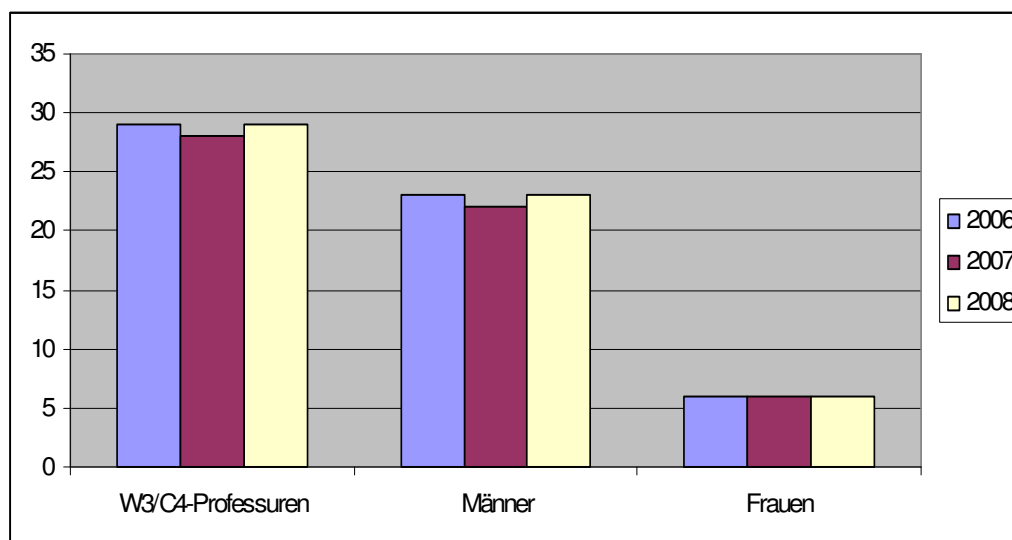
2. Analyse der Personalentwicklung von 2006–2008

Ein Vergleich der prozentualen Anteile beim wissenschaftlichen Personal für die letzten drei Jahre zeigt folgende Verteilung:

Bezeichnung	2006		2007		2008	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teil- zeit
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	17,86%	100,00%	21,43%	0%	20,69%	0%
W2/C3	46,15%	0%	42,86%	0%	41,67%	0%
W1/C2	50,00%	0%	50,00%	0%	100%	0%

Wiss. Mittelbau/Dauer						
A15D/H2	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A14/H1D	50%	0%	71,43%	0%	50,00%	0%
A13	0%	0%	33,33%	0%	25,00%	0%
E14D	41,67%	0%	33,33%	0%	33,33%	0%
E13D	0%	100%	23,08%	100%	33,33%	75,00%
Wiss. Mitarb./befr.						
C1	40,00%	100%	42,86%	50,00%	100%	75,00%
A 15	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A 14	50,00%	0%	0%	0%	0%	0%
A 13	0%	0%	0%	0%	0%	0%
E 14	66,67%	66,67%	0%	0%	0%	0%
E 13	40,00%	70,00%	50,00%	58,62%	80,00%	45,45%

Für den Bereich der Professuren ist festzustellen, dass insbesondere bei den W3/C4-Professuren, die 2008 einen Frauenanteil von 20,69% erreichen, weiterhin Handlungsbedarf besteht. Dies gilt umso mehr, als seit 2003 die Anzahl der W3/C4-Professorinnen im Schnitt zwischen 5 und 6 stagniert (vgl. das „Datenmaterial zur Gleichstellung an der WWU Münster 2003–2007“, S. 36ff.).



Im universitären Vergleich weist der Fachbereich 09 neben dem Fachbereich 08 den höchsten Frauenanteil aus (siehe ebd., mit leicht abweichenden Daten).

Bei den W2/C3-Professuren ist ein Rückgang von 46,15% (2006) auf 41,67% (2008) festzustellen bzw. von 6 auf 5 von Frauen besetzte Professuren.

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind Frauen mit Ausnahme der A14-Stellen weiterhin unterrepräsentiert, auf befristeten wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen erreicht der Frauenanteil hingegen 80,00%.

Die Beschäftigtenstruktur beim nichtwissenschaftlichen Personal ist im Analysezeitraum wenigen Schwankungen unterworfen und zeigt einen überproportional hohen Frauenanteil von im Schnitt ca. 92% auf. Eine mögliche strukturelle Ungleichbehandlung ergibt sich in diesem Bereich nicht aufgrund des prozentualen Anteils, sondern aufgrund von Eingruppierungen, die dem gewandelten Anforderungs- und Tätigkeitsprofil in den Hochschulsekretariaten nicht mehr entsprechen.

