

**Frauenförderplan
der Fakultät für Geisteswissenschaften**
Gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom
20.11.1999

Laufzeit: 04.02.2011 – 03.02.2014

Inhalt

1	Einführung.....	3
1.1	Zusammensetzung der Fakultät.....	3
2	Analyse der IST – Situation	4
2.1	Studierende.....	4
2.1.1	Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften allgemein	4
2.1.2	Absolventinnen.....	5
2.2	Promotion/Habilitation.....	5
2.2.1	Promotionen	5
2.2.2	Habilitationen	6
2.3	MitarbeiterInnen der Fakultät.....	6
2.3.1	Professuren	6
2.3.2	Fachvertretungen	6
2.3.3	Wissenschaftliche Beschäftigte.....	7
2.3.4	Weitere Beschäftigte	7
2.3.5	Wissenschaftliche Hilfskräfte/Studentische Hilfskräfte.....	8
2.4	Auswertung und Prognose	9
3	Maßnahmen	9
3.1	Förderungen durch die einzelnen Fächer	11
3.1.1	Historisches Institut:.....	11
3.1.2	Institut für anglophone Studien	11
3.1.3	Institut für Germanistik	12
3.1.4	Institut für Evangelische Theologie	13
3.1.5	Institut für Katholische Theologie.....	13
3.1.6	Institut für Romanische Sprachen und Literaturen	14
3.2	Professorinnen	14
3.3	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	15
3.4	Weitere Beschäftigte	16
3.5	Sonstige Maßnahmen	16
4	Bericht	17

1 Einführung

Die Fakultät für Geisteswissenschaften will mit diesem Frauenförderplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät beitragen. Es handelt sich um eine Fortschreibung des im Jahr 2005 beschlossenen Frauenförderplans (FFP). Grundlagen für den vorliegenden Frauenförderplan sind neben dem Hochschulgesetz NRW, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Landes NRW sowie der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung der Universität Duisburg-Essen vom 07. November 2005. Der FFP dient der Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Frauenförderung.

Ziel ist das gleichberechtigte Zusammenarbeiten in allen Bereichen der Universität, in Lehre und Forschung. Gleichberechtigung sollte sich auch darin ausdrücken, dass in den verschiedenen Gruppen (Hochschullehrende, Studierende, Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und weitere Beschäftigte) gleich viele Frauen und Männer vertreten sind.

Die Fakultät steht Anregungen und Fragen zu diesem Thema offen gegenüber und sucht diesbezüglich Kooperationen innerhalb und außerhalb der Universität.

1.1 Zusammensetzung der Fakultät

Die Fakultät setzt sich aus den Fächern: Anglistik, Germanistik mit Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache (DaZ/DaF) und Niederländische Studien, Geschichte, Kunst- und Kunstwissenschaft, Kommunikationswissenschaft, Modernes Japan, Philosophie, Romanistik, Evangelische Theologie und Katholische Theologie sowie Turkistik zusammen. Über den BA-Studiengang „Kulturwirt“ ist die Fakultät auch mit der Mercator School of Management verbunden.

2 Analyse der IST – Situation

In diesem Abschnitt wird aufgezeigt, wie hoch der Frauenanteil in den verschiedenen Personengruppen der Fakultät ist. Die Zählweise in den folgenden Tabellen erfolgt nach Köpfen.

2.1 Studierende

2.1.1 Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften allgemein

Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden der Fakultät für Geisteswissenschaften in den vergangenen Jahren (Summe aller Studienfächer der Fakultät)

2006			2007			2008		
Gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
6424	4258	66,3	6481	4329	66,8	6022	4086	67,9

