

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2006
Verabschiedet von der Fakultätskonferenz am 26. 5. 2010

Vorbemerkung.....	2
I. Bestandsaufnahme, Bestandsanalyse und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2010 bis 2012)	2
I.1. Bestandsaufnahme und Bestandsanalyse: Beschäftigte	3
I.1.1. Geschichte	3
I.1.2. Philosophie.....	7
I.1.3. Theologie.....	10
I.2. Studierende und Abschlüsse (Staatsexamen, Magister, Bachelor, Master).....	12
I.2.1. Geschichte	12
I.2.2. Philosophie.....	14
I.2.3. Theologie.....	15
I.3. Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur – Zielvorgaben für die Jahre 2010 bis 2012.....	16
I.3.1. Geschichte	16
I.3.2. Philosophie.....	16
I.3.3. Theologie.....	17
II. Allgemeine Maßnahmen zur Erfüllung der Zielvorgaben.....	17
II.1. Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	17
II.1.1. Stellenausschreibung.....	17
II.1.2. Stellenbesetzung	19
II.1.2.1. Professuren	19
II.1.2.2. Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte.....	20
II.1.2.3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	20
II.2. Förderung von Studentinnen	21
II.2.1. Studienberatung.....	22
II.2.2. Qualität der Lehre	22
II.3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	23
II.4. Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung	24
II.5. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt	25
II.6. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	25
II.7. Universitäre Selbstverwaltung	26
III. Fortschreibung und Bekanntmachung.....	27

Vorbemerkung

Der Anteil von Frauen im Wissenschaftsbereich liegt seit langem in den meisten Disziplinen deutlich unter dem der Männer; das gilt bekanntlich für die Ebene der Professuren noch stärker als für die davorliegenden Etappen einer wissenschaftlichen Laufbahn. Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie der Universität Bielefeld fördert Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Ausbildung und anschließenden Karriere und wird ihre im Laufe des Studiums entwickelten Potentiale besser als bisher ausschöpfen. In diesem Sinne ergreift die Fakultät Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen.

Zur Ausschreibung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen beschloss die Fakultät Richtlinien, die darauf abzielen, den Anteil von Frauen auf diesen Stellen zu erhöhen. Für die Universität trat 1991 der Frauenförderplan in Kraft, den eine Rundverfügung konkretisierte. Anfang 2010 wurde vom Senat der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld beschlossen. Dieser Rahmenplan ist bindend.

Einen zusätzlichen Impuls setzten jüngst die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die bereits in das aktuelle Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld (2009) eingegangen sind. Die Fakultät unterstützt alle Maßnahmen, die geeignet sind, Talente und Potentiale unter Frauen zu entdecken und nach Kräften zu fördern.

Die Umsetzung des Fakultätsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Angehörigen der Fakultät. Die Fakultät treibt die Gleichstellung nachdrücklich voran. Langfristiges Ziel der Fakultät ist es, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich – v. a. im Bereich der Professuren – auf 50 % zu erhöhen.

I. Bestandsaufnahme, Bestandsanalyse und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2010 bis 2012)

Die Fakultät erstellt jährlich eine Bestandsanalyse der Beschäftigten und legt diese der Fakultätskommission in deren jeweils letzter Sitzung im Sommersemester vor, um den Anteil der in der Fakultät beschäftigten Frauen regelmäßig zu dokumentieren und mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes der Fakultät abzugleichen.

I.1. Bestandsaufnahme und Bestandsanalyse: Beschäftigte

I.1.1. Geschichte

	Bestand			Freiwerdende/Neue Stellen bis zum 31.12.2012 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 01.01.2010				Anzahl der potentiell mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2012 bei Erreichen der Zielvorgaben (Eintrag nur bei möglicher Änderung)
	m	w	w %			
W3 / C4	8	2	20 %	- Mittelalter (Stelle befindet sich z. Z. im Berufungsverfahren; Platz 1 m)	0	20 %
W2 / C3	2	1	33 %	Hinzukommen 2 vormals W3/C4-Stellen: - Osteurop. Geschichte (09/2012) - Wirtschaftsgeschichte (02/2010; z. Z. im Berufungsverfahren; Platz 1-2 m)	1	40 %
A14 a. Z. / C2	0	0		0		
A13 a. Z. / C1	4	1	20 %	ehem. Assistenz Wirtschaftsgeschichte	1	40 %
W1 (Juniorprof.)	0	0		- Alte Geschichte - Lateinamerikan. Geschichte (Besetzung für 10/2010 vorgesehen)	1	50 %
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	1	0	0 %	0		
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	1	1	50 %	0		

E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0		0	
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	2	2	50 %	2 Stellen z. Z. vakant, Wiederbesetzung geplant	Aufgrund der starken Fluktuation bei diesen Stellenkategorien können hier keine relevanten Daten eingestellt werden.
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	1	0	0 %	09/2010 Umwandlung in eine unbefristete Stelle zum 1.10.2010 vorgesehen	

Lehrkr. f. bes. Aufgaben aus Studienbeitr. Vollzeit	1	1	50 %	0	Angestrebt ist im Bereich dieser Stellen bis 2012 ein Frauenanteil von jeweils 50 %.
Lehrkr. f. bes. Aufgaben aus Studienbeitr. Teilzeit	4	1	20 %		
E 13/14 / IIb-I Drittmittel	4	2	33 %		
WHK	3	2	40 %		
SHK	28	19	40 %		

