

Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

Gleichstellungsplan

(Frauenförderplan)

2015

Inhalt:

Vorbemerkung	S. 2
I. Allgemeine Ziele und Bestandsaufnahme	S. 2
II. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern	S. 3
a) Organisationskultur	S. 3
b) Personalpolitik	S. 4
c) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse	S. 4
d) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung	S. 5
e) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen	S. 6
f) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	S. 6
III. Maßnahmen des Fachbereichs	S. 7

Anlage

Vorbemerkung

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften wurde von einer Kommission erarbeitet, in der alle Statusgruppen vertreten waren und die sich im Laufe des Wintersemesters 2014/15 sowie des Sommersemesters 2015 mehrfach getroffen und Fragen von Gleichstellung und Diversity intensiv diskutiert hat. Der Kommission gehörten folgende Personen an: Herr Peter Bleckwehl (WE 07), Herr Tim König (stud. phil.), Frau Prof. Dr. Doris Kolesch (WE 07 und Dekanin bis April 2015, Leitung), Herr Prof. Dr. Jan Konst (WE 04), Herr Dr. David Lauer (WE 01), Herr Prof. Dr. Bernd Roling (WE 02), Frau Selma Tabak (stud. phil.), Frau Dr. Heike Winkel (WE 03), Frau Jule Winner (WE 04), Frau Prof. Dr. Susanne Zepp (WE 05) sowie die dezentralen Frauenbeauftragten Frau Sophie Buddenhagen und Frau Georgja Lummert.

Grundsätzlich schlägt die Kommission für den Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften aufgrund der nachhaltigen Erfolge in der Gleichstellung von Frauen am Fachbereich den Begriff des Gleichstellungsplans vor.

I. Allgemeine Ziele und Bestandsaufnahme

Der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften gehört zu den größten und vielseitigsten der Freien Universität Berlin. Er besteht aus acht wissenschaftlichen Einrichtungen mit mehr als 60 Professuren. Bewerberinnen und Bewerber können unter 33 Studiengängen und 40 Modulangeboten auswählen.

Der Fachbereich hat in den letzten Jahren große Erfolge in der Gleichstellung erzielt, die es in den nächsten Jahren zu konsolidieren gilt (vgl. Anlage). So waren 2014 68% der Studierenden weiblich, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter 54% und von den Professuren (gesamt) waren 49% mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal liegt mit 91% recht hoch. Bei den Absolvent_innen lag der Frauenanteil bei 75%, fachbereichsweit waren über 54% der Promotionsstudierenden weiblich und 46% der abgeschlossenen Promotionen wurden von Frauen erbracht.

Der Fachbereich verfolgt weiterhin die Konsolidierung der bisher erreichten Erfolge in der Gleichstellung von Frauen und bezüglich der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. Dabei sind aufgrund der verschiedenen im Fachbereich versammelten Fächer die partiell sehr unterschiedlichen Situationen in einzelnen Fächern und

Studiengängen angemessen zu berücksichtigen. Während auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sowie Professor_innen der Erhalt der derzeitigen, relativ paritätischen Situation gesichert werden muss, ist auf der Ebene der Studierenden in fast allen Instituten darauf zu achten, dass der Anteil männlicher Studierender und vor allem Absolventen nicht unter 25% sinkt. Im Institut für Philosophie ist auf der Ebene der BA 90 LP Kernfach-Studierenden, der Master-Studierenden, der Absolvent_innen- wie Promovierenden weiterhin eine Erhöhung des Frauenanteils wünschenswert, im Institut für Griechische und Lateinische Philologie betrifft dies einige wenige Studiengänge (Lateinische Philologie Master Lehramt 1. Fach 120 LP; Lateinische Philologie Bachelor Lehramt 90 LP; Klassische Philologie Master Hauptfach).

Aus dieser Bestandsaufnahme ergeben sich folgende Zielquoten: Der Fachbereich strebt – im Einklang mit dem Landesgleichstellungsgesetz – bei den Promovierenden, den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sowie den Professor_innen weiterhin einen Frauenanteil von 50% an bzw. sucht in den Bereichen, in denen schon jetzt mehr als 50% weibliche Mitglieder vertreten sind, die erreichte Situation zu verstetigen. Bei den Studierenden avisiert der Fachbereich eine Zielquote von nicht unter 25% männlichen Studierenden.

