



Gleichstellungsplan des Instituts für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft 2022–2026

1. Statistische Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigtenübersicht

1.1.1 Beschäftigtenübersicht für das wissenschaftliche Personal und das Personal in Technik und Verwaltung

a) Wissenschaftliches Personal

Von den acht **W3/C4-Professuren** des Instituts waren zum Stichtag (01.12.2020) zwei von Frauen besetzt (vgl. Tabelle 1). Zwei W3-Professuren (eine Professur für Ältere Germanistik unter Einschluss des Nordischen, eine Professur für Allgemeine Literaturwissenschaft/Historischer Schwerpunkt Deutsche Literatur des 19. und 20. Jahrhunderts) wurden 2021 neu besetzt. Die Rufe ergingen in beiden Fällen an Frauen, sodass zum aktuellen Zeitpunkt (01.10.2021) vier der acht W3-/C4-Professuren des Instituts mit Frauen besetzt sind. Von den drei **W2-Professuren** des Instituts sind zwei von Frauen besetzt. Die einzige **W1-Professur** des Instituts ist mit einem Mann besetzt. Demnach sind die insgesamt zwölf Professuren am Institut für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft derzeit geschlechterparitätisch besetzt (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 1: Frauenanteil Professuren am IGLK, Stand: Stichtag 01.12.2020

Vergütung*	W3/C4	W2/C3	W1
Gesamt	8	3	1
Frauen	2	2	0
Frauenanteil (%)	25 %	67 %	0 %

Tabelle 2: Frauenanteil Professuren am IGLK, Stand: WS 2021/2022

Vergütung*	W3/C4	W2/C3	W1
Gesamt	8	3	1
Frauen	4	2	0
Frauenanteil (%)	50 %	67 %	0 %

* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

Die einzige **A15-Stelle** des Instituts war bis zum 31.12.2019 mit einem Mann besetzt. Diese Stelle (Kustodenstelle) ist vor dem Stichtag 01.12.2020 weggefallen. Sie wurde durch die zuvor drittmittelfinanzierte Studiengangsmangerstelle (E13) und eine neu geschaffene E9-Verwaltungsstelle ersetzt. Beide Stellen sind von Frauen besetzt. Von den vier **A14-Stellen** des Instituts ist eine, von den zwei **A13-Stellen** ebenfalls eine mit einer Frau besetzt (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Frauenanteil bei den A13-, A14-, A15-Stellen, Stand: Stichtag 01.12.2020

Vergütung*	A15	A14	A13
Gesamt	0	4	2
Frauen	0	1	1
Frauenanteil (%)		25 %	50 %

Von den 55 **E13-Stellen** des Instituts waren zum Stichtag 35 von Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 64 % entspricht (vgl. Tabelle 4).

Von diesen 55 Stellen sind 18 in Vollzeit, 37 in Teilzeit besetzt. Von den Vollzeitstellen sind zwölf mit Frauen besetzt (67 %), von den Teilzeitstellen sind 23 mit Frauen besetzt (62 %). Eine detaillierte Aufschlüsselung aller Stellen in Vollzeit und Teilzeit sowie befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse findet sich im Anhang.

Tabelle 4: Frauenanteil bei den E13-Stellen, Stand: Stichtag 01.12.2020

Vergütung*	E13
Gesamt	55
Frauen	35
Frauenanteil (%)	64 %

b) Personal in Technik und Verwaltung

Das Institut verfügte am Stichtag über eine **E3-Stelle** (Bibliotheksaufsicht) und zehn **halbe E6-Stellen** (Sekretariatsstellen) sowie über eine **E9-Stelle** (Bibliotheksleitung) (vgl. Tabelle 5). Eine der halben E6-Stellen wurde inzwischen zu einer **halben E8-Stelle** aufgewertet. Nach dem Wegfall der Kustodenstelle (s. o.) wurde zum 01.09.2021 eine **weitere E9-Stelle** (Leitung des Geschäftszimmers) neu eingerichtet. Alle diese Stellen sind mit Frauen besetzt (vgl. Tabelle 6).

* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

Tabelle 5: Frauenanteil bei den Stellen in Technik und Verwaltung, Stand: Stichtag 01.12.2020

Vergütung*	E09B	E09A	E08	E07	E06	E05/ E04	E03/ E02
Gesamt	1				8		1
Frauen	1				8		1
Frauenanteil (%)	100 %				100 %		100 %

Tabelle 6: Frauenanteil bei den Stellen in Technik und Verwaltung, Stand: WS 2021/2022

Vergütung*	E09B	E09A	E08	E07	E06	E05/ E04	E03/ E02
Gesamt	1	1	1		10		1
Frauen	1	1	1		10		1
Frauenanteil (%)	100 %	100 %	100 %		100 %		100 %

c) Hilfskräfte

Zum Stichtag 01.12.2020 waren am Institut insgesamt 74 Hilfskräfte eingestellt. Davon waren 51 weiblich, was einem Anteil von 68,92 % entspricht (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Anteil weiblicher Hilfskräfte am IGLK, Stand: Stichtag 01.12.2020

Vergütung*	WHK	WHF	SHK
Gesamt	4	39	31
Anteil weibl. HKs absolut	3	27	21
Anteil weibl. HKs relativ (%)	75 %	69,23 %	67,74 %

Im Vergleich zum Anteil weiblicher Studierender, der über die Grenzen der Studiengänge hinweg bei rund 78 % liegt (Vgl. Abschnitt 1.2), fällt der Anteil an Studentinnen, die als Hilfskräfte am Institut beschäftigt sind, somit verhältnismäßig etwas niedriger aus.

1.1.2 Einschätzung zur zukünftigen Personalentwicklung der jeweiligen Bereiche innerhalb der nächsten fünf Jahre

Von den **Professuren** des Instituts steht in den kommenden fünf Jahren eine C4/W3-Professur zur Wiederbesetzung an. Sie ist derzeit mit einer Frau besetzt.

Bei den **Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** enden sämtliche der gegenwärtig befristeten Vertragsverhältnisse zwischen 2022 und 2026, da die Verträge in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren haben. Bei einem Teil der Verträge ist davon auszugehen, dass sie durch einen weiteren befristeten Vertrag verlängert werden, sodass von einer Neubesetzung in diesem Bereich von zehn bis zwölf Stellen auszugehen ist.

Von den **Dauerstellen des wissenschaftlichen Mittelbaus** stehen in den kommenden fünf Jahren drei zur Wiederbesetzung an. Davon sind derzeit zwei von Männern besetzt.

Von den **E6-Stellen** werden in den kommenden fünf Jahren fünf wiederbesetzt, die **E3-Stelle** wird in Kürze neu besetzt. Mit dem bald anstehenden Auszug des Instituts aus dem Hauptgebäude wird allerdings die Institutsbibliothek zu einer Fakultätsbibliothek fusionieren, wodurch auch die Bibliotheksaufsicht künftig entfallen wird.

Sämtliche **HK-Verträge** werden mit Blick auf die Budgetplanung jeweils nur für ein halbes Jahr ausgestellt und anschließend ggf. verlängert.

1.2 Geschlechterverteilung im Studium, bei den Abschlüssen und innerhalb der weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

1.2.1 Übersicht Studierende ¹

In allen **elf Studiengängen** ² des Instituts für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft sind deutlich

mehr Frauen als Männer immatrikuliert.³ Der **Anteil weiblicher Studierender lag im Studienjahr 2020 im Durchschnitt bei rund 78 %** über die Grenzen der Studiengänge hinweg. Damit lag er –wie in den Philologien an deutschen Hochschulen durchaus üblich – noch deutlich höher als der NRW-Durchschnitt in den geisteswissenschaftlichen Studiengängen insgesamt, der 2019 nach dem Genderreport des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW bei 66,9 % lag.⁴

Der Frauenanteil ist im Vergleich zwischen den Bachelor- und Masterprogrammen nahezu identisch hoch – in den fünf **Bachelorstudiengängen** liegt er bei **durchschnittlich 77,07 %**, in den sechs **Masterstudiengängen** bei **durchschnittlich 78,88 %** (vgl. Tabelle 8).