C4/W3 und C3/W2-Professuren

Die Fakultät hatte sich bis 2009 zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil von 20 % (Stand 2005) auf 30 bzw. 33 % (Zielvorgabe bis 31.12.2009) zu erhöhen. Das ist nicht gelungen. Durch die Neubesetzung der W3-Professur 19./20. Jahrhundert mit Frau Prof. Dr. Eppele wurde der Frauenanteil immerhin gehalten; in den anderen Berufungsverfahren: Alte Geschichte (W3, vormals W2), Hoch- und Spätmittelalter (W3, vormals W2) und Bildwissenschaft/Kunstgeschichte (W2, neu) konnte aufgrund der deutlichen Qualifikations- und Leistungsunterschiede in den Bewerbungen, Schriften und Vorstellungsgesprächen keine Bewerberin auf einen der dann zum Zuge kommenden Listenplätze eins oder zwei gesetzt werden. Das gilt auch für die zuletzt durchgeführten Verfahren zur Neubesetzung der W3-Professur Spätmittelalter/Frühe Neuzeit und der W2- (vormals W3-) Professur für Wirtschaftsgeschichte. Im Fall der W3-Professur Spätmittelalter/Frühe Neuzeit gab es aufgrund der Bielefelder Sonderkonstruktion „Vormoderne“ (an den meisten geschichtswissenschaftlichen Abteilungen herrscht eine klare Trennung der Epochen Mittelalter und Frühe Neuzeit) eine relativ schlechte Bewerberlage mit entsprechend

niedrigem Frauenanteil. Das Gebiet Wirtschaftsgeschichte wird eher von Männern besetzt, was sich auch bei den Bewerbungen für die W2-Professur gezeigt hat (von 40 Bewerbungen stammten nur 8 von Frauen). Diese Fälle machen die Notwendigkeit deutlich, in Zukunft verstärkt auf das Sondieren geeigneter Bewerberinnen zu achten (siehe II.1.1.- II.1.2.1.). Die im letzten Gleichstellungsplan angekündigte W2-Professur für Geschichtsdidaktik konnte nicht besetzt werden. Die Stelle wurde dann in eine unbefristete A14/15-Stelle umgewandelt.

Falls keine vorzeitigen Vakanz eintreten, steht bis zum 31.12.2012 lediglich die Professur für Osteuropäische Geschichte (W2, bisher W3) zur Neubesetzung an; die Fakultät wird dann bemüht sein, sie mit einer Frau zu besetzen.

W1-Professuren

2010 steht die Besetzung von zwei aus Stellenumwidmungen neugeschaffenen Juniorprofessuren (ohne tenure-track) an; hier besteht die realistische Aussicht, eine davon mit einer Frau zu besetzen.

A13/16 – E13/14 – LbA (unbefristete Stellen)

Bei den unbefristeten Vollzeitstellen, die von einer auf vier vermehrt wurden, konnte der Frauenanteil erfreulicherweise von 0 % zum 31.12.2005 auf aktuell 50 % gesteigert werden. Eine weitere halbe Stelle wird noch im Laufe des Jahres 2010 zur Besetzung ausgeschrieben.

A13 – E13/14 – IIb-I (befristete Stellen, ehemals C 1 od. BAT IIa)

Bei diesen ‚klassischen‘ Mitarbeiterstellen liegt der Frauenanteil z. Z. bei 33 %, hat sich also gegenüber dem Stand vom 31.12.2005 (66 %) signifikant verschlechtert. Ein struktureller Grund hierfür ist nicht erkennbar; es wurden auch keine Stellen auf Teilzeit gekürzt. Alle Stellen sind in Vollzeit besetzt. Allerdings liegt in diesem Bereich die Auswahlverantwortung faktisch in der Hand der jeweiligen Professorin / des jeweiligen Professors, der / dem die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter zugeordnet ist; in mehreren Fällen wurde auch eine Person ‚mitgebracht‘, so dass es in diesem je sehr individuell bestimmten Feld besonders schwierig erscheint, in der Summe immer die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans zu erfüllen. Mittelfristig wird aber ein Frauenanteil von 50 % angestrebt.

Wissenschaftliche Teilzeitstellen gibt es in der Abteilung Geschichtswissenschaft außer beim Drittmittelpersonal nur bei den aus Studienbeiträgen finanzierten Lehrkräften für besondere Aufgaben. Der Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben liegt z. Z. bei 20 %. Mittelfristig wird aber auch ein hier eine Quote von 50 % angestrebt.

Die Zahl der Drittmittelstellen in der Tabelle ist insgesamt gegenüber 2005 stark gesunken, da die im SFB 584 Beschäftigten herausgerechnet wurden. Unabhängig davon konnte der Gesamtanteil von Frauen in etwa gehalten werden (33 % gegenüber 41 % einschließlich der SFB 584-Beschäftigten bzw. 23 % ohne SFB 584-Beschäftigte i. J. 2005).

Das gilt ebenfalls für die WHK und SHK; auch hier konnte der Frauenanteil von 40 % gehalten werden. Ein weiterer Ausbau wird angestrebt.