Aus gegebenem Anlass sprechen sich die Kommission wie auch der Fachbereichsrat gegen die weitere Anwendung des sogenannten Kaskadenmodells aus, da dies aufgrund der großen Erfolge des Fachbereichs in der Frauenförderung mittelfristig zu Fehlanreizen und einer fast vollkommenen Feminisierung der im Fachbereich vertretenen Fächer führen würde.

Auch bezüglich der Diversität seiner Mitglieder konnte der Fachbereich in den letzten Jahren Erfolge erzielen, insbesondere bei den Studierenden in Masterstudiengängen. Bezüglich der Diversität des wissenschaftlichen wie wissenschaftsunterstützenden Personals gibt es noch Entwicklungspotentiale.

II. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

- a) Organisationskultur**
- b) Personalpolitik**
- c) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**
- d) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung**
- e) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen**
- f) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

II. a) Organisationskultur

Seit 2011 wird der Fachbereich von einer Dekanin (2011-2015 Prof. Kolesch; seit 2015 Prof. Olk) repräsentiert, das Studiendekanat war in den Jahren 2011-2013 (Prof. Fleig) und ist seit 2015 (Prof. Gerstenberg) mit Professorinnen besetzt. Seit 2014 ist auch die Verwaltungsleitung (Frau Krehl) weiblich, so dass derzeit 75% der Dekanatsmitglieder weiblich sind.

Themen der Gleichstellung werden bei allen wichtigen Entscheidungen berücksichtigt und auch in der Öffentlichkeitsarbeit des Fachbereichs entsprechend thematisiert (u.a. Ausschreibungen; Berufungen; Studienordnungen; Lehrveranstaltungen).

Ein Flyer der dezentralen Frauenbeauftragten informiert zusätzlich über entsprechende Angebote. Die dezentrale Frauenbeauftragte wird an allen Einstellungsvorgängen, Kommissionen und Fachbereichsratssitzungen regelhaft beteiligt. Im Dekanat wird sie zu allen gleichstellungsrelevanten Themen hinzugeladen und gehört.

Der Fachbereich und seine Institute bemühen sich, im allgemeinen Schriftverkehr sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie auf Webseiten etc. eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Als nicht angemessen wurde in der Kommission die Bezeichnung „sonstige Mitarbeiter_innen“ kritisiert; Alternativvorschläge wären hier „wissenschaftsunterstützende Mitarbeiter_innen“ oder „MTV – Mitarbeiter_innen in den Bereichen Technik und Verwaltung“.

Der Fachbereich sucht seine Mitglieder bestmöglich vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen und orientiert sich dabei an der „Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität Berlin“. Die dezentrale Frauenbeauftragte, die Dekanin, die Studiendekanin ebenso wie die Verwaltungsleiterin stehen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Für männliche Fachbereichsangehörige fehlen derzeit ausgewiesene Anlaufstellen, wenn sie sich einem männlichen Gesprächspartner anvertrauen wollen.

II. b) Personalpolitik

Alle Stellen des Fachbereichs von der Hilfskraftstelle bis zur Professur werden regelhaft so ausgeschrieben, dass qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen angesprochen und erreicht werden.

Alle Kommissionen und Gremien des Fachbereichs werden, wenn möglich, geschlechterparitätisch besetzt. Gleiches gilt für die Auswahl von Gutachter_innen insbesondere bei Evaluations- und Berufungsverfahren.

Das Dual Career Programm der FU wird als wichtige personalpolitische Maßnahme angesehen und sollte weitergeführt und konsolidiert werden.

Eine Schulung der Gender- und Diversitykompetenz von Führungskräften gibt es regelhaft derzeit noch nicht. Hier wäre eine entsprechende Weiterbildungskultur samt Anreizen sowie Finanzierungsmöglichkeiten zu entwickeln.

II. c) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Gleichstellungsbezogene Daten werden systematisch in den Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Dekanat, aber auch in den Gesprächen/Zielvereinbarungen zwischen Dekanat und Instituten sowie themenbezogen in den Dekanats- und Fachbereichssitzungen genutzt. Nicht zuletzt für alle Überlegungen/Aktivitäten in Sachen Gleichstellung wie auch für den vorliegenden Gleichstellungsplan wurden und werden die Daten herangezogen.

Die Zielvorgaben des Gleichstellungs-/Frauenförderplans werden in die Gespräche zwischen dem Dekanat und den Instituten des Fachbereichs eingebunden, indem konkrete Zielquoten vereinbart werden.

