

Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023 - 2026
Fachbereich 08 - Geschichte/Philosophie

Stand: 27.02.2023

Beteiligung an der Abfassung der Fortschreibung des Gleichstellungsplans:

1. Verantwortung: Dekanat des Fachbereichs 8 unter maßgeblicher Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
2. Abfassung: Dr. Susanne Pinkernell-Kreidt, Prodekanin für Finanzen und Studienorganisation des Fachbereichs 8
Dr. Bente Lucht, Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 8
3. Beratung: Kommission für Struktur, Planung und Gleichstellung des Fachbereichs 8 unter Vorsitz von Frau Professor Dr. Eva-Bettina Krems
4. Beschlussfassung: Fachbereichsrat, 27.02.2023

I. Präambel zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023–2026

Der Fachbereich 8 setzt sich weiterhin 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.

In allen Lehreinheiten sind die Institutsleitungen gehalten, bei Neueinstellungen sowohl von Dauerstellen wie auch von befristeten Stellen und Lehrbeauftragungen auf die Leitfäden zur geschlechtergerechten bzw. geschlechtersensiblen Sprache und Lehre sowie auf die „Vereinbarung partnerschaftlichen Verhaltens“ zu verweisen und sich die Kenntnisnahme durch Unterschrift betätigen zu lassen.

Bei jeglichen Besetzungsverfahren für unbefristete wie befristete Stellen werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt und transparent kommuniziert. Das gilt auch im Bereich der aus Drittmitteln finanzierten Qualifikationsstellen. Daher wird auch bei der Besetzung von befristeten Teilzeitstellen, wie in allen übrigen Besetzungen von Dauerstellen im akademischen und im verwaltungstechnischen Bereich, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen.

Obgleich im Gleichstellungsplan insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern betrachtet wird, tritt der Fachbereich für die Gleichstellung aller Personen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrer politischen Überzeugung oder religiösen wie sexuellen Orientierung ein. Mit Fragen und Bedarfen, die sich jenseits der binären geschlechtlichen Gleichstellung ergeben, beschäftigt sich die Fachbereichskommission Struktur, Planung, und Gleichstellung (KSPG) sowie der Studienbeirat insbesondere mit Blick auf die Vermeidung von Diskriminierung in der Lehre.

Zudem folgt der Fachbereich der Diversity-Strategie der Universität Münster und wird im laufenden Studienjahr eine:n Diversity-Beauftragte:n einsetzen, die/der als Ansprechpartner:in für Fälle von Diskriminierung präsent ist und die KSPG und den Fachbereichsrat in allen Fragen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Diskriminierungsfreiheit und Chancengerechtigkeit berät.

Mit Blick auf sexuelle und sexualisierte Gewalt einschließlich verbaler sexualisierter Übergriffe etwa im Bereich der Lehre verfolgt der Fachbereich eine Nulltoleranzpolitik. Das Dekanat hat Ansprechpartner:innen für Fälle von sexueller und sexualisierter Gewalt benannt und dabei darauf geachtet, dass auch eine männliche Person und eine Mitarbeiterin aus Verwaltung und Technik zur Verfügung stehen. Die Namen der

Personen und ihre Kontaktangaben sind der Homepage des Dekanats zu entnehmen. Der Fachbereich hat ein standardisiertes Verfahren aufgelegt, das das Vorgehen in solchen Fällen regelt und auch Angaben enthält, in welchen Fällen und wann weitere Personen oder Institutionen oder Beratungsstellen einzuschalten sind.

Die sehr wenigen Fällen, die in den letzten drei Jahren gemeldet wurden und zu handhaben waren, konnten mit Hilfe des etablierten Verfahrens geklärt und entsprechende Regelungen getroffen werden, so dass der Fachbereich dieses Vorgehen als hilfreiche und erfolgreiche Maßnahme werten kann und dieses unverändert beibehalten wird.

II. Beschäftigungsstruktur

1. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Zum Stichtag 01.12.2022 waren im Fachbereich 49 Professuren besetzt; davon sind über alle Stellenfiguren hinweg 20 Professuren mit einer Frau besetzt gewesen. Somit lag der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrer:innen bei knapp 41 %.

