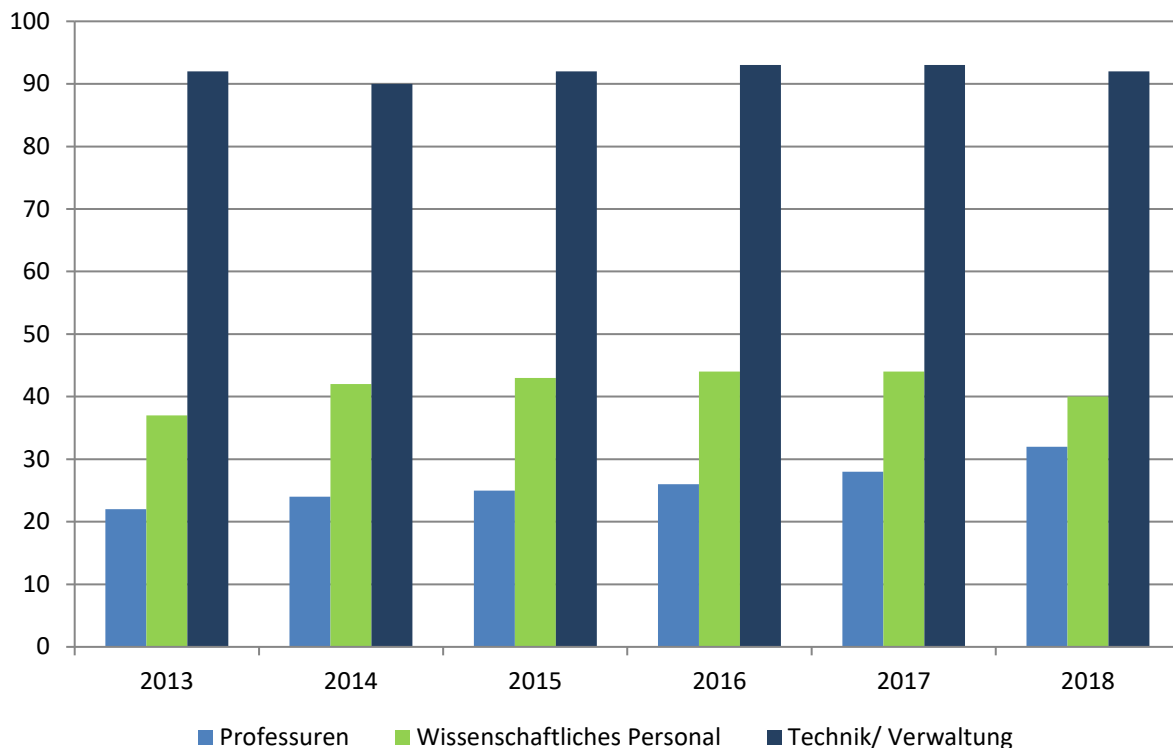


Gleichstellungsplan
Fachbereich 08 – Geschichte | Philosophie

Der Fachbereich 8 setzt sich zum Ziel, die Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen sowie in allen Funktionsebenen des Fachbereiches zu gewährleisten. Daher fordert der Fachbereich von all seinen Personalverantwortlichen und Berufungskommissionen, diese Zielvorgaben zum Maßstab eigenen Handelns zu machen und Erfolge und Abweichungen zu prüfen und nachvollziehbar im Sinne kontinuierlicher Verbesserung zu bewerten.

- **Bestandsaufnahme / Repräsentanz**

Die Entwicklung des Frauenanteils in allen Beschäftigungsgruppen stellt sich für den Zeitraum 2013-2018 graphisch folgendermaßen dar:



Frauenanteil in den Beschäftigungsgruppen - Entwicklung seit 2013 (in %)

Für den aktuellen Berichtszeitraum der Jahre 2016-2018 bleibt im Einzelnen festzustellen:

1. Im Fachbereich 8 waren zum Stichtag (01.12.2018) 50 **Professuren** besetzt, davon 24 C4/W3-, 21 C3/W2- und 5 W1-Stellen. 8 der C4/W3-, 5 der C3/W2- und 3 der W1-Stellen besetzten Frauen; der jeweilige Frauenanteil betrug damit 33 % (C4/W3), 24% (C3/W2) und 60 % (W 1).
2. 55 der 139 Stellen im **Mittelbau** (Voll- u. Teilzeit; befristet u. unbefristet sowie alle Besoldungsgruppen) besetzten zum Stichtag 01.12.2018 Frauen.
3. Der Frauenanteil an den **Promotionen** lag für die Prüfungsjahre 2016-2018 bei 42 %. Damit ist der Durchschnittswert im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum mit einem Durchschnittswert von ca. 51 % weiblicher Promovenden abgesunken.

4. Der Frauenanteil an den **Habilitationen** lag im Berichtszeitraum bei 50 % gegenüber 12,5 % für die Jahre 2013 – 2015. Somit konnte der Frauenanteil um ca. 38 % erhöht werden.
5. Bei den **Studierenden** besteht ein ausgewogenes Verhältnis. Von den gegenwärtig 7.035 Studierenden (Stand 30.11.2018) sind 3.501 (= 49,8 %) weiblich.
Mit 409 **Studienanfängerinnen** von insgesamt 752 Studienanfänger*innen liegt der Frauenanteil hier bei 54,4 % (Stand 30.11.2018).
6. Der Anteil der **Absolventinnen** lag im Prüfungsjahr 2016 bei 55 % und im Prüfungsjahr 2017 bei 57% (die Daten des Prüfungsjahres 2018 standen zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung noch nicht zur Verfügung). Damit liegt der Anteil der Absolventinnen leicht über der Anzahl weiblich Studierender.
7. Bei den SHK/SHB- und WHK/WHF-Beschäftigten haben die Institute das Ziel des Fachbereichs zu einer möglichst paritätischen Einstellung zu kommen, zugunsten weiblicher Hilfskräfte überdurchschnittlich erfüllt:

In der Gruppe der **SHK/SHB** sind von 158 Beschäftigten 87 weiblich (55 %); in der Gruppe der **WHK** sind von 15 Beschäftigten 9 weiblich (60 %).
8. Der Frauenanteil unter den **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** lag unverändert hoch bei 92 % (2018).
9. Im **Fachbereichsrat** lag der Frauenanteil der ordentlichen Mitglieder im Jahr 2018 bei 36 % (davon 29 % in der Gruppe der Hochschullehrer*innen), in der **Kommission für Planung und Struktur** bei 50 % (davon 33 % in der Gruppe der Hochschullehrer*innen), im **Studienbeirat** bei 40 % (davon 50 % in der Gruppe der Hochschullehrer*innen), in der **Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs** bei 67 % (davon 33 % in der Gruppe der Hochschullehrer*innen) und im **Wahlausschuss zur Durchführung der Wahlen zu den Vorständen der Institute/Seminare des Fachbereichs 8** bei 20 % (davon 50 % in der Gruppe der Hochschullehrer*innen).

