

# Gleichstellungsplan des Fachbereichs 09 Philologie

2019 – 2023

## I. Präambel

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

Im Zuge der Erstellung des aktuellen Gleichstellungsrahmenplans (12.12.2018) ist der Begriff „Frauenförderrahmenplan“ gefallen und durch den Begriff „Gleichstellungsrahmenplan“ ersetzt worden. Dabei ist zu bedenken, dass diese Umbenennung „keinen inhaltlichen und/oder politischen Paradigmenwechsel“ mit sich bringt, sondern weiterhin „elementare Maßnahmen zur Frauenförderung“ priorisiert mit dem Ziel, „die strukturellen Benachteiligungen von Frauen in unterschiedlichen Karrierewegen im öffentlichen Dienst abzubauen.“ (*Gleichstellungsrahmenplan* S. 2) Entsprechend ist auch die Umbenennung des vorliegenden Dokuments zu verstehen.

Dem aktualisierten Gleichstellungsrahmenplan folgend, setzt sich der Fachbereich 09 zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung weiter zu fördern, für eine Steigerung von Genderkompetenz und gendergerechter Sprache in Wort und Bild einzutreten, sexueller und sexualisierter Gewalt entschieden entgegenzutreten sowie für diskriminierungsfreie Gremien- und Sitzungszeiten zu werben. In diesem Sinne tritt der Fachbereich auch für die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie ein, was auch die Verbesserung der Ausstattung der Institute, nicht zuletzt auf Wunsch von Studierenden und Lehrenden (z.B. Wickeltische und Stillräume), mit einschließt. Ein weiteres Ziel ist die Aufwertung der Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

Neben dezidiert gender-bezogenen Gleichstellungsthemen unterstützt der Fachbereich die im Gleichstellungsrahmenplan erwähnte Etablierung einer Diversity-Strategie (*ibid.*), indem auch, wo möglich bzw. angebracht, über Geschlecht hinausgehende Diversitätsmerkmale (Migrationshintergrund, Sexualität, finanzielle Benachteiligung, Alter etc.) und Intersektionalitäten berücksichtigt werden, da selbige Marginalisierung und Diskriminierung oftmals verschärfen. Genderspezifische Maßnahmen werden damit entsprechend einer weiterführenden Anti-Rassismus- und Anti-Diskriminierungspolitik ausgerichtet. Damit agiert der Fachbereich 09 im Sinne des Hochschulzukunftsgesetzes, welches Diversity Management als Aufgabe der Hochschulen gesetzlich verankert (Artikel 1 § 3 Abs. 4 Satz 3 HZG NRW).

Zur Erreichung dieser Ziele werden die gesamtheitlich erfreulich verlaufenden Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere im Bereich aller Verfahren der Stellenbesetzung weitergeführt, um die paritätische Einbindung weiblicher Lehrender und Mitarbeiterinnen im Bereich MTV langfristig zu sichern. Dabei orientiert sich der Fachbereich 09 weiterhin an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die eine durchgängige, transparente, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte sowie Gleichstellungsarbeit zum Ziel hat. Eine Grundlage dieser

Praxis ist die Beobachtung und Auswertung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen des Fachbereichs 09 (siehe Tabellen, unten). Zur Erreichung der anderen, oben genannten Ziele (Genderkompetenz, gendergerechte Sprache, familienfreundliche Ausstattung usw.) wird eine Gleichstellungskommission eingesetzt, die geeignete Maßnahmen eruiert und ggf. ergreift.

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Fachbereichs 09 gilt für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023. Das Datenmaterial stammt aus internen WWU-Auswertungen und Statistiken.

## **II. Gleichstellungskommission**

Aktuell existiert keine Gleichstellungskommission am Fachbereich 09. Da der neue Gleichstellungsrahmenplan eine solche aber „nachdrücklich“ empfiehlt (S. 5), wird für sie für den Zeitraum 2019 - 2021 wieder eingesetzt. Folgende zentrale Gründe sprechen dafür:

- Die Umsetzung der Auflagen des aktuellen Gleichstellungsrahmenplans, insbesondere eine Sensibilisierung aller Institute des Fachbereichs für Genderkompetenz und die Notwendigkeit des Gebrauchs gendergerechter Sprache. Zu diesem Zwecke ist ein Pilot-Projekt mit Unterstützung des für Evaluation und Qualitätssicherung zuständigen Mitarbeiters im Fachbereich angedacht. In diesem sollen entsprechende Items entwickelt werden, um sie in die Bögen der studentischen Lehrveranstaltungskritik aufzunehmen. Auch eine Evaluation existierender gleichstellungsbezogener Fortbildungen und Workshops im Sinne aktueller Gleichstellungsstandards ist denkbar.
- Die Verfügbarkeit eines Gremiums für Gleichstellung, dem alle Statusgruppen angehören und in dem zudem auch männliche Studierende, Mitarbeiter und Lehrende vertreten sind.
- Die mögliche strukturelle Einbindung von Personen, die das Thema „Diversität“ vertiefend repräsentieren, insbesondere hinsichtlich rassistischer und homophober Diskriminierung und/oder Gewalt. Auch eine Einbindung der Behinderten-Befragten sollte erwogen werden.
- Das sichtbare Verfolgen einer im Gleichstellungsrahmenplan nachdrücklich empfohlenen „Best Practice“ an dem bis dato einzigen Fachbereich, in dem Professuren und andere zentrale Positionen (zum ersten Mal) paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen (aus der Gruppe der Hochschullehrer\*innen, der akademischen Mitarbeiter\*innen und Mitarbeiter\*innen

aus dem Bereich MTV) werden mit beratender Stimme in die Arbeit der Gleichstellungskommission involviert. Vorgeschlagen wird eine Zusammensetzung von 2:2:2:2 (plus Stellvertreter\*innen), zunächst für die Amtszeit 01.10.2019 – 30.09.2021 (Studierende zunächst bis 30.09.2020). Ein Ziel wird sein, alle Mitglieder als Ansprechpersonen der einzelnen 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 zu etablieren.

### **III. Bestandsaufnahme und Analyse**

#### **1. Darstellung der Beschäftigtenstruktur am Fachbereich 09 für die Jahre 2016 – 2018**

Basis für die Erhebung der Daten sind die Beschäftigten, gerechnet in Vollzeitäquivalenten, jeweils zum 31.12. eines Jahres. Hinzu gekommen sind Daten zu Hilfskräften.

