

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

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2012
Verabschiedet von der Fakultätskonferenz am 04.11.2015

Vorbemerkung.....	2
I. Bestandsaufnahme, Bestandsanalyse und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2016-2018).....	3
I.1. Bestandsaufnahme und Bestandsanalyse: Beschäftigte.....	3
I.1.1. Geschichte.....	3
I.1.2. Philosophie.....	6
I.1.3. Theologie.....	9
I.2. Studierende und Abschlüsse (Staatsexamen, Magister, Bachelor, Master).....	12
I.2.1. Geschichte.....	12
I.2.2. Philosophie.....	14
I.2.3. Theologie.....	16
I.3. Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur – Zielvorgaben für 2016-2018.....	17
I.3.1. Geschichte.....	17
I.3.2. Philosophie.....	17
I.3.3. Theologie.....	18
II. Allgemeine Maßnahmen zur Erfüllung der Zielvorgaben.....	19
II.1. Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	19
II.1.1. Stellenausschreibung.....	19
II.1.2. Stellenbesetzung.....	20
II.1.2.1. Professuren.....	20
II.1.2.2. Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte.....	21
II.1.2.3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	21
II.2. Förderung von Studentinnen.....	22
II.2.1. Studienberatung.....	23
II.2.2. Qualität der Lehre.....	23
II.3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	24
II.4. Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung.....	25
II.5. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt.....	26
II.6. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	26
II.7. Universitäre Selbstverwaltung.....	27
III. Fortschreibung und Bekanntmachung.....	28

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 daher Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Ausbildung und anschließenden Karriere. Bisher sind die Fortschritte jedoch hinter den selbstgestellten Zielvorgaben zurückgeblieben. Dies liegt vor allem daran, dass auf der Ebene der Professuren eine zwar wahrnehmbare, aber noch nicht ausreichende Verbesserung der Situation erreicht werden konnte. Dies wird die Hauptaufgabe der nächsten drei Jahre sein. Dabei ist allerdings zu betonen, dass der Gestaltungsspielraum, wie sich auf den folgenden Seiten zeigen wird, vergleichsweise gering ist.

Einen zusätzlichen Impuls setzten 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 bzw. wo bereits erreicht zu erhalten.

I. Bestandsaufnahme, Bestandsanalyse und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2016-2018)

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. 2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2015	m	w		w %	Anzahl der potentiell mit Frauen zu besetzenden Stellen
W3 / C4	7	3	30 %	2 Stellen vakant; z.Z. im Besetzungs-verfahren	2	42 %
W2 / C3	2	1	33 %	--	1	50%
A14 a. Z. / C2	0	0	0 %	0	--	--
A13 a. Z. / C1	7	3	30 %	3	3	50 %
W1 (Juniorprof.)	0	1	100 %	2 (eine bereits seit 1.10.2015 mit einer Frau besetzt)	2	--
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	1	1	50 %	1	1	--
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	1	1	50 %	0	--	--
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	1	0	0	0	--	--

E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	0	1	100 %	--	--	--
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	2	1	33 %	0	0	--

Lehrkr. f. bes. Aufgaben. Vollzeit	1	0	0 %	1	Wird zum 1.4.2016 neu besetzt	100 %
Lehrkr. f. bes. Aufgaben Teilzeit	3	3	50 %	1	--	50 %
E 13/14 / IIb-I Drittmittel	6	4	40 %	0 (Projekte laufen aus)	--	50 %
WHF/WHK	9	9	50%	--	Besetzung unregelmäßig	50%
SHK	26	18	41%	--	Besetzung unregelmäßig	50%

C4/W3 und C3/W2-Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren konnte in den zurückliegenden Jahren erhöht werden. Dazu beigetragen hat auch das erfolgreiche Einwerben einer W 3-Stelle im Rahmen des Professorinnenprogramms II. Derzeit sind zwei W 3-Stellen im Besetzungsverfahren. Bei der Professur für Wirtschaftsgeschichte ist eine geringe Zahl von Bewerberinnen zu verzeichnen, obwohl wir durch gezielte Ansprache versucht haben, geeignete Kandidatinnen für eine Bewerbung zu gewinnen. Im Verfahren „Osteuropäische Geschichte“ sieht die Bewerberinnenlage deutlich besser aus. Ziel ist es, die Stelle mit einer Frau zu besetzen.

W1-Professuren

Alle Juniorprofessuren (ohne *tenure-track*) sind mit einer Frau besetzt. Zuletzt konnte für die W 1-Professur „Verflechtungsgeschichte der Americas“ eine Kollegin gewonnen werden, die zum 1.10.2015 ihren Dienst angetreten hat. Weiterhin ist eine Juniorprofessur mit *tenure* für den Bereich Fachdidaktik ausgeschrieben. Das

Verfahren ist gerade angelaufen. Es gibt eine erfreuliche Zahl von Bewerberinnen. Weitere Juniorprofessuren sollen aktuell nicht besetzt bzw. geschaffen werden.