In drei der vier Fachbereichs-Gremien hat ein weibliches Mitglied des Fachbereichs den Vorsitz übernommen (Stichtag 01.12.2018).

Zudem hat der Fachbereich eine Anzahl von sachorientierten **Beauftragungen** vorgenommen sowie **Ansprechpartner*innen** eingesetzt. Diese Aufgaben werden zu 60 % von weiblichen Beschäftigten auf Dauerstellen übernommen.
10. Das dreigliedrige **Dekanat** war zu 67 % weiblich besetzt.

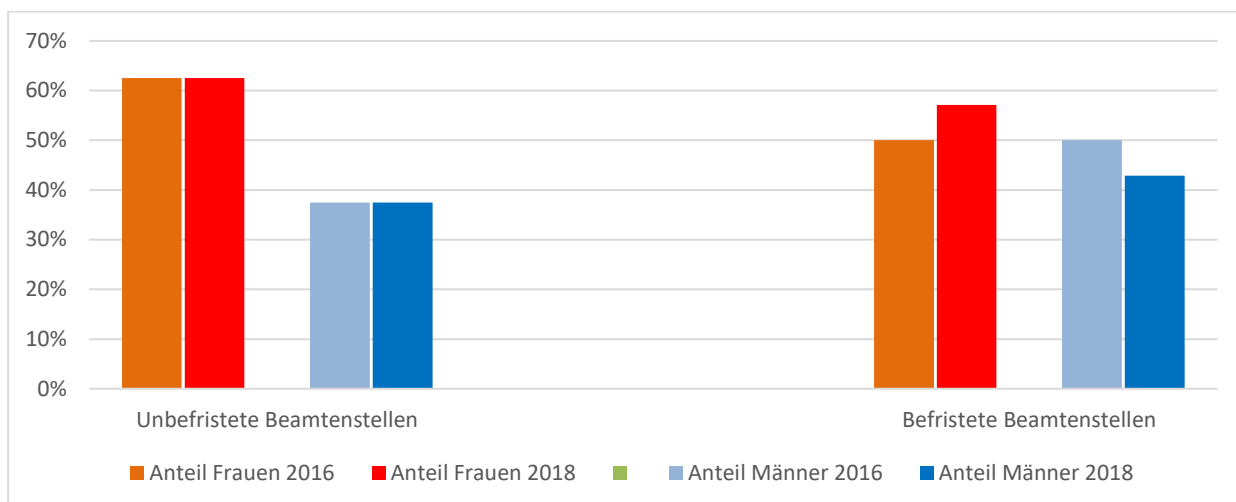
- *Analyse der Beschäftigtenstruktur 2016 - 2018*

Hochschullehrer*innen

1. Die Nachfolge einer W 3-Professur (Ethnologie) sowie zweier W 2-Professuren (Philosophie und Volkskunde/Europäische Ethnologie), die zuvor jeweils mit einem Mann besetzt waren, übernahmen jeweils Wissenschaftlerinnen.
 → Die Besetzung der Professuren mit Wissenschaftlerinnen stellt sich in den verschiedenen Lehrereinheiten des heterogenen Fachbereichs 8 sehr unterschiedlich dar (Stichtag 01.12.2018). Während in einigen Lehrereinheiten die Professuren zu 100 % mit Frauen besetzt sind (Volkskunde und Ethnologie) oder eine überwiegend weibliche Besetzung (Kunstgeschichte [67%]) besteht, liegen in anderen Bereichen paritätische Besetzungen vor (Archäologie, Didaktik der Geschichte und Ur- und Frühgeschichte).
 In weiteren Lehrereinheiten gibt es eine Unterrepräsentanz von Frauen (Historisches Seminar mit Byzantinistik [32 %], Klassische Philologie mit Lateinischer Philologie des Mittelalters und der Neuzeit [25 %], Philosophie [11%]).
 Ein Seminar und ein Institut haben dagegen keine Professorinnen (Alte Geschichte, Musikwissenschaft). Eine detaillierte Aufstellung der Besetzung der Professuren nach Lehrereinheiten findet sich im Anhang.
2. 2017 wurde das Fach Musikpädagogik in die Musikhochschule transferiert. Damit verlor der Fachbereich zwei Professuren (m/w) sowie 6 Akademische Mitarbeiter*innen (2 w/4 m) und 1 Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung.

