

Frauenförderplan des Fachbereichs 09 Philologie

04. 07.2016

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 Frauen und Männern 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. Dieser Einsatz für genderspezifische Gleichstellung geschieht unter Anerkennung der Notwendigkeit, über Geschlecht hinausgehende Diversitätsmerkmale (Migrationshintergrund, Sexualität, finanzielle Benachteiligung, Alter etc.) und Intersektionalitäten zu berücksichtigen, da selbige Marginalisierung und Diskriminierung oftmals verschärfen. Kurzum, genderspezifische Maßnahmen werden vor dem Hintergrund 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 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung 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 vorliegende Frauenförderplan des Fachbereichs 09 gilt für den Zeitraum 2016–2018. Das Datenmaterial stammt aus internen WWU-Auswertungen und Statistiken.

II. Gleichstellungskommission

Für die Gleichstellungsarbeit und die Konzeptionierung und Fortschreibung des Frauenförderplans wurde am Fachbereich 09 eine Gleichstellungskommission eingerichtet. Die derzeit gültigen Regelungen der Fachbereichsordnung sehen vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen aus den weiblichen Mitgliedern der Gleichstellungskommission aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer oder der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern gewählt und gleichzeitig Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende der Gleichstellungskommission werden.

Eine Änderung der Fachbereichsordnung ist dahingehend vorzunehmen, dass auch Mitglieder der Gruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gewählt werden können, idealiter diese drei Gruppen im Kreis der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen vertreten sein sollten und darüber hinaus ein weibliches studentisches Mitglied des Fachbereichs zur Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten gewählt werden kann. Die notwendige Änderung der Fachbereichsordnung soll zudem in Bezug auf die Zahl der Mitglieder in den einzelnen Gruppen erfolgen, um die nach § 11c HG NRW vorgeschriebene geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien, die ausdrücklich auch für die Gleichstellungskommissionen gilt (vgl. Umsetzungshilfe zum Gebot der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung des NRW-Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung.)¹ besser umsetzen zu können.

Ein 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. Ein weiteres, langfristiges Ziel ist die Diversifizierung des Themas „genderspezifische Gleichstellung“ in der Arbeit der Gleichstellungskommission. Dies soll der Praktizierung einer Kommissionsarbeit und gender-Politik dienen, die sich ausdrücklich nicht auf die Belange weißer, mitteleuropäischer Frauen beschränkt, sondern Benachteiligung als intersektional versteht.

III. Bestandsaufnahme und Analyse

1. Darstellung der Beschäftigtenstruktur am Fachbereich 09 für die Jahre 2013 – 2015

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

¹ Vgl. http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe_Das_Gebot_der_geschlechterparitätischen_Gremienbesetzung.pdf.