#### **2. Analyse der Beschäftigungsstruktur nach einzelnen Statusgruppen von 2016-2018**

##### **2.1. Bereich der Professuren**

Im Bereich der unbefristeten Professuren ist von 2016 bis 2018 ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von ca. 9 Prozentpunkten zu verzeichnen:

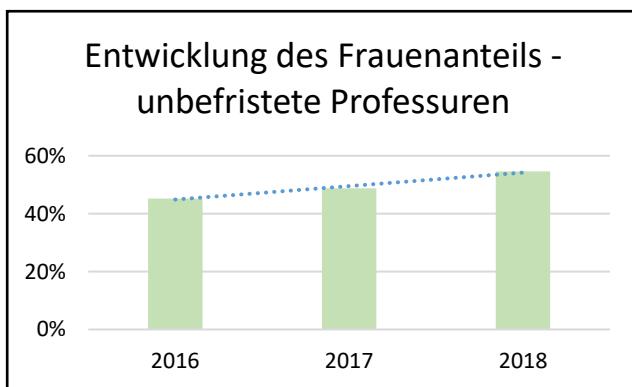


Abb. 1a: Entwicklung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren

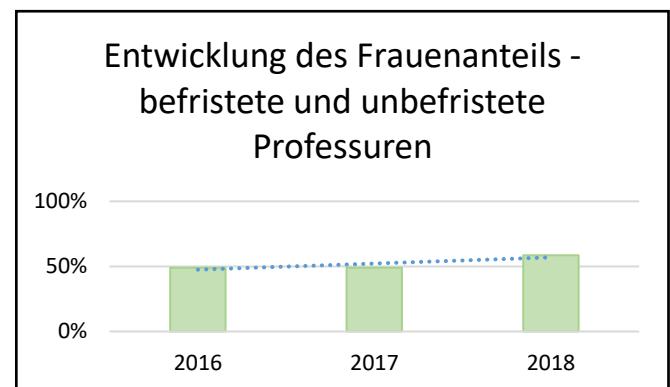


Abb. 1b: Entwicklung des Frauenanteils - befristete und unbefristete Professuren

Prof. / Jun.Prof.	2016		2017		2018	
Frauenanteil	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
befristet (inkl. Prof.Vertr.)		63,64%		50,00%		77,78%
W1		66,67%		66,67%		75,00%
W2		33,33%		50,00%		0,00%
W3		100,00%		25,00%		100,00%
unbefristet		45,24%		48,78%		54,55%
C3		44,44%		50,00%		57,14%
C4		14,29%		20,00%		25,00%
W2		40,00%		40,00%		50,00%
W3		57,14%		56,52%		60,00%
Prof./Jun.Prof. gesamt		49,06%		49,06%		58,49%

Tab. 4: Entwicklung des Frauenanteils unter den Professuren von 2016 - 2018

## 2.2. Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus:

**Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA):** Generell ist anzumerken, dass mehr als die Hälfte der LfbA weiblich ist. Der Anteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen hat sich dabei stetig erhöht, unabhängig davon, ob es sich um Voll- oder Teilzeitstellen handelt.

LfbA	2016		2017		2018	
Frauenanteil	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Befristet	60,96%	58,33%	65,38%	60,00%	56,43%	58,33%
A13		50,00%		100,00%		100,00%
A12				100,00%		100,00%
E13	59,65%	61,11%	65,38%	54,55%	56,43%	50,00%
E14		0,00%		0,00%		0,00%
Unbefristet	81,82%	51,52%	85,71%	52,94%	86,49%	53,13%
A13		80,00%		66,67%		66,67%
A14		50,00%		50,00%		60,00%
A15		0,00%		0,00%		0,00%
E13	81,82%	55,56%	85,71%	61,11%	86,49%	55,56%
E14		0,00%		0,00%		0,00%
E15		0,00%		0,00%		0,00%
LfbA gesamt	64,13%	54,39%	70,61%	55,10%	63,60%	55,55%

Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils unter den LfbA von 2016 - 2018

**Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen (Wiss. Mitarb.):** Der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt konstant über 50 % und kann mit Hinblick auf die Studierendenzahlen (s.u.) als angemessen betrachtet werden.

<b>Wiss.Mitarb.</b>	<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>	
<b>Frauenanteil</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>Vollzeit</b>
<b>Befristet</b>	<b>70,43%</b>	<b>65,00%</b>	<b>71,34%</b>	<b>61,22%</b>	<b>69,14%</b>	<b>61,22%</b>
A13		33,33%		25,00%		50,00%
A14		40,00%		16,67%		0,00%
E12			100,00%		100,00%	
E13	70,43%	70,00%	70,90%	71,79%	68,74%	70,00%
E14		50,00%		0,00%		50,00%
<b>Unbefristet</b>	<b>100,00%</b>	<b>66,67%</b>	<b>100,00%</b>	<b>83,33%</b>	<b>100,00%</b>	<b>75,00%</b>
A13				100,00%		100,00%
A14				100,00%		100,00%
E13		100,00%	100,00%	100,00%		75,00%
E15		0,00%		0,00%		0,00%
<b>Wiss. Mitarb. gesamt</b>	<b>71,25%</b>	<b>65,08%</b>	<b>71,59%</b>	<b>59,62%</b>	<b>69,72%</b>	<b>63,16%</b>

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils unter den Wiss. MitarbeiterInnen von 2016 - 2018

### 2.3. Bereich der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

<b>MTV</b>	<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2018</b>	
<b>Frauenanteil</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>	<b>Vollzeit</b>
<b>befristet</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>unbefristet</b>	<b>86,23%</b>	<b>88,46%</b>	<b>94,48%</b>	<b>88,00%</b>	<b>95,33%</b>	<b>86,96%</b>
<b>MTV gesamt</b>	<b>86,95%</b>	<b>88,89%</b>	<b>94,93%</b>	<b>89,29%</b>	<b>95,76%</b>	<b>90,49%</b>

Tab. 7: Frauenanteil im MTV-Bereich

Der Frauenanteil im MTV-Bereich ist auffällig hoch, besonders im Bereich der Teilzeitbeschäftigte. Eine Steigerung des Männeranteils in diesem traditionell typischen Frauenberuf und eine damit ggf. verbundene gesellschaftliche Aufwertung der Verwaltungstätigkeit ist wünschenswert, aber aufgrund fehlender Bewerber derzeit fast aussichtslos. Wie auch in allen anderen Bereichen ist es auch hier wünschenswert eine größere, über gender hinausgehende Diversität zu schaffen.