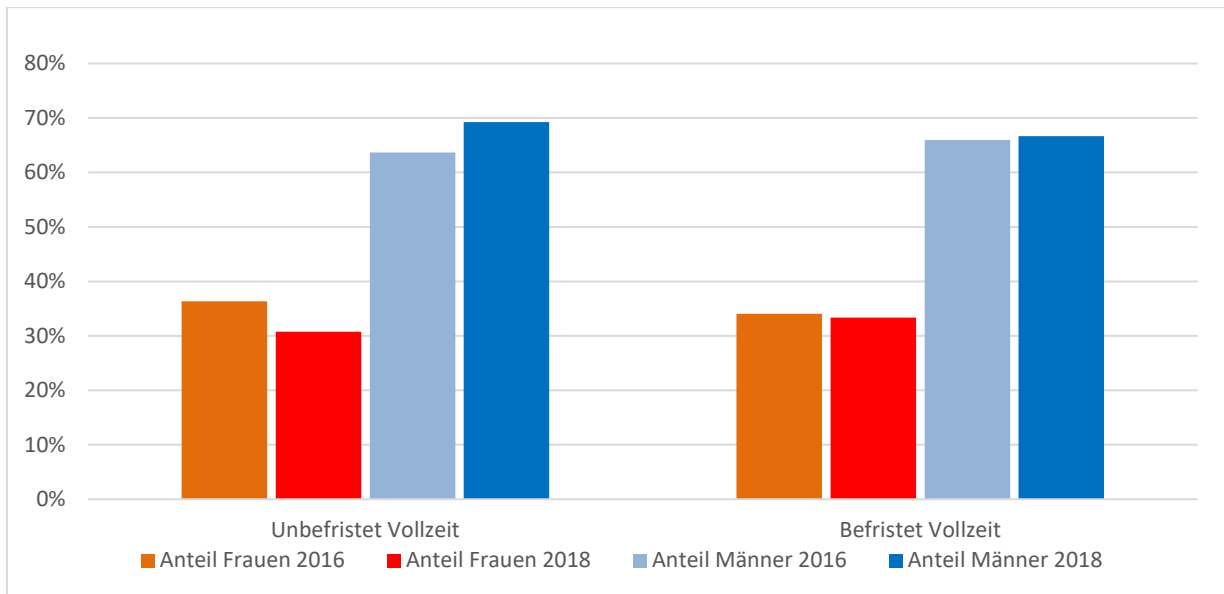
Akademische Mitarbeiter*innen

1. Im Berichtszeitraum wurde insbesondere die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses und des Mittelbaus betrachtet. Berücksichtigung fanden dabei nicht nur Vollzeit und Teilzeitstellen, sondern auch die unterschiedlichen Einstufungsgruppen im Beamten- und Angestelltenstatus sowie unbefristete und befristete Einstellungen (s. Anhang).
 Vor allem im **Bereich der Vollzeitstellen sowohl im befristeten und unbefristeten Beamtenverhältnis** ist ein Anstieg der weiblichen Beschäftigten feststellen.
 Der Anteil der unbefristeten Beamtenstellen belief sich in 2018 auf 63 % (57 % in 2015). Auf befristeten Beamtenstellen lag die Quote in 2018 bei 57 % (43 % in 2015).



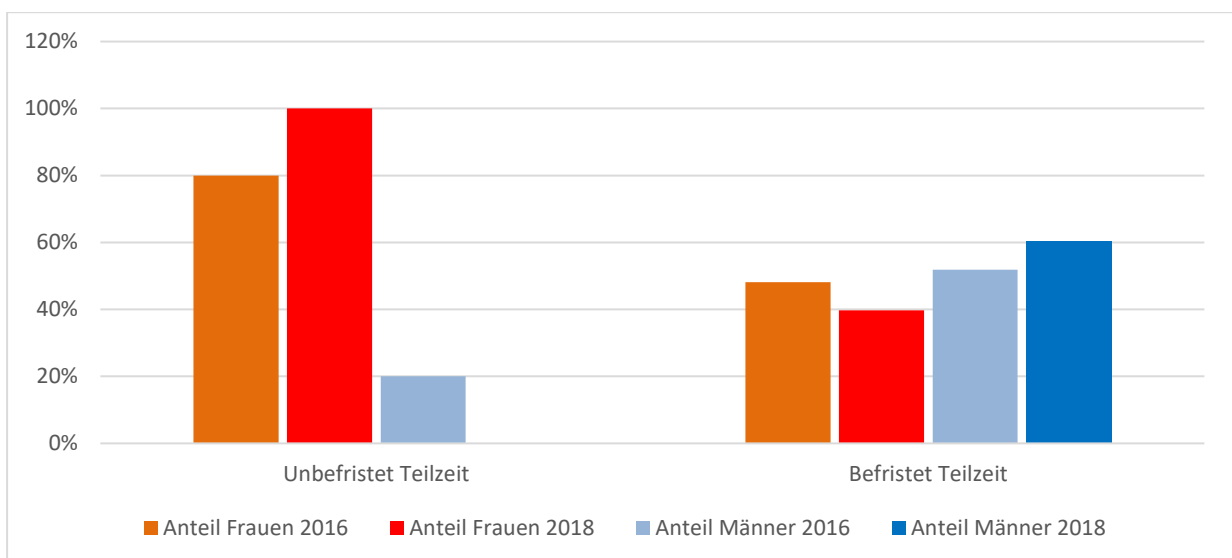
Unbefristete und befristete Beamtenstellen 2016/2018 (Vollzeit) in %

2. In den Angestelltentarifen E 13–E 14 betrug der Anteil der unbefristeten, in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen 31 % (4 w/9 m) zum Stichtag 01.12.2018. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum, der noch eine paritätische Besetzung (5 w/5 m) aufwies, bedeutet dieses rechnerisch einen Rückgang um 19 %. Die wegfallende Stelle mit weiblicher Besetzung wurde durch einen Mitarbeiter aus dem Drittmittelbereich nachbesetzt. Anlässlich der Verstetigung von LABG-Mitteln wurden 3 Stellen mit männlicher Besetzung verstetigt. Bei den befristeten, in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen lag die Quote in 2018 im Vergleich zu 2015 gleichbleibend bei 33 %.



Angestellte 2016/2018 (Vollzeit) in %

3. Im Teilzeitbereich stieg der weibliche Anteil bei den Angestellten auf unbefristeten Stellen von 67 % in 2015 auf 100 % in 2018. Bei den befristet beschäftigten Angestellten lag die Quote der weiblichen Beschäftigten in 2018 bei 40 % gegenüber 48 % in 2015.