I.1.2. Philosophie

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2012 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 01.01.10				Anzahl der potentiell mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2012 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	3	0	0 %	- Phil. des Geistes (07/2010; Stelle befindet sich im Berufungsverfahren) - Moralphilosophie (03/2012)	1	33 %
W2 / C3	0	1	100 %			
A14 a. Z. / C2	0	0				
A13 a. Z. / C1	0	0				
W1 (Juniorprof.)	0	1	100 %			
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	0	0				
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	0	0				
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0				
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	3	1	25 %	2 (09/2010 + 04/2011)	1	50 %
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	0	0				
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	1	0	0 %			
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit	0	0				
E 13/14 / IIb-I Drittm.	3	1	25 %			
WHK	4	1	20 %			50 %
SHK	7	3	30 %			50%

C4/W3 und C3/W2-Professuren

Der Frauenanteil ist in diesem Bereich auf dem Stand vom 28.02. 2006 geblieben. Bei der letzten Besetzung (C3 Politische Philosophie) wurde Prof. Dr. Véronique Zanetti berufen. Derzeit befindet sich eine W3-Professur für Philosophie des Geistes im Berufungsverfahren. Die drei Listenplätze sind mit Männern besetzt, die sich klar gegenüber den Mitbewerberinnen durchgesetzt haben. Dieses Verfahren hat deutlich gemacht, dass es im Fach Philosophie einen „gender gap“ bei der Wahl der Spezialisierung gibt: Von 34 Bewerbungen stammten nur 5 von Frauen, was auch daran liegen dürfte, dass Frauen ihren Schwerpunkt offenbar stärker auf Themen der Praktischen Philosophie legen.

W1-Professuren

Zum Wintersemester 2007/2008 wurde Dr. Michaela Rehm (Geschichte der Philosophie) auf die bislang einzige Juniorprofessur der Abteilung Philosophie berufen.

E13/14 (befristete Stellen, Haushalt, ehemals C1 oder BAT IIa)

Der Frauenanteil bei den Stellen im „klassischen“ akademischen Mittelbau hat sich gegenüber dem Stand vom 18.2.2006 von 0 % auf 25 % erhöht.

E13/14 (befristete Stelle, LfbA, aus Studienbeiträgen)

Zum Sommersemester 2010 wurde die Stelle der Lehrkraft für besondere Aufgaben mit PD Dr. Frank Dietrich neu besetzt. Wegen der Finanzierung dieser Stelle aus Studienbeiträgen wurde das klare Votum der Studierenden zugunsten von Herrn Dietrich durch die Kommission als ausschlaggebend gewertet.

E13/14 (befristete Stellen, Drittmittel)

Der Frauenanteil bei den Drittmittelstellen konnte gegenüber dem Stand vom 28.2.2006 von 0 % auf 25 % erhöht werden.

Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

Im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte liegt der Frauenanteil bei 20 %. Weil im Jahr 2006 keine Wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Abteilung tätig waren, lässt sich nichts über eine mögliche Verbesserung oder Verschlechterung der Situation aussagen.

Bei den Studentischen Hilfskräften stagniert der Frauenanteil bei 30 %. Die Stellen werden fakultätsöffentlich ausgeschrieben; der Anteil der Bewerbungen von Frauen ist leider gering. Die Abteilung wird auch hier gezielt Frauen dazu ermutigen, sich zu bewerben.

I.1.3. Theologie

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2012 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 01.01.2010	m	w		w %	Anzahl der potentiell mit Frauen zu besetzenden Stellen
W3 / C4	1	0	0 %	W3-Professur Altes und Neues Testament, z. Zt. vakant	1	50%
W2 / C3	1	0	0 %	0		
A14 a. Z. / C2	0	1	100 %	1	1	100%
A13 a. Z. / C1	0	0				
W1 (Juniorprof.)	0	0				
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	0	0				
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	0	0				
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0				
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	0	0			Aufgrund der starken Fluktuation bei diesen Stellenkategorien können hier keine relevanten Daten eingestellt werden. Die Planungen werden durch die Abschaffung des Studienganges GyGe erschwert, deren Konsequenzen für die Abteilung sich noch nicht absehen lassen. Angestrebt wird im Bereich dieser Stellen bis 2012 ein Frauenanteil von jeweils 50 %.	
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	1	1	50 %			
Lehrkr. f. bes. Aufgaben aus Studienbeitr. Vollzeit	0	0				
Lehrkr. f. bes. Aufgaben aus Studienbeitr. Teilzeit	1	0	0 %	03/2010		
E 13/14 / IIb-I Drittm.	1	2	67 %			
WHK	2	1	33 %			

SHK	2	4	67 %		
-----	---	---	------	--	--

In der gesamten Bestandsanalyse und Planung der Abteilung Theologie ist zu berücksichtigen, dass die sehr geringe Zahl an Beschäftigten große statistische Schwankungen produziert.

Professuren

Bei einer besetzten und einer vakanten W3-Professur, einer C2-Professur und einer Apl.-Professur (A14 a. Z.) stellt sich das Verhältnis von Männern zu Frauen derzeit in der Relation 2:1 dar. Damit liegt die Abteilung im Rahmen des von der Fakultät für 2009 gesetzten Zieles, den Frauenanteil von 20 % (Stand 2005) auf 30 bzw. 33 % zu erhöhen. Gleichwohl hat sich der Frauenanteil in der Abteilung Theologie verschlechtert, weil die bis 2005 mit Prof. Dr. Gisela Kittel besetzte Professur für Altes Testament / Neues Testament derzeit vakant ist und die Professur für Systematische Theologie, die Prof. Dr. Elke Axmacher bis 2006 innehatte, mit einem männlichen Bewerber wiederbesetzt worden ist. Letzteres lässt sich damit erklären, dass trotz des starken weiblichen Nachwuchses in der Theologie insgesamt Frauen im Bereich der Systematischen Theologie unterrepräsentiert sind (im Gegensatz z. B. zur Religionspädagogik, in der es einen deutlichen zahlenmäßigen Überhang von Frauen gibt).