Betrachtet man allerdings die Studiengänge im Detail, fallen im Masterbereich größere Schwankungen auf. Während im Bachelor der Frauenanteil in allen Studiengängen konstant zwischen 70 % und 80 % liegt, liegt er in den meisten Masterprogrammen mit 80–91 % noch deutlich höher, im Master „Skandinavistik“ sowie im Master of Education für das Lehramtsfach „Deutsch“ allerdings deutlich niedriger (55,55 % bzw. 68,27 %) (vgl. Tabelle 9). In der Skandinavistik lässt sich das einerseits über den etwas höheren Anteil männlicher Studierender schon im Bachelor (knapp 30 %) und andererseits über die insgesamt niedrigen Fallzahlen (neun Studierende insgesamt) erklären.

Im Lehramt hingegen brechen im Studienjahr 2020 offenbar deutlich mehr Frauen als Männer ein Studium ab oder wechseln das Fach bzw. den Studiengang, sodass 136 weiblichen und 39 männlichen Bachelorstudierenden nur noch 71 weibliche und 33 männliche Masterstudierende gegenüberstehen. Während von den Bachelorstudenten 84 % ein Masterstudium abgeschlossen haben, brach im Studienjahr 2020 etwa jede zweite Studentin das Lehramtsstudium im Fach Deutsch im Übergang vom Bachelor in den Master ab. Ein vergleichender Blick auf frühere Semester zeigt allerdings keinen eindeutigen Trend, sondern eher ein diffuses Bild. Die Quoten schwanken von Semester zu Semester

Tabelle 8: Geschlechterverteilung unter den Studierenden am IGLK, differenziert nach Bachelor und Master

Studiengang	Gesamtzahl Studierende	Anteil weibl. Studierende absolut	Anteil weibl. Studierende relativ (%)	Anteil männl. Studierende absolut	Anteil männl. Studierende relativ (%)
Bachelorstudiengänge	939	731	77,07 %	206	22,93 %
Masterstudiengänge	381	301	78,88 %	80	21,12 %
Alle Studiengänge	1320	1032	78,18 %	286	21,67 %

¹ Die den folgenden Ausführungen zugrunde liegenden Daten werten die Studierendenzahlen nach der Anzahl amtlicher Haupthörer ohne Promotionen inkl. Beurlaubungen nach Personen (statt Fälle) aus. Zugrunde gelegt wird das Studienjahr 2020.

² Durch die Betrachtung von Personen (anstelle von Fällen) entfällt das Begleitfach „Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft“ in den Ausführungen.

³ Derzeit werden die Daten in der amtlichen Statistik nach einem Zwei-Geschlechter-Modell erhoben, sodass momentan noch keine Möglichkeit besteht, Daten über als ‚divers‘ eingeschriebene Studierende zu generieren.

⁴ Vgl. Kortendiek, Beate u. a. (Hg.): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Gender Pay Gap. (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 3), S. 75-77. Als PDF online abrufbar unter: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/mkw_nrw_genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf

Tabelle 9: Geschlechterverteilung, differenziert nach Studiengängen

Studiengang	Gesamtzahl Studierende	Anteil weibl. Studierende absolut	Anteil weibl. Studierende relativ (%)	Anteil männl. Studierende absolut	Anteil männl. Studierende relativ (%)
Bachelorstudiengänge					
B.A. Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft (Kernfach)	454	356	78,41 %	98	21,59 %
B.A. Germanistik (Hauptfach)	184	144	78,26 %	39	21,20 %
B.A. Komparatistik (Hauptfach)	62	50	80,65 %	11	17,74 %
B.A. Skandinavistik (Hauptfach)	64	45	70,31 %	19	29,69 %
B.A. Deutsch Lehramt (Gym Ge)	175	136	77,71 %	39	22,29 %
Masterstudiengänge					
M.A. Germanistik	160	129	80,62 %	31	19,38 %
M.A. Komparatistik	65	57	87,70 %	8	12,30 %
M.A. Skandinavistik	9	5	55,55 %	4	44,44 %
M.A./M.Litt. German and Comparative Literature	19	17	89,47 %	2	10,53 %
M.A. Linguistik	24	22	91,67 %	2	8,33 %
M.Ed. Deutsch Lehramt (Gym Ge)	104	71	68,27 %	33	31,73 %

deutlich ⁵, sodass es sicher lohnenswert ist, die Quoten auch in den folgenden Semestern im Blick zu halten.

1.2.2 Übersicht Absolvent*innen ⁶

Der Anteil der Absolventinnen liegt in den **Bachelorstudiengängen** des Instituts für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft bei rund **80 %** (vgl. Tabelle 10) und entspricht somit etwa dem Anteil der Studentinnen.

⁵ Im WS 2019/2020 waren im Bachelor insgesamt 175 Studierende eingeschrieben, davon 39 männlich (22,29 %) und 136 weiblich (77,71 %). Im Master of Education hingegen waren von 89 Studierenden 24 männlich (26,97 %) und 65 weiblich (73,03 %). Während 61,54 % der Studenten ein Masterstudium anschlossen, verblieben nur 47,80 % der Studentinnen nach dem Bachelor im Master in einem Lehramtsstudium. Im WS 2018/2019 allerdings kehrte sich das Verhältnis um. Von 175 Studierenden im Bachelor waren 25,14 % männlich, 74,86 % weiblich, im Master of Education waren 20,93 % der 86 Studierenden männlich, 79,07 % weiblich. 40,91 % der Studenten hängten ein Masterstudium an, dagegen verblieben 68 % der Studentinnen nach dem Bachelor für ein Masterstudium im Lehramt.

⁶ Während die Anzahl der Studierenden für das akademische Jahr 2020 betrachtet wird, beziehen sich die Daten zu den Absolvent*innen auf das akademische Jahr 2019, da für 2020 noch nicht alle Abschlüsse vorliegen. Da (etwa durch die Binnendifferenzierung in ein Zwei-Fach- und ein Kernfach/Begleitfach-Modell im Bachelor) nicht eindeutig festzulegen ist, welche Masterprogramme konsekutiv auf welche Bachelorstudiengänge folgen, werden die Abschlüsse für alle Bachelorstudiengänge bzw. alle Masterstudiengänge des Instituts zusammengefasst betrachtet.

Tabelle 10: Absolvent*innen in den Bachelorstudiengängen des IGLK

Bachelorstudiengang	Studienjahr 2017/2018	Studienjahr 2018/2019	Studienjahr 2019/2020
Gesamt	208	189	139
Anteil Absolventinnen absolut	169	149	112
Anteil Absolventinnen relativ (%)	81,25 %	78,84 %	80,58 %
Anteil Absolventen absolut	39	40	27
Anteil Absolventen relativ	18,75 %	21,16 %	19,42 %

Im **Master** steigt der Anteil weiblicher Absolventen über die Grenzen der Studiengänge hinweg im Vergleich zum Bachelor weiter leicht auf **80–90 %** an (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Absolvent*innen in den Masterstudiengängen des IGLK

Masterstudiengang	Studienjahr 2017/2018	Studienjahr 2018/2019	Studienjahr 2019/2020
Gesamt	104	91	83
Anteil Absolventinnen absolut	84	75	75
Anteil Absolventinnen relativ (%)	80,76 %	82,42 %	90,36 %
Anteil Absolventen absolut	20	16	8
Anteil Absolventen relativ	19,23 %	17,58 %	9,64 %

1.2.3 Übersicht Promotionen ⁷

Der Anteil weiblicher Promovenden lag im Studienjahr 2019/2020 bei 90,91 %, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Geschlechterverhältnisse aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen erheblichen Schwankungen unterliegen. Dies zeigt ein vergleichender Blick auf vorangegangene Semester (vgl. Tabelle 12), in denen der Anteil der Promovenden bei nur 50–60 % lag.