A. Beschäftigungsstruktur zum 31.12.2013

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	0	3,00	3,00					3,00	3,00		100,00%	100,00%
W1	0	3,00	3,00					3,00	3,00		100,00%	100,00%
W2	0											
W3	0											
unbefristet	0	44,00	44,00		26,00	26,00		18,00	18,00		40,91%	40,91%
Co3	0	9,00	9,00		5,00	5,00		4,00	4,00		44,44%	44,44%
Co4	0	10,00	10,00		8,00	8,00		2,00	2,00		20,00%	20,00%
W2	0	4,00	4,00		4,00	4,00					0,00%	0,00%
W3	0	21,00	21,00		9,00	9,00		12,00	12,00		57,14%	57,14%
Summe Prof.		47,00	47,00		26,00	26,00		21,00	21,00		44,68%	44,68%
II. Akademische Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen												
IIa. Lehrkräfte für bes. Aufgaben												
Befristet	16,10	12,00	28,10	4,50	3,00	7,50	11,60	9,00	20,60	72,05%	75,00%	73,31%
A13 H.D.	0,50	3,00	3,50				0,50	3,00	3,50	100,00%	100,00%	100,00%
E13 H.D.	15,60	9,00	24,60	4,50	3,00	7,50	11,10	6,00	17,10	71,15%	66,67%	69,51%
Unbefristet	1,50	24,00	25,50	0,00	15,00	15,00	1,50	9,00	10,50	100,00%	37,50%	41,18%
A13 H.D.		2,00	2,00		1,00	1,00		1,00	1,00		50,00%	50,00%
A14		4,00	4,00		3,00	3,00		1,00	1,00		25,00%	25,00%
A15		2,00	2,00		2,00	2,00					0,00%	0,00%
E13 H.D.	1,50	14,00	15,50		7,00	7,00	1,50	7,00	8,50	100,00%	50,00%	54,84%
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	17,60	36,00	53,60	4,50	18,00	22,50	13,10	18,00	31,10	74,43%	50,00%	58,02%
IIb. Wiss. Mitarb.												
Befristet	31,55	42,00	73,55	11,25	16,00	27,25	20,30	26,00	46,30	64,34%	61,90%	62,95%
A13 H.D.		4,00	4,00		3,00	3,00		1,00	1,00		25,00%	25,00%
A14		4,00	4,00		1,00	1,00		3,00	3,00		75,00%	75,00%
E13 H.D.	31,55	34,00	65,55	11,25	12,00	23,25	20,30	22,00	42,30	64,34%	64,71%	64,53%
Unbefristet	0,75	6,00	6,75	0,00	1,00	1,00	0,75	5,00	5,75	100,00%	83,33%	85,19%
A14		2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
E13 H.D.	0,75	2,00	2,75				0,75	2,00	2,75	100,00%	100,00%	100,00%
E14		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Summe Wiss. Mitarb.	32,30	48,00	80,30	11,25	17,00	28,25	21,05	31,00	52,05	65,17%	64,58%	64,82%
Summe Akad. Mitarb.	49,90	84,00	114,40	15,75	35,00	28,25	34,15	49,00	83,15	68,44%	58,33%	74,64%
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung												
Befristet	2,30	0,00	2,30			0,00	2,30		2,30	100,00%		100,00%
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%
E09 G.D.	0,20		0,20				0,20		0,20	100,00%		100,00%
E13 H.D.	0,60		0,60				0,60		0,60	100,00%		100,00%
Unbefristet	9,00	30,50	39,50	0,50	4,50	5,00	8,50	26,00	34,50	94,44%	85,25%	87,34%
A12		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E03 E.D.	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		1,50	1,50		0,50	0,50		1,00	1,00		66,67%	66,67%
E06	6,50	14,00	20,50		1,00	1,00	6,50	13,00	19,50	100,00%	92,86%	95,12%
E07	0,50		0,50				0,50		0,50	100,00%		100,00%
E08	0,50	4,00	4,50				0,50	4,00	4,50	100,00%	100,00%	100,00%
E09 G.D.	0,50	6,00	6,50		1,00	1,00	0,50	5,00	5,50	100,00%	83,33%	84,62%
E09 M.D.	0,50	1,00	1,50				0,50	1,00	1,50	100,00%	100,00%	100,00%
E13 H.D.	0,00	2,00	2,00		1,00	1,00		1,00	1,00		50,00%	50,00%
Summe MTV	11,30	30,50	41,80	0,50	4,50	5,00	10,80	26,00	36,80	95,58%	85,25%	88,04%
Summe gesamt	61,20	161,50	200,20	16,25	65,50	59,25	44,95	96,00	140,95	73,45%	59,44%	70,40%

Tab. 1: Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2013

B. Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2014

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		12,00	12,00		4,00	4,00		8,00	8,00		66,67%	66,67%
W1		5,00	5,00					5,00	5,00		100,00%	100,00%
W2		3,00	3,00		1,00	1,00		2,00	2,00		66,67%	66,67%
W3		4,00	4,00		3,00	3,00		1,00	1,00		25,00%	25,00%
unbefristet		43,00	43,00		25,00	25,00		18,00	18,00		41,86%	41,86%
Co3		9,00	9,00		5,00	5,00		4,00	4,00		44,44%	44,44%
Co4		9,00	9,00		7,00	7,00		2,00	2,00		22,22%	22,22%
W2		4,00	4,00		4,00	4,00					0,00%	0,00%
W3		21,00	21,00		9,00	9,00		12,00	12,00		57,14%	57,14%
Summe Prof.		55,00	55,00		29,00	29,00		26,00	26,00		47,27%	47,27%
II. Akademische Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen												
Ila. Lehrkräfte für bes. Aufgaben												
Befristet	18,58	18,00	36,58	5,75	4,00	9,75	12,83	14,00	26,83	69,05%	77,78%	73,35%
A13 H.D.	0,50	3,00	3,50				0,50	3,00	3,50	100,00%	100,00%	100,00%
E13 H.D.	18,08	15,00	33,08	5,75	4,00	9,75	12,33	11,00	23,33	68,20%	73,33%	70,53%
Unbefristet	1,50	26,00	27,50		17,00	17,00	1,50	9,00	10,50		34,62%	38,18%
A13 H.D.		2,00	2,00		1,00	1,00		1,00	1,00		50,00%	50,00%
A14		4,00	4,00		3,00	3,00		1,00	1,00		25,00%	25,00%
A15		2,00	2,00		2,00	2,00			0,00		0,00%	0,00%
E13 H.D.		16,00	16,00		9,00	9,00	1,50	7,00	8,50		43,75%	53,13%
E14		1,00	1,00		1,00	1,00			0,00		0,00%	0,00%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Summe Lehrkräfte für bes. Aufgaben	20,08	44,00	64,08	5,75	21,00	26,75	14,33	23,00	37,33	71,36%	52,27%	58,26%
Ilb. Wiss. Mitarb.												
Befristet	42,24	61,53	103,77	13,13	28,02	41,15	29,11	33,51	62,62	68,92%	54,46%	60,34%
A13 H.D.		4,00	4,00		2,00	2,00		2,00	2,00		50,00%	50,00%
A14		6,00	6,00		1,00	1,00		5,00	5,00		83,33%	83,33%
E13 H.D.	42,24	51,53	93,77	13,13	25,02	38,15	29,11	26,51	55,62	68,92%	51,45%	59,32%
Unbefristet	0,75	5,00	5,75		1,00	1,00	0,75	4,00	4,75	100,00%	80,00%	82,61%
A14		2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
E13 H.D.	0,75	1,00	1,75				0,75	1,00	1,75	100,00%	100,00%	100,00%
E14		1,00	1,00			39,15		1,00	1,00		100,00%	100,00%
E15		1,00	1,00		1,00	1,00					0,00%	0,00%
Summe Wiss. Mitarb.	42,99	66,53	109,52	13,13	29,02	42,15	29,86	37,51	67,37	69,46%	56,38%	61,51%
Summe Akad. Mitarb.	63,07	110,53	173,60	18,88	50,02	68,90	44,19	60,51	104,70	70,07%	54,75%	60,31%
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung												
Befristet	0,85	1,00	1,85			0,00	0,85	1,00	1,85	100,00%	100,00%	100,00%
E6	0,50	0,00	0,50				0,50		0,50	100,00%		100,00%
E09 G.D.	0,25	1,00	1,25				0,25	1,00	1,25	100,00%	100,00%	100,00%
E13 H.D.	0,60		0,60				0,60		0,60	100,00%		100,00%
Unbefristet	9,73	30,00	39,73	1,00	4,00	5,00	8,73	26,00	34,73	89,72%	86,67%	87,42%
A13 G.D.		1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E03 E.D.	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	0,50	1,00	1,50	0,50		0,50		1,00	1,00	0,00%	100,00%	66,67%
E06	6,00	15,00	21,00		1,00	1,00	6,00	14,00	20,00	100,00%	93,33%	95,24%
E07	0,50	0,00	0,50				0,50		0,50	100,00%		100,00%
E08	0,50	4,00	4,50				0,50	4,00	4,50	100,00%	100,00%	100,00%
E09 G.D.	0,63	6,00	6,63		1,00	1,00	0,63	5,00	5,63	100,00%	83,33%	84,92%
E09 M.D.	0,50	1,00	1,50				0,50	1,00	1,50	100,00%	100,00%	100,00%
E13 H.D.	0,60	1,00	1,60		1,00	1,00	0,60		0,60	100,00%	0,00%	37,50%
Summe MTV	10,58	31,00	41,58	1,00	4,00	5,00	9,58	27,00	36,58	90,55%	87,10%	87,97%
Summe gesamt	73,65	196,53	270,18	19,88	83,02	102,90	53,77	113,51	167,28	73,01%	57,76%	61,91%

