

Frauenförderplan des Fachbereichs 09 (Philologie)

Stand: 17.06.2013

I. Präambel

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

Der Fachbereich 09 setzt sich zum Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu fördern, eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufzuwerten.

Zur Erreichung dieses Ziels werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich auf alle Mitglieder des Fachbereichs 09 beziehen, d.h. auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, auf die Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf die Studierenden. In Anlehnung an die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat sich der Fachbereich 09 eine durchgängige, transparente, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte sowie kompetente Gleichstellungsarbeit zum Ziel gesetzt.

Die Maßnahmen werden auf Grundlage einer Betrachtung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen des Fachbereichs 09 und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

Konkrete Zielvorgaben werden als wichtiges Instrument angesehen, um das oben genannte Ziel zu erreichen. Der Fachbereich 09 fordert alle Personalverantwortlichen und alle Berufungskommissionen dazu auf, daran mitzuwirken, diese Zielvorgaben zu erreichen.

Der Frauenförderplan des Fachbereichs 09 gilt für den Zeitraum 2013–2015.

II. Gleichstellungskommission

Für die Gleichstellungsarbeit und die Konzeptionierung und Fortschreibung des Frauenförderplans wurde am Fachbereich 09 eine Gleichstellungskommission eingerichtet, die in jeder Mitgliedergruppe (Hochschullehrerinnen /Hochschul-

lehrer, Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierende) mindestens zur Hälfte aus Frauen besteht. Die Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen werden aus den weiblichen Mitgliedern der Gleichstellungskommission aus den Gruppen der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer und Akademischen Mitarbeiterinnen /Mitarbeiter gewählt und werden gleichzeitig Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende der Gleichstellungskommission.

Ziel der nächsten Jahre wird es 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 anzustreben.

III. Bestandsaufnahme und Analyse

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

1. Darstellung der Beschäftigtenstruktur am Fachbereich 09 für die Jahre 2010–2012

Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12. 2010

Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			
Besoldungsgruppen	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte durchschn. 50%	Frauenanteil in % / Vollz.	Frauenanteil in % / Teilz.
Gesamt-fachbereich						
Prof./Jun.Prof.						
W3/C4	23	0	8	0	34,78%	
W2/C3	11	0	4	0	36,36%	
W1	1	0	1	0	100,00%	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
A15D	2	0	0	0	0,00%	
A14/H1D	5	0	3	0	60,00%	
A13D	3	0	0		0,00%	
E14D	9	0	4		44,44%	
E13D	14	1	6	1	42,86%	100,00%

Wiss. Mit- arb./befr.						
C01	1	0	0	0	0,00%	
A14	1	0	1	0	100,00%	
A13	1	0	0	0	0,00%	
E13	34	68	19	50	55,88%	73,53%
Summe Wiss. P.	96	23	44	15	45,83%	65,22%
Nichtwiss. Mitarb.						
A12	1	0	1	0	100,00%	
E13	0	1	0	0		0,00%
E9	5	3	4	2	80,00%	66,67%
E8	4	4	4	4	100,00%	100,00%
E6	6	17	5	17	83,33%	100,00%
E5	0	6	0	5		83,33%
E4	0	1	0	0		0,00%
Summe Nichtwiss. P.	16	30	14	26	87,50%	86,67%

Tab. 1: Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12. 2010

Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2011

Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			
Besoldungs- Gruppen	Vollzeit- kräfte	Teilzeit- kräfte	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte durchschn. 50%	Frauenanteil in % / Vollz.	Frauenanteil in % / Teilz.
Gesamtfachbereich						
Prof./Jun.Prof						
W3/C4	28	0	12	0	42,86%	
W2/C3	11	0	4	0	36,36%	
W1	2	0	2	0	100,00%	
Wiss. Mittel- bau/Dauer						
A15D	2	0	0	0	0,00%	
A14/H1D	5	0	3	0	60,00%	
A13D	2	0	1	0	50,00%	
E15D	1	0	0	0	0,00%	
E14D	6	0	3	0	50,00%	
E13D	13	2	7	2	53,85%	100,00%
Wiss. Mit- arb./befr.						
A14	5	0	3	0	60,00%	
A13	2	1	0	1	0,00%	100,00%