In den nächsten drei Jahren ergeben sich erhebliche Veränderungen: Zwei W2-Professuren a. Z., die mit Frauen besetzt waren, werden nicht wiederbesetzt. Dass beide Stelleninhaberinnen Anfang 2023 auf W3-Stellen berufen wurden, zeugt von einer gelungenen Nachwuchsförderung bei Habilitationen. Auch die derzeit am Fachbereich angesiedelte W1-Stelle ist mit einer Frau besetzt und wurde gerade um ein weiteres Jahr verlängert.

Darüber hinaus werden zwischen 2023 und 2026 regulär 11 Hochschullehr:innen in den Ruhestand treten, darunter 4 Frauen.

Eine W3-Professur (Historisches Seminar, Osteuropäische Geschichte), die bislang mit einem Mann besetzt ist, der Mitte 2023 in den Ruhestand tritt, ist bereits vorgezogen mit einer Frau wiederbesetzt worden.

Eine ehemalige W3-Professur (besetzt mit einem Mann) in der Lehrereinheit Historisches Seminar wird dabei in eine W1-Professur mit Tenure Track umgewandelt, womit die Lehrereinheit einerseits auf eine nachlassende Auslastung reagieren, andererseits aber auch diesen Karriereweg für Nachwuchswissenschaftler:innen etablieren möchte.

Maßnahmen

Von den 9 neu zu besetzenden W3- und W2-Professuren (Alte Geschichte, Archäologie, Klassische Philologie und Mittel- und Neulateinische Philologie, Ur- und Frühgeschichte, Musikwissenschaft) sind unter Maßgabe der Bestenauswahl die Berufungen von mind. 4 Frauen wünschenswert. Dies gilt insbesondere für die Lehrereinheiten, die bislang in der Gruppe der Hochschullehrer:innen keine weibliche Besetzung (Seminar für Alte Geschichte und das Institut für Musikwissenschaft) oder eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (Philosophie) aufzuweisen haben. Insbesondere bei

den Berufungsverfahren in diesen Bereichen sind die Berufungskommissionen verpflichtet, eine Bewerberanalyse im Hinblick auf geeignete Wissenschaftlerinnen und ggf. aktive Rekrutierungen vorzunehmen. Bei den anstehenden Verfahren ist bei der Ladung zu Probevorträgen und/oder Lehrproben sicherzustellen, dass bei entsprechender Bewerber:innenlage bei gleicher Qualifikation ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen sind.

Die Erfahrung aus abgeschlossenen Verfahren hat gezeigt, dass unter der Bedingung gleicher Fachexpertise eine paritätische Bestellung von Gutachter:innen Genderperspektiven sachdienlich aufzeigen und in die Entscheidung eingebracht werden. Daher sind die zukünftigen Berufungskommissionen weiterhin gehalten, diese Maßnahme nach Möglichkeit umzusetzen.

In allen Bereichen, aber besonders in Lehreinheiten speziell mit weiblicher Unterrepräsentanz, rät das Dekanat seit 2019, eventuell notwendige Vertretungsprofessuren mit Frauen zu besetzen, um Nachwuchswissenschaftlerinnen eine eigenständige Entfaltung in Forschung und Lehre zu ermöglichen und auch ohne Bewerbungsverfahren einem ggf. zukünftigen Kolleg:innenkreis die eigene Expertise in Forschung und Lehre nahebringen zu können.

Der Fachbereich wird weiterhin in Lehreinheiten mit einer Unterrepräsentanz von Frauen Gendermittel in Höhe von 8.000 € bei einer W3-Professur und 6.000 € bei der Besetzung einer Professur durch eine Frau zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus unterstützt der Fachbereich alle Neuberufenen bei Bedarf mit einer Betreuungszulage für nicht schulpflichtige Kinder in Höhe von 900€/monatl. für sechs Monate.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Von den 16 Beamtenstellen (A13-A14), über die der Fachbereich verfügt, sind 8 und damit genau 50% mit Frauen besetzt. Hier sieht der Fachbereich keinen Handlungsbedarf für die Etablierung weiterer Maßnahmen.

Seit Verstetigung der LABG-Mittel und QVM hat sich der Fachbereich darum bemüht, in allen Lehreinheiten Personen mit Daueraufgaben, wie Studiengangskoordination, Beratung, Evaluations- und (Re)Akkreditierungsverfahren, Erasmus-Verwaltung etc. mit Dauerstellen zu besetzen. Im Tarifbereich TV 13-E14 liegt der Frauenanteil bei durchschnittlich 46 %.