## 2.4. Promotionen und Habilitationen

Zur Bestandsaufnahme der Promotionen und Habilitationen wurden Daten von 2008-2017 zugrunde gelegt:

FB 09	2008		2009		2010		2011		2012	
› Promotionen	14		17		13		16		22	
	10 (W)	4 (M)	12 (W)	5 (M)	7 (W)	6 (M)	7 (W)	9 (M)	10 (W)	12 (M)
	71%		71%		54%		44%		45%	
› Habilitationen	2		2		0		2		3	
	0 (W)	2 (M)	2 (W)	0 (M)	0 (W)	0 (M)	0 (W)	2 (M)	0 (W)	3 (M)
	0%		100%		0%		0%		0%	

FB 09	2013		2014		2015		2016		2017	
› Promotionen	28		37		28		27		26	
	13 (W)	15 (M)	21 (W)	16 (M)	22 (W)	6 (M)	12 (W)	15 (M)	13 (W)	13 (M)
	46%		57%		79%		44%		50%	
› Habilitationen	0		2		2		5		2	
	0 (W)	0 (M)	0 (W)	0 (M)	1 (W)	1 (M)	3 (W)	2 (M)	2 (W)	0 (M)
	0%		0%		50%		75%		100%	

Tab. 8: Frauenanteil in % bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen 2008-2017

Da bei den Habilitationen nur geringe Fallzahlen vorliegen, können hier nur bedingt aussagekräftige Rückschlüsse gezogen werden. In Anbetracht der hohen Zahl von Studentinnen im FB 09, sollte die Zahl der Promotionen und Habilitationen von Frauen konstant über 50% liegen.

Das zahlenmäßige Verhältnis der Promovendinnen und Promovenden der Graduate Schools des Fachbereichs 09 hat sich zu Gunsten der Promovendinnen entwickelt:

2018	Gesamt	W	M
Graduate School Practices of Literature	32	21	11
Graduate School Empirical and Applied Linguistics	22	15	7
<b>Gesamt:</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>18</b>
<b>Anteil weibl. Promovierender in %:</b>			<b>67%</b>

Tab. 9: Anteil Männer/Frauen in Graduate Schools und im Promotionskolleg des FB 09

So lange die weiblichen Studierendenzahlen deutlich über 50% liegen, soll darauf hingewirkt werden, den Frauenanteil bei Promotionen bei mindestens 50% zu halten. Maßnahme hierfür ist die Besetzung von Qualifikationsstellen mit Frauen, soweit sie unterrepräsentiert sind. Zusätzlich sollte darauf geachtet werden, dass Frauen und Männern gleichermaßen die notwendige und zustehende Zeit für ihr eigenes wissenschaftliches Arbeiten eingeräumt wird. Zukünftig könnte es weiterhin aufschlussreich sein, zu beobachten, wie die Fächerwahl bei Männern/Frauen und die Anzahl der Promotionen in Bezug auf Männer/Frauen korreliert.

## **2.5. Studierende im Fachbereich 09**

Im Fachbereich 09 studierten zum Stichtag 30.11.2018 insgesamt 5.421 Personen, davon von 4.013 Frauen und 1.408 Männern. Das entspricht einem Frauenanteil von 74 % und einem Männeranteil von 26 %.

Es wäre wünschenswert, den Anteil männlicher Studierender zu steigern, um ein paritätisches Verhältnis weiblicher und männlicher Studierender zu realisieren. Hierfür setzt sich der Fachbereich mit geeigneten Maßnahmen ein. Zur Verteilung auf die einzelnen Studiengänge innerhalb des Fachbereichs 09 siehe: [https://sso.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/statistik/18-03-28\\_studierende\\_nach\\_fb-le-fa-ws1718.pdf](https://sso.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/statistik/18-03-28_studierende_nach_fb-le-fa-ws1718.pdf).

### III. Beteiligung von Frauen in Gremien im FB 09

Stichtag:	31.12.2016			31.12.2017			31.12.2018		
Gremium	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozent-anteil Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozent-anteil Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozent-anteil Frauen
<b>Fachbereichsrat</b>									
<b>Ordentliche Mitglieder</b>									
Hochschullehrerinnen	5	3	37,50 %	5	3	37,50 %	2	6	75,00 %
Akademische Mitarbeiterinnen	1	2	66,67 %	1	2	66,67 %	0	3	100,00 %
Mitarbeiterinnen MTV	0	1	100,00 %	0	1	100,00 %	0	1	100,00 %
Studierende	1	2	66,67 %	1	1	50,00 %	2	1	33,33 %
<b>Stellvertretende Mitglieder</b>									
Hochschullehrerinnen	3	2	40,00 %	2	6	75,00 %	3	3	50,00 %
Akademische Mitarbeiterinnen	0	3	100,00 %	0	3	100,00 %	2	1	33,33 %
Mitarbeiterinnen MTV	2	1	33,33 %	2	1	33,33 %	0	1	100,00 %
Studierende	2	0	0,00 %	1	3	75,00 %	0	2	100,00 %
<b>Studienebeirat</b>									
<b>Ordentliche Mitglieder</b>									
Hochschullehrerinnen	3	2	40,00 %	2	2	50,00 %	2	2	50,00 %
Akademische Mitarbeiterinnen	1	2	66,67 %	1	2	66,67 %	1	2	66,67 %
Weitere Mitarbeiterinnen	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Studierende	4	4	50,00 %	4	4	50,00 %	5	3	37,50 %
<b>Stellvertretende Mitglieder</b>									
Hochschullehrerinnen	0	1	100,00 %	0	0	-	0	0	-
Akademische Mitarbeiterinnen	2	2	50,00 %	1	2	50,00 %	1	2	66,67 %
Mitarbeiterinnen MTV	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Studierende	4	4	50,00 %	3	5	62,50 %	5	3	37,50 %
<b>Forschungsbeirat (bis 2016 Haushaltsausschuss)</b>									
<b>Ordentliche Mitglieder</b>									
Hochschullehrerinnen	2	2	50,00 %	1	5	83,33 %	2	4	66,67 %
Akademische Mitarbeiterinnen	1	0	0,00 %	1	2	66,67 %	1	2	66,67 %
Weitere Mitarbeiterinnen	0	1	100,00 %	0	1	100,00 %	0	1	100,00 %
Studierende	1	0	0,00 %	1	1	50,00 %	1	1	50,00 %
<b>Stellvertretende Mitglieder</b>									
Hochschullehrerinnen	0	0	-	0	1	100,00 %	0	0	-
Akademische Mitarbeiterinnen	0	2	100,00 %	1	1	50,00 %	0	3	100,00 %
Mitarbeiterinnen MTV	1	0	0,00 %	0	1	100,00 %	0	1	100,00 %
Studierende	0	1	100,00 %	0	2	100,00 %	1	1	50,00 %
<b>Gleichstellungskommission (bis 2017)</b>									
<b>Ordentliche Mitglieder</b>									
Hochschullehrerinnen	1	2	66,67 %	1	2	66,67 %			
Akademische Mitarbeiterinnen	0	3	100,00 %	0	3	100,00 %			
Weitere Mitarbeiterinnen	0	2	100,00 %	0	2	100,00 %			
Studierende	1	0	0,00 %	0	0	-			
<b>Stellvertretende Mitglieder</b>									
Hochschullehrerinnen	0	0	-	0	0	-			
Akademische Mitarbeiterinnen	1	2	66,67 %	1	2	66,67 %			
Mitarbeiterinnen MTV	0	2	100,00 %	0	2	100,00 %			
Studierende	0	1	100,00 %	0	0	-			

Tab. 10: Gremienbesetzung am Fachbereich 09

Bis zum 30.09.2016 bestand das Dekanat ausschließlich aus männlichen Amtsinhabern. Zum WS 2016/17 trat eine Frau das Amt der Prodekanin an und vertritt seither das Dekanat neben drei männlichen Amtsinhabern. Nach §11c HG NRW (16.09.2014) müssen Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden, Ausnahmen müssen sachlich begründet und dokumentiert werden. Gremienarbeit bedeutet oft viel Mehrarbeit für die gewählten Mitglieder, deshalb sollte die Umsetzung dieser Forderung besonders sorgfältig beobachtet werden.