LoM-Mittel zur Frauenförderung werden in enger Abstimmung mit der dezentralen Frauenbeauftragten vergeben. Ziel ist die Profilierung, Vernetzung sowie Erhöhung der nationalen wie internationalen Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen u.a. durch Finanzierung bzw. Bezuschussung von Workshops, Konferenzen, Ringvorlesungen oder durch Druckkostenzuschüsse für Habilitationen.

Gleichstellungsinhalte sind regelhaft in Verfahren der Qualitätssicherung in Studium und Lehre eingebunden, indem sie als Kriterien in den Sitzungen der Ausbildungskommission sowie bei der Externen Expertise zur auswärtigen Begutachtung der Studiengänge des Fachbereichs ausgewiesen und entsprechend diskutiert werden.

Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität der Fachbereichsmitglieder gibt es regelhaft derzeit noch nicht; hier könnten Erfahrungen und Maßnahmen aus dem Bereich Gleichstellung einen orientierenden Anhaltspunkt für zu entwickelnde erfolgversprechende Aktivitäten bieten.

II. d) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

In der Kommission herrscht Einigkeit darüber, dass die undifferenzierte Auflistung der obigen drei Forschungsfelder problematisch ist. Während die Geschlechter- wie Genderforschung am Fachbereich wie auch in den einzelnen Instituten gut bis sehr gut verankert und ebenso sichtbar ist und zum integralen Bestandteil der Forschung und Lehre des Fachbereichs gehört, gibt es Diversityforschung in den im Fachbereich vertretenen Fächern bislang in einzelnen Initiativen.

Regelmäßig finden am Fachbereich Tagungen, Workshops, Ringvorlesungen, Colloquien etc. zu Fragen der Geschlechter- und Genderforschung statt, teilweise (co-) finanziert über LoM-Gelder. Zudem sind am Fachbereich mehrere Forschungsprojekte bzw. Forschungsinitiativen mit einem Schwerpunkt in Geschlechter- bzw.

Genderforschung angesiedelt (u.a. SFB „Affective Societies“; Nachwuchsgruppe „Kunst-Paare. Beziehungsdynamiken und Geschlechterverhältnisse in den Künsten“; Forschungsgruppeninitiative „Familientechnologien“). Zahlreiche Mitglieder des Fachbereichs sind darüber hinaus im Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung aktiv. Das Interdisziplinäre Zentrum veranstaltet unter Federführung von Prof. Dr. Sabine Schülting (WE 06) ein regelmäßiges Colloquium für Nachwuchswissenschaftler_innen im Bereich der Geschlechterforschung und der Gender Studies. Auch der diesbezügliche Bibliotheksbestand ist mit der Bibliothek der Zentraleinrichtung für Frauen- und Geschlechterforschung, dem Bestand der Philologischen Bibliothek sowie der Bibliothek im Institut für Theaterwissenschaft als gut zu bezeichnen.

Regelmäßig werden in allen Studiengängen Lehrangebote mit Bezug zur Geschlechter- und Genderforschung angeboten. Alle diesbezüglichen Lehrveranstaltungen werden über die ZE für Frauen- und Geschlechterforschung gesondert auf der Homepage ausgewiesen.

II. e) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

Der Fachbereich partizipiert regelmäßig aktiv am Girls-Day der FU und ist an folgenden Mentorinnen-Programmen beteiligt: ProFiL und DREAM.

Die dezentrale Frauenbeauftragte bietet Workshops und Angebote für Studentinnen und Promovendinnen insbesondere zu Fragen der Karriereplanung, Drittmittelakquise und Vernetzung an.

II. f) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie wird am Fachbereich als grundsätzlich gut eingeschätzt, der Fachbereich hat hier in den letzten Jahren u.a. durch folgende Maßnahmen große Fortschritte erzielt: Angebote zur Kinderbetreuung für Angestellte bzw. auch für Studierende bei Konferenzen und Workshops; Notfallbetreuung über KidsMobil; Still- und Wickelräume in der Rost-/Silberlaube und im Institut für Theaterwissenschaft; Spielzimmer neben der Mensa, Arbeitsraum für Studierende/Wissenschaftler_innen mit Kind in der Philologischen Bibliothek; Möglichkeit der Beurlaubung für Studierende bzw. Elternzeit für Angestellte/Beamte; Flexibilität bei Prüfungsfristen sowie Möglichkeit individueller Lösungen (z.B. bezüglich Anwesenheit) für Angehörige mit Familienaufgaben; Platzkontingent für Gastwissenschaftler_innen in der KiTa des Studentenwerks; Bestreben, möglichst viele Lehrveranstaltungen bzw. Sitzungen in die Kernzeit zu verlegen (wobei dies aufgrund des Raummangels am Fachbereich nur bedingt realisiert werden kann); Mailverteiler des Familienbüros, über den auch kurzzeitig Betreuung für Kinder gesucht bzw. angeboten werden kann; Institutsverteiler bzw. Newsletter, um