E13	29	64	21	34	72,41%	53,13%
Summe Wiss. P.	107	67	56	37	52,34%	55,22%
Nichtwiss. Mitarb.						
A12	1	0	1	0	100,00%	
E13	0	1	0	0		0,00%
E9	5	6	4	5	80,00%	83,33%
E8	2	5	2	5	100,00%	100,00%
E6	5	21	5	20	100,00%	95,24%
E5	0	4	0	2		50,00%
E4	0	1	0	0		0,00%
E3	0	1	0	1		100,00%
Summe Nichtwiss. P.	14	38	12	33	85,71%	86,84%

Tab. 2: Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2011

Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2012

Beschäftigte insgesamt			davon Frauen			
Besoldungs-Gruppen	Vollzeit-kräfte	Teilzeit-kräfte	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte durchschn. 50%	Frauenanteil in % /Vollz.	Frauenanteil in % Teilz.
Gesamtfachbereich						
Prof./Jun.Prof						
W3/C4	29	0	13	0	44,83%	
W2/C3	12	0	4	0	33,33%	
W1/C2	3	0	3	0	100,00%	
Wiss. Mittelbau/Dauer						
A15D	2	0	0	0	0%	
A14/H1D	5	0	3	0	60,00%	
A13D	1	0	1	0	100,00%	
E15D	2	0	0	0	0,00%	
E14D	4	0	2	0	50,00%	
E13D	12	3	6	3	50,00%	100,00%
Wiss. Mitarb./befr.						
C1	0	1	0	0	0,00%	
A14	2	0	2	0	100,00%	
A13	4	0	1	0	25,00%	
E13	31	76	19	48	61,29%	63,16%
E12	0	1	0	1		100,00%
Summe Wiss. P.	107	81	54	52	50,47%	64,20%
Nichtwiss.						

Mitarb.						
A12	1	0	1	0	100,00%	
E13	2	0	1	0	50,00%	
E9	6	7	5	6	83,33%	85,71%
E8	2	3	2	3	100,00%	100,00%
E7	0	1	0	1		100,00%
E6	6	17	6	16	100,00%	94,12%
E5	0	3	0	2		66,67%
E4	1	0	0	0	0,00%	
E3	0	1	0	1		100,00%
Summe Nichtwiss. P.	18	32	16	28	88,89%	87,50%

Tab. 3: Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2012

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur nach einzelnen Statusgruppen von 2010-2012

Ein Vergleich des prozentualen Anteils von Frauen beim wissenschaftlichen Personal für die letzten drei Jahre zeigt folgende Entwicklung:

Bezeichnung	2010		2011		2012	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Prof./Jun.Prof						
W3/C4	34,78%	0,00%	42,86%	0,00%	44,83%	0,00%
W2/C3	36,36%	0,00%	36,36%	0,00%	33,33%	0,00%
W1/C2	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Wiss. Mittel- bau/Dauer						
A15D	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
A14/H1D	60,00%	0,00%	60,00%	0,00%	60,00%	0,00%
A13D	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%
E15D	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
E14D	44,44%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%
E13D	42,86%	100,00%	53,85%	100,00%	50,00%	100,00%
Wiss. Mit- arb./befr.						
A 14	100,00%	0,00%	60,00%	0,00%	100,00%	0,00%
A 13	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	25,00%	0,00%
E 13	58,88%	73,53%	72,41%	53,13%	61,29%	63,16%
E 12	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Tab. 4: Beschäftigtenstruktur nach Statusgruppen 2010-2012

2.1. Bereich der Professuren

Im Bereich der Professuren ist festzustellen, dass sich bei den W3/C4-Professuren der Frauenanteil seit 2010 um mehr als 10 Prozentpunkte erhöht hat, während bei den W2/C3-Stellen ein Rückgang von 3 Prozentpunkten zu sehen ist.