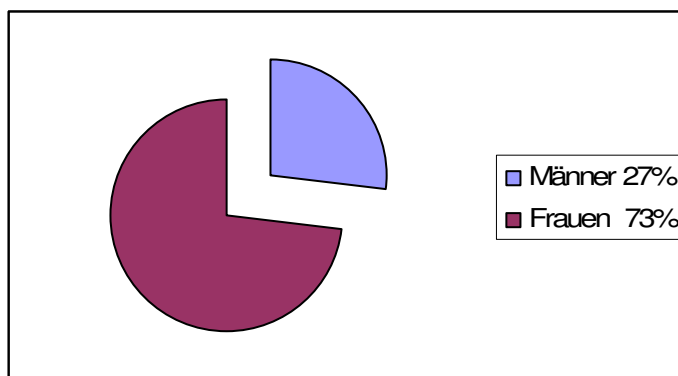
3. Promotionen und Habilitationen

Die Daten zu den Promotionen und Habilitationen lagen zurzeit der Abfassung des Frauenförderplans nicht vollständig vor (siehe Einleitung oben). Ein Rückgriff auf das „Datenmaterial zur Gleichstellung an der WWU Münster 2003–2007“ (S. 18ff.) zeigt folgende Verteilung:

FB 09	2006	2007
Promotionen	65,2% [23 (insg.) 8 (M) 15 (W)]	78,9% [19 (insg.) 4 (M) 15 (W)]
Habilitationen	25,0% [4 (insg.) 3 (M) 1 (W)]	100,0% [2 (insg.) 0 (M) 2 (W)]

4. Studierende im Fachbereich 09

Im Fachbereich 09 studierten zum Stichtag 30.11.2008 insgesamt 5.662 Personen, davon 4.114 Frauen und 1.548 Männer.



IV. Maßnahmen bis 2011 – Ziele und Empfehlungen

Auf der Grundlage der obigen Bestandsaufnahme und Analyse werden im Folgenden Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre formuliert. Hervorzuheben ist, dass diese Maßnahmen in Zukunft nicht nur konsequent verfolgt werden sollten, sondern auch ihr Entwicklungs- und Wirkungspotenzial gemäß Kap. 10 des Frauenförderrahmenplans der WWU jährlich evaluiert und allen Instituten des Fachbereichs resp. allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen darüber berichtet wird.

1. Erhöhung des Frauenanteils

Der Fachbereich 09 strebt langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Lohn-, Gehalts- und Besoldungsstufen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis der Frauenanteil gemäß LGG § 6,3 jeweils 50% beträgt. Um dies zu erreichen, werden Bewerberinnen mit gleichwertiger Qualifikation so lange bevorzugt eingestellt, bis die Unterrepräsentanz in den jeweiligen Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen abgebaut ist. Dies gilt auch gegenüber internen Bewerbern. Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen gemäß LGG § 10,2 unterbrochen haben, werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt.

Auswahlkommissionen werden gemäß LGG § 9,2 grundsätzlich zur Hälfte mit Frauen besetzt. Falls dies nicht möglich ist, so sind die Gründe aktenkundig zu machen. Entsprechend dem Frauenförderrahmenplan der WWU gehört jeder Berufungskommission eine Wissenschaftlerin an, nach Möglichkeit eine Professorin, und mindestens eine weitere Frau. Wird für eine Stelle bei gleicher Qualifikation ein Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, legt der Fachbereich 09 die besonderen Gründe dar.

2. Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren

Da der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren im Vergleich zu den Jahren 2006 und 2007 stagniert und bei den W2/C3-Professuren zurückgegangen ist, wird in zukünftigen Berufungsverfahren eine gleichstellungsorientierte Personalbesetzung verstärkt verfolgt. Dabei sollen bestehende Angebote auf Ebene der Universität, die die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu erleichtern suchen (siehe Genderkonzept der WWU), intensiver beworben werden und zusätzliche Angebote und Voraussetzungen geschaffen werden, die die Bewerbung von Frauen begünstigen.

Das Dekanat weist zudem Berufungskommissionen auf den bestehenden Frauenförderplan hin.

3. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Im Schnitt betrug der Frauenanteil bei den Promotionen in den Jahren 2003–2007 am Fachbereich 09 63,6%, bei den Habilitationen 44,4%. Während sich der Frauenanteil unter den Studierenden am Fachbereich 09 in den Prozentzahlen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durchaus widerspiegelt, nimmt er progredient zu den oberen wissenschaftlichen Positionen immer weiter ab. Hier sollten insbesondere bei Habilitationen weitere Anreize und Angebote zur konsequenten Karriereförderung geschaffen bzw. beworben werden (siehe etwa das *Mentoringprogramm* oder *Wissenschaftlerinnen im Netz* (WiN)) sowie Beratungs- und Coachingmöglichkeiten angeboten werden, etwa zur Drittmittelinwerbung sowie zu Selbstmanagement und Selbstmarketing.