Maßnahmen

Frauen werden seitens des Dekanats ausdrücklich aufgefordert, sich an den Förderangeboten wie „Erstklassig“ oder an Weiterbildungsprogramm nach Art von „Frauen managen Hochschule“ zu beteiligen.

Der Fachbereich hat eine Seite online gestellt, die fortlaufend über Informationsmaterial zur Gleichstellungsarbeit sowie über alle Programme zur Fortbildung, auch die vom Gleichstellungsbüro angebotenen werden, informiert.

Bei Teilnahme an solchen Programmen werden Mitarbeiterinnen mit einem hohen Stellendeputat von über 12 WSW in Absprache mit der betroffenen Lehreinheit eine Reduzierung in Höhe von 2 SWS gewährt.

Auch bei der Übernahme der Aufgaben als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit hohem Lehrdeputat um 2 SWS Lehrdeputat für die Dauer ihrer Amtszeit entlastet.

In der Abschlussevaluation des Berichtszeitraums bis Ende 2022 zeigt sich, dass von zahlreichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Teilzeitbeschäftigungen genutzt werden, besonders aus familiären Gründen. Solchen Anträgen wird vom Fachbereich stets entsprochen, weil die Einrichtung von Teilzeitstellen auch im wissenschaftlichen Bereich vor allem für Nachwuchswissenschaftler-innen die Möglichkeit bietet, Familienaufgaben mit ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zu vereinbaren.

3. Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik

Der Frauenanteil liegt in diese Beschäftigungsgruppe wie in den letzten Jahren bei 95% (insgesamt 38 Personen, darunter 1 Mann). Die Mitarbeiterinnen sind weiterhin wie in den Vorjahren in der Mehrzahl in den Lehreinheiten als Verwaltungsangestellte beschäftigt.

Maßnahmen

Die Mitarbeiterinnen werden auf elektronischem Weg über alle Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen persönlich informiert. Die Teilnahme wird ausdrücklich begrüßt und ggf. durch begleitende Maßnahmen erleichtert (wie etwa Sonderurlaub bei länger dauernden Maßnahmen, Dienstaussgleich bei Maßnahmen während der Freizeit u.a.)

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigungen, vor allem wegen familiärer Care-Aufgaben, werden selbstverständlich entsprochen, und ebenso wird die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zur Wiederaufstockung nach dienstlichen Maßgaben ermöglicht.

Der Fachbereich ist sehr darum bemüht, Anträge auf Höhergruppierungen, die den dienstlichen Vorgaben entsprechen, umzusetzen. Allerdings unterliegen sie trotz Befürwortung seitens der Dienstvorgesetzten und des Dekanats der Beurteilung durch das Personaldezernat. Während es im letzten Berichtszeitraum dabei zu Ablehnungen kam, konnte zu Beginn des Jahres 2023 eine Höhergruppierung vorgenommen werden.

Zumindest einmal im Studienjahr werden die Mitarbeiterinnen in einer eigenen Veranstaltung über Belange des Fachbereichs, insbesondere im Finanz- und Rechnungswesen, und über verwaltungstechnische Änderungen, die umzusetzen sind, informiert und zum Austausch darüber eingeladen. Zudem begrüßt der Fachbereich in diesem Zusammenhang auch das dadurch entstandene interne Netzwerk zur schnellen Kommunika-

tion untereinander.

Für den Berichtszeitraum 2023–26 steht nun eine stellvertretenden dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der MTV zur Verfügung. Sie wird neben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. in Absprache mit ihr an allen Verfahren zur Höhergruppierung im MTV-Bereich oder bei Anträgen zur Teilnahme an Förderprogrammen beteiligt.

4. Studierende

Im letzten Berichtszeitraum lag der Anteil der Studienanfängerinnen bei 50 %, die Quote der Absolventinnen lag mit 59 % sogar noch etwas höher. Die Studierenden finden in jeder Lehreinheit Ansprechpersonen für die Lehrorganisation, Auslandssemester oder studienbedingte Schwierigkeiten. Für Studierende mit Beeinträchtigungen steht ein Fachbereichsbeauftragter zur Verfügung, der in enger Absprache mit dem Studiendekanat und dem Prüfungsamt sich um die beste Lösung und Hilfsformate besonders bei den Prüfungsleistungen bemüht.