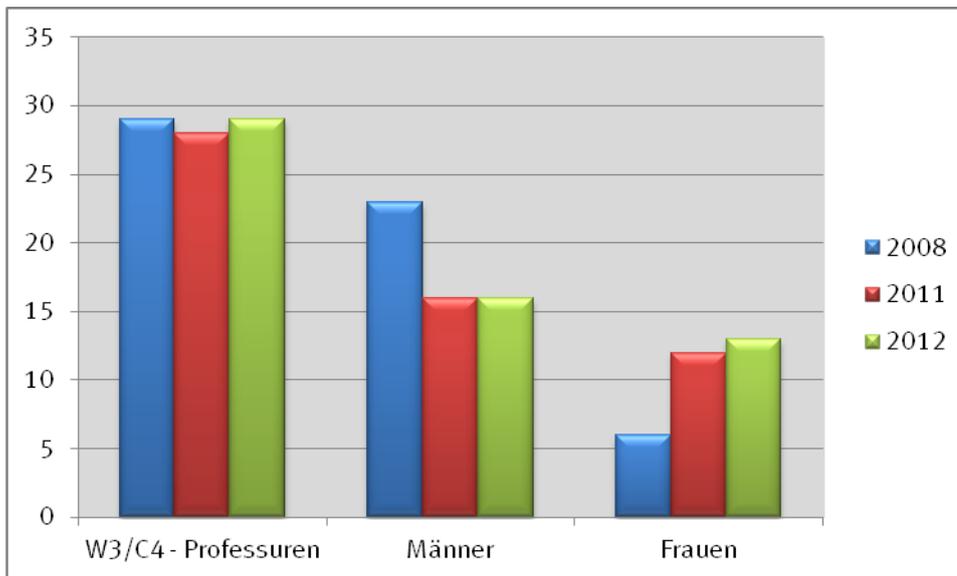


Abb. 1: Besetzung von W3/C4-Professuren nach Geschlechtern 2008, 2011, 2012

Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich im Zeitraum 2011-12 der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren mehr als verdoppelt, die Tendenz ist steigend.

Im universitären Vergleich weist der Fachbereich 09 im Bereich der W3/C4-Professuren den höchsten Frauenanteil auf („Gleichstellung an der WWU, Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards, WWU Münster, Januar 2013, S 28).

2.2. Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus:

Bemerkenswert ist, dass der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen verhältnismäßig hoch ist. Bei befristeten Vollzeitstellen liegt der Anteil der Frauen im Durchschnitt mehr als 15 Prozentpunkte über dem Frauenanteil auf unbefristeten Stellen. Ebenfalls sehr hoch ist der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen.

Befristete Stellen: Nicht ablesbar an diesen Zahlen ist die Verteilung der unter Entgeltgruppe E13 zusammengefassten Qualifikationsstellen (Promotion /Habilitation) und Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Männer und Frauen. Diese in Zukunft zu erheben wäre sinnvoll, weil beide Stellentypen einen höchst unterschiedlichen Nutzen für das berufliche Weiterkommen haben.

Jahr	Wissenschaftlicher Mittelbau / Dauerstellen					
	in Vollzeit	davon Frauen	Frauenanteil in %	in Teilzeit	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010	33	13	39,39%	1	1	100,00%
2011	30	14	46,67%	2	2	100,00%
2012	26	12	46,15%	3	3	100,00%

Jahr	Wissenschaftlicher Mittelbau / Befristete Stellen					
	in Vollzeit	davon Frauen	Frauenanteil in %	in Teilzeit	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010	37	20	54,05%	68	50	73,53%
2011	36	24	66,67%	65	35	53,85%
2012	37	22	59,46%	79	49	62,03%

Tab. 5: Beschäftigtenstruktur im Wissenschaftlichen Mittelbau nach Dauerstellen und befristeten Stellen 2010-2012

2.3. Bereich weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Beschäftigtenstruktur beim nichtwissenschaftlichen Personal ist im Berichtszeitraum wenigen Schwankungen unterworfen und zeigt nach einem Anteil von über 90% in den Jahren 2007 und 2008 immer noch einen hohen Frauenanteil zwischen 85 und 90%. Eine Steigerung des Männeranteils in diesem traditionell typischen Frauenberuf und eine damit ggf. verbundene gesellschaftliche Aufwertung der Sekretariatstätigkeit ist wünschenswert, aber aufgrund fehlender Bewerber derzeit fast aussichtslos.