## **IV. Erfolgskontrolle, Ziele und Maßnahmen**

Der Fachbereich 09 strebt eine langfristige Beibehaltung des Frauenanteils in den verschiedenen Lohn-, Gehalts- und Besoldungsstufen von jeweils mindestens 50% an. Aufgrund weiterhin teils vorhandener, negativer Voreingenommenheiten gegenüber Bewerberinnen sollen Bewerberinnen mit gleichwertiger Qualifikation weiterhin bevorzugt eingestellt werden, um negativem „bias“ entgegenzuwirken. Dies gilt auch bei internen Bewerberinnen. Während beobachtet werden soll, warum weibliche Studierende universitäre Laufbahnen seltener einschlagen als männliche Studierende, sollten männliche Studierende stärker ermutigt werden, ein Studium in den Fächern des Fachbereichs zu ergreifen.

### **1. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei W2-Professuren und W3-Professuren**

Das Ziel des letzten Frauenförderplans einer Erhöhung des Frauenanteils in dieser Gruppe, ist erreicht worden. Der am FB 09 erreichte Frauenanteil soll mindestens erhalten werden.

#### **Langfristige Maßnahmen:**

- Eine paritätische Besetzung der Berufungskommissionen in Bezug auf die Geschlechterzugehörigkeit gemäß §11c HG NRW wird in allen Gruppen umgesetzt. Dabei wird möglichst fachnah nach geeigneten Frauen gesucht.
- Das Dekanat wird Berufungskommissionen auf die Möglichkeit, aktiv insbesondere Frauen zur Bewerbung aufzufordern, hinweisen.
- Wird für eine Stelle bei gleicher Qualifikation einer Bewerberin ein Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen in dem Fach unterrepräsentiert sind, legt die Berufungskommission die besonderen Gründe dar.

- Im wissenschaftlichen Mittelbau sollen bei neu zu besetzenden unbefristeten Stellen die Möglichkeiten, die der Gleichstellungsplan der Universität und des Fachbereichs bieten, ausgeschöpft werden, um den Frauenanteil konstant bei über 50% zu halten.

## **2. Ziel: Bei stark überdurchschnittlichem Frauenanteil unter den Studierenden Konstanthaltung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen bei mindestens 50%**

Auch hier strebt der Fachbereich einen Anteil von mindestens 50 % an.

### **Maßnahmen:**

- Die bestehenden Anreize und Angebote zur konsequenten Karriereförderung werden intensiv beworben. Vorliegende Informationen zu Weiterbildungs- und Vernetzungsangeboten, Veranstaltungen zur Drittmitteleinwerbung sowie zu Selbstmanagement und Selbstmarketing, Informationen zu wissenschaftlichen Preisen, Beratungs- und Coachingmöglichkeiten werden vom Dekanat gezielt an die Promovendinnen und Habilitandinnen geschickt.
- Es ist zu prüfen, ob die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), die vorsieht, dass Verträge in Qualifikationsphasen nicht kürzer als 3 Jahre sein dürfen, sich längerfristig positiv auf die Erfolgsraten unter den Promovierenden und Habilitierenden auswirkt.

## **3. Ziel: Frauenförderung im MTV-Bereich**

Auch wenn Frauen in der Gruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung deutlich überrepräsentiert sind, kann hieraus keinesfalls der Schluss gezogen werden, dass keine Frauenfördermaßnahmen notwendig seien. In dieser Sache schließt sich der Fachbereich 09 der Empfehlung der erweiterten Gleichstellungs-kommission der WWU an.

### **Maßnahmen:**

- Der Fachbereich 09 unterstützt ausdrücklich Weiterbildungsbestrebungen der Mitarbeiter\*innen im Bereich Technik und Verwaltung, insbesondere solche, die der Karriereentwicklung der beschäftigten Frauen dienlich sind. Dabei anerkennen der Fachbereich und seine Institute die zunehmende Heterogenität im MTV-Bereich und die unterschiedlichen Bedarfe für verschiedene Tätigkeitsfelder und ermöglichen den Beschäftigten auch die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungen, wenn keine bedarfsgerechten internen WWU-Angebote vorhanden sind. Allerdings zeigen Rückmeldungen aus einigen derzeit laufenden Programmen, dass bei dem Angebot durchaus im Sinne der im

Gleichstellungsrahmenplan formulierten Gleichstellungskompetenz nachgebessert werden müsste.

#### **4. Ziel: Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie**

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bleibt weiterhin ein wichtiges Ziel.

##### **Maßnahmen:**

- Der Fachbereich 09 unterstützt den in LGG § 13, 1 angeführten Beschäftigtenkreis bei der familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeiten und vermittelt im Konfliktfall.
- Gremienzeiten sollten weiterhin auf das Familienleben von Frauen und Männern abgestimmt und flexibel vereinbart werden.
- Bei allen Mitarbeiter\*innen, auch in Technik und Verwaltung, wird daher die Teilnahme an der von der Universität angebotenen „Flexiblen Arbeitszeit“ unterstützt, ebenso sollen Möglichkeit für Telearbeit geprüft werden.
- Es wird auf eine stringente Gremienführung geachtet. Gremien der akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel nicht länger als bis 18 Uhr.
- Studierenden mit Familie wird ausreichend Unterstützung bei der Stundenplanzusammenstellung und Prüfungsgestaltung (Termine/Fristen/Härtefallregelung) gegeben. Anmeldephasen werden bei Bedarf verlängert bzw. flexibilisiert, um die zusätzliche Belastung und Planungsschwierigkeiten von Frauen und Männern mit Kindern zu berücksichtigen.
- Der Fachbereich wird angeregt, Wickeltische und Stillräume einzurichten.

#### **5. Ziel: Sicherheit**

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.

#### **6. Ziel: Partnerschaftliches Verhalten**

Der Fachbereich 09 unterstützt nachdrücklich die vom Rektorat eingeführte „Vereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.“

## **7. Ziel: Diversität**

Der Fachbereich 09 setzt sich dafür ein, diskriminierendes Verhalten gegenüber benachteiligten Gruppen aller Art zu reduzieren. Diskriminierung – egal auf welcher Grundlage (Geschlecht, Migrationshintergrund, Sexualität, Alter etc.) – geschieht durch offene, auch gewaltsame Akte von Aggression, aber viel häufiger auf subtile Art und Weise, z.B. durch die Reproduktion und/oder Tolerierung von Denkmustern, die Hierarchien implizieren und manche Gruppen auf- und andere abwerten. Solchen Formen von Diskriminierung ist entgegen zu wirken, ob im studentischen Miteinander, am Arbeitsplatz, in der Lehre, bei der Bewerber\*innenauswahl, oder in anderen Kontexten, ist ein zentrales Gleichstellungsziel.