⁷ Wie die Daten zu den Absolvent*innen enden auch die Auswertungen zu den Promotionen mit dem akademischen Jahr 2019, da für 2020 noch nicht alle Abschlüsse vorliegen.

⁸ Habilitationen werden bis einschließlich des Kalenderjahres 2020 betrachtet.

⁹ Derzeit liegt hier eine Abweichung in der amtlichen Statistik vor, die noch zentral überprüft wird.

Tabelle 12: Promovend*innen des IGLK

Promotion IGLK	Studienjahr 2017/2018	Studienjahr 2018/2019	Studienjahr 2019/2020
Gesamt	5	8	11
Anteil Promovendinnen absolut	3	4	10
Anteil Promovendinnen relativ (%)	60 %	50 %	90,91 %
Anteil Promovenden absolut	2	4	1
Anteil Promovenden relativ (%)	40 %	50 %	9,09 %

Im Graduiertenkolleg „Gegenwart/Literatur“, an dem das Institut maßgeblich beteiligt ist, waren von den zwölf geförderten Doktorand*innen der 1. Förderphase (2017–2020) zehn weiblich (83,33 %), in der aktuellen 2. Förderphase sind von zwölf Doktorand*innen acht weiblich (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Promovend*innen im GraKo „Gegenwart/Literatur“

Promotion GraKo Gegenwart/Literatur	1. Förderphase (2017–2020)	2. Förderphase (2020–2023)
Gesamt	12	12
Anteil Promovendinnen absolut	10	8
Anteil Promovendinnen relativ (%)	83,33 %	66,66 %
Anteil Promovenden absolut	2	4
Anteil Promovenden relativ (%)	16,67 %	33,33 %

1.2.4 Übersicht Habilitationen ⁸

Im akademischen Jahr 2020 wurde im Institut für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft eine männliche Person habilitiert, eine Habilitandin hat das Verfahren 2019 abgeschlossen.⁹ Zudem sind derzeit mindestens fünf Habilitationen von Kolleginnen auf Postdoc-Stellen in Arbeit, in einem Fall ist das Habilitationsverfahren bereits eröffnet.

1.3 Überblick über die Geschlechterverhältnisse im Verlauf der akademischen Laufbahn

Betrachtet man den Frauenanteil vom Studium über die Studienabschlüsse im Bachelor und Master bis hin zur Promotion, zeigt sich für das Institut für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft eine hohe Frauenquote, die vom Studium an (78 %) über die Abschlüsse (80/90 %) bis hin zur Promotion (90 %) noch ansteigt. Im Bereich der Professuren wurde inzwischen für das IGLK eine geschlechterparitätische Stellenbesetzung erreicht. Auffällig ist, dass Frauen bei den Habilitationen derzeit unterrepräsentiert sind (vgl. Abbildung 1). Allerdings sind die Fallzahlen hier insgesamt sehr gering (lediglich eine Habilitation 2020, eine weitere 2019). Zudem befinden sich derzeit einige weitere Habilitationsschriften von Habilitandinnen in Arbeit (s. o.).