Verbesserungsbedarf für alle Beschäftigten besteht in diesem Bereich teilweise im Hinblick auf die aktuellen Eingruppierungen, die dem gewandelten Anforderungs- und Tätigkeitsprofil in den Hochschulsekretariaten nicht mehr immer entsprechen. Es konnte jedoch erreicht werden, dass in einigen Fällen die Tätigkeiten der Sekretärinnen in den Geschäftszimmern der großen Institute höher bewertet wurden.

2.4. Promotionen und Habilitationen: Der Bestandsaufnahme der Promotionen und Habilitationen wurde das Datenmaterial zur Gleichstellung an der WWU Münster 2008-2012 zugrunde gelegt.

FB 09	2008	2009	2010	2011	2012
Promotionen	71 % [14 (insg.), 4 (M), 10 (W)]	71 % [17 (insg.), 5 (M), 12 (W)]	54 % [13 (insg.), 6 (M), 7 (W)]	44 % [16 (insg.), 9 (M), 7 (W)]	(Zahlen liegen noch nicht vor.)
Habilitationen	0 % [2 (insg.), 2 (M), 0 (W)]	100 % [2 (insg.), 0 (M), 2 (W)]	0 % [0 (insg.), 0 (M), 0 (W)]	0 % [2 (insg.), 2 (M), 0 (W)]	0% [3 (insg.), 3 (M), 0 (F)]

Tab. 6: Frauenanteil in % bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen 2008-2012

Da bei den Habilitationen nur geringe Fallzahlen vorliegen, können hier nur bedingt aussagekräftige Rückschlüsse gezogen werden. Ob Habilitationen im Allgemeinen zurückgehen, weil die Habilitation nicht mehr Voraussetzung für einen Ruf auf eine Professur ist, lässt sich auf Grundlage der vorhandenen Daten nicht beantworten. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass im FB 09 100% der Juniorprofessuren, die bei positiver Evaluation als neue Variante zur Erfüllung der Voraussetzungen zur Besetzung einer W2-oder W3-Professur geschaffen wurden, mit Frauen besetzt sind. 2010, 2011 und 2012 hat keine Frau am Fachbereich 09 habilitiert, 2009 waren es allerdings nur Frauen. Über die gesamten fünf Jahre hinweg beträgt der Frauenanteil bei den Habilitationen ca. 22%, was angesichts des hohen Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau nicht zufriedenstellt. An dieser Stelle wäre die unter 2.2 geforderte separate Erfassung der E13-Stellen für Wissenschaftlichen Nachwuchs und der E13-Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben hilfreich, um das proportionale Verhältnis von Männern und Frauen bei den Wissenschaftlichen Nachwuchsstellen mit den Zahlen für erfolgte Habilitationen (und auch Promotionen, s.u.) vergleichen zu können.

Der Anteil erfolgreicher Promotionen von Frauen im Jahre 2011 zeigt einen auffälligen Rückgang von 27 Prozentpunkten im Vergleich zu 2008 und liegt erstmals unter 50%. Wie bei den Habilitationen könnte eine separate Erfassung der E13-Stellen für Wissenschaftlichen Nachwuchs und der E13-Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben hilfreich sein, um das proportionale Verhältnis von Männern und Frauen bei den besetzten Nachwuchsstellen mit dem Männer-Frauen-Verhältnis bei den abgeschlossenen Promotionen vergleichen zu können. Weitere Faktoren, die für die Interpretation dieser Zahlen wichtig sind, sind ebenfalls nicht bekannt, wie bspw.:

- Anzahl der bereits promovierten Personen auf diesen Stellen
- Beschäftigungsdauer der einzelnen Personen
- Mutterschutzfristen, Elternzeiten, Beurlaubungen während der Beschäftigung
- Anzahl von Personen mit administrativen Aufgaben ohne Weiterqualifizierungsvorhaben

Das zahlenmäßige Verhältnis der Promovendinnen und Promovenden der Graduate Schools des Fachbereichs 09 ist mit 46% zu 54% zugunsten von Frauen in der Gesamtsumme relativ ausgewogen:

2013	Promovierende	Männer	Frauen
Graduate School „Practices of Literature“:	35	17	18
Graduate School “Empirical and Applied Linguistics“:	16	5	11
Promotionskolleg “Literaturtheorie als Theorie der Gesellschaft (innerhalb GS PoL):	5	4	1
Gesamt:	56	26 = 46 %	30 = 54 %

Tab. 7: Anteil Männer/Frauen in Graduate Schools und im Promotionskolleg des FB 09

Es soll darauf hingewirkt werden, dass der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen mindestens 50% erreicht. Maßnahme dazu 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.