Studienfach	WS08/09			SoSe 2009		
	Gesamt-zahl	Gesamt Frauen	Frauen in %	Gesamt-zahl	Gesamt Frauen	Frauen in %
Anglistik	1.387,00	970,00	69,94	1.292,00	907,00	70,20
Deutsch als Zweitsprache	178,00	136,00	76,40	276,00	212,00	76,81
Evangelische Theologie	55,00	41,00	74,55	50,00	36,00	72,00
Germanistik	2.618,00	1.961,00	74,90	2.480,00	1.852,00	74,68
Geschichte	713,00	347,00	48,67	681,00	336,00	49,34
Industrial Design	78,00	29,00	37,18	56,00	21,00	37,50
Katholische Theologie	94,00	73,00	77,66	91,00	71,00	78,02
Kommunikationsdesign	32,00	16,00	50,00	25,00	12,00	48,00
Kommunikationswissenschaft	499,00	305,00	61,12	460,00	280,00	60,87
Kunst	347,00	268,00	77,23	308,00	237,00	76,95
Literaturwissenschaft	8,00	6,00	75,00	6,00	3,00	50,00
Modernes Japan	216,00	94,00	43,52	209,00	93,00	44,50
Musik	2,00			2,00		
Philosophie	186,00	84,00	45,16	174,00	80,00	45,98
Romanistik	445,00	374,00	84,04	451,00	382,00	84,70
Turkistik	78,00	55,00	70,51	75,00	52,00	69,33
Summe Fak. 01 – Fakultät für Geisteswissenschaften	6.936,00	4.759,00	68,61	6.636,00	4.574,00	68,93

Die Zahlen der vergangenen Jahre (2006 – 2008) zeigen einen traditionell hohen Anteil der Frauen in der Fakultät für Geisteswissenschaften, der sich bei knapp $\frac{3}{4}$ der Studierenden (ca. 67%) konstant hält. Auch die aktuellen Werte der letzten beiden Semester (WS 08/09 und SoSe 09) zeigen dasselbe Bild: Der Frauenanteil liegt hier in der Gesamtsumme aller Fächer der Fakultät für Geisteswissenschaften bei über 68%. Auffällig ist, dass bei den aktuellen Werten der Frauenanteil fächerabhängig ist. So liegt der Frauenanteil der Fächer Romanistik, Germanistik und Anglistik bei über 70%, bei den Fächern Modernes Japan, Philosophie und Geschichte hingegen unter 50%.

2.1.2 Absolventinnen

2006			2007			2008			2009 ¹		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
1020	787	77,2	827	642	77,6	1229	949	77,2	805	630	78,3

Die Zahlen der vergangenen Jahre (2006 – 2008) und die des aktuellen Jahres (2009) zeigen auch bei den AbsolventInnen einen hohen Anteil von Frauen. Der Frauenanteil liegt hier in der gesamten Summe aller Fächer bei fast 80%. Es fällt auf, dass der Frauenanteil der Studierenden bei ca. 67%, der Anteil der Absolventinnen sogar bei ca. 77% liegt, es also eine erfreuliche Abschlussquote ist, die die Frauen insgesamt erreichen.

2.2 Promotion/Habilitation

2.2.1 Promotionen

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
26	19	73,1	24	14	58,3	13	8	61,5	10	6	60,0

Bereits der alte Frauenförderplan verwies auf eine Überschreitung der 50%-Marke bei den Frauenanteilen der Promotionen, auch die aktuellen Zahlen bestätigen dies. Bedenklich ist vielmehr der grundsätzliche Rückgang an Promotionen, die –

¹ Stichtag ist hier wie für alle weiteren Daten aus 2009 der 31.8.2009.

vergleicht man 2006 mit 2008 – um die Hälfte zurückgegangen sind. Dies zu verbessern hat sich die Fakultät insgesamt vorgenommen (siehe Maßnahmen).

2.2.2 Habilitationen

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
4	2	50,0	2	1	50,0	5	0	0,0	3	1	33,3

Bei dem Übergang zur Habilitation konnten sich die Zahlen der vergangenen Jahre nicht halten: So hat im Jahr 2008 nicht eine Frau von fünf habilitiert, in 2009 nur eine von drei. Auch hier ist die Gesamtzahl an Habilitationen bedenklich. Doch ist die Fakultät bestrebt, in besonderen Maße Frauen zur Habilitation zu ermuntern (siehe Maßnahmen).

2.3 MitarbeiterInnen der Fakultät

2.3.1 Professuren

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
71	12	16,9	73	17	23,3	53	13	24,5	52	11	21,2

Bei den Professuren lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg in den letzten Jahren vermerken. So liegt der Frauenanteil im Jahr 2009 bereits bei über 20%, wohingegen er 2005 noch bei 10% lag. Somit hat sich der Frauenanteil verdoppelt.