Während die wissenschaftlichen Hilfskräfte aktuell nur zu 40 % (= 4 von 10) weiblich sind, liegt die Quote bei den studentischen Hilfskräften mit und ohne Bachelorabschluss bei 53 %.

Hier sieht der Fachbereich keinen Handlungsbedarf, zumal die Erfahrung zeigt, dass bewährte Kräfte auch für wissenschaftliche Hilfskraftstellen angefragt werden, wobei weniger das Geschlecht als fehlende Mittel in der Lehreinheit hemmend wirken.

5. Habilitationen und Promotionen

Im Berichtszeitraum bis 2022 lagen dem Fachbereich die Meldung von 115 Promovierende (darunter 40 % Frauen) und von 10 abgeschlossenen Promotionen vor. Bei den abgeschlossenen Promotionsprojekten verbergen sich hinter der absoluten Zahl 10 weibliche und 13 männliche Personen. Dieser Unterschied ist nicht signifikant. Daher lassen sich in diesem Bereich wie auch bei den Habilitationsprojekten, nachdem im vergangenen Jahr die Habilitationsrate bei 100 % weiblicher Absolventinnen lag, keine belastbaren Aussagen für den Berichtszeitraum 2022–26 treffen.

Im Fachbereich sind mehrere Forschungsinitiativen in Vorbereitung oder schon positiv begutachtet worden. Bei Anträgen von Drittmitteln wird verstärkt nicht nur auf eine paritätische Besetzung der Forschergruppenleitungen, sondern auch der Nachwuchsstellen geachtet. Dadurch wird eine Rückwirkung auf die Einstellung von Promovendinnen erwartet.

6. Gremienbesetzung

Im Fachbereich 8 gelingt die paritätische Gremienbesetzung auf allen Ebenen, in den Fachbereichs- und Berufungskommissionen sowie Fachbereichsrat so selbstverständlich, dass keine grundsätzliche Änderung erwartet wird und darum auch kein weiterer Handlungsbedarf besteht.

Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen				
Professuren				
W3/ C4	40 %, absolut: 10 <i>(W3: 43 %, absolut: 9 C4: 25%, absolut: 1)</i>	3 Prof.: 2 x C4 als W3; 2 x W3 als W3	1 W3 (m) ist bereits vorgezogen wiederbesetzt mit einer Frau	6; 7; 8; 11; 12
W2/ C3	39 %, absolut: 9 <i>(W2: 32 %, absolut: 6 W2 a.Z.: 100 %, absolut: 2 C3: 50 %, absolut: 1)</i>	2 Prof.: 2 x W 2	von den 5 W 3 bzw. W 2 sollen mind. 2 mit einer Frau besetzt werden	
W1	100 %, absolut 1	W 1	1 W3 (m) wurde als W1 mit TT wiederzugewiesen	
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ	0%, absolut: 0		In diesen Besoldungsgruppen ist kaum mit Beförderungen zu rechnen. Der FB ist bemüht, den Frauenanteil gleich hoch zu halten.	aktuell keine Maßnahme erforderlich; Einbindung der dezentralen GB bei allen Besetzungsverfahren von Dauerstellen im Bereich WMA; Information der dezentralen GB durch das Dekanat
A13 aZ	33%, absolut: 2			
A14 aD	67 %, absolut: 2			
A13 aD	57%, absolut: 4			