Teilzeitbeschäftigte oder Mitglieder in Elternzeit bzw. Pflegende an Kommunikation teilhaben zu lassen.

Insgesamt kann hervorgehoben werden, dass die Sensibilität und das Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Fachbereichs deutlich ausgeprägt ist.

Als ein **zentrales Problem** für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie wird die geringe, bisweilen sogar überhaupt nicht vorhandene Überschneidung von Schulferien und vorlesungsfreien Zeiten, in denen Urlaub genommen werden kann, gesehen. Der Fachbereich bittet hier das Präsidium, sich gemeinsam mit anderen Berliner Hochschulen bei den zuständigen Entscheidungsträgern dafür einzusetzen, dass Schulferien und vorlesungsfreie Zeiten in Berlin familienfreundlicher aufeinander abgestimmt werden.

Für Nachwuchswissenschaftler_innen mit zumeist befristeten Verträgen und ohne Stelle (kurzzeitige Stipendien etc.) wird die Universität mit ihren hohen Anforderungen an Mobilität, Weiterqualifizierung, Konferenzteilnahmen an Wochenenden etc. als **nicht bzw. nur bedingt familienfreundlich** erlebt. In diesem Zusammenhang ist besonders hervorzuheben, dass die **rigide Auslegung der 12-Jahresregelung** an der FU Berlin auch für Personen mit Familienaufgaben diese mangelnde Familienfreundlichkeit noch verstärkt. Die Kommission und der Fachbereich appellieren daher an das Präsidium der Freien Universität Berlin, ihre diesbezügliche Haltung – auch im Lichte der deutlich familienfreundlicheren Auslegung an anderen Universitäten und in anderen Bundesländern – zu überdenken.

Auch die Internationalisierung von Wissenschaft erweist sich im Bereich der Familienfreundlichkeit als besondere Herausforderung, insofern hier zumeist implizit vom Modell der familiär ungebundenen und hochmobilen Wissenschaftler_in ausgegangen wird. Diesbezüglich sollten Programme entwickelt werden, die im Einzelfall auch die Mobilität von Partner_innen und Kindern ermöglichen.

Da die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die Männer und Frauen gleichermaßen betrifft, ist zudem darauf zu achten, dass auch Männer geeignete Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen finden, wenn sie Fragen oder auch Probleme in Sachen Gleichstellung oder Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (Urlaubssemester, Elternzeit u.ä.) thematisieren wollen.

III. Maßnahmen des Fachbereichs

III. a) Maßnahmen Organisationskultur

Im Zuge der anstehenden Überarbeitung der Fachbereichs- und vieler Institutswebseiten sollte auf eine institutsübergreifende, geschlechtergerechte Sprachregelung für den gesamten Fachbereich geachtet werden (z.B. bei der Benennung von Menüpunkten u.ä.).

In Zusammenarbeit mit dem Präsidium und den anderen Fachbereichen sollte überlegt werden, wie Ansprechpartner für männliche Hochschulmitglieder etabliert werden können, die von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sind.

Darüber hinaus sollte eine Standortbestimmung der universitären Maßnahmen im Bereich von Diversity Management, -Forschung und -Lehre angestrebt werden.

Ziele Fachbereich	Maßnahmen	Verantwortlich
Fachbereichsweit geschlechtergerechte Sprachregelungen	Redaktionelle Überarbeitung von Fachbereichs- und Institutswebseiten	Geschäftsführende Direktor_innen / Dekanat

Ziele FB-übergreifend	Maßnahmen	Verantwortlich
Ansprechpartner für männliche Hochschulmitglieder	Einrichtung einer Anlaufstelle	Universitätsleitung im Benehmen mit der Frauenbeauftragten
Standortbestimmung Diversity	Überblick über universitäre Maßnahmen im Bereich Diversity	Universitätsleitung

III. b) Maßnahmen Personalpolitik

Trotz starker Überlastung aller Statusgruppen, nicht zuletzt auch der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter_innen, werden Fort- und Weiterbildungen, Lehrgänge etc. als dringend nötig erachtet. Hier wäre das gesamte Weiterbildungsangebot für alle Statusgruppen auszubauen. Für die Finanzierung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu Frauenförderung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversity wird der Fachbereich aus den ihm zugewiesenen Leistungsmitteln für Frauenförderung und Gleichstellung Mittel zur Verfügung stellen.