2.3.2 Fachvertretungen

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
7	2	28,6	6	1	16,7	9	0	0	8	1	12,5

2.3.3 Wissenschaftliche Beschäftigte

2.3.3.1 wiss. Beamtinnen / Beamten (Vollzeitbeschäftigte)

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
28	11	39,3	25	11	44,0	21	10	47,6	19	11	57,9

Teilzeitbeschäftigte sind hier nicht aufgeführt.

2.3.3.2 wiss. Tarifbeschäftigte (Vollzeitbeschäftigte)

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
67	39	58,2	73	41	56,2	73	44	60,3	74	42	56,7

2.3.3.3 wiss. Tarifbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigte)

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
43	28	65,1	50	35	70,0	55	39	70,9	65	49	75,4

2.3.4 Weitere Beschäftigte

2.3.4.1 weitere Beschäftigte (Teilzeit / Tarifgruppe E5-E8)

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
28	28	100	31	30	96,8	28	28	100	31	29	93,5

2.3.4.2 weitere Beschäftigte (Vollzeit / Tarifgruppe E3-E8)

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
17	15	88,2	14	13	92,9	17	16	94,1	15	15	100

2.3.4.3 weitere Beschäftigte (Teilzeit / Tarifgruppe E9-E12)

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
3	1	33,3	1	1	100	4	2	50,0	1	1	100

2.3.4.4 weitere Beschäftigte (Vollzeit / Tarifgruppe E9-E12)

2006			2007			2008			2009		
gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
16	7	43,8	8	3	37,5	19	7	36,8	7	3	42,9

In der Tarifgruppe E13 – E15 gibt es keine weiteren Beschäftigten.

Erfreulicherweise kann bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sowie bei den weiteren Beschäftigten ein kontinuierlicher Zuwachs an Frauen verzeichnet werden.

2.3.5 Wissenschaftliche Hilfskräfte/Studentische Hilfskräfte

2.3.5.1 WHK

2006			2007			2008			2009		
Gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
19	14	73,7	21	16	76,2	34	23	67,6	32	15	53,1

Der Frauenanteil an wissenschaftlichen Hilfskräften ist in den letzten Jahren prozentual zurückgegangen, wobei die Einstellung von WHKs in den letzten beiden Jahren stark angestiegen ist: 2006 waren es 19 WHKs, 2009 schon 32 WHK.

2.3.5.2 SHK

2006			2007			2008			2009		
Gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %	gesamt	Frauen	w in %
77	46	59,7	76	50	65,8	98	63	64,3	129	80	62,0

Wie auch bei den WHKs zeigt sich in den letzten Jahren ein starker pro Kopf Anstieg der SHKs, wobei sich der prozentuale Anteil der Frauen halten konnte. Dieser liegt in den letzten Jahren um die 60%.

2.4 Auswertung und Prognose

Bei der Auswertung der Tabellen lässt sich erkennen, dass sich der Frauenanteil im Allgemeinen recht hoch ist. Die Werte unterscheiden sich im Vergleich zu den letzten Jahren unwesentlich. Zwar verzeichnen die Frauenanteile bei den Professuren einen Zuwachs auf über 20%, womit ein erstes Ziel des letzten Frauenförderplans erreicht werden konnte, sie haben jedoch noch nicht das anvisierte Ziel von 30% erreicht. Bei den Habilitationen kann man sogar einen Rückgang vermerken, welcher sich auf Dauer negativ auf die Frauenanteile der höheren wissenschaftlichen Positionen auswirken könnte. Ziel der Fakultät für die nächsten Jahre ist deshalb die verstärkte Einbindung von qualifizierten Frauen in das Wissenschaftssystem. Hierbei sollen Frauen gezielt durch Programme und Maßnahmen gefördert werden, um sie in die Spitzenpositionen der Wissenschaft zu bringen. Im Bereich der weiteren Beschäftigten ist der Frauenanteil insgesamt zwar recht erfreulich, allerdings ist ein Rückgang an Teil- und Vollzeitstellen in den Tarifgruppen E9-12 insgesamt zu erkennen.