Mittelbau

Unbefristete E13-Stellen sind in der Abteilung Theologie nicht vorhanden. Bei den befristeten Stellen gibt es eine starke Fluktuation, was die Planbarkeit erschwert. Im akademischen Mittelbau (Qualifikationsstellen) ist das Verhältnis mit einer Relation 1:1 ausgeglichen. Bei den Drittmittelstellen liegt der Anteil von Frauen bei 67 % (Verhältnis 2:1).

Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

Bei den WHK (2:1) und SHK (2:4) beträgt der Frauenanteil z. Zt. 33 % bzw. 67 %; zusammen mit dem in dieser Auswertung nicht erfassten mehrheitlichen Anteil von Frauen im Bereich der studentischen Tutorentätigkeit zeigt das, dass auch auf der Ebene der Rekrutierung wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgreich beiden Geschlechtern gleichermaßen erste Zugänge zur universitären Berufserfahrung eröffnet wurden.

I.2. Studierende und Abschlüsse (Staatsexamen, Magister, Bachelor, Master)

I.2.1. Geschichte

Studienanfänger (gesamt, davon weiblich)

Studiengang	2005			2006			2007			2008		
	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %
Ba. KF	318	152	48 %	206	93	45 %	195	94	48 %	176	69	39 %
Ba. NF	183	127	69 %	112	79	71 %	150	87	58 %	170	98	58 %
Master	3	3	100%	6	5	83 %	13	5	38 %	20	7	35 %
Ma. GHR	13	13	100%	35	31	89 %	35	30	86 %	44	34	77 %
Ma. GHR/Sp	10	8	80 %	7	6	86 %	7	6	86 %	6	6	100%
Ma. GyGe 1 F	3	3	100%	2	2	100%	7	6	86 %	4	4	100%
Ma. GyGe 2 F	10	7	70 %	17	15	88 %	19	12	63 %	17	7	41 %

Studienabschlüsse (gesamt, davon weiblich)

Studiengang	2005			2006			2007			2008		
	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %
Mag. HF	23	13	57 %	27	12	44 %	29	17	59 %	16	9	56 %
Mag. NF												
LA S III	14	7	50 %	23	11	48 %	36	9	25 %	17	7	41 %
LA S I	4	3	75 %	4	2	50 %	2	1	50 %	8	7	88 %
Ba. KF				55	34	62 %	54	29	54 %	95	49	52 %
Ba. NF	10	7	70 %	22	13	59 %	63	48	76 %	75	46	61 %
Master							1	1	100%	2	1	50 %
Ma. GHR				13	13	100%	28	23	82 %	26	23	88 %
Ma. GHR/Sp							7	5	71 %	8	7	88 %
Ma. GyGe 1 F							2	2	100%	2	2	100%
Ma. GyGe 2 F							10	7	70 %	12	9	75 %

Die einzelnen Profile im Lehramtsstudium sind geschlechterspezifisch sehr unterschiedlich frequentiert. Dabei wird das Lehramt GHR überwiegend von Frauen studiert; diese Studentinnen streben in aller Regel an, sogleich nach dem Abschluss des Studiums in den Beruf zu gehen und sind daher nur schwer für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation anzusprechen. Im Zuge der anstehenden Umsetzung des neuen LABG mit erhöhten Didaktikanteilen und einer geplanten Stärkung der fachdidaktischen Forschung wird auszuloten sein, ob Frauen in diesem Bereich stärker für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation interessiert werden können (siehe II.2.1.).

Unter den Erstsemestern im BA Kernfach liegt der Frauenanteil bei ca. 45 %, im Nebenfach dagegen bei etwa 60 %. Für den Übergang in den Master können wegen der geringen Gesamtzahlen noch keine belastbaren Aussagen getroffen werden.

2006 stammten 57 % der abgeschlossenen Promotionen in der Geschichtswissenschaft von Frauen, 2007 50 %, 2008 33 %, 2009 (bis 25.11.) 62,5 %. – Bei den Habilitationen betrug der Anteil 2007 50 %, 2008 100 %, 2009 0 % (hier ist die sehr geringe Fallzahl von max. 2 p. a. zu berücksichtigen).

I.2.2. Philosophie

Studienanfänger (gesamt, davon weiblich)

Studiengang	2005			2006			2007			2008		
	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %
Ba. KF	87	40	46 %	51	20	39 %	39	21	54 %	55	21	38 %
Ba. NF	131	60	46 %	72	45	62 %	68	24	35 %	72	31	43 %
Master	3	1	33 %	3	1	33 %	4	2	50 %	3	1	33 %
Ma. GHR	1	1	100 %	2	2	100 %				4	3	75 %
Ma. GHR/Sp				1	1	100 %						
Ma. GyGe 1 F				3	3	100 %	3	2	67 %			
Ma. GyGe 2 F	3	3	100 %	2	1	50 %	5	4	80 %	6	4	67 %

Studienabschlüsse (gesamt, davon weiblich)