Im Fachbereich 09 wird diese Vereinbarung auf den Internetseiten des Fachbereichs und der Institute veröffentlicht und allen Personen, die in den universitären Dienst eintreten, zur Kenntnis gebracht.

## **V. Fortschreibung des Gleichstellungsplans und Überprüfung der Ziele**

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

**Tabellen – und Abbildungsverzeichnis:**

<i>Tab. 1: Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2016</i>	S. 4
<i>Tab. 2: Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2017</i>	S. 5
<i>Tab. 3: Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2018</i>	S. 6
<i>Abb. 1a Entwicklung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren</i>	S. 7
<i>Abb. 1b Entwicklung des Frauenanteils bei befristeten und unbefristeten Professuren</i>	S. 7
<i>Tab. 4 Entwicklung des Frauenanteils unter den Professuren von 2016 - 2018</i>	S. 7
<i>Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils unter den LfbA von 2016 - 2018</i>	S. 8
<i>Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils unter den Wiss. Mitarbeiter*innen von 2016 - 2018</i>	S. 8
<i>Tab. 7: Frauenanteil im MTV-Bereich</i>	S. 9
<i>Tab. 8 Frauenanteil in % bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen 2008-2017</i>	S. 9
<i>Tab. 9: Anteil Männer/Frauen in Graduate Schools und im Promotionskolloquium des FB 09</i>	S. 10
<i>Abb. 2 Studierende im FB 09 zum Stichtag 30.11.2018 nach Geschlecht</i>	S. 10
<i>Tab. 10 Gremienbesetzung am Fachbereich 09</i>	S. 11

## Anhang

### A. Beschäftigungsstruktur zum 31.12.2016

Vollzeitäquivalente	insgesamt			davon männlich			davon weiblich			Frauenanteil in %		
	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	gesamt
<b>I. Professorinnen/ Professoren (inkl. Prof.Vertr.)</b>												
befristet		<b>11,00</b>	<b>11,00</b>		<b>4,00</b>	<b>4,00</b>		<b>7,00</b>	<b>7,00</b>		<b>63,64%</b>	<b>63,64%</b>
W1		6,00	6,00		2,00	2,00		4,00	4,00		66,67%	66,67%
W2		3,00	3,00		2,00	2,00		1,00	1,00		33,33%	33,33%
W3		2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
unbefristet		<b>42,00</b>	<b>42,00</b>		<b>23,00</b>	<b>23,00</b>		<b>19,00</b>	<b>19,00</b>		<b>45,24%</b>	<b>45,24%</b>
C3		9,00	9,00		5,00	5,00		4,00	4,00		44,44%	44,44%
C4		7,00	7,00		6,00	6,00		1,00	1,00		14,29%	14,29%
W2		5,00	5,00		3,00	3,00		2,00	2,00		40,00%	40,00%
W3		21,00	21,00		9,00	9,00		12,00	12,00		57,14%	57,14%
<b>Summe Prof.</b>		<b>53,00</b>	<b>53,00</b>		<b>27,00</b>	<b>27,00</b>		<b>26,00</b>	<b>26,00</b>		<b>49,06%</b>	<b>49,06%</b>
<b>II. Akademische Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen</b>												
<b>IIIa. Lehrkräfte für bes. Aufgaben</b>												
Befristet	<b>15,37</b>	<b>24,00</b>	<b>39,37</b>	<b>6,00</b>	<b>10,00</b>	<b>16,00</b>	<b>9,37</b>	<b>14,00</b>	<b>23,37</b>	<b>60,96%</b>	<b>58,33%</b>	<b>59,36%</b>
A13		4,00	4,00		2,00	2,00	0,50	2,00	2,50		50,00%	62,50%
A12		1,00	1,00					1,00	1,00			100,00%
E13	<b>14,87</b>	<b>18,00</b>	<b>32,87</b>	<b>6,00</b>	<b>7,00</b>	<b>13,00</b>	<b>8,87</b>	<b>11,00</b>	<b>19,87</b>	<b>59,65%</b>	<b>61,11%</b>	<b>60,45%</b>
E14		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Unbefristet	<b>2,75</b>	<b>33,00</b>	<b>35,75</b>	<b>0,50</b>	<b>16,00</b>	<b>16,50</b>	<b>2,25</b>	<b>17,00</b>	<b>19,25</b>	<b>81,82%</b>	<b>51,52%</b>	<b>53,85%</b>
A13		5,00	5,00		1,00	1,00		4,00	4,00		80,00%	80,00%
A14		6,00	6,00		3,00	3,00		3,00	3,00		50,00%	50,00%
A15		2,00	2,00		2,00	2,00					0,00%	0,00%
E13		2,75	18,00	20,75	0,50	8,00	8,50	2,25	10,00	12,25	81,82%	55,56%
E14		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