3 Maßnahmen

Laut Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen (Verkündungsblatt der Universität Duisburg-Essen vom 08. November 2005 (Nr. 71)) sowie nach den Zielen des Hochschulentwicklungsplans (http://www.uni-due.de/imperia/md/content/webredaktion/2009/hochschulentwicklungsplan_2009-14.pdf) sieht die Universität als nächste Ziele zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern das Erreichen folgender Verhältnisse an:

1. der Anteil der Frauen, die promovieren, soll mindestens dem Anteil der Absolventinnen des Studienfaches entsprechen;
2. der Anteil der Frauen, die habilitieren bzw. sich in der PostDoc-Phase qualifizieren, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen
3. der Anteil der von Frauen besetzten Professuren soll mindestens dem bundesweiten Anteil des Faches entsprechen.

4. für die Gruppe der weiteren Beschäftigten: gezielte Personalentwicklung, wozu auch die Ausweitung der Angebote der Weiterbildung gehört.

Die Fakultät für Geisteswissenschaften setzt sich dementsprechend für die Gleichstellung von Mann und Frau ein und unterstützt diese mit gleichstellungsrelevanten Maßnahmen durch die einzelnen Fächer. Die Maßnahmen in den Fächern sind an unterschiedlichen Zielgruppen orientiert und erfassen den nicht-wissenschaftlichen Bereich, Schule, Studium, sowie die Promotions- und PostDocPhase. Neben konkreten Förderungsmaßnahmen für Frauen werden zudem auch Forschungsvorhaben durchgeführt.

- Die Fakultät ist bemüht, den prozentualen Anteil der mit Frauen besetzten Professuren zu stabilisieren und nach Möglichkeit mehr Professorinnen zu rekrutieren sowie wissenschaftliche Karrieren von Frauen zu fördern,
- sie unterstützt nach Möglichkeit genderbezogene Inhalte in Forschung und Lehre,
- sie sichert mittels verschiedener Maßnahmen auch geschlechterspezifisch den Studienerfolg von Frauen und Männern mit besonderer Berücksichtigung der Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, sie gibt Hilfestellungen im Übergang Studium / Beruf und informiert über mögliche Berufsfelder,
- sie unterstützt nach Möglichkeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium/Wissenschaft.
- In Zukunft müssen Studierende, insbesondere zu dem Übergang vom Bachelor zum Masterstudium ermuntert werden, da zum jetzigen Zeitpunkt nur mit einem Master-Abschluss die Promotion möglich ist. Da der Bachelor-Abschluss aber bereits ein berufsqualifizierender Abschluss ist, ist zu erwarten (und bereits in anderen Fachbereichen, zu beobachten), dass eine ganze Reihe von Studierenden nach diesem Abschluss ihren Hochschulbesuch beenden wird.
- Für die Gruppen der weiteren Beschäftigten bemüht sich die Fakultät um den Ausbau der Möglichkeit von Fachkarrieren.

3.1 Förderungen durch die einzelnen Fächer

Für den Berichtszeitraum haben an den einzelnen Instituten verschiedene Fördermaßnahmen von Frauen stattgefunden, die hier im Einzelnen aufgelistet werden.

3.1.1 Historisches Institut:

- In Forschung und Lehre wurden und werden Genderthemen v. a. im Bereich der Sozial- und Wirtschaftsgeschichte aufgegriffen (z.B. im laufenden Projekt zum Mythos der Trümmerfrauen bei Prof. Ute Schneider) sowie in der Abteilung Mittelalter, wo sich Frau Prof. Föbel u.a. mit der Rolle der Königinnen im Mittelalter, aber auch der Frauenrolle allgemein beschäftigt.
- Im Historischen Institut sind Frauen seit 2006 vor allem auf der Ebene der Strukturentscheidungen gefördert worden. So wurde der Frauenanteil im Mittelbau und auf Ebene der Professoren kontinuierlich gesteigert. Aktueller Stand: 21 Beschäftigte im Mittelbau (inkl. Drittmittelprojekte und WHK): 62 % Frauen, 38 % Männer. Professuren: im letzten WS betrug das Verhältnis Frauen zu Männer 3 : 6 (2006 noch 0 : 9), aufgrund einer Vakanz z. Zt. 2 : 6 , die Vertretung im WS ist voraussichtlich weiblich.