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

Von den derzeit fünf unbefristeten Vollzeitstellen sind zum Stichtag zwei Stellen mit Frauen besetzt. Von den zwei unbefristeten Teilzeitstellen ist eine mit einer Frau besetzt.

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

Bei diesen ‚klassischen‘ Mitarbeiterstellen liegt der Frauenanteil z. Z. bei 30 %, 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 dennoch ein Frauenanteil von 50 % angestrebt.

Wissenschaftliche Teilzeitstellen gibt es in der Abteilung Geschichtswissenschaft, außer beim Drittmittelpersonal und bei Stellen aus Berufungszusagen, nur bei den aus QVM oder LABG finanzierten Lehrkräften für besondere Aufgaben. Der Frauenanteil bei den Stellen aus Berufungsmitteln liegt z. Zt. bei 75%, bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben bei 40%.

Bei den SHK konnte die Frauenquote von 40 auf 48% ausgebaut werden. Ein weiterer Ausbau wird angestrebt. Bei den WHKs liegt der Anteil derzeit bei 50%. Die Problematik, dass die Anstellung als WHK bei mehr als acht Wochenstunden auf die zwölf-Jahresregel angerechnet wird, hält insbesondere Frauen teilweise davon ab, sich als WHK anstellen zu lassen. Sie bevorzugen eine Anstellung als SHK.

I.1.2. Philosophie

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12. 2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2015	m	w		w %	Anzahl der potentiell mit Frauen zu besetzenden Stellen
W3 / C4	3	0	0 %	--	--	--
W2 / C3	0	1	100 %	1 (W2 aus W1 tenure track)	1	100%
A14 a. Z. / C2	0	0	0 %	0	0	--
A13 a. Z. / C1	1	1	50 %	--	0	--
W1 (Juniorprof.)	0	1	100 %	1	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	0	1	100 %	0	0	--
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	0	3	100%	0	(bei 2 von 3 Stellen: keine Neubesetzung, es handelt sich um Berufungszusagen)	--
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus QV-Mitteln Vollzeit	1	0	0 %	1	1	100 %
E 13/14 / IIb-I Drittm.	2	0	100 %	--	--	50 %
Professurvertretung	1	0	0 %	--	--	--
WHK	3	1	25 %	--	50 % (Gesamtzahl der WHK variiert, daher keine genaue Angabe der Stellenzahl möglich)	50 %

SHK	5	3	38 %		50 % (Gesamtzahl der SHK variiert, daher keine genaue Angabe der Stellenzahl möglich)	50 %
-----	---	---	------	--	---	------

C4/W3 und C3/W2-Professuren

Mit 25% (1 aus 4) ist der Frauenanteil auf dem Stand von 2010 geblieben. Die Fakultät will eine Abwanderung der Professorin für Politische Philosophie unbedingt verhindern. Für 2017 ist die an eine erfolgreiche Evaluation geknüpfte Umwandlung der Juniorprofessur (*tenure track*) für die Geschichte der Philosophie in eine W2-Stelle zu erwarten. Da die Juniorprofessur mit einer Frau besetzt ist, rechnet die Abteilung ab 2017 mit einem stabilen Frauenanteil von 40% (2 aus 5) in der Gruppe der Professorinnen und Professoren.

W1-Professuren

Die Juniorprofessur für Geschichte der Philosophie (*tenure track*) ist mit einer Frau besetzt. Diese Stelle wird 2017 voraussichtlich in eine W2-Stelle überführt (siehe oben). Um die Abwanderung einer Mitarbeiterin (W1-Angebot aus Bochum) zu verhindern, war 2010 aus einer Mitarbeiterstelle eine Juniorprofessur für Wissenschaftstheorie (ohne *tenure track*) geschaffen worden. Die Stelleninhaberin wurde 2014 wegberufen. Es ist das erklärte Ziel der Fakultät, diese Juniorprofessur wieder mit einer Frau zu besetzen. Derzeit läuft eine zweite Ausschreibungsrunde, weil dieses Ziel im ersten Anlauf mangels geeigneter Bewerberinnen nicht realisiert werden konnte. Die Abteilung bemüht sich mit Nachdruck darum, eine Abwanderung weiterer Wissenschaftlerinnen zu verhindern.