2. Ziele

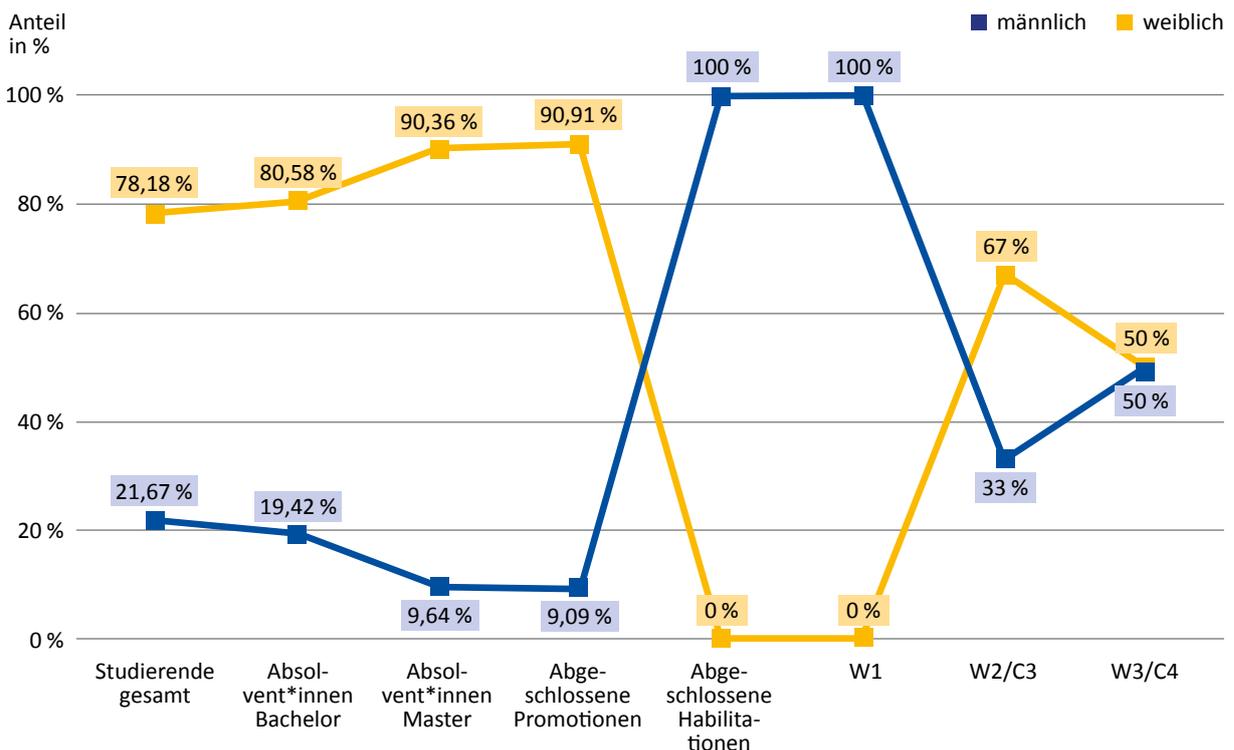
Das Institut hat mit seiner Gleichstellungspolitik in den vergangenen Jahren beachtliche Erfolge erzielt. Das zeigt sich insbesondere auf der Ebene der Besetzung von Professuren. Hervorzuheben ist, dass im Bereich der **C4/W3-Professuren** mit der Neuberufung von Frauen auf die Professur für Ältere Germanistik unter Einschluss des Nordischen und auf die Professur für Allgemeine Literaturwissenschaft erstmals ein

ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern geschaffen werden konnte. Die einzige **W1-Professur** des Instituts ist mit einem Mann besetzt. Sie wird bei erfolgreicher Endevaluation 2024 in eine W2-Professur überführt, sodass auch auf der Ebene der **W2-Professuren**, die derzeit zu zwei Drittel mit Frauen besetzt sind, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern etabliert werden könnte. Ziel muss es in den kommenden fünf Jahren sein, diese paritätische Besetzung der Professuren aufrechtzuerhalten, wobei aufgrund des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses derzeit keine Notwendigkeit für die Festlegung einer Gleichstellungsquote gesehen wird. Die insgesamt günstige Prognose für die Entwicklung auf Professorebene wird noch dadurch verstärkt, dass dem Institut für die Zeit ab 2022 eine **Seniorprofessur** zugesprochen wurde, die mit einer Frau besetzt werden wird.