Ziele FB-übergreifend	Maßnahmen	Verantwortlich
Fort- und Weiterbildung zu Frauenförderung und Gleichstellung für Mitglieder aller Statusgruppen	Ergänzung des Angebots entsprechender Fort-/Weiterbildungen; Klärung der Finanzierung	Universitätsleitung Frauenbeauftragte

III. c) Maßnahmen Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Der Fachbereich strebt an, die Diversität seiner Angehörigen weiter zu erhöhen. Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Herausforderungen von Diversity Management werden als komplexe Steuerungsimpulse verstanden, die auf eine Implementierung in den verschiedenen Leitungsstrukturen der Hochschulen angewiesen sind.

Ziele Fachbereich	Maßnahmen	Verantwortlich
Erhöhung der Diversität	Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines entsprechenden Diversity-Konzepts unter Anlehnung an Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen	Dekanat in Abstimmung mit Universitätsleitung

III. d) Maßnahmen Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Zur nachhaltigeren Verankerung der Geschlechter- und Genderforschung wie auch von Fragen der Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität in der Lehre regt die Kommission an, diesbezügliche Lehrangebote im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe besonders zu honorieren (pro Lehrveranstaltung, könnten zusätzlich 3-5 Punkte vergeben werden).

Ziele Fachbereich	Maßnahmen	Verantwortlich
Verankerung Geschlechter-/ Genderforschung in Lehre	Prüfung der Integration in leistungsbezogene Mittelvergabe	Dekanat

III. e) Maßnahmen Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

Fächer, in denen männliche Studierende unterrepräsentiert sind, beteiligen sich am Boys Day und prüfen weitere geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils.

Die Kommission schlägt vor, niedrigschwellige Informationsangebote bezüglich geschlechtergerechter Methoden zu entwickeln und bereitzustellen. Dies beinhaltet sowohl das Angebot entsprechender hochschuldidaktischer Kurse im Rahmen des Schulungs- und Weiterbildungsprogramms als auch die Ausarbeitung von schriftlichen Informationsmaterialien.

Dabei betont die Kommission die Bedeutung einer engen Verzahnung der vielfältigen Maßnahmen und Strukturen über die Fachbereichsebene hinaus.

Ziele Fachbereich	Maßnahmen	Verantwortlich
Erhöhung des Anteils männlicher Studierender	Beteiligung am Boys Day; Prüfung weiterer Handlungsoptionen	Geschäftsführende Direktor_innen/ Studiendekanin
Information zu geschlechtergerechten Methoden in der Lehre	Bereitstellung entsprechender Informationsblätter und Weiterbildungen	Dezentrale und zentrale Frauenbeauftragte

III. f) Maßnahmen Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Aus zahlreichen Gründen müssen auch sogenannte Randzeiten (ab 8 Uhr, bis 20 Uhr oder gar später) für Lehrveranstaltungen, Sitzungen etc. genutzt werden. Insbesondere bei großen Ringvorlesungen (Offener Hörsaal u.ä.) und vergleichbaren Veranstaltungen sollte eine Kinderbetreuung (nach Voranmeldung) für Besucher_innen und Vortragende angeboten werden.

Die Potentiale von e-learning und von e-examinations sollten weiter ausgelotet werden. Es sollten Maßnahmen entwickelt werden, die auf das Problem der Kinderbetreuung/Familienfreundlichkeit bei Auslandsaufenthalten (von Studierenden, Mitarbeiter_innen wie Professor_innen) reagieren.

Auf Fachbereichs- und Universitätsebene sollten Ansprechpartner für männliche Hochschulangehörige etabliert werden, um Fragen bzw. Probleme der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie vorurteilslos thematisieren zu können.

Darüber hinaus sollten die spezifischen Herausforderungen, die sich aus der Pflege von Angehörigen ergeben, bewertet werden, um geeignete Unterstützungsmaßnahmen entwickeln zu können.