3.1.2 Institut für anglophone Studien

- Standardlehrveranstaltungen: „Contemporary British Women Novelists“, „British Women Writers after 1945“, „Feminist Literary Theory“ usw. wie in der Linguistik: „Language and Gender“, „Queer Sociolinguistics“ usw.
- Forschung/Nachwuchsförderung/Mentoring: Von den elf seit 2006 erfolgreich abgeschlossenen Promotionen wurden neun von Frauen bearbeitet. Fünf der neun seit 2006 im Institut promovierten Frauen sind weiterhin hauptberuflich wissenschaftlich tätig (vier an der UDE, eine an einer anderen Universität). Die einzige seit 2006 abgeschlossene Habilitation wurde von einer Frau eingereicht.
- Mehrere laufende Promotionen befassen sich zentral oder neben anderen Aspekten mit genderrelevanten Themen.

- Die Promovierenden des Instituts werden in Doktorandenkolloquien und Einzelgesprächen von den BetreuerInnen intensiv betreut; sie erhalten intensives Coaching zu Konferenzvorträgen, Publikationsmöglichkeiten, Selbstpräsentation in der Scientific Community etc. Mindestens vier der in den letzten drei Jahren erfolgreich promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen haben über die Promotion hinaus erfolgreich publiziert bzw. internationale Konferenzvorträge gehalten. Von den aktuellen Doktorandinnen haben mindestens zehn bereits selbst Vorträge bei internationalen Tagungen gehalten bzw. bereits eigene Publikationen vorzuweisen. Mehrere Lehrstühle fördern Konferenz- und Forschungsreisen von Promovierenden durch Finanzausschüsse.
- Mehrere Doktorandinnen des Instituts haben in vergangenen Jahren am ZfH-Mentoring-Programm „mentoring3“ teilgenommen. Ein Lehrender des Instituts ist selbst als Mentor und als Beiratsmitglied des Programms „mentoring3“ tätig.

3.1.3 Institut für Germanistik

- Workshops und Vortragsreihe zur Berufsorientierung: Frauen(netzwerke)! – Geisteswissenschaftlerinnen im Beruf
- Zwei Tagungen zu „Geschlechterkonstruktionen in Literatur, Sprache und Gesellschaft“
- Die Veranstaltungen richteten sich ausdrücklich an Studierende, die sich am Ende ihres Studiums befanden und sollte als Ideenbörse für mögliche Examens- und Dissertationsthemen dienen.
- Zudem wurden die Veranstaltungen vor allem vom wissenschaftlichen Nachwuchs getragen. Wissenschaftlerinnen konnten ihre Forschungsergebnisse präsentieren und publizieren, denn erfreulicherweise mündeten die Vorträge beider Tagungen jeweils in Tagungsbänden.
- In der Germanistik gehören Lehrveranstaltungen, die sich den Genderstudies widmen, zum festen Bestandteil des Lehrangebots.

3.1.4 Institut für Evangelische Theologie

- Seit 2007 Zusammenarbeit des Lehrstuhls Prof. Knauth mit Prof. Dr. Monika Jakobs (Universität Luzern), Ass.Prof. Dr. Silvia Arzt (Universität Salzburg) und Dr. Annebelle Pithan (Comenius Institut der EKD, Münster) an einem Projekt mit dem Titel: Gender – Religion – Bildung. Beiträge zu einer Religionspädagogik der Vielfalt. Im Herbst erscheint als erstes Ergebnis dieses Projektes ein Handbuch im Gütersloher Verlag: Pithan/ Arzt/ Jakobs/ Knauth (Hrsg.): Gender – Religion – Bildung. Beiträge zu einer Religionspädagogik der Vielfalt.
- Gemeinsamer Antrag des Lehrstuhls Prof. Knauth mit Prof. Dr. Monika Jakobs (Universität Luzern) beim Schweizerischen Nationalfond im August 2009 für ein Forschungsprojekt zum Thema: Doing Gender und Doing Religion in der Schule Fallstudien und vergleichende Analysen zum Verhältnis von Geschlecht und Religion an öffentlichen Schulen (Sek.I) in der Innerschweiz und im Ruhrgebiet (Bundesrepublik Deutschland). Das Projekt befindet sich derzeit in der Begutachtung.
- Regelmäßiges Seminarangebot zum Thema „Gender und Religionspädagogik. Ansätze einer geschlechtergerechten Religionspädagogik an.“ Aus diesen Seminarzusammenhängen sind bereits Hausarbeiten und Examensprüfungen zum Thema hervorgegangen.
- Gezielte Förderung von DoktorandInnen, z.B. Lehrstuhl Knauth: Die WHK-Stelle ist mit einer Frau besetzt worden, die zu einem Thema im Bereich der empirischen Unterrichtsforschung (u. Berücksichtigung von Gender-Aspekten) promovieren wird.