Wissenschaftlerinnen, die kurz vor Abschluss ihrer Habilitationsschrift stehen, sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, Sonderurlaub für einen Zeitraum von ca. zwei Monaten beanspruchen zu können, ohne dass ihnen dadurch berufliche Nachteile entstünden.

Der Fachbereich 09 wird regelmäßig die Zahlen der laufenden und abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen von Frauen erheben. Die Dekanin/der Dekan berichtet dem Fachbereich jährlich über die Entwicklung dieser Zahlen.

4. Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen

4.1 Allgemeine Vorgaben

Für die Frauenförderung stellt die Weiterbildung einen wichtigen Bereich der Qualitätssicherung und Wettbewerbsfähigkeit dar. Das Dekanat macht erhaltene Informationen zur Förderung und Weiterbildung mithilfe eines Verteilersystems *allen* Gruppen bzw. Mitgliedern des Fachbereichs 09 zugänglich. Weiterqualifizierende Maßnahmen auch außerhalb der von der WWU Münster angebotenen Aktivitäten sollten in einem vernünftigen Rahmen auch während der Dienstzeit genutzt werden können. Weiterqualifizierung ist Arbeit, von der zunächst der Fachbereich selbst profitiert.

4.2 Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Das Dekanat stellt erhaltene Informationen zu Förder- und Stipendienangeboten (Promotionen und Habilitationen) insbesondere für Frauen über ein Verteilersystem zur Verfügung.

4.3 Förderung der weiteren nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Der Fachbereich 09 verpflichtet sich, die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für das nichtwissenschaftliche Personal zu fördern, insbesondere jene, die es ihm ermöglichen, sich auf höher dotierte Stellen zu bewerben. Das Dekanat wirkt darauf hin, die Bedingungen für die Beförderung von Frauen im Büro- und Verwaltungsdienst deutlich zu verbessern. Insbesondere bei Neuausschreibungen sind die Anforderungen und Beschreibungen des Arbeitsplatzes zu überprüfen und ggf. innerhalb vorhandener Möglichkeiten neu zu bewerten.

6. Beteiligung an Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten

Bei der Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wirkt der Fachbereich 09 darauf hin, dass Frauen entsprechend den Regelungen des LGG so lange bevorzugt eingestellt werden, bis die einem Institut zur Verfügung stehenden Hilfskraftstunden mindestens dem Frauenanteil der Studierenden entspricht. In diesem Zusammenhang ist es aber auch ein Anliegen des Fachbereichs, den Anteil der männlichen Studierenden im FB 9 längerfristig zu erhöhen.

Bei der Aufgabenverteilung darf auf den jeweiligen Hilfskraftstellen keine geschlechtsspezifische Diskriminierung entstehen – *alle* Studierenden üben qualifizierte und qualifizierende Aufgaben aus. Die Institute sind dem Fachbereichsrat bzgl. des Frauenanteils bei der Vergabe von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen jährlich berichtspflichtig.

7. Stellenausschreibungen

In den Stellenausschreibungen – vor allem in gehobenen bis Führungspositionen – sollte deutlicher als bisher werden, dass der Fachbereich 09 sich eine durchgängig gleichstellungsorientierte und damit auch wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Personalentwicklung zum Ziel gemacht hat.

8. Beteiligung von Frauen an Gremien der akademischen Selbstverwaltung

Frauen sollten in allen Gremien und Kommissionen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Statusgruppen stimmberechtigt beteiligt sein. Das gilt insbesondere für Ausschüsse, die sich mit Haushalts-, Struktur- und Personalplanung befassen. Ausnahmen sollten besonders begründet werden.

9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

9.1 Familienfreundliche Arbeitszeiten

Der Fachbereich 09 unterstützt den in LGG § 13, 1 angeführten Beschäftigtenkreis bei der familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeiten und vermittelt im Konfliktfall.

9.2 Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze

Jede Stelle ist auf Wunsch und wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen teilzeitfähig oder vollzeitfähig nach LGG § 13, 4 und § 13, 7.

9.3 Beteiligung von Frauen an den Gremien der akademischen Selbstverwaltung

Gremien der akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel nicht länger als bis 20 Uhr. Ausnahmen sind zu begründen und mindestens eine Woche im Voraus anzukündigen. Die Geschäftsordnungen der Gremien werden entsprechend geändert und angepasst.