<b>Summe Lehrkräfte für bes. Aufgaben</b>	<b>18,12</b>	<b>57,00</b>	<b>75,12</b>	<b>6,50</b>	<b>26,00</b>	<b>32,50</b>	<b>11,62</b>	<b>31,00</b>	<b>42,62</b>	<b>64,13%</b>	<b>54,39%</b>	<b>56,74%</b>
<b>IIIb. Wiss. Mitarb.</b>												
Befristet	<b>26,55</b>	<b>60,00</b>	<b>86,55</b>	<b>7,85</b>	<b>21,00</b>	<b>27,85</b>	<b>18,70</b>	<b>39,00</b>	<b>57,70</b>	<b>70,43%</b>	<b>65,00%</b>	<b>66,67%</b>
A13		3,00	3,00		2,00	2,00		1,00	1,00		33,33%	33,33%
A14		5,00	5,00		3,00	3,00		2,00	2,00		40,00%	40,00%
E13	<b>26,55</b>	<b>50,00</b>	<b>76,55</b>	<b>7,85</b>	<b>15,00</b>	<b>22,85</b>	<b>18,70</b>	<b>35,00</b>	<b>53,70</b>	<b>70,43%</b>	<b>70,00%</b>	<b>70,15%</b>
E14		2,00	2,00		1,00			1,00	1,00		50,00%	50,00%
Unbefristet	<b>0,75</b>	<b>3,00</b>	<b>3,75</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,75</b>	<b>2,00</b>	<b>2,75</b>	<b>100,00%</b>	<b>66,67%</b>	<b>73,33%</b>
E13	0,75	2,00	2,75				0,75	2,00	2,75		100,00%	100,00%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Summe Wiss. Mitarb.	<b>27,30</b>	<b>63,00</b>	<b>90,30</b>	<b>7,85</b>	<b>22,00</b>	<b>28,85</b>	<b>19,45</b>	<b>41,00</b>	<b>60,45</b>	<b>71,25%</b>	<b>65,08%</b>	<b>66,94%</b>
Summe Akad. Mitarb.	<b>45,42</b>	<b>120,00</b>	<b>165,42</b>	<b>14,35</b>	<b>48,00</b>	<b>61,35</b>	<b>31,07</b>	<b>72,00</b>	<b>103,07</b>	<b>68,41%</b>	<b>60,00%</b>	<b>62,31%</b>
<b>III. Hilfskräfte</b>												
SHK	<b>65,78</b>	<b>6,00</b>	<b>71,78</b>	<b>23,00</b>	<b>2,00</b>	<b>25,00</b>	<b>42,78</b>	<b>4,00</b>	<b>46,78</b>	<b>65,03%</b>	<b>66,67%</b>	<b>65,17%</b>
WHK	<b>20,58</b>	<b>5,00</b>	<b>25,58</b>	<b>6,47</b>	<b>2,00</b>	<b>8,47</b>	<b>14,11</b>	<b>3,00</b>	<b>17,11</b>	<b>68,56%</b>	<b>60,00%</b>	<b>66,89%</b>
Summe HK	<b>86,36</b>	<b>11,00</b>	<b>97,36</b>	<b>29,47</b>	<b>4,00</b>	<b>33,47</b>	<b>56,89</b>	<b>7,00</b>	<b>63,89</b>	<b>65,88%</b>	<b>63,64%</b>	<b>65,62%</b>
<b>IV. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung</b>												
Befristet	<b>0,50</b>	<b>1,00</b>	<b>1,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>1,00</b>	<b>1,50</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
E05	0,50		0,50				0,50		0,50	100,00%		100,00%
E06		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
Unbefristet	<b>9,08</b>	<b>26,00</b>	<b>35,08</b>	<b>1,25</b>	<b>3,00</b>	<b>4,25</b>	<b>7,83</b>	<b>23,00</b>	<b>30,83</b>	<b>86,23%</b>	<b>88,46%</b>	<b>87,88%</b>
A13	0,00	1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E03	0,50		0,50	0,50		0,50				0,00%		0,00%
E04		1,00	1,00		1,00	1,00				0,00%	0,00%	
E05		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E06	5,75	13,00	18,75		1,00	1,00	5,75	12,00	17,75	100,00%	92,31%	94,67%
E07	0,58		0,58				0,58		0,58	100,00%		100,00%
E08	1,25	4,00	5,25	0,75		0,75	0,50	4,00	4,50	40,00%	100,00%	85,71%
E09	0,00	2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
E09Z	0,50	1,00	1,50				0,50	1,00	1,50	100,00%	100,00%	100,00%
E13	0,50	3,00	3,50		1,00	1,00	0,50	2,00	2,50	100,00%	66,67%	71,43%
Summe MTV	<b>9,58</b>	<b>27,00</b>	<b>36,58</b>	<b>1,25</b>	<b>3,00</b>	<b>4,25</b>	<b>8,33</b>	<b>24,00</b>	<b>32,33</b>	<b>86,95%</b>	<b>88,89%</b>	<b>88,38%</b>
Summe gesamt ohne HK	<b>55,00</b>	<b>200,00</b>	<b>255,00</b>	<b>15,60</b>	<b>78,00</b>	<b>92,60</b>	<b>39,40</b>	<b>122,00</b>	<b>161,40</b>	<b>71,64%</b>	<b>61,00%</b>	<b>63,29%</b>
Summe gesamt inkl. HK	<b>141,36</b>	<b>211,00</b>	<b>352,36</b>	<b>45,07</b>	<b>82,00</b>	<b>126,07</b>	<b>96,29</b>	<b>129,00</b>	<b>225,29</b>	<b>68,12%</b>	<b>61,14%</b>	<b>63,94%</b>