E15 aZ	0%, absolut: 0		die Aussicht auf Beförderungen ist bei diesen Stellen gering - der fast paritätische Frauenanteil soll aufrechterhalten werden	Maßnahme 3; 13-17; Einbindung der dezentralen GB bei allen Besetzungsverfahren von befristeten und verdauerten E-Stellen im Bereich WMA; Information der dezentralen GB durch das Dekanat
E14 aZ	0%, absolut: 0			
E13 aZ (E13 H.D.)	45%, absolut: 41	50% - 46		
E12 aZ	50%, absolut: 1			
E15 aD	0%, absolut: 0			
E14 aD	100%, absolut: 2			
E13 aD (E13 H.D.)	47 %; absolut: 8	50 % - 9		
E13 aD (E13 UE)	0%, absolut: 0	(auslaufende Stellenfigur)		
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	52%, absolut: 24	nicht ermittelbar	24	aktuell aufgrund der vorhandenen Parität keine Maßnahme erforderlich; Aufrechterhaltung der Parität
mit Promotion (Postdocs)	33%, absolut: 6	nicht ermittelbar	50% - 9	Maßnahmen 9; 13; 14; 15; 16; 17; ferner Sensibilisierung insbes. von Antragsteller:innen zu den Vorgaben von Drittmittelgebern (z.B. DFG) durch Dekanat, Safir oder Gleichstellungsbüro
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	94 %, absolut: 33	nicht darstellbar	wünschenswerte Höhergruppierung von TV-L 6 nach TV-L 8 (Zustimmung Dez. 3.4)	4; 5

TV-L E9b; E13 H.D.	100%, absolut: 2			
davon mit BA-Abschluss	100 %, absolut: 2			
davon mit MA-Abschluss	100%, absolut: 1			
davon mit Promotion	100%, absolut: 1			
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK	40%, absolut: 4		50% - 5	keine gesonderten Maßnahmen erforderlich; Aufrechterhaltung der Parität, Sensibilisierung der Professuren für paritätische Einstellung von WHK und SHK/SHB
SHK/ SHB	53%; absolut: 70			
Qualifikationsstufen (optional)				
Promovierende*	40%, absolut: 115		wünschenswert sind 50 % in beiden Kategorien, aber die Zahlen sind absolut nicht belastbar,weil es keine verbindliche Meldepflicht für Promotionen bislang gibt. Bei den abgeschlossenen Promotionen bedeuten die absoluten Zahlen 10 weibl. und 13 männl. Promovierte. Dieser Unterschied ist nicht signifikant.	Maßnahme 10; 13-17; ferner Sensibilisierung der Instituts- und Projektleitungen durch Informationen zur Beantragung von Drittmittelprojekten
abgeschlossene Promotionen	44%, absolut: 10			

Habilitationen	100 %, absolut: 2			
Studierende**	50%, absolut: 1.576			
Absolvent:innen***	59%, absolut: 214			

Gremienbesetzung (Stand: 01.12.2022)			
<p>Fachbereichsrat : Hochschullehrer:innen: 5 w / 3 m WMA: 0 w / 2 m (einer von drei Sitzen wurde nicht besetzt) Studierende: 2 w / 1 m MTV: 0 w / 0 m (der Sitz wurde nicht besetzt)</p> <p>Studienbeirat : Hochschullehrer:innen: 1 w / 1 m WMA: 1 w / 2 m Studierende: 2 w / 3 m</p> <p>Kommission für Struktur, Planung und Gleichstellung: Hochschullehrer:innen: 2 w / 1 m WMA: 3 w / 0 m Studierende: 2 w / 1 m MTV: 1 w / 2 m</p> <p>Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen</p> <p>Nachwuchs : Hochschullehrer:innen: 1 w / 2 m WMA: 3 w / 0 m Studierende: 1 w / 2 m MTV: 3 w / 0 m</p>	Paritätische Besetzung	paritätische Besetzung der Kommissionen KSPG und KFWN für die Amtszeit 2023 - 2025	Bei der Gremienbesetzung ist Maßnahme 1- 3 zur Herstellung der Parität geglückt.

* Promovierende in Promotionsstudiengängen nach Geschlecht und Fachbereich 2022/2023, interne Studiengangsstatistik der WWU, Stand: 30.11.2022

** Studierende im ersten Studienfach nach Geschlecht und Fachbereich, 2022/2023, interne Studiengangsstatistik der WWU, Stand: 30.11.2022

*** Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereichen und Geschlecht, hier ohne Promotionen; ohne Weiterbildungsstudiengänge im Prüfungsjahr 2021, interne Statistik der WWU auf Basis der amtlichen Prüfungsstatistik