2.5. Studierende im Fachbereich 09

Im Fachbereich 09 studierten zum Stichtag 30.11.2012 insgesamt 5.481 Personen, davon 3.978 Frauen und 1.503 Männer.

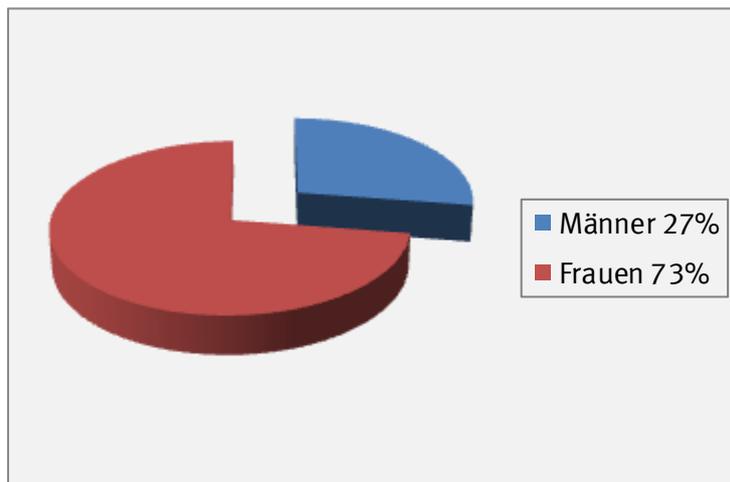


Abb. 2: Studierende im FB 09 zum Stichtag 30.11.2012 nach Geschlechtern

3. Prognose zu 2.1-2.3:

*Im **Professurbereich** wird es zum WS 2013/2014 eine weitere Steigerung des Frauenanteils geben, nachdem in drei kürzlich abgeschlossenen W3-Berufungsverfahren jeweils eine Frau an erster Stelle platziert wurde. Eine Listenplatzierte hat den Ruf bereits angenommen, mit zwei weiteren Frauen finden momentan Berufungsverhandlungen statt. Zwei dieser drei Stellen wurden durch die Emeritierung von Männern frei. Weiterhin wird derzeit im Rahmen des neu aufgelegten Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder eine vorgezogene Wiederbesetzung einer jetzt mit einem Mann besetzten W3-Professur ausgeschrieben, die Besetzung mit einer Frau wird angestrebt.*

*Im **Bereich der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** ist der hohe Anteil von Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen auffällig. Da aber 51 % der Beschäftigten auf Dauerstellen ebenfalls Frauen sind, findet keine Verdrängung von Frauen aus Dauerarbeitsverhältnissen in befristete Arbeitsverhältnisse statt. Der hohe Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen resultiert eher aus dem hohen Frauenanteil bei den Studierenden. Unter Berücksichtigung noch laufender bzw. gerade abgeschlossener Besetzungsverfahren, wird die Ver-*

teilung der Mittelbau-Dauerstellen wahrscheinlich auch zukünftig ausgewogen bleiben.

*Bei den **weiteren Beschäftigten** bleibt abzuwarten, ob durch die geplante SAP-Einführung Prozessänderungen erfolgen, die höhere Eingruppierungen rechtfertigen.*

4. Beteiligung von Frauen in Gremien im FB 9

Da die Gremienmitglieder für Amtszeiten vom 01.10.2010 bis zum 30.09.2012 gewählt wurden, sind in den Jahren 2010 bis 2012 kaum Veränderungen festzustellen. Die Studierenden werden jeweils für ein Jahr in die Gremien gewählt.