Tab. 2: Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2014

Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2015

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		10,00	10,00		3,00	3,00		7,00	7,00		70,00%	70,00%
W1		6,00	6,00		1,00	1,00		5,00	5,00		83,33%	83,33%
W2		2,00	2,00		1,00	1,00		1,00	1,00		50,00%	50,00%
W3		2,00	2,00		1,00	1,00		1,00	1,00		50,00%	50,00%
unbefristet		44,00	44,00		25,00	25,00		19,00	19,00		43,18%	43,18%
Co3		9,00	9,00		5,00	5,00		4,00	4,00		44,44%	44,44%
Co4		8,00	8,00		7,00	7,00		1,00	1,00		12,50%	12,50%
W2		6,00	6,00		4,00	4,00		2,00	2,00		33,33%	33,33%
W3		21,00	21,00		9,00	9,00		12,00	12,00		57,14%	57,14%
Summe Prof.		54,00	54,00		28,00	28,00		26,00	26,00		48,15%	48,15%
II. Akademische Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen												
Ila. Lehrkräfte für bes. Aufgaben												
Befristet	13,48	23,00	36,48	3,25	10,00	13,25	10,23	13,00	23,23	75,89%	56,52%	63,68%
A13 H.D.		3,00	3,00					3,00	3,00		100,00%	100,00%
E12	0,40		0,40				0,40		0,40	100,00%		100,00%
E13 H.D.	13,08	20,00	33,08	3,25	10,00	13,25	9,83	10,00	19,83	75,15%	50,00%	59,95%
Unbefristet	5,25	29,00	34,25	1,25	17,00	18,25	4,00	12,00	16,00	76,19%	41,38%	46,72%
A13 H.D.		3,00	3,00		1,00	1,00		2,00	2,00		66,67%	66,67%
A14		4,00	4,00		3,00	3,00		1,00	1,00		25,00%	25,00%
A15		2,00	2,00		2,00	2,00					0,00%	0,00%
E13 H.D.	5,25	18,00	23,25	1,25	9,00	10,25	4,00	9,00	13,00	76,19%	50,00%	55,91%
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%
Summe Lehrkräfte für bes. Aufgaben	18,73	52,00	70,73	4,50	27,00	31,50	14,23	25,00	39,23	75,97%	48,08%	55,46%
IIb. Wiss. Mitarb.												
Befristet	32,24	52,00	84,24	11,44	23,00	34,44	20,80	29,00	49,80	64,52%	55,77%	59,12%
A13 H.D.		3,00	3,00		2,00	2,00		1,00	1,00		33,33%	33,33%
A14		5,00	5,00		2,00	2,00		3,00	3,00		60,00%	60,00%
E13 H.D.	32,24	44,00	76,24	11,44	19,00	30,44	20,80	25,00	45,80	64,52%	56,82%	60,07%
Unbefristet	0,75	6,00	6,75	0,00	1,00	1,00	0,75	5,00	5,75	100,00%	83,33%	85,19%
A13 H.D.		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 H.D.	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.	32,99	58,00	90,99	11,44	24,00	35,44	21,55	34,00	55,55	65,32%	58,62%	61,05%
Summe Akad. Mitarb.	51,72	110,00	161,72	15,94	51,00	66,94	35,78	59,00	94,78	69,18%	53,64%	58,61%
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung												
Befristet	0,45	0,00	0,45				0,45		0,45	100,00%		100,00%
E09 G.D.	0,25		0,25				0,25		0,25	100,00%		100,00%
E13 H.D.	0,20		0,20				0,20		0,20	100,00%		100,00%
Unbefristet	8,25	26,00	34,25	0,50	3,00	3,50	7,75	23,00	30,75	93,94%	88,46%	89,78%
A13 G.D.	0,00	1,00	1,00					1,00	1,00		100,00%	100,00%
E03 E.D.	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	0,50		0,50				0,50		0,50	100,00%		100,00%
E08	0,50	4,00	4,50				0,50	4,00	4,50	100,00%	100,00%	100,00%
E09 G.D.	0,00	2,00	2,00					2,00	2,00		100,00%	100,00%
E09 M.D.	0,50	1,00	1,50				0,50	1,00	1,50	100,00%	100,00%	100,00%
E13 H.D.	0,50	3,00	3,50		1,00	1,00	0,50	2,00	2,50	100,00%	66,67%	71,43%
Summe MTV	8,70	26,00	34,70	0,50	3,00	3,50	8,20	23,00	31,20	94,25%	88,46%	89,91%
Summe gesamt	60,42	190,00	250,42	16,44	82,00	98,44	43,98	108,00	151,98	72,79%	56,84%	60,69%