Angestellte 2016/2018 (Teilzeit) in %

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

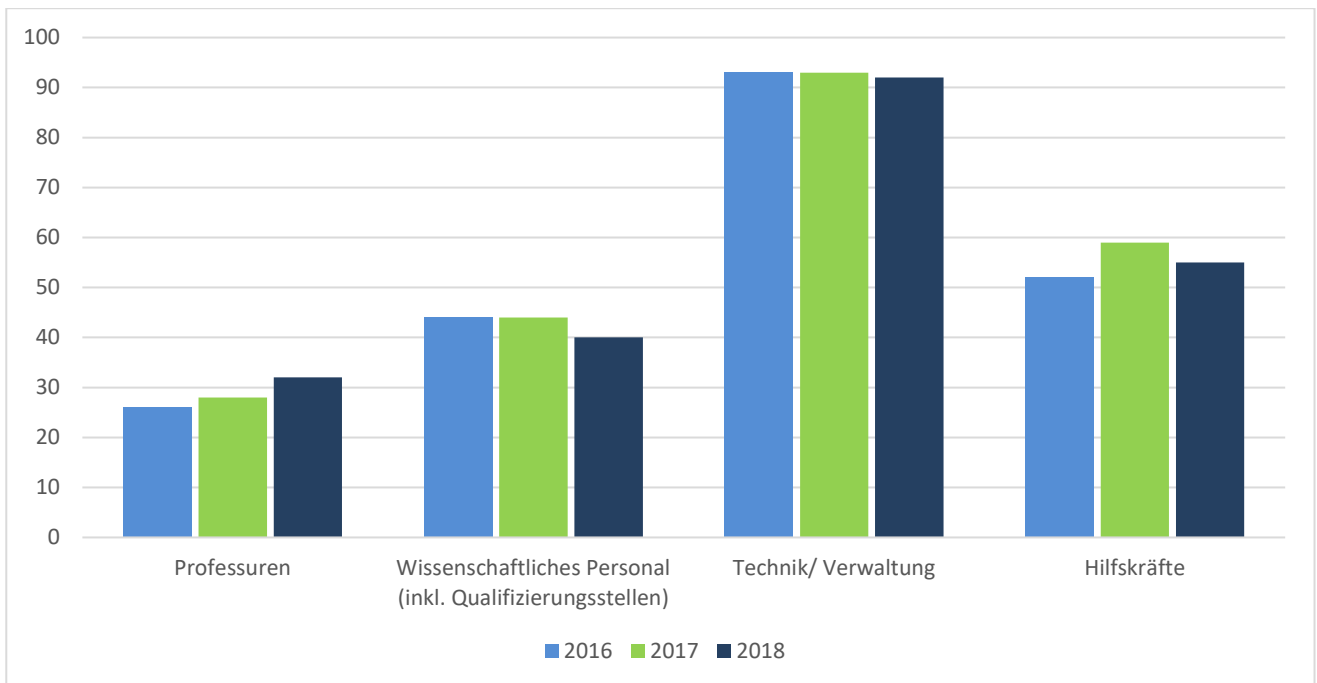
1. Der Frauenanteil lag zum Stichtag 01.12.2018 unverändert bei insgesamt 92 % (Vollzeit/Teilzeit, unbefristet/befristet). Im Teilzeitbereich lag die Quote der weiblichen Beschäftigten (befristet/unbefristet) bei 86 % im Vergleich zu 93 % in 2015. Mit einem Anteil von 14 % in 2018 verzeichnet die Quote der männlichen Teilzeitbeschäftigten dieser Gruppe gegenüber 7 % in 2015 einen Anstieg von 7 %.

• *Erfolgskontrolle*

1. Im Berichtszeitraum existiert immer noch eine Unterrepräsentanz in der Gruppe der Hochschul-lehrer*innen mit W 3- oder W 2-Professur.
Dennoch konnte der Frauenanteil bei den W 3-Professuren um 5 %, bei den W 2-Professuren um 4 % und bei den W 1-Professuren sogar um knapp 30 % erhöht werden.
Insgesamt ergibt sich somit eine **Steigerung** in allen Gehaltsstufen in der Gruppe der **Hochschullehrer*innen** von 25 % (Stichtag 01.12.2015) auf **32 %** (Stichtag 01.12.2018).
2. 2015 lag der Anteil der unbefristet Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen bei 55 %, in 2018 erreichte diese Quote 48 %. Die Absenkung ergibt sich durch Berufung einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigten auf eine W 2-Professur sowie einer Pensionierung.
3. Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf befristeten Stellen ist im Verhältnis von 42% in 2015 auf 39 % in 2018 leicht gesunken, weil eine Mitarbeiterin auf eine W 1-Professur am Fachbereich berufen wurde.
4. Insgesamt hat sich der Frauenanteil im gesamten Mittelbau des Fachbereichs im Vergleich zu 2015 von 43 % aufgrund der genannten Berufung und einer Pensionierung auf ca. 40 % in 2018 reduziert.

Dem gegenüber steht die Umsetzung eines **Dauerstellenkonzeptes**, das der Fachbereich seit 2016 beim Personal im akademischen Mittelbau für Aufgaben in der grundständigen Lehre, in der Studienorganisation und Studienberatung verfolgt. Dabei handelt es sich zum Stichtag 01.12.2018 um 18 etatisierte Stellen (sowohl im Beamten- wie auch im Tarifbereich). Von diesen Stellen konnte zum Stichtag eine **paritätische Besetzung** erreicht werden (9 w/9 m).

In 5 der 11 Lehreinheiten wurde als Substruktur eine **Geschäftsführung** etabliert. In drei dieser Lehreinheiten wird diese Führungsposition von fest angestellten **Mitarbeiterinnen (60 %)** wahrgenommen. Wie auch im vorhergehenden Berichtszeitraum bekleidet eine der Prodekaninnen im dreigliedrigen Dekanat eine unbefristete Mitarbeiterstelle in Vollzeit.



Frauenanteil in den Beschäftigungsgruppen der Jahre 2016-2018 (in %)

- **Analyse**

Bei den abgeschlossenen Promotionen im FB 8 sank der Frauenanteil (2016–2018) auf 42 % und liegt damit knapp unter dem Durchschnittswert der gesamten Universität von 48% für die Prüfungsjahre 2016-2017 (Zahlen aus 2018 für die Univ. insges. lagen noch nicht vor).

Angesichts der deutlich höheren Absolventinnenquote von 57% (im Jahr 2017) sind die Lehreinheiten gehalten, Absolventinnen mit einem (sehr) guten Abschluss aktiv auf die Möglichkeiten eines anschließenden Promotionsstudiengangs hinzuweisen (s. dazu auch I.1.).