3.1.5 Institut für Katholische Theologie

- Das Institut für Katholische Theologie legt einen Schwerpunkt auf die individuelle Förderung von Frauen in allen Studienabschnitten.
- So finden sich Fragen zur Geschlechterforschung bereits in den Einführungsveranstaltungen und ziehen sich durch das Studium.
- Individuelle Betreuung von Studentinnen in Sprechstunden, Beratungen, Gesprächen und in besonderer Betreuung bei Hausarbeiten bilden die Grundlage

für die Rekrutierung von Frauen zu weiteren Qualifikationsarbeiten - sei es Staatsexamensarbeiten, Dissertations- oder Habilitationsprojekte.

- Zudem werden am Institut Katholische Theologie regelmäßig Lehrveranstaltungen angeboten, die explizit Fragen der Genderforschung einbeziehen oder eigens thematisieren.
- Des Weiteren wird darauf verstärkt Wert gelegt, frei werdende Stellen mit Frauen zu besetzen, so es die Bewerberlage möglich macht.

3.1.6 Institut für Romanische Sprachen und Literaturen

- Lehrveranstaltung Prof. Dr. Bauer-Funke im Sommersemester 2009: "Romanistinnen im Beruf – Berufsfeldorientierte Vortragsreihe"
- Die derzeit in Arbeit befindliche Habilitationsschrift von Frau Dr. Weiser trägt den Titel: „Poetik des Pathologischen. Narrative der Medizin und die Medikalisierung des Romans in Spanien (1880-1910)“ und beschäftigt sich u.a. mit der Geschlechterfrage im Kontext von Krankheit, Medizin und sozialer Rolle der Frau um 1900. Außerdem geht es in ihrem „Lebendige Porträts. Die Rolle der bildenden Kunst in der Lyrik von Sor Juana Inés de la Cruz“, in: Iberoromania 65 (2007), S. 90-117, u.a. auch um die Frage nach Möglichkeiten des 'weiblichen Schreiben' in der mexikanischen Kolonialliteratur (Die Barock-Autorin Sor Juana gilt als erste Feministin in Neuspanien).

3.2 Professorinnen

- Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ausgerichteten „Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ hat die Fakultät eine W2-Professur für die Lehrereinheit DaF/DaZ als Vorgriffsprofessur beantragt. Das Berufungsverfahren wurde im Dezember 2009 abgeschlossen.
- Um die Berufungen von Frauen an die Fakultät zu unterstützen, verpflichtet sich die Fakultät für Geisteswissenschaften die Berufungskommissionen, die aus der

Auswertung des Personalbestandes hervorgegangene Option besonders zu berücksichtigen und Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils bewusst durchzuführen. Dazu gehören Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen durch entsprechende Formulierungen bei den Ausschreibungen, die Berücksichtigung des Frauenanteils an den Berufungskommissionen, eine paritätische Auswahl von Kandidaten und Kandidatinnen in der Vorauswahl und bei den Probevorlesungen, sowie die Berücksichtigung von Frauen als Gutachterinnen und weitere Aktivitäten gemäß den Vorgaben der Frauenförderung. In allen Fällen gilt das Prinzip der gleichen Qualifikation.