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Familienaufgaben wären flexible Gelder nötig, insbesondere um „Durstphasen“ zwischen Anstellungen/Stipendien zu überbrücken.

Zur Verbesserung der Kommunikation und der Terminplanung wird ein fachbereichsweiter Kalender eingerichtet.

Ziele Fachbereich	Maßnahmen	Verantwortlich
Höhere Flexibilisierung für Studierende	Prüfung des Einsatzes von e-learning und e-examinations	Geschäftsführende Direktor_innen / Studiendekanin
Bessere Vereinbarkeit Auslandsaufenthalte — Familienpflichten	Erarbeitung entsprechender Unterstützungsmaßnahmen	Frauenbeauftragte
Verbesserung der Terminkommunikation	Fachbereichsweiter Kalender (online)	Dekanat

Ziele FB-übergreifend	Maßnahmen	Verantwortlich
Höhere Überschneidung von Schulferien und vorlesungsfreien Zeiten	Gespräche mit politisch Verantwortlichen	Universitätsleitung
Erhöhung der Familienfreundlichkeit für wiss. Mitarbeiter_innen	Flexiblere und familienfreundlichere Handhabung der 12-Jahresregelung	Universitätsleitung

Der Rat des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften hat sich in seinen Sitzungen am 20. Mai 2015 und am 16. September 2015 mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan befasst und sich diesen Plan einstimmig zu eigen gemacht.

Anlage zum Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften

FB Philosophie und Geisteswissenschaft	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studierende										
Weibliche Studierende	4.450	4.230	3.947	3.927	3.640	3.483	3.461	3.473	3.526	3.438
Anteil Frauen an Studierenden	68%	70%	70%	71%	70%	69%	68%	67%	68%	68%
Absolventen										
Weibliche Absolventen	314	382	445	470	669	451	568	499	570	596
Anteil Frauen an Absolventen	75%	74%	74%	75%	78%	74%	79%	74%	75%	75%
Promotionen von Frauen	23	31	18	26	22	33	23	40	27	33
Anteil Frauen an Promotionen	43%	53%	50%	53%	45%	55%	46%	57%	50%	46%
Habilitationen von Frauen	9	5	3	1	3		4	4	3	0
Anteil Frauen an Habilitationen	69%	56%	33%	17%	38%		80%	67%	60%	0%
Beschäftigte										
Weibliche Professoren	14	18	21	23	26	23	29	27	26	28
Anteil Frauen an Professuren	25%	31%	34%	41%	45%	43%	48%	44%	46%	49%
Professorinnen W3/C4	6	8	9	9	9	9	12	11	11	11
Anteil Frauen an W3/C4-Professuren	20%	25%	30%	31%	33%	36%	42%	37%	40%	42%
Professorinnen W2/C3 (und C2)	8	9	11	12	13	12	13	11	10	12
Anteil Frauen an W2/C3-Professuren	30%	39%	45%	57%	59%	52%	54%	50%	47%	54%
Professorinnen W2/C3 (Dauer, ohne W2aZ)	8	9	11	8	8	8	10	9	8	10
Anteil Frauen an W2/C3-Dauer	30%	39%	45%	50%	50%	44%	50%	47%	44%	53%
Juniorprofessorinnen	0	1	1	2	4	2	4	5	4	5
Anteil Frauen an Juniorprofessuren	0%	50%	33%	40%	57%	40%	57%	62%	66%	62%
Weibliche Wissenschaftler	72	69	68	68	75	72	79	78	76	79
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	44%	45%	43%	50%	53%	53%	55%	51%	52%	54%
Weibliche Beschäftigte nicht-wiss. Personal	93	94	91	66	67	71	72	71	66	62
Anteil Frauen nicht-wiss. Personal	87%	87%	87%	88%	88%	89%	90%	90%	89%	91%

Anlage zum Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften

WE 1 - Philosophie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studierende										
Weibliche Studierende	237	238	231	223	219	243	235	265	281	250
Anteil Frauen an Studierenden	34%	37%	35%	36%	37%	39%	39%	39%	41%	40%
Absolventen										
Weibliche Absolventen	11	13	13	17	19	22	19	17	28	30
Anteil Frauen an Absolventen	46%	42%	33%	35%	38%	43%	43%	33%	42%	46%
Promotionen von Frauen	4	4	3	3	1	5	5	7	4	5
Anteil Frauen an Promotionen	29%	44%	38%	43%	20%	45%	31%	39%	27%	31%
Habilitationen von Frauen		1	0	1				0	0	
Anteil Frauen an Habilitationen		100%	0%	20%				0%	0%	
Beschäftigte										
Weibliche Professoren	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3
Anteil Frauen an Professuren	17%	17%	29%	38%	38%	43%	43%	33%	33%	43%
Weibliche Wissenschaftler	4	4	6	8	8	7	7	5	4	4
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	29%	31%	39%	52%	43%	48%	48%	39%	30%	28%
Weibliche Beschäftigte nicht-wiss. Personal	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5
Anteil Frauen nicht-wiss. Personal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anlage zum Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften

WE 2 Griechische u. Lateinische Philologi	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studierende										
Weibliche Studierende	155	134	131	141	132	140	140	154	153	137
Anteil Frauen an Studierenden	61%	63%	59%	65%	63%	62%	58%	57%	58%	55%
Absolventen										
Weibliche Absolventen	5	6	10	6	18	18	24	20	26	21
Anteil Frauen an Absolventen	38%	86%	59%	60%	72%	64%	75%	57%	76%	51%
Promotionen von Frauen		1	0	1	3	1	0	0	3	2
Anteil Frauen an Promotionen		33%	0%	50%	75%	50%	0%	0%	60%	67%
Habilitationen von Frauen	2	1					1			
Anteil Frauen an Habilitationen	50%	50%					100%			
Beschäftigte										
Weibliche Professoren	0	0	1	2	2	1	2	1	1	1
Anteil Frauen an Professuren	0%	0%	20%	40%	40%	20%	33%	20%	25%	25%
Weibliche Wissenschaftler	3	3	4	5	6	4	5	5	5	5
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	19%	20%	26%	42%	52%	36%	38%	36%	42%	44%
Weibliche Beschäftigte nicht-wiss. Personal	6	4	4	3	4	4	4	3	3	3
Anteil Frauen nicht-wiss. Personal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anlage zum Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften

WE 3 - AVL	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studierende										
Weibliche Studierende	271	289	281	314	294	280	322	315	350	347
Anteil Frauen an Studierenden	69%	70%	70%	73%	72%	70%	72%	72%	71%	71%
Absolventen										
Weibliche Absolventen	20	26	30	36	64	54	53	52	59	72
Anteil Frauen an Absolventen	74%	70%	79%	71%	81%	82%	78%	76%	74%	81%
Promotionen von Frauen	3	4	2	4	3	1	0	5	2	7
Anteil Frauen an Promotionen	25%	50%	33%	80%	75%	33%	0%	56%	50%	78%
Habilitationen von Frauen	4	0			0			1		
Anteil Frauen an Habilitationen	100%	0%			0%			100%		
Beschäftigte										
Weibliche Professoren	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Anteil Frauen an Professuren	25%	29%	29%	29%	40%	40%	57%	44%	57%	57%
Weibliche Wissenschaftler	4	3	4	3	5	5	7	6	4	4
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	44%	28%	39%	41%	56%	60%	67%	57%	47%	50%
Weibliche Beschäftigte nicht-wiss. Personal	2	1	1	4	5	8	8	12	7	3
Anteil Frauen nicht-wiss. Personal	66%	50%	33%	57%	55%	72%	80%	85%	70%	75%

Anlage zum Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften

WE 4 Deutsche u. Niederl. Philologie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studierende										
Weibliche Studierende	1.839	1.727	1.589	1.413	1.241	1.139	1.074	1.005	1.022	1.016
Anteil Frauen an Studierenden	73%	75%	75%	74%	73%	74%	72%	70%	73%	74%
Absolventen										
Weibliche Absolventen	159	208	203	201	245	172	180	150	161	165
Anteil Frauen an Absolventen	78%	76%	77%	79%	79%	77%	79%	75%	75%	77%
Promotionen von Frauen	8	13	10	7	5	13	10	12	8	5
Anteil Frauen an Promotionen	57%	57%	71%	50%	33%	52%	83%	57%	53%	33%
Habilitationen von Frauen	2	1	1		1		1	1	2	0
Anteil Frauen an Habilitationen	100%	100%	33%		50%		100%	100%	100%	0%
Beschäftigte										
Weibliche Professoren	5	7	7	6	8	8	8	8	5	7
Anteil Frauen an Professuren	30%	41%	44%	46%	57%	62%	53%	56%	42%	50%
Weibliche Wissenschaftler	24	25	20	16	21	21	21	20	19	21
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	50%	55%	46%	50%	56%	55%	52%	51%	52%	53%
Weibliche Beschäftigte nicht-wiss. Personal	17	16	16	13	13	13	11	12	12	12
Anteil Frauen nicht-wiss. Personal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anlage zum Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften

WE 5 Romanische Philologie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studierende										
Weibliche Studierende	605	597	555	624	584	572	588	598	578	548
Anteil Frauen an Studierenden	78%	81%	83%	84%	82%	80%	78%	79%	78%	76%
Absolventen										
Weibliche Absolventen	41	45	49	67	125	64	88	94	114	112
Anteil Frauen an Absolventen	85%	90%	88%	92%	90%	83%	87%	82%	86%	84%
Promotionen von Frauen	4	2	0	2	3	2	1	3	3	3
Anteil Frauen an Promotionen	100%	40%	0%	40%	43%	100%	100%	100%	100%	60%
Habilitationen von Frauen		1	1		1		1	1		
Anteil Frauen an Habilitationen		50%	100%		33%		100%	100%		
Beschäftigte										
Weibliche Professoren	2	3	3	3	3	3	5	5	6	6
Anteil Frauen an Professuren	20%	29%	33%	38%	43%	38%	60%	53%	65%	65%
Weibliche Wissenschaftler	20	18	17	15	15	16	19	21	23	25
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	63%	67%	62%	59%	67%	69%	74%	76%	83%	83%
Weibliche Beschäftigte nicht-wiss. Personal	10	11	10	10	10	10	13	11	10	9
Anteil Frauen nicht-wiss. Personal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anlage zum Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften

WE 6 Englische Philologie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studierende										
Weibliche Studierende	622	589	529	547	505	458	429	432	437	427
Anteil Frauen an Studierenden	79%	78%	77%	79%	78%	75%	75%	73%	72%	71%
Absolventen										
Weibliche Absolventen	46	44	79	64	91	63	89	69	76	86
Anteil Frauen an Absolventen	87%	75%	82%	85%	80%	78%	86%	80%	77%	83%
Promotionen von Frauen	0	3	1	0	4	4	2	4	1	1
Anteil Frauen an Promotionen	0%	75%	100%	0%	67%	100%	40%	100%	33%	25%
Habilitationen von Frauen	1		1		1		1		1	
Anteil Frauen an Habilitationen	100%		50%		100%		100%		100%	
Beschäftigte										
Weibliche Professoren	1	2	2	3	3	3	4	4	5	5
Anteil Frauen an Professuren	17%	24%	24%	40%	42%	36%	47%	37%	50%	50%
Weibliche Wissenschaftler	9	7	8	9	7	6	9	8	10	11
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	47%	37%	43%	50%	54%	48%	65%	41%	54%	55%
Weibliche Beschäftigte nicht-wiss. Personal	7	6	4	4	4	4	4	4	4	4
Anteil Frauen nicht-wiss. Personal	88%	86%	80%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anlage zum Gleichstellungsplan des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften

WE 7 Theater- und Filmwissenschaft	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Studierende										
Weibliche Studierende	670	612	594	623	616	594	620	654	656	665
Anteil Frauen an Studierenden	64%	67%	69%	71%	72%	70%	70%	71%	71%	71%
Absolventen										
Weibliche Absolventen	32	40	48	64	87	38	89	73	86	87
Anteil Frauen an Absolventen	60%	68%	60%	71%	76%	63%	74%	74%	76%	74%
Promotionen von Frauen	4	4	2	9	3	7	5	9	6	9
Anteil Frauen an Promotionen	50%	57%	50%	69%	38%	54%	38%	64%	67%	53%
Habilitationen von Frauen	0	1	0	0			0	1		0
Anteil Frauen an Habilitationen	0%	50%	0%	0%			0%	50%		0%
Beschäftigte										
Weibliche Professoren	4	4	5	5	6	5	6	6	6	5
Anteil Frauen an Professuren	44%	44%	45%	45%	46%	42%	46%	46%	46%	50%
Weibliche Wissenschaftler	9	10	9	12	12	13	12	13	11	8
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	35%	39%	35%	47%	43%	48%	46%	46%	39%	36%
Weibliche Beschäftigte nicht-wiss. Personal	10	10	9	10	10	11	10	9	9	10
Anteil Frauen nicht-wiss. Personal	77%	77%	75%	77%	77%	79%	77%	75%	75%	77%