Tab. 1: Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2016

## B. Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2017

Vollzeitäquivalente	insgesamt			davon männlich			davon weiblich			Frauenanteil in %		
	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	gesamt
<b>I. Professorinnen/ Professoren (inkl. Prof.Vertr.)</b>												
befristet		<b>12,00</b>	<b>12,00</b>		<b>6,00</b>	<b>6,00</b>		<b>6,00</b>	<b>6,00</b>		<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
W1		6,00	6,00		2,00	2,00		4,00	4,00		66,67%	66,67%
W2		2,00	2,00		1,00	1,00		1,00	1,00		50,00%	50,00%
W3		4,00	4,00		3,00	3,00		1,00	1,00		25,00%	25,00%
unbefristet		<b>41,00</b>	<b>41,00</b>		<b>21,00</b>	<b>21,00</b>		<b>20,00</b>	<b>20,00</b>		<b>48,78%</b>	<b>48,78%</b>
C3		8,00	8,00		4,00	4,00		4,00	4,00		50,00%	50,00%
C4		5,00	5,00		4,00	4,00		1,00	1,00		20,00%	20,00%
W2		5,00	5,00		3,00	3,00		2,00	2,00		40,00%	40,00%
W3		23,00	23,00		10,00	10,00		13,00	13,00		56,52%	56,52%
<b>Summe Prof.</b>	<b>53,00</b>	<b>53,00</b>		<b>27,00</b>	<b>27,00</b>		<b>26,00</b>	<b>26,00</b>		<b>49,06%</b>	<b>49,06%</b>	
<b>II. Akademische Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen</b>												
<b>IIa. Lehrkräfte für bes. Aufgaben</b>												
Befristet	<b>10,11</b>	<b>15,00</b>	<b>25,11</b>	<b>3,50</b>	<b>6,00</b>	<b>9,50</b>	<b>6,61</b>	<b>9,00</b>	<b>15,61</b>	<b>65,38%</b>	<b>60,00%</b>	<b>62,17%</b>
A13		2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
A12		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E13	<b>10,11</b>	11,00	21,11	<b>3,50</b>	5,00	8,50	<b>6,61</b>	6,00	12,61	65,38%	54,55%	59,73%
E14		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Unbefristet	<b>3,50</b>	<b>34,00</b>	<b>37,50</b>	<b>0,50</b>	<b>16,00</b>	<b>16,50</b>	<b>3,00</b>	<b>18,00</b>	<b>21,00</b>	<b>85,71%</b>	<b>52,94%</b>	<b>56,00%</b>
A13		6,00	6,00		2,00	1,00		4,00	4,00		66,67%	66,67%
A14		6,00	6,00		3,00	3,00		3,00	3,00		50,00%	50,00%
A15		2,00	2,00		2,00	2,00					0,00%	0,00%
E13	3,50	18,00	21,50	0,50	7,00	8,50	3,00	11,00	14,00	85,71%	61,11%	65,12%
E14		1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00				0,00%	0,00%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
<b>Summe Lehrkräfte für bes. Aufgaben</b>	<b>13,61</b>	<b>49,00</b>	<b>62,61</b>	<b>4,00</b>	<b>22,00</b>	<b>26,00</b>	<b>9,61</b>	<b>27,00</b>	<b>36,61</b>	<b>70,61%</b>	<b>55,10%</b>	<b>58,47%</b>
<b>IIb. Wiss. Mitarb.</b>												
Befristet	<b>32,80</b>	<b>49,00</b>	<b>81,80</b>	<b>9,40</b>	<b>19,00</b>	<b>27,40</b>	<b>23,40</b>	<b>30,00</b>	<b>53,40</b>	<b>71,34%</b>	<b>61,22%</b>	<b>65,28%</b>
A13		4,00	4,00		3,00	2,00		1,00	1,00		25,00%	25,00%
A14		6,00	6,00		5,00	5,00		1,00	1,00		16,67%	16,67%
E12	0,50		0,50				0,50		0,50	100,00%		100,00%
E13	32,30	39,00	71,30	9,40	11,00	20,40	22,90	28,00	50,90	70,90%	71,79%	71,39%
E14		2,00	2,00		2,00	2,00					0,00%	0,00%
Unbefristet	<b>0,75</b>	<b>6,00</b>	<b>6,75</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,75</b>	<b>5,00</b>	<b>5,75</b>	<b>100,00%</b>	<b>83,33%</b>	<b>85,19%</b>
A13	1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%	
A14		2,00	2,00				2,00	2,00		100,00%	100,00%	
E13	0,75	2,00	2,75				0,75	2,00	2,75	100,00%	100,00%	100,00%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
<b>Summe Wiss. Mitarb.</b>	<b>33,55</b>	<b>55,00</b>	<b>88,55</b>	<b>9,40</b>	<b>20,00</b>	<b>28,40</b>	<b>24,15</b>	<b>35,00</b>	<b>59,15</b>	<b>71,98%</b>	<b>63,64%</b>	<b>66,80%</b>
<b>Summe Akad. Mitarb.</b>	<b>47,16</b>	<b>104,00</b>	<b>151,16</b>	<b>13,40</b>	<b>42,00</b>	<b>54,40</b>	<b>33,76</b>	<b>62,00</b>	<b>95,76</b>	<b>71,59%</b>	<b>59,62%</b>	<b>63,35%</b>
<b>III. Hilfskräfte</b>												
SHK	62,63	2,00	64,63	13,68	2,00	15,68	48,95		48,95	78,16%	0,00%	75,74%
SHB	25,90	5,00	30,90	8,58	2,00	10,58	17,32	3,00	20,32	66,87%	60,00%	65,76%
WHK	12,85	10,00	22,85	5,89	6,00	11,89	6,96	4,00	10,96	54,16%	40,00%	47,96%
<b>Summe HK</b>	<b>101,38</b>	<b>17,00</b>	<b>118,38</b>	<b>28,15</b>	<b>10,00</b>	<b>38,15</b>	<b>73,23</b>	<b>7,00</b>	<b>80,23</b>	<b>72,23%</b>	<b>41,18%</b>	<b>67,77%</b>
<b>IV. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung</b>												
Befristet	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	<b>4,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	<b>4,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
E05	0,50		0,50				0,50		0,50	100,00%		100,00%
E06	0,50	1,00	1,50				0,50	1,00	1,50	100,00%	100,00%	100,00%
E11		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E13		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
Unbefristet	<b>11,42</b>	<b>25,00</b>	<b>36,42</b>	<b>0,63</b>	<b>3,00</b>	<b>3,63</b>	<b>10,79</b>	<b>22,00</b>	<b>32,79</b>	<b>94,48%</b>	<b>88,00%</b>	<b>90,03%</b>
A13	0,00	1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E03	0,50		0,50	0,50			0,50				0,00%	0,00%
E04		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
E05		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E06	7,20	13,00	20,20		1,00	1,00	7,20	12,00	19,20	100,00%	92,31%	95,05%
E07	0,50		0,50				0,50		0,50	100,00%		100,00%
E08	0,63	4,00	4,63	0,13		0,13	0,50	4,00	4,50	79,37%	100,00%	97,19%
E09	0,00	2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
E09Z	1,34	0,00	1,34				1,34		1,34	100,00%		100,00%
E13	1,25	3,00	4,25		1,00	1,00	1,25	2,00	3,25	100,00%	66,67%	76,47%
<b>Summe MTV</b>	<b>12,42</b>	<b>28,00</b>	<b>40,42</b>	<b>0,63</b>	<b>3,00</b>	<b>3,63</b>	<b>11,79</b>	<b>25,00</b>	<b>36,79</b>	<b>94,93%</b>	<b>89,29%</b>	<b>91,02%</b>
<b>Summe gesamt ohne HK</b>	<b>59,58</b>	<b>185,00</b>	<b>244,58</b>	<b>14,03</b>	<b>72,00</b>	<b>85,03</b>	<b>45,55</b>	<b>113,00</b>	<b>158,55</b>	<b>76,45%</b>	<b>61,08%</b>	<b>64,83%</b>
<b>Summe gesamt inkl. HK</b>	<b>160,96</b>	<b>202,00</b>	<b>362,96</b>	<b>42,18</b>	<b>82,00</b>	<b>123,18</b>	<b>118,78</b>	<b>120,00</b>	<b>238,78</b>	<b>73,79%</b>	<b>59,41%</b>	<b>65,79%</b>