Tab. 3: Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2015

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur nach einzelnen Statusgruppen von 2013-2015

2.1. Bereich der Professuren

Im Bereich der unbefristeten Professuren ist von 2013 bis 2015 ein leichter Anstieg des Frauenanteils von ca. 2,2 Prozentpunkten zu verzeichnen:

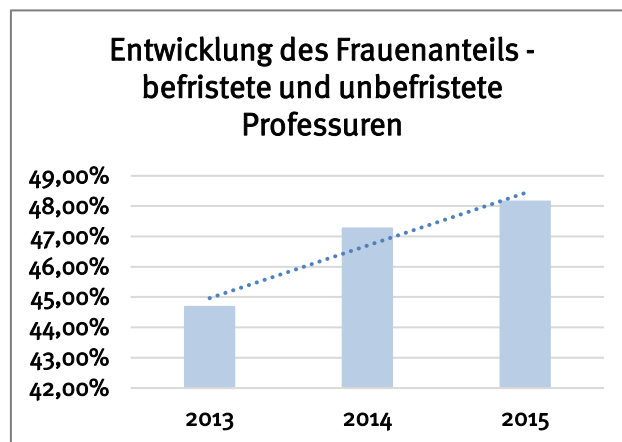
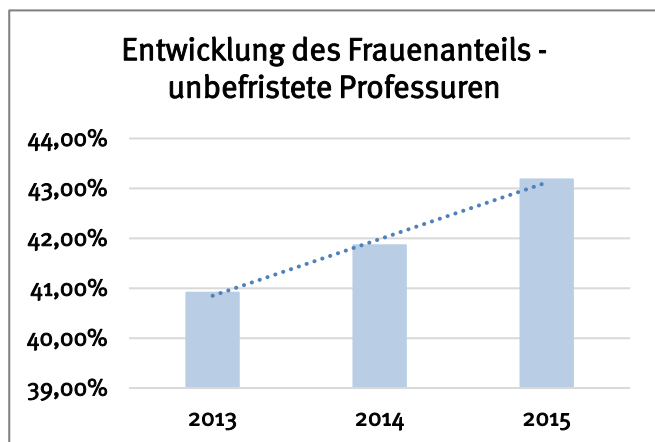


Abb. 1a: Entwicklung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren;

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

Prof. / Jun.Prof.	2013		2014		2015	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
befristet		100,00%		66,67%		70,00%
W1		100,00%		100,00%		83,33%
W2				66,67%		50,00%
W3				25,00%		50,00%
unbefristet		40,91%		41,86%		43,18%
CO3		44,44%		44,44%		44,44%
CO4		20,00%		22,22%		12,50%
W2		0,00%		0,00%		33,33%
W3		57,14%		57,14%		57,14%
Prof./Jun.Prof. gesamt		44,68%		47,27%		48,15%

Tab. 4: Entwicklung des Frauenanteils unter den Professuren von 2013 - 2015

Auffällig ist, dass der Frauenanteil unter den befristeten Professuren ungleich höher ist als unter den unbefristeten, wo er trotz deutlicher Überzahl weiblicher Studierender weiterhin unter 50 % liegt. Diese Diskrepanz nimmt über die Jahre 2013 bis 2015 leicht ab.