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023 - 2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigungs- gruppe / Qualifikationsstufe / Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Termi- nierung	Finanzierun- g (Gender- Budgeting, LOM)	Verantwortliche Person(en)
1. Erzielen von Geschlechterparität	Hochullehrerinnen/ W2 / W3 Fachbereichsrat und Fachbereichs- kommissionen	45 % = 23 Professorinnen	Oktober 2024	—	Kommission für Struktur, Planung und Gleichstellung (KSPG) / Dekanat
2. Deputatsreduzierung um 1–2 SWS bei erhöhter Beteiligung an Gremien- bzw. insbes. Berufungs- kommissionen	Hochullehrerinnen/ W2 / W3	Entlastungen von Professorinnen	ab 2020	ggf. Lehraufträg e	Institutsleitungen/ Dekanat
3. Reduzierung des Lehrdeputats als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (GB) a) 2 SWS b) 1 SWS	a) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (WMA) mit erhöhter Lehrverpflichtung b) Hochschullehrer- innen	seit 2020 umgesetzt	ab 2020	—	Institutsleitungen/ Dekanat

4. Aufforderung und Unterstützung zu Fort- und Weiterbildung	Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (MTV)	seit 2020 umgesetzt	ab 2020	Sonderurlaub ; Dienstaustausgleich	Institutsleitungen/ Dekanat
5. Bestellung einer stellvertretenden GB aus dem MTV-Bereich	MTV	seit 2022 umgesetzt	Oktober 2022	Dienstaustausgleich/ggf. Leistungszulage	Institutsleitungen/ Dekanat
6. Aktive Recruiting-Maßnahmen	Hochschullehrer:innen / WMA	Weiterführung	dauerhaft	—	Stellenbesetzungsverfahren, insb. Berufungskommissionen
7. Beachtung der Genderparität bei der Einladung zu Probevorträgen	Hochschullehrer:innen / WMA	Weiterführung	dauerhaft	—	Berufungskommissionen
8. Paritätische Bestellung von Gutachter:innen	Hochschullehrer:innen	Weiterführung	dauerhaft	—	Stellenbesetzungsverfahren, insb. Berufungskommissionen
9. Besetzung von Vertretungsprofessuren mit Frauen	Nachwuchswissenschaftler:innen	Weiterführung	dauerhaft	FB-Etat	Lehreinheiten / Dekanat

10. Erhöhung des Anteils von weiblichen Promovierenden	Promovierende	50 %	dauerhaft	FB-Etat / Drittmittel	Institutsleitungen/ Projektleiter
11. Bereitstellung von Gendermitteln bei der Berufung Professorinnen (für W3: 8.000 €; für W2: 6.000 €) bes. bei Unterrepräsentanz von Frauen in der entsprechenden Lehreinheit	Hochschullehrer: innen	Weiterführung	dauerhaft	FB-Etat	Dekanat
12. Unterstützung zur Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern bei Neuberufungen (900 €/monatl. für 6 Monate)	Hochschullehrer: innen	Weiterführung	dauerhaft	FB-Etat	Dekanat
13. Sichtbarmachung von Lehrveranstaltungen und Publikationen mit genderrelevanter Thematik	Beschäftigte aller Statusgruppen / Studierende	seit SoSe 2021 umgesetzt	dauerhaft	—	Dekanat / dezentrale GB
14. Wiederaufnahme des „Philosophinnen-Salons“ unter dem Titel: <i>Der Philosophische Salon – ein</i>	Nachwuchswissenschaftlerinnen / Promovierende / Masterabsol-	Weiterführung	dauerhaft		Lehreinheit Philosophie

Raum für Philosophinnen*	ventinnen / Studentinnen				
15. Bereitstellung eines „Genderfonds“ in Höhe von 5.000 €/p.a.	Beschäftigte aller Statusgruppen / Studierende	seit 2021 umgesetzt	dauerhaft	FB-Etat	Dekanat / Studienbeirat
16. Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild	Beschäftigte aller Statusgruppen einschl. Hilfskräfte	Etablierung von strukturierten Verfahren bei Neueinstellung von befristeten und unbefristeten Stellen und Lehrbeauftragungen	ab 2021	—	Institutsleitungen/ Dekanat
17. Strukturiertes Verfahren in Fällen sexueller oder sexualisierter Gewalt	Hochschullehrer: innen / WMA / MTV	seit 2020 umgesetzt	dauerhaft	—	Anprechpartner:innen aus allen Statusgruppen / dezentrale GBe / Dekanat