9.4 Prüfungen

Der Fachbereich 09 wirkt darauf hin, dass Prüfungstermine für Lehrende und Studierende wegen besonderer familiärer Belastungen ohne größeren Zeitverzug geändert werden können. Der Fachbereich 09 achtet darauf, dass studierende Eltern bei der Wahl der Termine für parallele Lehrveranstaltungen und Praktika bevorzugt berücksichtigt werden.

9.5 Angebote

Im Fachbereich 09 und den einzelnen Instituten sollen die derzeitigen universitären Angebote wie das *Servicebüro Familie* und *Madame Courage* sowie bestehende Informationsmaterialien (*Newsletter Gender*, *Studieren mit Kind* etc.) sichtbar gemacht werden. Dabei sollte entsprechend dem tatsächlichen Bedarf am Fachbereich 09 eine Ausweitung der Angebote gefordert werden, dies gilt insbesondere für den weiteren Ankauf von Kita-Plätzen, der dringend nötig ist (siehe dazu auch das aktuelle Genderkonzept der WWU).

10. Geschlechterforschung

10.1 Lehrangebot und Prüfungen

Der Fachbereich 09 setzt sich dafür ein, dass die Geschlechterforschung im Lehrangebot und in Prüfungen Berücksichtigung findet. Er fördert eine Grundausstattung der fachspezifischen Literatur zur Geschlechterforschung in den Institutsbibliotheken.

10.2 Lehraufträge

Der Fachbereich 09 vergibt mindestens einen besoldeten Lehrauftrag pro Semester für Geschlechterforschung. Diese Lehraufträge werden gleichmäßig an die Institute des Fachbereichs 09 verteilt. Für die Kontinuität und Transparenz der Lehrauftragsvergabe hat die Gleichstellungskommission Sorge zu tragen.

10.3 Unterstützende Maßnahmen

Der Fachbereich 09 unterstützt Maßnahmen der Institute, z.B. Vorlesungsreihen, Informationswochen, Fortbildungsmaßnahmen und Tagungen, zum Themenfeld Geschlechterforschung, fördert ihre Vernetzung auf universitärer Ebene und stellt dafür Mittel zur Verfügung.

11. Informationspolitik und Profil

Informationen über die Gleichstellungskommission des Fachbereichs 09, die Vertreterinnen/Ansprechpartnerinnen der einzelnen Gruppen und die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich 09 und an der WWU sollten in jedem Institut resp. in jeder Lehrereinheit zugänglich gemacht und Familienfreundlichkeit im Profil des Fachbereichs 09 und seiner Institute deutlich verstärkt werden.

12. Sprache

In Veröffentlichungen, Mitteilungen und in der Internetpräsenz des Fachbereichs 09 und seiner Institute resp. Lehreinheiten wird gemäß Kap. 8 des Frauenförderrahmenplans der WWU auf eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern geachtet. Personen- und Funktionsbezeichnungen werden falls möglich geschlechtsneutral oder in beiden Formen gebraucht.

V. Sicherheitsaspekte

Die Dekanin/der Dekan ist Ansprechpartner/in in allen Fragen der besonderen Sicherheit in den zum Fachbereich 09 gehörenden Gebäuden und Grundstücken und initiiert ggf. erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor kriminellen Handlungen und zur Beseitigung möglicher Gefahren- und Angsträume.

VI. Umsetzung

Der Fachbereich 09 berichtet jährlich zum Ende des Wintersemesters über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans. Der Bericht sollte enthalten: Personalstand, Erläuterung zu Veränderungen, Evaluation der durchgeführten Maßnahmen und ggf. Planungen für weitere Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen.

Das Dekanat stellt sicher, dass alle Mitglieder der einzelnen Institute und Lehreinheiten über den Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs 09 informiert werden.

Anhang

Beschäftigtenstruktur in den *einzelnen* Instituten zum Stichtag 31.12.2008:

Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			
Besoldungsgruppen	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte durchschn. 50%	Frauenanteil in % /Vollz.	Frauenanteil in % Teilz.