Studiengang	2005			2006			2007			2008		
	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %
Mag. HF	4	1	25 %	4	2	50 %	9	5	56 %	7	3	43 %
Mag. NF												
LA S II	4	4	100 %	3	1	33 %	6	3	50 %	2		
LA S I												
Ba. KF				4	1	25 %	5	2	40 %	8	8	100 %
Ba. NF	4	4	100 %	6	5	83 %	16	6	38 %	19	14	74 %
Master										3		
Ma. GHR				1	1	100 %	2	2	100 %			
Ma. GHR/Sp										1	1	100 %
Ma. GyGe 1 F										2	2	100 %
Ma. GyGe 2 F							1	1	100 %	3	2	67 %

Im Wintersemester 2008 lag der Frauenanteil bei den zur Promotion gemeldeten Studierenden bei 44 %, was angesichts eines Frauenanteils von 46 % bei Studierenden im ersten Semester (Wintersemester 2008/2009) ein ausgewogenes Verhältnis ist. Bei den Studierenden sollte die Abteilung auf eine Verkleinerung des „gender gap“ hinsichtlich der fachlichen Ausrichtung hinarbeiten, indem Studentinnen zur Beschäftigung mit Themen der Theoretischen Philosophie angeregt werden. Außerdem werden hervorragende Studentinnen motiviert, eine Promotion anzustreben. Bei den abgeschlossenen Promotionen hatten – bei einer Zahl von zwei bis vier Verfahren p. a. – Frauen 2005 einen Anteil von 50 %, 2006 und 2007 von 0 %, 2008 von 25 %, 2009 (bis 25.11.) von 0 %.

I.2.3. Theologie

Studienanfänger (gesamt, davon weiblich)

Studiengang	2005			2006			2007			2008		
	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %
Mag. HF												
Mag. NF												
LA S II												
LA S I												
Ba. KF	61	46	75 %	40	27	68 %	29	25	86 %	46	38	83 %
Ba. NF	79	54	68 %	37	25	68 %	53	44	83 %	70	56	80 %
Master												
Ma. GHR	18	18	100%	24	22	92 %	34	32	94 %	32	28	86 %
Ma. GHR/Sp	3	3	100%	11	10	91 %	7	6	86 %	6	6	100%
Ma. GyGe 1 F	2	2	100%	4	4	100%	3	2	67 %	3	3	100%
Ma. GyGe 2 F	2	2	100%	4	2	50 %	1	1	100%	3	3	100%

Studienabschlüsse (gesamt, davon weiblich)

Studiengang	2005			2006			2007			2008		
	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %	Ges.	w.	w. %
Mag. HF												
Mag. NF												
LA S III	9	6	67 %	7	5	71 %	5	4	80 %	6	3	50 %
LA Primar- stufe	24	24	100%	32	29	91 %	2	2	100%			
Ba. KF				7	7	100%	13	13	100%	29	22	76 %
Ba. NF	11	11	100%	13	9	69 %	25	19	76 %	22	19	86 %
Master												
Ma. GHR				16	16	100%	26	24	92 %	24	24	100%
Ma. GHR/Sp							1	1	100%	10	9	90 %
Ma. GyGe 1 F										2	2	100%
Ma. GyGe 2 F							2	1	50 %	2	2	100%

In der Abteilung Theologie besteht derzeit unter den Studierenden ein starker weiblicher Überhang, der sich über absehbare Zeit nicht verändern dürfte.

I.3. Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur – Zielvorgaben für die Jahre 2010 bis 2012

I.3.1. Geschichte

Auf der Ebene der Professorinnen und Professoren konnte der Frauenanteil bei den Neubesetzungen gehalten werden. Auch bei der Besetzung von Mittelbaustellen wird eine Förderung von Frauen angestrebt, allerdings stehen hier in nächster Zeit nur in geringem Umfang Neubesetzungen an.

Bei den WHK und SHK beträgt der Frauenanteil z. Zt. erfreuliche 40 %. Dennoch müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um diese erste, wichtige universitäre Berufserfahrung beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich zu machen.

I.3.2. Philosophie

Zum Sommersemester 2012 wird eine W3-Professur für Moralphilosophie frei. Hier bestehen gute Aussichten, geeignete Kandidatinnen zu finden. Im Sommersemester 2010 wird eine der E13/14-Stellen (befristete Vollzeit) in eine Juniorprofessur für Wissenschaftsphilosophie umgewandelt, wobei die feste Absicht besteht, die Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter stehen die Neubesetzungen der beiden Stellen an, die den genannten W3-Professuren zugeordnet sind. Von den insgesamt vier befristeten Vollzeitstellen wird derzeit eine von einer Frau besetzt. Selbstverständlich kann den Entscheidungen der zu berufenden Professorinnen und Professoren nicht vorgegriffen werden, aber hier gibt es die realistische Chance auf eine Erhöhung des Frauenanteils von 25 % auf 50 %.

Der Stagnation des Frauenanteils bei Wissenschaftlichen und Studentischen Hilfskräften wird die Abteilung dadurch begegnen, gezielt Frauen zur Bewerbung

aufzufordern. Es ist Aufgabe der Abteilungskommission, das entsprechende Vorgehen jeweils vor Neuausschreibung dieser Stellen zu planen.

I.3.3. Theologie

In der Abteilung Theologie besteht in der hauptamtlichen Dozentenschaft ein Verhältnis von 2m : 1w bei einer zusätzlichen Vakanz. Folglich soll bei der Besetzung der vakanten Stelle auf eine entsprechende Besetzung geachtet werden. Frauen sollen besonders zur Bewerbung aufgefordert werden.