Stichtag:	31.12.2010			31.12.2011			31.12.2012		
Gremium	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Fachbereichsrat									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	5	3	37,50%	5	3	37,50%	3	5	62,50%
Akademische MitarbeiterInnen	1	2	66,67%	0	3	100%	0	3	100%
Weitere MitarbeiterInnen	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%
Studierende	1	2	66,67%	1	2	66,67%	0	1	100%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	1	4	80,00%	1	4	80,00%	1	5	83,33%
Akademische MitarbeiterInnen	2	4	66,67%	2	4	66,67%	4	2	33,33%
Weitere MitarbeiterInnen	0	0	-	0	0	-	1	0	0,00%
Studierende	0	3	100%	0	3	100%	0	2	100%
Ausschuss für Lehre und studentische Angelegenheiten									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	4	1	20,00%	4	1	20,00%	4	1	20,00%
Akademische MitarbeiterInnen	1	1	50,00%	1	1	50,00%	1	1	50,00%
Weitere MitarbeiterInnen	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
Studierende	0	2	100%	0	2	100%	0	2	100%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	-
Akademische MitarbeiterInnen	1	0	0,00%	1	0	0,00%	3	2	40,00%
Weitere MitarbeiterInnen	0	1	100%	0	1	100%	0	0	-
Studierende	0	0	-	0	0	-	0	1	100%
Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	2	4	66,67%	2	4	66,67%	2	4	66,67%
Akademische MitarbeiterInnen	1	2	66,67%	1	2	66,67%	1	2	66,67%
Weitere MitarbeiterInnen	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%
Studierende	1	1	50,00%	1	1	50,00%	0	1	100%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	1	0	0,00%	1	0	0,00%	2	1	33,33%
Akademische MitarbeiterInnen	0	1	100%	0	1	100%	2	1	33,33%
Weitere MitarbeiterInnen	0	0	-	0	0	-	1	0	0,00%
Studierende	0	1	100%	0	1	100%	0	0	-
(Ausschuss für Struktur- und Finanzangelegenheiten)im FB 09: Haushaltsausschuss									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	2	2	50,00%	2	2	50,00%	2	2	50,00%
Akademische MitarbeiterInnen	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
Weitere MitarbeiterInnen	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%
Studierende	1	0	0,00%	1	0	0,00%	0	1	100%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	0	1	100%	0	1	100%	2	0	0,00%
Akademische MitarbeiterInnen	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	2	66,67%
Weitere Mitarbeiter/-innen	0	0	-	0	0	-	1	0	0,00%
Studierende	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%

Tab. 8: Beteiligung von Männern und Frauen in Gremien des FB 09

Vergleicht man den Durchschnittsanteil der Frauen aus den Gruppen der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer und der Akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Gremien mit dem Frauenanteil bei den Beschäftigten dieser Gruppen, fällt der verhältnismäßig hohe Anteil von Frauen in Kommissionen und Ausschüssen auf. Diese im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung für alle Beschäftigten verbindlichen Aufgaben müssten von Männern und Frauen den prozentualen Anteilen an den Beschäftigungszahlen entsprechend wahrgenommen werden. Gremienarbeit bedeutet oft viel Mehrarbeit für die gewählten Mitglieder, deshalb sollte die Umsetzung dieser Forderung besonders sorgfältig beobachtet werden.

IV. Erfolgskontrolle

Folgendes Ziel aus dem Frauenförderplan des Fachbereiches 09 für den Zeitraum 2007-2009 konnte erreicht werden: Die Zahlen für 2012 (44,83 %) für den Bereich der C4/W3 Professuren zeigen eine erfreuliche Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zu 2008 (20,69%) um ca. 24 Prozentpunkte.

Die Zahl der mit Frauen besetzten C3/W2-Stellen dagegen geht immer weiter zurück, von 46,15% im Jahr 2006 auf 33,33 % im Jahr 2012.