2.2. Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus:

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA): Bzgl. der Situation der LfbA-Stellen ist bemerkenswert, dass der Anteil der Frauen auf befristeten Vollzeitstellen verhältnismäßig hoch ist: knapp 70 %. Der Anteil der Frauen auf unbefristeten Vollzeitstellen ist um durchschnittlich ca. 37 % deutlich niedriger, auch im Jahr 2015 liegt er noch deutlich unter 50 %. Im Teilzeitbereich besteht keine signifikante Differenz zwischen befristeten und unbefristeten Stellen; allerdings liegt der Frauenanteil mit über 70 % im Teilzeitbereich (befristet und unbefristet) deutlich über der 50 % Marke. Dies bedeutet, dass Frauen mit LfbA-Stellen i.d.R. eher in befristeten und eher in Teilzeitverhältnissen arbeiten als Männer.

LfbA	2013		2014		2015	
Frauenanteil	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
befristet	72,05%	75,00%	69,05%	77,78%	75,89%	56,52%
A13 H.D.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%		100,00%
E12					100,00%	
E13 H.D.	71,15%	66,67%	68,20%	73,33%	75,15%	50,00%
unbefristet	100,00%	37,50%		34,62%	76,19%	41,38%
A13 H.D.		50,00%		50,00%		66,67%
A14		25,00%		25,00%		25,00%
A15		0,00%		0,00%		0,00%
E13 H.D.	100,00%	50,00%		43,75%	76,19%	50,00%
E14		0,00%		0,00%	0,00%	0,00%
E15		0,00%		0,00%	0,00%	0,00%
LfbA gesamt	74,43%	50,00%	71,36%	52,27%	75,97%	48,08%

Tab. 5: Entwicklung des Frauenanteils unter den LfbA von 2013 - 2015

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Wiss. Mitarb.): Hier stellt sich ein positives Bild dar. Frauen werden eher unbefristet als befristet beschäftigt, wobei der Frauenanteil im Bereich Teilzeit etwas höher liegt als im Bereich Vollzeit. Der mehrheitliche Anteil an Frauen in diesen Statusgruppen kann mit Hinblick auf die Studierendenzahlen (s.u.) als angemessen betrachtet werden.

Wiss.Mitarb.	2013		2014		2015	
Frauenanteil	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
befristet	64,34%	61,90%	68,92%	54,46%	64,52%	55,77%
A13 H.D.		25,00%		50,00%		33,33%
A14		75,00%		83,33%		60,00%
E13 H.D.	64,34%	64,71%	68,92%	51,45%	64,52%	56,82%
unbefristet	100,00%	83,33%	100,00%	80,00%	100,00%	83,33%
A14		100,00%		100,00%		100,00%
E13 H.D.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%		100,00%
E14		100,00%		100,00%		100,00%
E15		0,00%		0,00%		0,00%
Wiss. Mitarb. gesamt	65,17%	64,58%	69,46%	56,38%	65,32%	58,62%

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils unter den Wiss. MitarbeiterInnen von 2013 - 2015

2.3. Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

MTV	2013		2014		2015	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Frauenanteil						
befristet	100,00%		100,00%	100,00%	100,00%	
unbefristet	94,44%	85,25%	89,72%	86,67%	93,94%	88,46%
MTV gesamt	95,58%	85,25%	90,55%	87,10%	94,25%	88,46%

Tab. 7: Frauenanteil im MTV-Bereich

Der Frauenanteil im MTV-Bereich liegt im Berichtszeitraum konstant bei über 85 % bei den Vollzeit- und sogar bei über 90 % bei den Teilzeitbeschäftigten. Wenn Männer in Technik und Verwaltung arbeiten, scheint dies auf unbefristeter Basis zu erfolgen, am häufigsten auf Vollzeitbasis. Insgesamt ist der Frauenanteil im traditionell mit Frauen besetzten Verwaltungsbereich sehr hoch, im Vollzeitbereich ist sogar noch ein leichter Anstieg weiblicher Beschäftigter zu verzeichnen. 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.

Die Beschäftigungsstruktur beim Personal in Technik und Verwaltung hat im Berichtszeitraum zwei auffällige Änderungen erfahren. Die Anzahl der unbefristeten Stellen im Bereich E9 G.D. ist von 6,63 (2014) auf 2,0 (2015) gesunken. Grund dafür ist die Umsetzung des bibliothekarisch tätigen Personals in die Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) zum 1.1.2015. Die Anzahl der unbefristeten Stellen im Bereich E13 H.D. ist von 1,6 (2014) auf 3,5 (2015) angestiegen (Frauenanteil 71,43%). Die vormals im Bereich A12 angesiedelte Beamtenstelle im MTV-Bereich ist im Berichtszeitraum nach A13 G.D. befördert worden, diese Stelle ist ebenfalls mit einer Frau besetzt. Diese Entwicklung zeigt, dass zunehmend auch Tätigkeitsbereiche des sogenannten Wissensmanagements im MTV-Bereich angesiedelt sind. Die Beschäftigungsstruktur im MTV-Bereich scheint eine zunehmende Heterogenisierung zu erfahren, was aufgrund steigender Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten zu begrüßen ist. Dabei gilt es darauf zu achten, dass sich die Besetzung der höher dotierten Stellen nicht zu Ungunsten des Frauenanteils entwickelt.

