

# Gleichstellungsplan des Fachbereichs 09 Philologie

2023 - 2026

## I. Präambel

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs 09 - Philologie versteht sich als Teil der umfassenden universitären Personal- und Strukturentwicklungsplanung der Universität Münster. 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.

Der Fachbereich 09 setzt sich 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. Ein weiteres Ziel ist die Aufwertung der Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

Neben dezidiert genderbezogenen 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 Intersektionalität berücksichtigt werden, da diese 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 Hochschulgesetzes, welches Diversity Management als Aufgabe der Hochschulen gesetzlich verankert (§ 3 Abs. 4 Satz 3 HG 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 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.) ist eine Gleichstellungskommission eingesetzt, die geeignete Maßnahmen eruiert und ggf. ergreift.

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Fachbereichs 09 gilt bis zum 31.12.2026.  
Das Datenmaterial stammt aus internen WWU-Auswertungen und Statistiken.

## II. Bestandsaufnahme, Ziele, Maßnahmen

(s. Tabellen 1+2)

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

### 1. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei W2-Professuren, W3-Professuren und im WMA-Bereich

Das im letzten Gleichstellungsplan formulierte bisherige Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der W2- und W3-Professuren wurde erreicht. Als künftiges Ziel soll der am FB 09 erreichte Frauenanteil mindestens erhalten werden. Von den W3-Professuren sollten idealerweise 75% mit Frauen besetzt werden, da drei aktuelle Stelleninhaberinnen ausscheiden. Unter den W2/C3 Professuren sollte der Anteil bei 50% liegen.

In der Gruppe der WMA soll der aktuelle Anteil bei mind. 50% in den nächsten 4 Jahren bleiben.

#### 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 im betroffenen 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%

Das Ziel, den Anteil von Frauen bei Promotionen und Habilitationen bei mindestens 50% zu halten, wurde erreicht. Das derzeitige Niveau soll in den nächsten 4 Jahren mindestens gehalten werden.

#### Maßnahmen:

- Die bestehenden Anreize und Angebote zur konsequenten Karriereförderung werden intensiv beworben. Vorliegende Informationen zu Weiterbildungs- und Vernetzungsangeboten, Veranstaltungen zur Drittmittelwerbung 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 (WissZeit VG), 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.
- Es ist zu beobachten, welche Folgen die Corona-Pandemie für die Qualifizierungszeiten hat. Von Zusatzbelastungen in den Jahren 2020/21 waren vor allem Personen mit Care-Aufgaben betroffen. Dies ist auch in künftigen Berufungsverfahren zu berücksichtigen.

### **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 Gleichstellungskommission der WWU an. Auch in den nächsten 4 Jahren soll daher der Entwicklung im MTV-Bereich besondere Aufmerksamkeit zukommen.

#### **Maßnahmen:**

- Da der größte Teil der Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich in niedrigen Besoldungsstufen angestellt ist, sollen die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung ausgeschöpft werden. Ferner soll regelmäßig überprüft werden, ob eine Höhergruppierung mit Blick auf den gegenwärtigen Aufgabenbereich möglich ist.

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

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bleibt weiterhin ein wichtiges Ziel. Nimmt man die Ergebnisse der Umfrage der Gleichstellungskommission zur Corona-Pandemie ernst, muss die Situation von Familien stärker in den Blick genommen werden.

#### **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 Möglichkeiten 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. Alleinerziehenden soll ein priorisierter Zugang zu Seminaren gewährt werden. Seminarangebote während der regulären Betreuungszeiten bzw. in Form von

- Blockterminen sind anzustreben.
- Das Angebot an Wickeltischen und Stillräumen ist regelmäßig zu überprüfen.
  - Sämtliche Angebote sollen transparent auf der Homepage des Fachbereichs veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert werden.

#### **4. Ziel: Sicherheit**

Der\*Die Dekan\*in 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.“ 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.

#### **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 entgegenzuwirken, ob im studentischen Miteinander, am Arbeitsplatz, in der Lehre, bei der Bewerber\*innenauswahl, oder in anderen Kontexten, ist ein zentrales Gleichstellungsziel.