V. Neue Zielvorgaben - Maßnahmen bis 2015

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

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

1. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei C3/W2-Professuren

Maßnahmen:

- *Eine paritätische Besetzung der Berufungskommissionen in Bezug auf die Geschlechterzugehörigkeit wird in allen Gruppen angestrebt. Dabei wird möglichst fachnah nach geeigneten Frauen gesucht.*

- *Anfragen zu Gutachten werden gezielt an Frauen gerichtet, die etablierte Positionen in dem entsprechenden Fachgebiet besetzen.*
- *Das Dekanat wird Berufungskommissionen auf die Möglichkeit, aktiv insbesondere Frauen zur Bewerbung aufzufordern, hinweisen.*
- *Das Dekanat weist alle Berufungskommissionen zur Besetzung einer W2-Professur ausdrücklich auf den bestehenden Frauenförderplan hin.*
- *Wird für eine Stelle bei gleicher Qualifikation einer Bewerberin ein Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, legt die Berufungskommission die besonderen Gründe dar.*

2. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils auf Mittelbau-Dauerstellen

Maßnahme:

Im wissenschaftlichen Mittelbau sollen bei neu zu besetzenden unbefristeten Stellen alle Möglichkeiten, die der Frauenförderplan der Universität und des Fachbereichs bietet, ausgeschöpft werden, um den Frauenanteil zu erhöhen.

3. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Maßnahmen:

- *Die bestehenden Anreize und Angebote zur konsequenten Karriereförderung sollen intensiver beworben werden. Vorliegende Informationen zu Weiterbildungs- und Vernetzungsangeboten, Veranstaltungen zur Drittmittelinwerbung sowie zu Selbstmanagement und Selbstmarketing, Informationen zu wissenschaftlichen Preisen, Beratungs- und Coachingmöglichkeiten sollen vom Dekanat gezielt an die Promovendinnen und Habilitandinnen geschickt werden.*
- *Da zu kurze Vertragslaufzeiten eine erhebliche Planungsunsicherheit darstellen, sollen enge Stellenbefristungen (ein Jahr oder noch kürzer) vermieden werden.*

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

Maßnahmen:

- *Der Fachbereich 09 unterstützt den in LGG § 13, 1 angeführten Beschäftigtenkreis bei der familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeiten und vermittelt im Konfliktfall.*
- *Die Gremienzeiten sollten weiterhin auf das Familienleben abgestimmt und flexibel vereinbart werden.*

- Insbesondere bei den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich wird daher die Teilnahme an der von der Universität angebotenen „Flexiblen Arbeitszeit“ unterstützt.

- Es wird auf eine stringente Gremienführung geachtet. Gremien der akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel nicht länger als bis 20 Uhr.

5. 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. 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 Dekanats und der Institute veröffentlicht und allen Personen, die in den universitären Dienst eintreten, zur Kenntnis gebracht.

Das Dekanat wird gegebenenfalls in Absolventenbefragungen die Evaluierung des partnerschaftlichen Verhaltens aufnehmen.

VI. Fortschreibung des FFP und Überprüfung der Ziele

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

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

Tabellen – und Abbildungsverzeichnis:

<i>Tab. 1:</i>	<i>Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2010</i>	<i>S. 3</i>
<i>Tab. 2:</i>	<i>Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2011</i>	<i>S. 4</i>
<i>Tab. 3:</i>	<i>Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2012</i>	<i>S. 5</i>
<i>Tab. 4:</i>	<i>Beschäftigtenstruktur nach Statusgruppen 2010-2012</i>	<i>S. 5</i>
<i>Abb. 1:</i>	<i>Besetzung von W3/C4-Professuren nach Geschlechtern 2008, 2011, 2012</i>	<i>S. 6</i>
<i>Tab. 5:</i>	<i>Beschäftigungsstruktur im Wissenschaftlichen Mittelbau nach Dauerstellen und befristeten Stellen</i>	<i>S. 7</i>
<i>Tab. 6:</i>	<i>Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen 2008 – 2012</i>	<i>S. 7</i>
<i>Tab. 7:</i>	<i>Anteil Männer – Frauen in Graduate Schools und im Promotionskolleg des FB 09</i>	<i>S. 8</i>
<i>Abb. 2:</i>	<i>Studierende im FB 09 zum Stichtag 30.11.2012 nach Geschlechtern</i>	<i>S. 9</i>
<i>Tab. 8:</i>	<i>Beteiligung von Männern und Frauen in Gremien des FB 09</i>	<i>S. 11</i>