Anders sieht es bei den Habilitationen im FB 8 aus. Hier beläuft sich der Frauenanteil im Zeitraum von 2016 - 2018 auf 50 %. Damit ist ein erfreulicher Anstieg von 38 % gegenüber dem im vorhergehenden Berichtszeitraum (2013 – 2015) erreichten Wert von 12,5 % zu verzeichnen. Im Vergleich zum Frauenanteil in der gesamten Universität von insges. ca. 44 % für 2016 -2017 (Zahlen aus 2018 für die Univ. insges. lagen noch nicht vor) übersteigt der in den Jahren 2016 bis 2017 im FB 8 erzielte 60%ige Anteil der Habilitandinnen den Universitätswert um 16 %. Für das Jahr 2017 erreicht der Fachbereichswert 75 % gegenüber dem Universitätswert von 56 %.

Im Fachbereich konnte die Besetzung einer weiteren W 1-Professur mit einer Frau erfolgen.

- **Prognose und Maßnahmen im Zeitraum 2019 – 2023**

Vorbemerkung:

Im Fachbereich stehen im Zeitraum 2019 bis 2023 formal nach gegenwärtigem Kenntnisstand 6 Neubesetzungen von unbefristeten W 3-/W 2-Professuren an. Unter der Wahrung des Grundsatzes der Bestenauswahl wird eine verstärkte Besetzung der freiwerdenden Stellen mit Professorinnen angestrebt. Zum Zeitpunkt dieser Berichtserstellung werden in mindestens zwei Berufungskommissionen Professorinnen den Vorsitz übernehmen.

I. Der Fachbereich zielt auf eine Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung:

- 1) Grundsätzlich wird der Fachbereich seine Bemühungen fortsetzen, die Unterrepräsentanz von Frauen – sofern es Qualifikation und Bewerber*innenlage erlauben – so weit wie möglich auszugleichen.
Bei jeglichen Besetzungsverfahren für unbefristete wie befristete Stellen werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt und transparent kommuniziert. Das gilt auch im Bereich der aus Drittmittel finanzierten Qualifikationsstellen.
Daher werden auch bei der Besetzung von befristeten Teilzeitstellen, wie in allen übrigen Besetzungen von Dauerstellen die zentrale bzw. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen.
Zudem wird den Lehreinheiten empfohlen, grundsätzlich alle Stellen öffentlich auszuschreiben.
- 2) Aufgrund der Unterrepräsentanz auf professoraler Ebene in einigen Lehreinheiten des Fachbereichs sind die Berufungskommissionen verpflichtet, geeignete Recruiting-Maßnahmen zu ergreifen. Der Fachbereich hat dies 2018 schon einmal erfolgreich durchgeführt.
- 3) Bei den anstehenden Probevorträgen ist darauf zu achten, dass ebenso viele Frauen wie Männer, soweit die Maßgabe der Bestenauswahl es erlaubt, zu den Probevorträgen und Vorstellungsgesprächen einzuladen sind.
- 4) Die Kommissionen sind gehalten, bei der Bestellung von Gutachter*innen auf paritätische Bestellung zu achten, soweit es die erforderliche Expertise der Gutachter*innen möglich macht.
- 5) Gerade Lehreinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird geraten, eventuelle Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen. Diese Empfehlung wird bereits für das Jahr 2019 im SS 2019 in der Lehreinheit Philosophie und im WS 2019/2020 in der Lehreinheit Musikwissenschaft umgesetzt.
- 6) Eine paritätische Gutachter*innenbestellung wird auch in Habilitationskommissionen, in Evaluierungsverfahren etc. angestrebt.
- 7) Der Fachbereich informiert nicht nur über Förder- und Stipendienprogramme, sondern bewirbt die Teilnahme des weiblichen Personals aktiv. Das gilt insbesondere für das universitäre Förderprogramm „Erstklassig!“, das sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet und an das Weiterqualifizierungsprogramm „Frauen managen Hochschule“, das sich in besonderer Weise an weibliche Beschäftigte im akademischen Mittelbau richtet.

Seit Bestehen dieser Programme waren stets wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des FB 8 beteiligt. Insbesondere bei der Teilnahme am Programm „Frauen managen Hochschule“ ist das Dekanat bereit, bei Mitarbeiterinnen mit einem hohen Stellendeputat von über 12 SWS in Absprache mit der betroffenen Lehreinheit eine Stundenermäßigung in Höhe von 2 SWS zu gewähren.

- 8) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) wird in allen Statusgruppen grundsätzlich entsprochen.
- 9) Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist nach dienstrechtlichen Maßgaben zu ermöglichen.
- 10) Für die Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bleibt das Ziel, die Mitarbeiterinnen verstärkt zu Fort- und Weiterbildung zu motivieren und eine Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen zu erleichtern (Sonderurlaub bei länger dauernden Maßnahmen, Dienstausgleich bei Maßnahmen während der Freizeit u. a.).

Der Fachbereich geht davon aus, dass bei Besetzung von höherwertigen Stellen in der Zentralverwaltung bevorzugt Sekretärinnen Berücksichtigung finden, die sich durch Weiterbildungsmaßnahmen weiter qualifiziert haben.

Verfahren zur Höhergruppierung sind transparent und zeitnah zu gestalten.

II. Der Fachbereich fördert und befördert eine breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und Gleichstellungsarbeit:

- 1) Es werden Gendermittel in Höhe von 8.000 Euro für die Besetzung einer W 3-Professur und 6.000 Euro für die Berufung einer W 2-Professur bereit gehalten. Diese Mittel werden zusätzlich zu den Berufungsmitteln zur Verfügung gestellt, insbesondere für Stellenbesetzungen in den Instituten und Abteilungen, in den Frauen unterrepräsentiert sind.
- 2) Bei der Berufung von Professor*innen mit Kind(ern) stellt der Fachbereich im Sinne einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gelder für eine Betreuungsmöglichkeit (z.B. Tagesmutter) für eine Übergangszeit von max. 1/2 Jahr bis zu einer monatlichen Höhe von 900 Euro zur Verfügung, sofern im Zuge der Berufungsverhandlungen keine Betreuungsmöglichkeit durch die Zentrale angeboten werden kann. Wir verstehen diese Finanzierung als „Kinderbetreuungszuschuss“ im Sinne einer bedarfsgerechten Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern. Sie sind keine Betriebsausgaben nach den EStG und als solche nicht steuerlich absetzbar, nicht als steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn oder als geldwerter Vorteil zu werten.
- 3) Der Fachbereich 8 versteht Gleichstellung als eine Aufgabe der Dienststelle. In Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten pflegt das Dekanat eine Homepage zur Gleichstellungsarbeit: www.uni-muenster.de/GeschichtePhilosophie/gleichstellung/index.html, auf der jedem Mitglied des Fachbereichs aktuelle Informationen zur Gleichstellungspolitik der WWU zugänglich gemacht werden. Dieses Informationsportal wird laufend ausgebaut.
- 4) Zudem beabsichtigt der Fachbereich Publikationen zu Genderaspekten von Fachbereichsmitgliedern auf der Gleichstellungshomepage zu publizieren und damit eine höhere Sensibilisierung für Genderkompetenz zu fördern.
- 5) Im Philosophischen Seminar wird das Projekt „Philosophinnen-Salon“, das bereits 2015 mit dem Gleichstellungspreis der WWU ausgezeichnet wurde, fortgesetzt. Es hat sich die Unterstützung und Förderung von Frauen, insbesondere im Fach Philosophie, in dem in den höheren

Karrierestufen eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist, zum Ziel gesetzt. Die Teilnehmerinnen lernen nicht nur weibliche Vorbilder kennen, sondern können in einem geschützten Raum unterschiedliche Argumentationsstile ausprobieren und Netzwerke untereinander knüpfen.

III. Seitens des Fachbereichs wird die gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild konsequent auf- und ausgebaut:

- 1) Der Fachbereich verstärkt seine Bemühungen um eine gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild. Das gilt auch und insbesondere in Lehrveranstaltungen und in Lehrmitteln jeglicher Art. Auf der Homepage zur Gleichstellung finden sich Leitfäden zur geschlechtergerechten bzw. geschlechtersensiblen Sprache und Lehre sowie die „Vereinbarung partnerschaftlichen Verhaltens“.
- 2) Die Institutsleitungen sind gehalten, bei Neueinstellungen sowohl von Dauerstellen wie auch von befristeten Stellen und Lehrbeauftragungen auf diese Leitfäden zu verweisen und sich die Kenntnisnahme durch Unterschrift bestätigen zu lassen.
- 3) Zudem sind die Lehreinheiten und Mitglieder des Fachbereichs aufgefordert, ihre Homepages, Vordrucke und Formulare mit Blick auf gendergerechte Formulierungen und Abbildungen zu überarbeiten.
- 4) Neben der Bereitstellung von Informationen verfolgt der Fachbereich die Sichtbarmachung und Erhöhung der Wertigkeit von Gleichstellung. Durch die Umbenennung der Kommission für Planung und Struktur in Kommission für Struktur, Planung und Gleichstellung wird die Relevanz von Gleichstellung nicht nur inhaltlich, sondern auch nominell sichtbar. Damit wird offenkundig, dass Gleichstellungsaspekte in einem direkten und untrennbaren Zusammenhang zu Struktur- und Planungsüberlegungen stehen.

IV. Der Fachbereich legt größten Wert auf eine aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt:

- 1) Mit Blick auf sexuelle und sexualisierte Gewalt verfolgt der Fachbereich eine Nulltoleranzpolitik. Auf der Homepage des Dekanats werden konkrete Ansprechpartner*innen für Fälle von sexueller und sexualisierter Gewalt angegeben.
Zudem stehen insbesondere bei Fällen von sexueller Gewalt für die Betroffenen auch die Angehörigen des Dekanats zur Verfügung, um bei weiteren, je nach Schwere des Vorfalls auch rechtlichen, Schritten Begleitung und Unterstützung anzubieten.
- 2) Bei verbalen sexualisierten Übergriffen insbesondere im Bereich der Lehre sind die Ansprechpartner*innen des Fachbereichs, das Studiendekanat sowie die Beschwerdestelle des Rektorates erste Anlaufstellen. Jeder Anzeige folgen auf Wunsch anonyme Gespräche mit der anzeigenden wie der angezeigten Partei. Je nach Sachlage wird auf zuständige Beratungsstellen verwiesen oder eine Verpflichtung zu entsprechenden Weiterbildungsprogrammen ausgesprochen.

V. Der Fachbereich setzt seine Bemühungen um diskriminierungsfreie Zugänge und um geschlechterparitätische Gremienbesetzungen fort:

- 1) Zur Gewährleistung diskriminierungsfreier Sitzungszeiten von Gremien und einer transparenten Zeitplanung hat der Fachbereich seit Jahren den Montagvormittag (im Zeitraum von 9 h – 13 h) als festen Sitzungstermin für den Fachbereichsrat und seiner Gremien installiert. Diese Festlegung hat sich bewährt und soll weiterhin beibehalten werden.
- 2) Sollte es zu einer nicht zumutbaren Belastung von Professorinnen kommen, weil sie zur Wahrung des Grundsatzes einer paritätischen Besetzung insbesondere von Berufskommissionen in erhöhtem Maße dieser Aufgaben nachkommen müssen (z.B. zwei Berufungen, darunter eine fachfremde, in einem Semester) kann nach Absprache mit der betreffenden Lehreinheit im darauffolgenden Semester eine Stundenreduzierung um 1–2 SWS gewährt werden.

VI. Weitere Maßnahme:

- 1) Der Fachbereich bemüht sich mit der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs um die Einrichtung von Wickelmöglichkeiten zumindest im Fürstenberghaus. Geplant sind Wickeltische im Erdgeschoß und im zweiten Stock, in den barrierefreien Toiletten, die Frauen und Männern offenstehen.

• ***Fortschreibung des Frauenförderplans und Überprüfung der Ziele***

Der Fachbereich wird den Frauenförderplan fortschreiben, die Erreichung der Ziele gemäß § 6 LGG überprüfen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergreifen.