Germanistisches Institut						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	10	0	3	0	30,00	
W2/C3	4	0	2	0	50,00	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
A15D	1	0	0	0	0,00	
A14/H1D	4	0	1	0	25,00	
A13D	2	0	0	0	0,00	
E14D	6	0	1	0	16,67	
E13D	8	2	2	2	25,00	100,00
Wiss. Mitarb./befr.						
C1	1	4	1	3	100,00	75,00
E13	4	12	2	4	50,00	33,33
Summe Wiss. P.	40	18	12	9	30,00	50,00
Nichtwiss. Mitarb.						
E9	2	2	2	2	100,00	100,00
E6	4	10	4	10	100,00	100,00
E4	0	1	0	0		0
Summe NiWi.P.	6	13	6	12	100,00	92,31

Institut für Niederländische Philologie						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	1	0	0	0	0,00	
W2/C3	1	0	1	0	100,00	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
E13D	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	0	2	0	2		100,00
Summe Wiss. P.	3	2	1	2	33,33	100,00
Nichtwiss. Mitarb.						
E6	1	0	1	0	100,00	
Summe NiWi.P.	1	0	1	0	100,00	

Institut für Nordische Philologie						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	1	0	1	0	100,00	
W1	1	0	1	0	100,00	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
E13D	1	2	0	1	0,00	50,00
Summe Wiss. P.	3	2	2	1	66,67	50,00
Nichtwiss. Mitarb.						
E9	1	0	1	0	100	
Summe NiWi.P.	1	0	1	0	100	

Lehreinheit Anglistik						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	6	0	2	0	33,33	
W2/C3	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
A13D	2	0	1	0	50,00	
E14D	3	0	2	0	66,67	
E13D	3	0	2	0	66,67	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	4	4	4	2	100,00	50,00
Summe Wiss. P.	19	4	11	2	57,89	50,00
Nichtwiss. Mitarb.						
E9	0	3	0	2		66,67
E8	2	3	2	3	100,00	100,00
E6	1	3	1	3	100,00	100,00
E5	0	1	0	0		0,00
Summe NiWi.P.	3	10	3	8	100,00	80

Romanisches Seminar						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	3	0	0	0	0,00	
W2/C3	4	0	2	0	50,00	
C2	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
A14/H1D	3	0	2	0	66,67	
E14D	2	0	1	0	50,00	
E13D	3	0	2	0	66,67	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	3	0	3	0	100,00	

Summe Wiss. P.	19	0	10	0	52,63	
Nichtwiss. Mitarb.						
E9	1	0	1	0	100,00	
E8	0	1	0	1		100,00
E6	0	4	0	4		100,00
Summe NiWi.P.	1	5	1	5	100,00	100,00

Lehreinheit Slavistik/Baltistik						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
A15D	1	0	0	0	0,00	
A14/H1D	1	0	1	0	100,00	
Wiss. Mitarb./befr.						
C1	1	0	1	0	100,00	
Summe Wiss. P.	4	0	2	0	50,00	
Nichtwiss. Mitarb.						
E9	1	0	0	0	0,00	
E6	1	0	1	0	100,00	
Summe NiWi.P.	2	0	1	0	50,00	

Institut für Allgemeine Sprachwissenschaft						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
E14D	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	1	0	1	0	100,00	
Summe Wiss. P.	3	0	1	0	33,33	
Nichtwiss. Mitarb.						
E6	0	1	0	1		100,00
Summe NiWi.P.	0	1	0	1		100,00

Institut Indogermanische Sprachwissenschaft						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	0	2	0	0		0,00

Summe Wiss. P.	1	2	0	0	0,00	0,00
-----------------------	----------	----------	----------	----------	-------------	-------------

Institut für Altorientalische Philologie und Vorderasiatische Altertumskunde						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	1	0	0	0	0,00	
W2/C3	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	1	0	1	0	100,00	
Summe Wiss. P.	3	0	1	0	33,33	
Nichtwiss. Mitarb.						
E6	0	1	0	1		100,00
Summe NiWi.P.	0	1	0	1	0,00	100,00

Institut für Ägyptologie und Koptologie						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	1	0	0	0	0,00	
W2/C3	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	0	2	0	2		100,00
Summe Wiss. P.	2	2	0	2	0,00	100,00
Nichtwiss. Mitarb.						
E6	1	0	1	0	100,00	
Summe NiWi.P.	1	0	1	0	100,00	

Institut für Arabistik und Islamwissenschaft						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	2	0	0	0	0,00	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
E13D	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	1	0	1	0	100,00	
Summe Wiss. P.	4	0	1	0	25,00	
Nichtwiss. Mitarb.						
E6	1	0	1	0	100,00	
Summe NiWi.P.	1	0	1	0	100,00	

Institut für Sinologie und Ostasienkunde						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mittel- bau/Dauer						
E13D	1	0	0	0	0,00	
Wiss. Mitarb./befr.						
E13	1	0	0	0	0,00	
Summe Wiss. P.	3	0	0	0	0,00	
Nichtwiss. Mitarb.						
E9	1	0	1	0	100,00	
Summe NiWi.P.	1	0	1	0	100,00	