3.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Studentinnen wurden in der Vergangenheit von den Dozenten/-innen auf die Möglichkeit der Promotion angesprochen und dazu ermutigt. Es ist feststellbar, dass Frauen den Verlauf ihrer Karrieren aufgrund der Berücksichtigung von Familienplanungen nicht in gleicher Art und Weise planen wie Männer in derselben Qualifikationsphase dies tun. In diesem Zusammenhang unterstützt die Fakultät ausdrücklich die Etablierung von Teilzeitstudiengängen.
- Damit Frauen eine Universitätskarriere in Verbindung mit der Familie tatsächlich als attraktive Lebensplanung sehen könnten, befürwortet die Fakultät eine Anpassung der Laufbahnvorschriften und Altersgrenzen, die jedoch nur auf Landesebene geschehen kann.
- Die Fakultät unterstützt fakultätsübergreifende Angebote und begrüßt es sehr, dass am Campus Essen inzwischen Tagespflegeeinrichtung zur Verfügung steht. Sobald dort die Betreuung von Kindern aufgenommen werden kann, steht die Fakultät gerne für die Klärung organisatorischer Fragen bereit. Allerdings wäre auch die Möglichkeit der Betreuung von Kleinkindern (bis 3 Jahre) an beiden Campi sehr wünschenswert. Berufstätigen Eltern mit Kindern in diesem Alter stehen keine anderen Möglichkeiten als die Inanspruchnahme einer Tagesmutter zu Verfügung.
- Die Fakultät informiert über entsprechende Stipendien und Förderprogramme von Promotionen und Habilitationen.

- Die Fächer der Fakultät unterstützen Promotionen durch entsprechende regelmäßig stattfindende Kolloquien.
- Gemeinsam mit den Fakultäten für Bildungswissenschaften und Gesellschaftswissenschaften wurde mit zentraler finanzieller Unterstützung ab 2007 das „DoktorandInnenforum“ eingerichtet, das eine straffe Durchführung von Promotionen ermöglichen will und Begleitung bietet.
- Die Lehrenden der Fakultät stehen als Mentoren und Mentorinnen für das Meduse-Mentoring-Programm zur Verfügung und informieren über diese Einrichtung.

3.4 Weitere Beschäftigte

- Für die weiteren Beschäftigten finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung. Ergänzend wird bestimmt:
- Beförderungsentscheidungen und Entscheidungen zur Höhergruppierung werden unter besonderer Berücksichtigung des Leistungsprinzips (Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) und der Bestimmungen zur Frauenförderung getroffen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Damit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert werden können, fördert die Fakultät berufliche Weiterbildung, Qualifikation und den beruflichen Aufstieg.
- Im Jahr 2009 hat die Fakultät für Geisteswissenschaften die Initiative des Kanzlers aufgegriffen und die Überprüfung der tarifrechtlichen Bewertung von Sekretariatsarbeitsplätzen in den einzelnen Fächer initiiert. Hier können bereits Erfolge verzeichnet werden (8 Höhergruppierungen). Die Fakultät ist dementsprechend bestrebt, neue Stellen auf höherer Tarifebene auszuschreiben.

3.5 Sonstige Maßnahmen

Die Fakultät trägt im Rahmen ihrer Möglichkeiten dazu bei, alle Angehörigen und insbesondere Frauen vor Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen.

Im Umfeld des auf den Flächen der Geisteswissenschaften angesiedelten Islamischen Gebetsraums kommt es seit geraumer Zeit immer wieder zu verbalen Angriffen auf Studentinnen und weibliches Personal. Die Fakultät ist daher nach Kräften bemüht, derartigen frauenverachtenden und/oder sexuell diskriminierenden Tendenzen – von welcher Seite auch immer sie ausgehen – entgegenzuwirken..

Im April 2008 wurde für die Fakultät der Geisteswissenschaften eine neue Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Corinna Schlicht, sowie zwei Stellvertreterinnen Derya Gür und Stephanie Hück (für die Gruppe der weiteren Beschäftigten) gewählt. Durch geeignete Werbung und eine besondere Kennzeichnung ihrer Arbeitsplätze sind diese als Ansprechpartnerinnen für die Belange von Frauen bekannt gemacht worden.

4 Bericht

Da die Stellen nach Leistung und Qualifikation vergeben werden, gibt es keine Garantie, dass die Zielvorgaben eingehalten werden können. Mit Ablauf des FFP wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Frauenförderplans vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen und bei der Anpassung und Fortschreibung des Plans zu berücksichtigen.

Die Fakultät wird jährlich nach Verabschiedung dieses Frauenförderplans über die Entwicklung der Personalstruktur im Fachbereich und die Umsetzung der geschilderten Maßnahmen berichten.