2.4. Promotionen und Habilitationen

Zur Bestandsaufnahme der Promotionen und Habilitationen wurden Daten von 2008-2015 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	
Promotionen	28		37		*		*	
	13 (W)	15 (M)	21 (W)	16 (M)				
	46%		57%					
Habilitationen	0		2		2		4 (lfd. Verfahren)	
	0 (W)	0 (M)	0 (W)	0 (M)	1 (W)	1 (M)	3 (W)	1 (M)
	0%		0%		50%		75%	

Tab. 8: Frauenanteil in % bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen 2008-2015

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 Betrachtungszeitraum 2013 – 2015 Juniorprofessuren, die bei positiver Evaluation als neue Variante zur Erfüllung der Voraussetzungen zur Besetzung einer W2-oder W3-Professur geschaffen wurden, zu 94,4% mit Frauen besetzt sind.

Von 2013 bis 2015 hat sich eine Frau am Fachbereich 09 habilitiert, wobei dies für das Jahr 2015 einen Prozentsatz von 50 % ausmacht. Die Zahl der Habilitationen von Männern ist identisch. Allerdings gibt es in 2016 vier laufende Verfahren, davon drei Habilitationsverfahren von Frauen. Diese Rate von 75 % ist erstmalig seit 2008 repräsentativ für die überdurchschnittliche Anzahl von Studentinnen und sogar überproportional im Vergleich mit dem Anteil weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen. Im längeren Betrachtungszeitraum seit 2008 zeigt sich aber auch, dass es mit insgesamt 6 Habilitationen von Frauen und 9 Habilitationen von Männern ein Ungleichgewicht in der Habilitationsrate beider Geschlechter gibt.

Der Anteil erfolgreicher Promotionen von Frauen zeigt einen auffälligen Rückgang von 25 Prozentpunkten in den Jahren von 2009 bis 2013, bis unter die 50 % Marke; danach ist wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. In diesem Kontext wäre eine Erfassung der Daten studentischer Hilfskräfte hilfreich, da Hilfskraftstellen oftmals den Weg zur Promotion und anschließend in wissenschaftliche Mitarbeiterstellen ebnet. 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 64 % zu 36 % zugunsten von Frauen in der Gesamtsumme ausgewogen,

wenn der hohe Prozentsatz weiblicher Studierender berücksichtigt wird. Allein im Promotionskolleg *Literaturtheorie als Theorie der Gesellschaft* ist eine deutliche Unterrepräsentanz weiblicher Promovierender zu verzeichnen:

2016	Gesamt	W	M
Graduate School <i>Practices of Literature</i>	37	26	11
Graduate School <i>Empirical and Applied Linguistics</i>	16	12	4
Promotionskolleg <i>Literaturtheorie als Theorie der Gesellschaft</i> (auslfd. unter dem Dach der GSPoL)	8	2	6
Graduiertenkolleg <i>Literarische Form</i>	9	5	4
Gesamt:	70	45	25
Anteil weiblicher Promovierender in %:		64%	

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

Es soll darauf hingewirkt werden, dass der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen langfristig mindestens 50% erreicht, wobei wie oben auch ein die 50 %-Marke übersteigender Frauenanteil angesichts des hohen Anteils weiblicher Studierendes plausibel erscheint. 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 30.11.2014 insgesamt 5.845 Personen, davon 4.237 Frauen und 1.608 Männer.

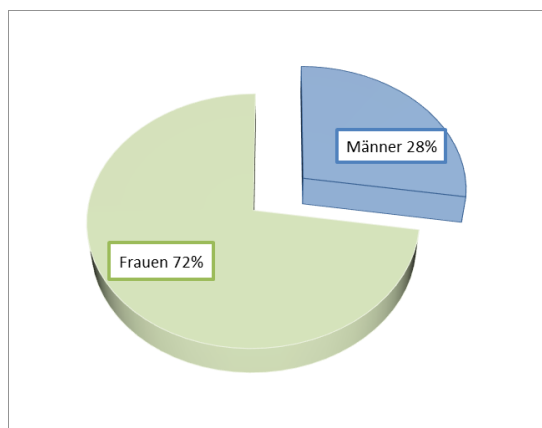


Abb. 2: Studierende im FB 09 zum Stichtag 30.11.2014 nach Geschlechtern (Frauen: grün; Männer: blau)

Es wäre wünschenswert, den Anteil männlicher Studierender zu steigern um ein paritätischeres Verhältnis weiblicher und männlicher Studierender zu realisieren. Hierfür setzt sich der Fachbereich mit geeigneten Maßnahmen ein. Diesbezüglich wäre es der Transparenz halber zukünftig sinnvoll, den Frauen- bzw. Männeranteil nach den einzelnen Studiengängen des Fachbereichs aufzuschlüsseln, damit solche Maßnahmen spezifischer implementiert werden können.