In der **Stellengruppe E13 (befristete Stellen) und A13 a. Z.** erreicht der Frauenanteil bereits die wünschenswerten Anteile bzw. liegt deutlich darüber. Etwas anders sieht es im Bereich der **Dauerstellen im Mittelbau** aus (A14, E13 Dauer). In den nächsten fünf Jahren strebt das Institut an, die drei in diesem Zeitraum freiwerdenden Stellen nach Möglichkeit mit zwei Frauen und einem Mann zu besetzen.

Bei der Ausschreibung der fünf in den kommenden Jahren wiederzubesetzenden **Sekretariatsstellen (E6)** sollen verstärkt auch Männer adressiert werden, um das hier herrschende Ungleichgewicht sukzessive zu beheben. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang eine Aufwertung des Stellentypus von E6 auf E7 oder E8, um diese

Abbildung 1: Überblick über Geschlechterverhältnisse im Verlauf der akademischen Laufbahn 2019/2020



Positionen für alle Bewerber*innen attraktiver zu machen. Eine Aufwertung der Stellen im Bereich Technik und Verwaltung ist durch die Einrichtung einer E8- sowie einer E9-Stelle bereits in diesem Jahr erfolgt.

Der Anteil weiblicher **Hilfskräfte**, der derzeit bei 60 % und damit deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil weiblicher Studierender von 78 % liegt, soll in Zukunft nachhaltig gesteigert werden, um den Studentinnen, ihrem Anteil gemäß, erste Arbeitserfahrungen im akademischen Betrieb zu ermöglichen und sie mit dem Berufsfeld vertraut zu machen. Dabei soll bereits in der Lehre angesetzt werden, indem Studentinnen, die in den Lehrveranstaltungen durch sehr gute Leistungen auffallen, ermuntert werden, sich verstärkt mit aktiven Beiträgen und mündlichen Präsentationen in das Seminargespräch einzubringen.

3. Maßnahmen

Das Institut verfolgt weiterhin die Strategie, qualifizierte Frauen bei der Vergabe von Professurvertretungen vorrangig zu berücksichtigen. Bei den im Berichtszeitraum aufgetretenen Vakanzen wurden stets Frauen mit der Vertretung beauftragt.

Zur optimalen Kombinierbarkeit von Arbeit und familiären Bedarfen wie Kinderbetreuung, Alten- oder Krankenpflege sind die Arbeitszeiten im Institut grundsätzlich flexibel eingerichtet, und zwar im wissenschaftlichen wie im nicht wissenschaftlichen Bereich. Präsenzzeiten, soweit sie überhaupt fixiert sind, werden in Absprache mit allen Beteiligten festgelegt. Aufgrund der guten Erfahrungen, die während der Coronavirus-Pandemie mit dem Homeoffice gemacht wurden, soll diese Option – auch über die Pandemie hinaus – bestehen bleiben, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Zudem wäre zu überlegen, Eltern auf Qualifizierungsstellen in der Endphase ihrer Qualifizierungsarbeiten Hilfskräfte zur Verfügung zu stellen.

4. Controlling

Der Gleichstellungsplan wird den Gleichstellungsbeauftragten des Instituts (Prof. Dr. Claudia Wich-Reif auf der Professoren-, Dr. Jana Schuster auf der Mittelbau-Ebene), dem Institutsvorstand sowie der Gleichstellungskommission der Universität zur Prüfung vorgelegt. Er wird auf der Internetseite des Instituts veröffentlicht und bei künftigen Stellenbesetzungen zugrunde gelegt.

Nach zwei Jahren erfolgt die Erstellung eines Zwischenberichts. Eine abschließende Bilanz wird nach Ende der Gültigkeitsdauer dieses Berichts gezogen und in einen aktualisierten Gleichstellungsplan einfließen.



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de

PHILOSOPHISCHE
FAKULTÄT

INSTITUT FÜR GERMANISTIK,
VERGLEICHENDE LITERATUR- UND
KULTURWISSENSCHAFT

Am Hof 1d
53113 Bonn
www.germanistik.uni-bonn.de