Gleichstellung am Fachbereich Geschichte/Philosophie

2016 (Stichtag 01.12.2016)

1. Hochschullehrer*innen (inkl. Drittmittelförderung und Beurlaubung)

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Universität insgesamt (ohne Medizin)	499	372	127	25%
Professuren im Fachbereich				
insgesamt	57	42	15	26%
unbefristet	49	37	12	24%
C 3	9	8	1	11%
C 4	7	6	1	14%
W 2	14	10	4	29%
W 3	19	13	6	32%
befristet	8	5	3	38%
W 1	6	3	3	50%
W 2	2	2	0	0%

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Professurvertretungen	4	3	1	25%
W 2	3	2	1	33%
W 3	1	1	0	0%

2. Akademische Mitarbeiter*innen

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Akademische Mitarbeiter*innen in Vollzeit				
insgesamt	72	44	28	39%
A 13 H. D.; A 14; A 15	14	6	8	57%
A 13 H. D.	11	5	6	55%
A 14	2	0	2	100%
A 15	1	1	0	0%
davon unbefristet	8	3	5	63%
davon befristet	6	3	3	50%

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
E 13 H. D.; E 13 UE; E 14	58	38	20	34%
E 13 H. D.	49	34	15	31%
E 13 UE	6	4	2	33%
E 14	3	0	3	100%
davon unbefristet	11	7	4	36%
davon befristet	47	31	16	34%

Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit

insgesamt	59	29	30	51%
A 13 H. D.; A 14; A 15	0	0	0	0%
E 13 H. D.; E 13 UE; E 14	59	29	30	51%
E 13 H. D.	59	29	30	51%
E 13 UE	0	0	0	0%
E 14	0	0	0	0%
davon unbefristet	5	1	4	80%
davon befristet	54	28	26	48%

3. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Büro-/Fotografen/DV-Mitarbeiter*innen in Vollzeit				
insgesamt	27	2	25	93%
E 06	17	1	16	94%
E 08	4	0	4	100%
E 09 M. D.	4	1	3	75%
E 09 G. D.	1	0	1	100%
E 13 H. D.	1	0	1	100%
davon unbefristet	23	2	21	91%
davon befristet	4	0	4	100%

Büro-/Fotografen/DV-Mitarbeiter*innen in Teilzeit

insgesamt	14	1	13	93%
E 05	1	0	1	100%
E 06	10	1	9	90%
E 08	3	0	3	100%
davon unbefristet	14	1	13	93%
davon befristet	0	0	0	0%

4. Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen
SHK/WHK				
insgesamt	216	103	113	52%
SHK	178	87	91	51%
WHK	38	16	22	58%

Gleichstellung am Fachbereich Geschichte/Philosophie

2017 (Stichtag 01.12.2017)

1. Hochschullehrer*innen (inkl. Drittmittelförderung und Beurlaubung)

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Universität insgesamt (ohne Medizin)	526	393	133	25%
Professuren im Fachbereich				
insgesamt	50	36	14	28%
unbefristet	43	32	11	26%
C 3	6	5	1	17%
C 4	5	4	1	20%
W 2	13	10	3	23%
W 3	19	13	6	32%
befristet	7	4	3	43%
W 1	5	2	3	60%
W 2	2	2	0	0%

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Professurvertretungen	5	4	1	20%
W 2	4	3	1	25%
W 3	1	1	0	0%

2. Akademische Mitarbeiter*innen

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Akademische Mitarbeiter*innen in Vollzeit				
insgesamt	74	44	29	39%
A 13 H. D.; A 14	15	4	10	67%
A 13 H. D.	13	5	8	62%
A 14	2	0	2	100%
davon unbefristet	7	2	5	71%
davon befristet	8	3	5	63%

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
E 13 H. D.; E 13 UE; E 14	59	40	19	32%
E 13 H. D.	51	36	15	29%
E 13 UE	5	4	1	20%
E 14	3	0	3	100%
davon unbefristet	10	7	3	30%
davon befristet	49	33	16	33%
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit				
insgesamt	54	27	27	50%
A 13 H. D.; A 14	0	0	0	0%
E 13 H. D.	54	27	27	50%
davon unbefristet	2	0	2	25%
davon befristet	52	27	25	48%

3. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Büro-/Fotografen/DV-Mitarbeiter*innen in Vollzeit				
insgesamt	28	2	26	93%
E 06	18	1	17	94%
E 08	4	0	4	100%
E 09 M. D.	4	1	3	75%
E 09 G. D.	1	0	1	100%
E 13 H. D.	1	0	1	100%
davon unbefristet	24	2	22	92%
davon befristet	4	0	4	100%
Büro-/Fotografen/DV-Mitarbeiter*innen in Teilzeit				
insgesamt	13	1	12	92%
E 05	1	0	1	100%
E 06	9	1	8	89%
E 08	3	0	3	100%
davon unbefristet	13	1	12	92%
davon befristet	0	0	0	0%

4. Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen
SHK/WHK in Teilzeit				
insgesamt	176	73	103	59%
SHK	104	41	63	61%
SHB	52	21	31	60%
WHK	20	11	9	45%

**Gleichstellung am Fachbereich Geschichte/Philosophie
2018 (Stichtag 01.12.2018)**

1. Hochschullehrer*innen (inkl. Drittmittelförderung und Beurlaubung)

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Universität insgesamt (ohne Medizin)	511	375	136	27%
Professuren im Fachbereich				
insgesamt	50	34	16	32%
unbefristet	45	32	13	29%
C 3	4	3	1	25%
C 4	5	4	1	20%
W 2	17	13	4	24%
W 3	19	12	7	37%
befristet	5	2	3	60%
W 1	5	2	3	60%
insgesamt	50	34	16	32%

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Professurvertretungen	1	0	1	100%
W 2	1	0	1	100%

2. Akademische Mitarbeiter*innen

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Akademische Mitarbeiter*innen in Vollzeit				
insgesamt	73	46	27	37%
A 13 H. D.; A 14	15	6	9	60%
A 13 H. D.	13	6	7	54%
A 14	2	0	2	100%
davon unbefristet	8	3	5	63%
davon befristet	7	3	4	57%