3. Prognose zu 2.1-2.3:

Eine künftige Steigerung des Frauenanteils im **Professurbereich** ist bei derzeit acht noch nicht abgeschlossenen Berufungsverfahren möglich. Kurzfristig wird es zum Wintersemester 2016/2017 aber ggf. zunächst eine Steigerung des Männeranteils geben, nachdem bei drei Listen, die kürzlich durch den Fachbereichsrat verabschiedet wurden, zwei Männer und eine Frau Erstplatzierte waren.

Im **Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** ist der hohe Anteil von Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen auffällig. Da aber der Anteil beschäftigter Frauen auf Dauerstellen bei über 80 % liegt, 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. Auffällig ist allerdings die deutlich (30 %) geringere Vertretung von Frauen bei Dauer-LfbA-Stellen, sowie die Tatsache, dass der Frauenanteil bei befristeten LfbA-Stellen überproportional höher ist als der Frauenanteil bei wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Dies könnte auf eine Verdrängung von Frauen auf nicht-qualifizierende Stellen hindeuten. Hier wären weitere Informationen wünschenswert, z.B. bzgl. der Anzahl weiblicher Doktorandinnen, die eine Viertel-LfbA-Stelle neben einem Promotionsstipendium ausüben. Promotionsstipendien des Bundesministeriums können höchstens mit einer Viertelstelle an der Universität kombiniert werden.

4. Beteiligung von Frauen in Gremien im FB 9

Stichtag:	31.12.2013			31.12.2014			31.12.2015		
Gremium	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen
Fachbereichsrat									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	3	5	62,50%	4	4	50,00%	4	4	50,00%
Akademische MitarbeiterInnen	0	3	100,00%	0	3	100,00%	0	3	100,00%
MitarbeiterInnen MTV	0	1	100,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
Studierende	1	1	50,00%	1	1	50,00%	0	3	100,00%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	1	4	80,00%	1	5	83,33%	1	5	83,33%
Akademische MitarbeiterInnen	4	2	33,33%	3	2	40,00%	3	2	40,00%
MitarbeiterInnen MTV	1	0	0,00%	0	1	100,00%	0	1	100,00%
Studierende	0	4	100,00%	3	2	40,00%	3	1	25,00%
Ausschuss für Lehre und studentische Angelegenheiten (ab Okt. 2015: Studienbeirat)									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	4	1	20,00%	4	0	0,00%	2	2	50,00%
Akademische MitarbeiterInnen	1	1	50,00%	0	2	100,00%	1	2	66,67%
Weitere MitarbeiterInnen	1	0	0,00%	1	0	0,00%			
Studierende	1	2	66,67%	0	1	100,00%	4	4	50,00%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	0	0	-	0	0	-	1	1	50,00%
Akademische MitarbeiterInnen	2	2	50,00%	2	2	50,00%	2	2	50,00%
MitarbeiterInnen MTV	0	0	-	0	0	-			
Studierende	0	0	-	0	1	100,00%	0	8	100,00%
Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (ab Okt. 2015: Forschungsbeirat)									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	2	4	66,67%	1	5	83,33%	1	5	83,33%
Akademische MitarbeiterInnen	1	2	66,67%	0	3	100,00%	0	3	100,00%
Weitere MitarbeiterInnen	0	1	100,00%	0	1	100,00%	0	1	100,00%
Studierende	0	2	100,00%	0	1	100,00%	1	1	50,00%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	2	0	0,00%	2	0	0,00%	2	0	0,00%
Akademische MitarbeiterInnen	2	1	33,33%	2	4	66,67%	2	4	66,67%
MitarbeiterInnen MTV	1	0	0,00%	0	1	100,00%	0	1	100,00%
Studierende	0	0	-	0	1	100,00%	1	1	50,00%

Stichtag:	31.12.2013			31.12.2014			31.12.2015		
Gremium	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen
(Ausschuss für Struktur- und Finanzangelegenheiten) im FB 09: Haushaltsausschuss									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	2	2	50,00%	3	1	25,00%	3	1	25,00%
Akademische MitarbeiterInnen	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%
Weitere MitarbeiterInnen	0	1	100,00%	0	1	100,00%	0	1	100,00%
Studierende	0	1	100,00%	1	0	0,00%	0	1	100,00%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	2	0	0,00%	0	0	-	0	0	-
Akademische MitarbeiterInnen	1	2	66,67%	0	2	100,00%	0	2	100,00%
MitarbeiterInnen MTV	1	0	0,00%	0	1	100,00%	0	1	100,00%
Studierende	0	1	100,00%	0	1	100,00%	0	1	100,00%
Gleichstellungskommission									
Ordentliche Mitglieder									
HochschullehrerInnen	0	3	100,00%	1	2	66,67%	1	2	66,67%
Akademische MitarbeiterInnen	0	3	100,00%	0	3	100,00%	0	3	100,00%
MitarbeiterInnen MTV	0	0	-	0	2	100,00%	0	2	100,00%
Studierende	0	1	100,00%	0	1	100,00%	0	2	100,00%
Stellvertretende Mitglieder									
HochschullehrerInnen	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Akademische MitarbeiterInnen	0	1	100,00%	0	2	100,00%	0	2	100,00%
MitarbeiterInnen MTV	0	0	-	0	1	100,00%	1	0	0,00%
Studierende	0	0	-	0	0	-	0	1	100,00%