Bei den Qualifikationsstellen ist das Geschlechterverhältnis mit 50:50 ausgeglichen. Bei den Drittmittelstellen beträgt der Frauenanteil 2m:1w. Die Abteilung wird bei der wieder zu besetzenden Stelle der Lehrkraft für besondere Aufgaben gezielt Frauen dazu ermutigen, sich zu bewerben.

Unter den Studierenden besteht ein starker und stabiler weiblicher Überhang, der sich über absehbare Zeit nicht verändern dürfte.

II. Allgemeine Maßnahmen zur Erfüllung der Zielvorgaben

II.1. Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

II.1.1. Stellenausschreibung

a) Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch deren verstärkte Berücksichtigung bei der Stellenvergabe verwirklicht. Neben der Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen an allen Bereichen des akademischen Lebens – Wissenschaft, Forschung, Lehre, Studium, Akademische Selbstverwaltung – ist die Stellenvergabe das wichtigste Instrument. Um Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen zu ermöglichen, macht die Fakultät Stellenpläne fakultätsöffentlich bekannt und schreibt frei werdende Stellen frühzeitig

(im Regelfall drei Monate) mit den jeweiligen Anforderungsprofilen aus. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sollen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden; entsprechende Kandidatinnen werden in Fachdatenbanken, kollegialen Netzwerken und durch persönliche Ansprache gesucht. Es ist Aufgabe der Vorsitzenden / des Vorsitzenden der jeweiligen Berufungskommission, das genaue Vorgehen mit den Kommissionsmitgliedern zu besprechen und für die Protokollierung und Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen Sorge zu tragen. Die Vorsitzende / der Vorsitzende trägt die Verantwortung dafür, alle Kommissionsmitglieder oder aber einen / eine durch diese bestellte(n) Beauftragte(n) mit der Suche nach geeigneten Kandidatinnen zu betrauen. Dies gilt insbesondere für herausgehobene Führungspositionen – Professuren und Juniorprofessuren – sowie strategisch wichtige Stellen (z. B. wissenschaftliche Geschäftsführung).

b) Die Forschungskommissionen der Abteilungen empfehlen nach Maßgabe der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards Kandidatinnen für Fördermaßnahmen und Stellenbesetzungen.

c) Spielräume bei der inhaltlichen Ausgestaltung einer Stelle sollen so genutzt werden, dass sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, sie mit einer Frau besetzen zu können.

d) Alle Stellenausschreibungen erfolgen unter Verwendung des Zertifikats des TEQ und des Audits „Familiengerechte Hochschule“.

e) Der Leitfaden der Gleichstellungsbeauftragten für Fakultäten und Einrichtungen zum Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren und der Leitfaden zur Personalgewinnung werden den mit den Stellenbesetzungsverfahren beauftragten Personen durch das Dekanat regelmäßig schriftlich bekannt gemacht.

II.1.2. Stellenbesetzung

II.1.2.1. Professuren

a) Bei der Besetzung von Professuren soll jede Berufungskommission zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei Frauen, darunter eine Wissenschaftlerin, angehören. Sind keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Es ist fester Bestandteil der Gespräche zwischen Berufungskommission und Bewerberinnen und Bewerbern, Fragen der Gleichstellung zu thematisieren.

b) Bewerberinnen, die nach einer Prüfung der Bewerbung und der Schriften ein Stück hinter den für besonders geeignet erachteten Bewerberinnen und Bewerbern zurückstanden, sollen in der Regel gleichwohl zum Vorstellungsvortrag eingeladen werden.

c) Im Abschlußbericht einer Berufungskommission werden die Ausgangsbedingungen für die Kommissionsarbeit und die ergriffenen Maßnahmen festgehalten, außerdem wird deren Erfolg bzw. Misserfolg reflektiert.

d) Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen bemüht sich die Fakultät, geeignete Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und diese gleichzeitig durch die Aufgabe zu unterstützen und zu fördern. Diese Vertreterinnen werden auch nachdrücklich aufgefordert, sich auf die vakante Professur zu bewerben.

II.1.2.2. Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte

a) Falls der Anteil der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte/Tutorinnen in der Fakultät/Einrichtung unter dem angestrebten Anteil liegt (Maßstab ist das Kaskaden-Modell der DFG), wird vor Neuausschreibung der Hilfskraftstellen in der jeweiligen Abteilungskommission besprochen, wie der angestrebte Anteil erreicht werden kann (etwa durch gezieltes Ansprechen geeigneter Kandidatinnen).

b) Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen (Promotion und Habilitation) sollen qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Qualifikationsstellen für Frauen (Promotion und Habilitation) sollen möglichst tarifvertraglich abgesichert sein. Das gilt auch für die Auswahlverfahren der *Bielefeld Graduate School in History and Sociology* (BGHS).

II.1.2.3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

a) Die Fakultät achtet durchgehend darauf, dass das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (1999), der Rahmenplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der Universität Bielefeld sowie der universitäre Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung Anwendung finden.

b) Die Fakultät unterstützt und ermuntert Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und trägt Sorge für die Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten. Das gilt ausdrücklich auch für Mitarbeiterinnen in Teilzeit. Die Fakultät wird im Bereich „GenderMainstreaming“ zudem in Zukunft enger mit der Zentralverwaltung zusammenarbeiten.