Tab. 2: Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2017

### C. Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2018

Vollzeitäquivalente	insgesamt			davon männlich			davon weiblich			Frauenanteil in %		
	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	Summe	Teilzeit	Vollzeit	gesamt
I. Professorinnen/ Professoren (inkl. Prof.Vertr.)												
befristet		<b>9,00</b>	<b>9,00</b>		<b>2,00</b>	<b>2,00</b>		<b>7,00</b>	<b>7,00</b>		<b>77,78%</b>	<b>77,78%</b>
W1		4,00	4,00		1,00	1,00		3,00	3,00		75,00%	75,00%
W2		1,00	1,00		1,00	1,00			0,00		0,00%	0,00%
W3		3,00	3,00					3,00	3,00		100,00%	100,00%
unbefristet	<b>44,00</b>	<b>44,00</b>		<b>20,00</b>	<b>20,00</b>		<b>24,00</b>	<b>24,00</b>			<b>54,55%</b>	<b>54,55%</b>
C3		7,00	7,00		3,00	3,00		4,00	4,00		57,14%	57,14%
C4		4,00	4,00		3,00	3,00		1,00	1,00		25,00%	25,00%
W2		8,00	8,00		4,00	4,00		4,00	4,00		50,00%	50,00%
W3		25,00	25,00		10,00	10,00		15,00	15,00		60,00%	60,00%
Summe Prof.		<b>53,00</b>	<b>53,00</b>		<b>22,00</b>	<b>22,00</b>		<b>31,00</b>	<b>31,00</b>		<b>58,49%</b>	<b>58,49%</b>
II. Akademische Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen												
IIa. Lehrkräfte für bes. Aufgaben												
Befristet	<b>11,82</b>	<b>12,00</b>	<b>23,82</b>	<b>5,15</b>	<b>5,00</b>	<b>10,15</b>	<b>6,67</b>	<b>7,00</b>	<b>13,67</b>	<b>56,43%</b>	<b>58,33%</b>	<b>57,39%</b>
A13		2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
A12		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E13	11,82	8,00	19,82	5,15	4,00	9,15	6,67	4,00	10,67	56,43%	50,00%	53,83%
E14		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Unbefristet	<b>3,70</b>	<b>32,00</b>	<b>35,70</b>	<b>0,50</b>	<b>15,00</b>	<b>15,50</b>	<b>3,20</b>	<b>17,00</b>	<b>20,20</b>	<b>86,49%</b>	<b>53,13%</b>	<b>56,58%</b>
A13		6,00	6,00		2,00	2,00		4,00	4,00		66,67%	66,67%
A14		5,00	5,00		2,00	2,00		3,00	3,00		60,00%	60,00%
A15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
E13	3,70	18,00	21,70	0,50	8,00	8,50	3,20	10,00	13,20	86,49%	55,56%	60,83%
E14		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Summe Lehrkräfte für bes. Aufgaben	<b>15,52</b>	<b>44,00</b>	<b>59,52</b>	<b>5,65</b>	<b>20,00</b>	<b>25,65</b>	<b>9,87</b>	<b>24,00</b>	<b>33,87</b>	<b>63,60%</b>	<b>54,55%</b>	<b>56,91%</b>
IIb. Wiss. Mitarb.												
Befristet	<b>39,05</b>	<b>49,00</b>	<b>88,05</b>	<b>12,05</b>	<b>19,00</b>	<b>31,05</b>	<b>27,00</b>	<b>30,00</b>	<b>57,00</b>	<b>69,14%</b>	<b>61,22%</b>	<b>64,74%</b>
A13		4,00	4,00		2,00	2,00		2,00	2,00		50,00%	50,00%
A14		5,00	5,00		5,00	5,00			0,00		0,00%	0,00%
E12	0,50	0,50					0,50		0,50	100,00%		100,00%
E13	38,55	40,00	78,55	12,05	12,00	24,05	26,50	28,00	54,50	68,74%	70,00%	69,38%
E14		2,00	2,00		1,00	1,00		1,00	1,00		50,00%	50,00%
Unbefristet	<b>0,75</b>	<b>8,00</b>	<b>8,75</b>		<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,75</b>	<b>6,00</b>	<b>6,75</b>	<b>100,00%</b>	<b>75,00%</b>	<b>77,14%</b>
A13		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
A14		2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
E13	0,75	4,00	4,75		1,00	1,00	0,75	3,00	3,75		75,00%	78,95%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Summe Wiss. Mitarb.	<b>39,80</b>	<b>57,00</b>	<b>96,80</b>	<b>12,05</b>	<b>21,00</b>	<b>33,05</b>	<b>27,75</b>	<b>36,00</b>	<b>63,75</b>	<b>69,72%</b>	<b>63,16%</b>	<b>65,86%</b>
Summe Akad. Mitarb.	<b>55,32</b>	<b>101,00</b>	<b>156,32</b>	<b>17,70</b>	<b>41,00</b>	<b>58,70</b>	<b>37,62</b>	<b>60,00</b>	<b>97,62</b>	<b>68,00%</b>	<b>59,41%</b>	<b>62,45%</b>
III. Hilfskräfte												
SHK	<b>31,63</b>	0,00	<b>31,63</b>	<b>9,21</b>		<b>9,21</b>	<b>22,42</b>		<b>22,42</b>	<b>70,88%</b>		<b>70,88%</b>
SHB	46,09	4,00	50,09	12,52	1,00	13,52	33,57	3,00	36,57	72,84%	75,00%	73,01%
WHK	9,78	8,00	17,78	4,15	3,00	7,15	5,63	5,00	10,63	57,57%	62,50%	59,79%
Summe HK	<b>87,50</b>	<b>12,00</b>	<b>99,50</b>	<b>25,88</b>	<b>4,00</b>	<b>29,88</b>	<b>61,62</b>	<b>8,00</b>	<b>69,62</b>	<b>70,42%</b>	<b>66,67%</b>	<b>69,97%</b>
IV. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung												
Befristet	<b>1,10</b>	<b>2,00</b>	<b>3,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,10</b>	<b>2,00</b>	<b>3,10</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
E06	0,50	1,00	1,50				0,50	1,00	1,50	100,00%	100,00%	100,00%
E11	0,00	1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E13	0,60		0,60				0,60		0,60	100,00%		100,00%
Unbefristet	<b>10,70</b>	<b>23,00</b>	<b>33,70</b>	<b>0,50</b>	<b>3,00</b>	<b>3,50</b>	<b>10,20</b>	<b>20,00</b>	<b>30,20</b>	<b>95,33%</b>	<b>86,96%</b>	<b>89,61%</b>
E03	0,50		0,50	0,50		0,50				0,00%		0,00%
E04		1,00	1,00		1,00	1,00				0,00%	0,00%	
E05		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E06	6,75	13,00	19,75		1,00	1,00	6,75	12,00	18,75	100,00%	92,31%	94,94%
E07	0,57		0,57				0,57		0,57	100,00%		100,00%
E08		4,00	4,00					4,00	4,00		100,00%	100,00%
E09		2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
E09Z	1,23		1,23				1,23		1,23	100,00%		100,00%
E13	1,65	2,00	3,65		1,00	1,00	1,65	1,00	2,65	100,00%	50,00%	72,60%
Summe MTV	<b>11,80</b>	<b>25,00</b>	<b>36,80</b>	<b>0,50</b>	<b>3,00</b>	<b>3,50</b>	<b>11,30</b>	<b>22,00</b>	<b>33,30</b>	<b>95,76%</b>	<b>88,00%</b>	<b>90,49%</b>
Summe gesamt ohne HK	67,12	179,00	246,12	18,20	66,00	84,20	48,92	113,00	161,92	72,88%	63,13%	65,79%
Summe gesamt inkl. HK	<b>154,62</b>	<b>191,00</b>	<b>345,62</b>	<b>44,08</b>	<b>70,00</b>	<b>114,08</b>	<b>110,54</b>	<b>121,00</b>	<b>231,54</b>	<b>71,49%</b>	<b>63,35%</b>	<b>66,99%</b>

Tab. 3: Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2018