Tab. 10: Gremienbesetzung am Fachbereich 09

Vergleicht man den Durchschnittsanteil der Frauen aus den Gruppen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und der akademischen Mitarbeiterinnen und 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. §11c HG NRW (16.09.2014) regelt nun ganz klar, dass Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden müssen, 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 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. Eine Erhöhung des Frauenanteils über 50 % ist denkbar, um damit zu reflektieren, dass der Frauenanteil unter den Studierenden sehr hoch ist. Gleichzeitig sollten männliche Studierende noch stärker ermutigt werden, ein Studium in den Fächern des Fachbereichs zu ergreifen.

1. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei Co3/W2-Professuren und Co4/W3-Professuren

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in dieser Gruppe, welches im Frauenförderplan von 2013 formuliert wurde, ist zum Teil erreicht worden. Der Frauenanteil unter den unbefristeten Professuren betrug 40,91 % in 2013, 41,86 % in 2014 und 43,18 % in 2015, was einer langsamen Annäherung an die angestrebte 50 % Marke entspricht. Unter den befristeten Professuren war der Frauenanteil höher und lag in den drei Jahren bei 100 %, 67 % und 70 %. Es gilt, den Frauenanteil bei unbefristeten Professuren langfristig auf mindestens 50 % zu steigern. Eine Erhöhung des Frauenanteils darüber hinaus ist hier wieder, aufgrund des hohen Anteils weiblicher Studierender, durchaus denkbar.

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.
- 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.
- Wird für eine Stelle bei gleicher Qualifikation einer Bewerberin ein Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, legt die Berufungskommission die besonderen Gründe dar.
- 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.

2. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Wie oben beschrieben lag der Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen in den letzten Jahren im Schnitt unter 50 %. Damit muss das in 2013 formulierte Ziel, einen Ausgleich bei diesen Qualifikationen zu schaffen, explizit weiterverfolgt werden.

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.
- Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), die vorsieht, dass Verträge in Qualifikationsphasen nicht kürzer als 3 Jahre sein dürfen, wird sich womöglich positiv auf die Erfolgsraten unter den Promovierenden und Habilitierenden auswirken. Kurzzeitverträge (ein Jahr oder kürzer) haben lange eine psychische Belastung für Personen in diesen Qualifikationsphasen dargestellt. Der Einfluss dieser Änderung auf die Anzahl erfolgreicher weiblicher Promovierender und Habilitierender bleibt abzuwarten.

3. Ziel: Frauenförderung im MTV-Bereich

Auch wenn Frauen in der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Maßnahmen:

- Der Fachbereich 09 unterstützt ausdrücklich Weiterbildungsbestrebungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch in Technik und Verwaltung, 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.
- 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.

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 Fachbereichs 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.

7. 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 Akten epistemischer Aggression entgegenzusteuern, ob im studentischen Miteinander, am Arbeitsplatz, in der Lehre, bei der BewerberInnenauswahl, oder in anderen Kontexten, ist ein zentrales Gleichstellungsziel. Hierfür eruiert die Gleichstellungskommission konkrete Möglichkeiten.

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 Lehreinheiten über den Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs 09 informiert werden.

Tabellen – und Abbildungsverzeichnis:

Tab. 1:	Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2013	S. 3
Tab. 2:	Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2014	S. 4
Tab. 3:	Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2015	S. 5
Abb. 1a	Entwicklung des Frauenanteils bei unbefristeten Professuren	S. 6
Abb. 1b	Entwicklung des Frauenanteils bei befristeten und unbefristeten Professuren	S. 6
Tab. 4	Entwicklung des Frauenanteils unter den Professuren von 2013 - 2015	S. 6
Tab. 5:	Entwicklung des Frauenanteils unter den LfbA von 2013 - 2015	S. 7
Tab. 6:	Entwicklung des Frauenanteils unter den Wiss. MitarbeiterInnen von 2013 - 2015	S. 7
Tab. 7:	Frauenanteil im MTV-Bereich	S. 8
Tab. 8	Frauenanteil in % bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen 2008-2015	S. 9
Tab. 9:	Anteil Männer/Frauen in Graduate Schools und im Promotionskolleg des FB 09	S. 10
Abb. 2	Studierende im FB 09 zum Stichtag 30.11.2014 nach Geschlechtern	S. 10
Tab. 10	Gremienbesetzung am Fachbereich 09	S. 12-13