II.2. Förderung von Studentinnen

a) Die Fakultät strebt an, etwaige strukturelle Benachteiligung von Studentinnen in allen Phasen des Studiums abzubauen. Es gehört zur Aufgabe der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie, Studentinnen besonders in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fordern. Neben den Bemühungen in struktureller Hinsicht unternimmt die Fakultät auch Anstrengungen, Studentinnen auf individueller Ebene zu unterstützen: Seit 2007 wird jedes Semester ein mit 500 Euro dotierter Frauenförderpreis für herausragende Bachelor- und Masterarbeiten vergeben.

b) Ab dem Sommersemester 2010 werden außerdem sog. *Speak up*-Kurse für Studentinnen angeboten und von der Fakultät finanziert.

c) Die Fakultät beteiligt sich an universitätsweiten Initiativen wie dem „Girls Day“, um qualifizierte und interessierte Abiturientinnen für ein Studium in Bielefeld zu gewinnen.

d) Die Fakultät unter Mitwirkung der Gleichstellungskommission erarbeitet mit Hilfe der Fakultät für Erziehungswissenschaft einen Fragebogen für Studentinnen, mit dessen Hilfe zu verschiedenen Zeitpunkten des Studiums generelle und individuelle Probleme speziell von Studentinnen an der Fakultät erhoben werden. Der Fragebogen soll einen Anhang für die Befragung von Promovendinnen gemäß deren spezifischen Bedürfnissen enthalten. Die Fakultät unterstützt die Auswertung durch Hilfskräfte und diskutiert Vorschläge zur Verbesserung. Der Dekan formuliert konkrete Maßnahmen und legt sie der Fakultätskommission zur Diskussion und Abstimmung vor.

II.2.1. Studienberatung

a) Alle Lehrenden sind im Rahmen ihrer Pflicht zur Studienberatung aufgefordert, die Belange von Studentinnen zu fördern. Sie erteilen insbesondere eine Beratung zu den unter II.2.1.b) genannten Bereichen. Es ist die Aufgabe der Studiendekanin / des Studiendekans, sich über die Möglichkeiten zur Förderung von Studentinnen zu informieren und dieses Wissen an die Lehrenden (und an die studentische Studienberatung, siehe II.2.1.b]) weiterzugeben. Dabei kann sie / er auf die Hilfe der Gleichstellungskommission der Fakultät zurückgreifen.

b) Die studentische Studienberatung ist aufgefordert, die Belange von Studentinnen zu fördern. Die Fakultät gewährleistet die Kontinuität dieser studentischen Studienberatung. Lehrende und Studienberatung beraten Studentinnen über Lehrangebote im In- und Ausland, ermutigen Studentinnen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation und geben Auskunft über Förderungsmöglichkeiten. Im Anschluss an Bachelor- und Masterarbeiten werden qualifizierte Absolventinnen unabhängig von ihrem bisherigen Studiengang durch ein beratendes Gespräch gezielt über berufliche und wissenschaftliche Perspektiven orientiert und ermutigt, eine wissenschaftliche Weiterqualifikation ernsthaft zu erwägen. Die Studiendekanin / der Studiendekan und die Vertreterin / der Vertreter der studentischen Studienberatung stimmen sich über die Möglichkeiten zur Förderung von Studentinnen ab. Dabei können sie auf die Hilfe der Gleichstellungskommission der Fakultät zurückgreifen.

II.2.2. Qualität der Lehre

Geschlechterspezifische Wahrnehmungen, Prägungen und Kommunikationsroutinen beeinflussen das Lehr- und Lernverhalten. Die Lehrenden der Fakultät sind aufgefordert, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechterspezifischen Lehrprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil der Lehrevaluation und Themen im Seminar der Lehrenden. Die Evaluierungsbögen der Fakultät fragen zum einen die Zufriedenheit der Studierenden mit der

Gleichbehandlung durch die Lehrende / den Lehrenden ab, zum anderen die Selbstwahrnehmung der Studierenden.

II.3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

a) In jeder Abteilung gibt es eine Anlaufstelle, die qualifizierte Frauen bei Bewerbungen unterstützt und bei der Formulierung von Forschungsanträgen berät. Es ist Aufgabe des Leitungsgremiums der jeweiligen Abteilung, festzulegen, wer dieses Mentorat zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses übernimmt, und für die Bekanntmachung dieser Einrichtung Sorge zu tragen.

b) Die Fakultät unterstützt „Short Cuts – ein interdisziplinäres Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen“. „Short Cuts“ ist ein gemeinsames Programm der Fakultät für Soziologie, der Abteilung Geschichtswissenschaft und der *Bielefeld Graduate School in History and Sociology*, das Studentinnen gezielt über die Promotion informiert und sie im Übergang vom Master in ein Promotionsstudium unterstützt.

Zum Programm gehört ein Kolloquium, das Karriereplanung, Finanzierung und Organisation der Promotionsphase sowie das Schreiben eines Exposé behandelt; zudem werden Expertinnen und erfahrene Forscherinnen eingeladen.