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

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
<b>Beschäftigtengruppen</b>				
<b>Professuren</b>				
W3/ C4	19 / 59,38%	4	75%	1,2,3
W2/ C3	10 / 58,82%	2	50%	
W1	2 / 50%	k. A.		
<b>Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)</b>				
A14 aZ	3 / 60%		mind. 50%	
A13 aZ	2 / 22,22 %			
A14 aD	5 / 83,33%			
A13 aD	9 / 73,91%			
E15 aZ	0		mind. 50%	
E14 aZ	3 / 42,86%			
E13 az	82 / 64,09%			
E15 aD	0			
E14 aD	0			
E13 aD	51 / 74,73%			
<b>Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen</b>				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	66 / 68,56%		mind. 50%	7,8,9
mit Promotion (Postdocs)	59 / 65,68%		mind. 50%	7,8,9
<b>Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)</b>				
TV-L E6 - E9a	34 / 93,88%		Neubewertung und Höhergruppierung wo möglich	4,5
TV-L E9b - E13 H.D.	10/ 90,91%			
davon mit BA-Abschluss	4			
davon mit MA-Abschluss	7			
davon mit Promotion	4			
<b>Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte</b>				
WHK/WHF	10 / 89,73%		mind. 50%	
SHK/ SHB	167 / 67,86%			
Auszubildende				

Qualifikationsstufen (optional)				
Promovierende	184/ 59%		mind. 50%	7,8,9
abgeschlossene Promotionen	PJ 2021*: 10/ 52,63%			
Habilitierende	k.A.		mind. 50%	
Habilitationen	3 / 75%			
Studierende	3897/ 76,1%		mind. 50%	10,11
Absolvent:innen	PJ 2021*: 760/ 80,42%			

\* aktuelle Daten liegen nicht vor

Gremienbesetzung (Stand: 01.12.2022)		12
<p><i>Fachbereichsrat:</i>  Hochschullehrer:innen: 6 / 75%  WMA: 2 / 66,67%  Studierende: 3 / 100%  MTV: 1 / 100%</p> <p><i>Studienbeirat:</i>  Hochschullehrer:innen: 3 / 75%  WMA: 3 / 100%  Studierende: 5 / 62,5%</p> <p><i>Gleichstellungskommission:</i>  Hochschullehrer:innen: 1 / 50%  WMA: 1 / 50%  Studierende: 1  MTV: 2 / 100%</p> <p><i>Forschungsbeirat:</i>  Hochschullehrer:innen: 4 / 66,67%  WMA: 3 / 100%  Studierende: 2 / 100%  MTV: 1 / 100%</p>		

**Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen**

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
1 Geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen	Professuren	mind. 50%	wird bereits umgesetzt		Dekanat
2 Aktiven Aufforderung von Frauen zur Bewerbung	Professuren	mind. 50%	wird bereits umgesetzt		Dekanat
3 Besondere Begründung durch BK, wenn ein Bewerber einer Bewerberin trotz Unterrepräsentanz in einem Fach vorgezogen wird.	Professuren	mind. 50%	wird bereits umgesetzt		Dekanat
4 Fort- und Weiterbildung	MTV		wird bereits umgesetzt		
5 Regelmäßige Überprüfung, ob eine Höhergruppierung möglich ist.	MTV		2026		Dekanat
6 Besetzung von Qualifikationsstellen mit Frauen, soweit sie unterrepräsentiert sind.	Promovierende, Habilitationen	mind. 50%	wird bereits umgesetzt		
7 Intensive Bewerbung von Angeboten zur konsequenten Karriereförderung, die vom Dekanat gezielt an die Promovierenden und Habilitationen geschickt werden.	Promovierende, Habilitationen		wird bereits umgesetzt		Dekanat
8 Beobachtung und Dokumentation der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Qualifikationszeiten und Abbrecherquote von Promovierenden und Habilitationen.	Promovierende, Habilitationen		wird bereits umgesetzt		Dekanat
9 Prüfung und Bewertung, ob die Novellierung des (WissZeitVG), sich längerfristig positiv auf die Erfolgsraten unter den Promovierenden und Habilitationen auswirkt.	Promovierende, Habilitationen		2026		Dekanat
10 Angebot von Blockseminaren bzw. Seminaren zu regulären Betreuungszeiten (vormittags) für Studentinnen mit Care- Aufgaben.	Studierende	mind. 50%	wird bereits umgesetzt		
11 Bevorzugte Berücksichtigung von Alleinerziehenden bei der Kurswahl.	Studierende	mind. 50%	wird bereits umgesetzt		
12 Gremienzeiten werden auf das Familienleben von Frauen und Männern abgestimmt und flexibel vereinbart. Gremien tagen in der Regel nicht länger als bis 18 Uhr.	alle Statusgruppen	ind. 50%/ Statusgruppen	wird bereits umgesetzt		