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
E 13 H. D.; E 13 UE; E 14	58	40	18	31%
E 13 H. D.	52	37	15	29%
E 13 UE	4	3	1	25%
E 14	2	0	2	100%
davon unbefristet	13	9	4	31%
davon befristet	45	30	15	33%
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit				
insgesamt	66	38	28	42%
A 13 H. D.	1	0	1	100%
davon unbefristet	0	0	0	0%
davon befristet	1	0	1	100%
E 13 H. D.	65	38	27	42%
davon unbefristet	2	0	2	100%
davon befristet	63	38	25	40%

3. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Büro-/Fotografen/DV-Mitarbeiter*innen in Vollzeit				
insgesamt	24	1	23	96%
E 06	16	0	16	100%
E 08	2	0	2	100%
E 09 M. D.	4	1	3	75%
E 09 G. D.	1	0	1	100%
E 13 H. D.	1	0	1	100%
davon unbefristet	20	1	19	95%
davon befristet	4	0	4	100%
Büro-/Fotografen/DV-Mitarbeiter*innen in Teilzeit				
insgesamt	14	2	12	86%
E 05	1	0	1	100%
E 06	10	2	8	80%
E 08	3	0	3	100%
davon unbefristet	14	2	12	86%
davon befristet	0	0	0	0%

4. Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen
SHK/WHK in Teilzeit				
insgesamt	173	77	96	55%
SHK	66	30	36	55%
SHB	92	41	51	55%
WHK	15	6	9	60%

**Gleichstellung am Fachbereich Geschichte/Philosophie
2016 (Stichtag 01.12.2016)**

Hochschullehrer*innen nach Lehreinheiten

Lehreinheit	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Archäologie	3	2	1	33%
C 4	0	0	0	0%
C 3	2	1	1	50%
W 3	1	1	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Klassische Philologie	3	2	1	33%
C 4	2	1	1	50%
C 3	1	1	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Alte Geschichte	4	4	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	2	2	0	0%
W 2	1	1	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Geschichte (Historisches Seminar)	19	13	6	32%
C 4	1	1	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	8	5	3	38%
W 2	2	2	0	0%
W 2 a. Z.	1	1	0	0%
W 1	6	3	3	50%
Didaktik der Geschichte	2	1	1	50%
C 4	1	1	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Ur- und Frühgeschichte	2	1	1	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	1	0	1	100%
W 1	0	0	0	0%
Lateinische Philologie des Mittelalters und der Neuzeit	1	1	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%

Lehreinheit	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Byzantinistik und Neogräzistik	1	1	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	1	1	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Philosophie	9	9	0	0%
C 4	1	1	0	0%
C 3	2	2	0	0%
W 3	2	2	0	0%
W 2	3	3	0	0%
W 2 a. Z.	1	1	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Kunstgeschichte	4	2	2	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	2	1	1	50%
W 1	0	0	0	0%
Musikwissenschaft	3	3	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	2	2	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Musikpädagogik	2	1	1	50%
C 4	1	1	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	1	0	1	50%
W 1	0	0	0	0%
Volkskunde/Europäische Ethnologie	2	1	1	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	1	0	1	50%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Ethnologie	2	1	1	50%
C 4	1	1	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	1	0	1	50%
W 1	0	0	0	0%

**Gleichstellung am Fachbereich Geschichte/Philosophie
2017 (Stichtag 01.12.2017)**

Hochschullehrer*innen nach Lehreinheiten

Lehreinheit	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Archäologie	2	1	1	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	1	0	1	100%
W 3	1	1	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Klassische Philologie	3	2	1	33%
C 4	2	1	1	50%
C 3	1	1	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Alte Geschichte	3	3	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	2	2	0	0%
W 2	1	1	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Geschichte (Historisches Seminar)	19	13	6	32%
C 4	1	1	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	8	5	3	38%
W 2	2	2	0	0%
W 2 a. Z.	2	2	0	0%
W 1	5	2	3	60%
Didaktik der Geschichte	2	1	1	50%
C 4	1	1	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Ur- und Frühgeschichte	2	1	1	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	1	0	1	100%
W 1	0	0	0	0%
Lateinische Philologie des Mittelalters und der Neuzeit	1	1	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%

Byzantinistik und Neogräzistik	1	1	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	1	1	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Philosophie	7	7	0	0%
C 4	1	1	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	2	2	0	0%
W 2	3	3	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Kunstgeschichte	4	2	2	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	2	1	1	50%
W 1	0	0	0	0%
Musikwissenschaft	3	3	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	2	2	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Volkskunde/Europäische Ethnologie	2	1	1	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Ethnologie	1	0	1	100%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	1	0	1	100%
W 1	0	0	0	0%

**Gleichstellung am Fachbereich Geschichte/Philosophie
2018 (Stichtag 01.12.2018)**

Hochschullehrer*innen nach Lehreinheiten

Lehreinheit	insgesamt	davon Männer	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Archäologie	2	1	1	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	1	0	1	100%
W 3	1	1	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Klassische Philologie	3	2	1	33%
C 4	2	1	1	50%
C 3	1	1	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Alte Geschichte	3	3	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	2	2	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Geschichte (Historisches Seminar)	18	12	6	33%
C 4	1	1	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	8	5	3	38%
W 2	3	3	0	0%
W 1	5	2	3	60%
Didaktik der Geschichte	2	1	1	50%
C 4	1	1	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Ur- und Frühgeschichte	2	1	1	50%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	1	0	1	100%
W 1	0	0	0	0%
Lateinische Philologie des Mittelalters und der Neuzeit	1	1	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%

Byzantinistik und Neogräzistik	1	1	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	0	0	0	0%
W 2	1	1	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Philosophie	9	8	1	11%
C 4	1	1	0	0%
C 3	1	1	0	0%
W 3	2	2	0	0%
W 2	5	4	1	20%
W 1	0	0	0	0%
Kunstgeschichte	3	1	2	67%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	2	1	1	50%
W 1	0	0	0	0%
Musikwissenschaft	3	3	0	0%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	1	0	0%
W 2	2	2	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Volkskunde/Europäische Ethnologie	1	0	1	100%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	0	0	0	0%
W 1	0	0	0	0%
Ethnologie	2	0	2	100%
C 4	0	0	0	0%
C 3	0	0	0	0%
W 3	1	0	1	100%
W 2	1	0	1	100%
W 1	0	0	0	0%