Dazu gehören weiter Qualifizierungsstipendien, die von den beteiligten Fakultäten und der BGHS finanziert werden. Teilnehmerinnen des Kolloquiums können sich um diese Stipendien bewerben, um finanziell abgesichert ein Exposé für ein Promotionsvorhaben ausarbeiten zu können. Das Programm hat im Sommersemester 2010 begonnen.

c) Um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Frauen zu verbessern, unterstützt die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Doktorandinnen und Habilitandinnen mit Kindern bei der für die Qualifikation wichtigen Teilnahme an Tagungen, Kolloquien usw. und während der erforderlichen Forschungsaufenthalte, indem sie insbesondere Kinderbetreuungskosten übernimmt, die außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen anfallen. Dafür wird die Fakultät jährlich maximal 5000 € zur Verfügung stellen. Entsprechende Anträge sind mit einer kurzen

Begründung und Kostenübersicht über die Gleichstellungskommission an das Dekanat zu richten. Dieses Angebot gilt auch für alleinerziehende Doktoranden und Habilitanden.

d) Außerdem können weibliche Fakultätsangehörige während akademischer Übergangsphasen (z. B. zwischen Promotion und Habilitation, zwischen Habilitation und Erstberufung oder zur Vorbereitung eines Antrags auf Drittmittel) durch die Fakultät gefördert werden. Dafür wird die Fakultät jährlich maximal 15.000 € zur Verfügung stellen. Entsprechende Anträge sind mit einer kurzen Begründung und Kostenübersicht über die Gleichstellungskommission an das Dekanat zu richten.

II.4. Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

a) Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie unterstützt die Frauen- und Geschlechterforschung. Die in der Abteilung Geschichtswissenschaft angesiedelte Professur für Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte einschließlich der dieser Professur zugeordneten Qualifikationsstelle soll auf Dauer erhalten bleiben.

b) Die Fakultät berücksichtigt bei der Strukturplanung wissenschaftlicher Stellen und deren Besetzung die Genderforschung.

c) *Gender Studies* sind Bestandteil der Lehre, soweit dies in der Sache sinnvoll erscheint. Die Lehrenden sind aufgefordert, der Frauen- und Geschlechterforschung in ihren Veranstaltungen Raum zu geben und in den kommentierten Ankündigungen darauf hinzuweisen. Darüber hinaus sind entsprechende Themen bei der Vergabe von Lehraufträgen, der Einladung von Gastprofessoren und -professorinnen und der Planung von Gastvorträgen zu berücksichtigen. Die Lehrkommission der Fakultät ist verantwortlich für die Planung der Lehre der Frauen- und Geschlechterstudien. Der Arbeitsbereich Geschlechtergeschichte sorgt für ein ausreichendes Lehrangebot in der Abteilung Geschichtswissenschaft. Die Fakultät unterstützt und finanziert das Kolloquium zur Geschlechtergeschichte.

II.5. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt

a) Die Fakultät unterstützt die im zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung und in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere die von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität initiierten Fortbildungsveranstaltungen und Forschungsprogramme zu diesem Thema.

b) Personen, die sexuelle Belästigung, Nötigung oder Diskriminierung durch Lehrende, Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen erfahren, werden von der Fakultät und der Gleichstellungskommission bei der Wahrung ihrer Interessen und Rechte mit Nachdruck unterstützt.

c) Die Fakultät achtet auf die Umsetzung des Beschäftigungsschutzgesetzes und sorgt dafür, dass keine Bilder diskriminierenden Inhalts (z. B. Pin Up-Girls) in Büros, Aufenthalts- oder sonstigen Arbeitsräumen hängen. Die Fakultät achtet ferner darauf, dass auf PCs keine Bildschirmschoner sexistischen oder gar pornographischen Inhalts benutzt werden.

II.6. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

a) Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie ist bestrebt, ihren Mitgliedern die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu ermöglichen. Sie verpflichtet sich, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten studentische Hilfskräfte innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes wieder einzustellen. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren, Professurbesetzungen und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt.

Zudem setzt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleichs bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fordern. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. a. teilzuhaben. Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen

wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen.

b) Seit dem Sommersemester 2009 bietet die Abteilung Geschichtswissenschaft das sog. Lunchtimekolloquium (um 12.00 Uhr) an; daran beteiligen sich alle Arbeitsbereiche. Diese Mittagsveranstaltung dient dazu, Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zu den 'normalen' Kolloquiumszeiten (i. d. R. nach 18.00 Uhr) keine geeignete und bezahlbare Kinderbetreuung finden, eine Teilnahme an diesem wichtigen Instrument der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ermöglichen. Dieses Angebot wird gut angenommen und soll fortgeführt werden.

c) Die Fakultät unterstützt Maßnahmen der Universität, die den über das Erreichte hinausgehenden weiteren Ausbau der universitätsnahen Betreuung für Kinder unter drei Jahren vorsehen. Das gilt insbesondere für die Betreuung während größerer universitärer Veranstaltungen (Absolventenfeiern, Festakte usw.).

d) Für den Anfang 2013 zu beziehenden ENUS hat die Fakultät im Kontext der Bauplanung Wickel- und Ruheräume sowie Platz für Betreuungsangebote angemeldet.

II.7. Universitäre Selbstverwaltung

Um den unterproportional vertretenen Frauen in manchen Bereichen der Fakultät eine ausreichende Besetzung in Gremien, insbesondere in Berufungskommissionen, zu ermöglichen, sollen überproportional mit Gremienarbeit befasste Frauen durch die Finanzierung einer Hilfskraft oder eine Reduktion des Lehrdeputats oder der Prüfungsverpflichtungen entlastet werden.

III. Fortschreibung und Bekanntmachung

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Diese kritischen Sichtungen erfolgen zur Hälfte und zum Ende der Laufzeit im Rahmen von Fakultätsvollversammlungen. Die Bekanntmachung des Gleichstellungsplanes erfolgt durch Versendung per E-Mail an alle Beschäftigten der Fakultät, durch Diskussion und Verabschiedung in der Fakultätskommission sowie durch Auslage im Dekanat und die Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät.

Bielefeld, den 26.5.2010