A13 – E13/14 (befristete Stellen, Haushalt, ehemals C1 oder BAT IIa)

Die Abt. Philosophie hat vier etatmäßige akademische Mittelbausstellen, von denen eine in eine Juniorprofessur umgewandelt wurde (s.o.). Diese Stelle wurde erneut als Juniorprofessur ausgeschrieben, um die Attraktivität für qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Von den verbleibenden Stellen ist eine mit einem Mann besetzt und eine mit einer Frau. Der Mitarbeiter ist seit dem 1.10.2015 mit einem Forschungsstipendium für mindestens ein Jahr beurlaubt. Die Abteilung wird die Stelle entsprechend für mindestens ein Jahr als Mitarbeiterstelle (Postdoc-Projektanschub) ausschreiben und zielt auf die Besetzung mit einer Frau. Aus der

dritten verbleibenden Stelle sind nach Berufungszusagen Doktorandenstellen geschaffen worden, die von zwei Frauen (je ca. 25% in Ergänzung zu einem Stipendium) und einem Mann (50%) wahrgenommen werden.

E 13/14 / IIb-I (befristete Stelle, LABG-Mittel, Teilzeit)

Die befristete Teilzeit-Stelle ist mit einer Frau besetzt, deren langfristige Anstellung im Rahmen der BiSED gesichert werden soll. Einer der philosophiedidaktischen Forschungsschwerpunkte der Stelleninhaberin ist das Thema „Gender im Philosophieunterricht“. Die Abteilung hat diese Ausrichtung bewusst gewählt.

E13/14 (befristete Stelle, LfbA, QV-Mitteln)

Die LfbA-Vollzeitstelle aus QV-Mitteln wird derzeit von einem Mann wahrgenommen. Sofern die mittelfristige Zusage von QV-Mitteln dies zulässt, will die Abteilung die Stelle wieder ausschreiben. Angesichts der hohen Lehrbelastung und der unsicheren Stellenzukunft wird es nicht einfach sein, geeignete Bewerberinnen oder Bewerber zu finden, denen die Stelle – wie von der Abteilung vordringlich gewünscht – als Sprungbrett für die weitere Karriere dienen kann. Die Abteilung hofft, die Stelle zum 01.10.2017 mit einer Frau besetzt zu haben.

E13/14 (befristete Stellen, Drittmittel)

Die beiden Drittmittelstellen sind derzeit mit Männern besetzt.

Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

Im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 40% auf 25% gesunken, während er bei den Studentischen Hilfskräften von 28% auf 38% leicht erhöht werden konnte. Die Stellen werden jedes Semester fakultätsöffentlich ausgeschrieben; der Anteil der Bewerbungen von Frauen ist leider gering. Die Abteilung verfolgt konsequent die Politik, gezielt Frauen dazu zu ermutigen, sich zu bewerben.

I.1.3. Theologie

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2015	m	w		w %	Anzahl der potentiell mit Frauen zu besetzenden Stellen
W3 / C4	1	0	0 %	1 Stelle vakant. Freigabe gestoppt. Wird vertreten (m.)	Noch offen	50%
W2 / C3	1	0	0 %	1	--	--
A14 a. Z. / C2	0	0	0 %	--	--	--
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	--	--	--	--
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	1	0	0 %	1	--	--

Lehrkr. f. bes. Aufgaben aus QVM/LABG Vollzeit	0	2	100 %	2	--	--
Lehrkr. f. bes. Aufgaben aus QVM/LABG Teilzeit	1	0	0 %	1	--	--
E 13/14 / IIb-I Drittm.	0	2	100 %	0 (mit Vertragsende laufen Projekte aus)	--	--
Professurenvertretung	1	0	0 %	Siehe Anmerkung W3/C4	--	--
WHF/WHK	5	4	44 %	--	--	--
SHK	2	2	50 %	--	--	--

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

Professuren

Von den drei Professuren der Abt. Theologie sind zwei Stellen mit Männern besetzt. Die dritte Professur ist derzeit vakant, die Wiederbesetzung aber gestoppt worden. B.a.w. wird die Stelle von einem männlichen Kollegen vertreten. Sollte die Stelle zur Wiederbesetzung freigegeben werden, wird sich die Fakultät bemühen, sie mit einer Frau zu besetzen.

Mittelbau

Unbefristete Mittelbaustellen sind in der Abteilung Theologie nicht vorhanden. Bei den befristeten Stellen gibt es eine Stelle, die derzeit mit einem Mann besetzt ist.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Alle Stellen (zwei volle und zwei halbe) sind derzeit mit Frauen besetzt.

Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

Bei den WHK (2:4) und SHK (2:10) beträgt der Frauenanteil z. Zt. 66% bzw. 83%; zusammen mit dem in dieser Auswertung nicht erfassten mehrheitlichen Anteil von Frauen im Bereich der studentischen Tutorentätigkeit. Dies zeigt, dass auch auf der Ebene der Rekrutierung des 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)

Abschluss	2012			2013			2014		
	ges	weibl.	weibl. in %	Ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %
Ba. KF	76	34	45%	96	49	51%	93	40	43%
Ba. NF	52	16	31%	56	24	43%	50	19	38%
Ba. LA (HRGe)	34	15	44%	60	33	55%	74	44	59%
Ba. LA (GymGe) KF	54	19	35%	52	15	29%	68	38	56%
Ba. LA (GymGe) NF	28	10	36%	59	23	39%	58	24	41%
Ma. GHR	18	16	89%	9	6	67%	2	2	100%
Ma. GHR/SP	1	1	100%	5	5	100%	1	1	100%
Ma. GyGe 1F	5	5	100%	2	2	100%	2	1	50%
Ma. GyGe 2F	14	9	64%	17	8	47%	12	4	33%
Ma. LA HRGe							7	6	86%
Ma. LA GyGe KF							2	2	100%
Ma. LA GyGe NF							5	4	80%
Master	31	14	45%	17	9	53%	23	9	39%
Prom.stg.	6	3	50%	9	3	33%	13	1	8%
Gesamtergebnis	319	142	45%	382	177	32%	410	195	48%

Studienabschlüsse (gesamt, davon weiblich)

Abschluss	2012			2013			2014		
	ges	weibl.	weibl. in %	Ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %
Ba. KF	101	54	53%	101	46	46%	90	48	53%
Ba. NF	75	45	60%	72	44	61%	102	64	63%
Ba. LA HRGe							7	6	86%
Ba. LA GyGe KF							3	2	67%
Ba. LA GyGe NF							6	4	67%
Ma. GHR	15	8	53%	15	13	87%	7	6	86%
Ma. GHR/SP	3	3	100%	4	3	75%			
Ma. GyGe 1F	6	5	83%	5	3	60%	2	2	100%
Ma. GyGe 2F	10	5	50%	15	11	73%	20	8	40%
Master	16	7	44%	16	6	38%	12	4	33%
Gesamtergebnis	226	127	56%	228	126	55%	249	144	58%

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, wie 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 43 %, im Nebenfach dagegen bei 38 %. Im Master erhöhen sich die Frauenanteile prozentual und variieren je nach Studiengang zwischen 33 und 100% in den Lehramtsstudiengängen. Im Fachwissenschaftlichen Master sind sie jedoch liegen die Quoten bei 45% (2012), 53% (2013) und 39% (2014). Hier gilt es in Zukunft mehr Studentinnen für einen fachwissenschaftlichen Abschluss zu gewinnen und gleichzeitig zu versuchen, mehr Studenten von einem Lehramtsstudium zu überzeugen. Insbesondere im GHR Bereich sind Männer so stark unterrepräsentiert, dass über durchgreifende Maßnahmen nachgedacht werden muss.

I.2.2. Philosophie

Studienanfänger (gesamt, davon weiblich)

Abschluss	2012			2013			2014		
	ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %
Ba. KF	52	23	44%	54	15	28%	55	17	31%
Ba. NF	44	20	45%	52	25	48%	51	18	35%
Ba. LA (HRGe)	10	6	60%	23	10	43%	31	20	65%
Ba. LA (GymGe) KF	10	4	40%	9	4	44%	16	8	50%
Ba. LA (GymGe) NF	10	4	40%	20	11	55%	34	23	68%
Ma. GHR	2		0%	2	1	50%	1		0
Ma. GyGe 1F	5	4	80%	7	5	71%	1	1	100%
Ma. GyGe 2F	8	4	50%	12	5	42%	6	2	33%
Ma. LAGyGeNF							1	1	100%
Master	6	1	17%	14	6	43%	6	1	17%
Gesamtergebnis	147	66	45%	193	82	42%	202	91	45%

Studienabschlüsse (gesamt, davon weiblich)

Abschluss	2012			2013			2014		
	ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %
Ba. KF	10	4	40%	17	10	59%	22	8	36%
Ba. NF	23	11	48%	26	8	31%	31	14	45%
Ba. kl. NF							2	1	50%
Ma. GHR	1		0%	1		0%			
Ma. GHR/SP				1	1	1			
Ma. GyGe 1F	1	1	100%				4	3	75%
Ma. GyGe 2F									
Master	3	1	33%	3	1	33%	3	1	33%
Gesamtergebnis	38	17	31%	48	20	42%	62	27	44%

In der Gesamtheit entspricht der Prozentwert der Anfängerinnen in etwa dem der Studienabschlüsse – 44% (Anfängerinnen) zu 39% Abschlüsse von weiblichen Studierenden gemittelt über den Erfassungszeitraum 2012-2014. Allerdings sind die Frauen nach wie vor sehr ungleich über die Studiengänge verteilt (wobei allerdings die geringen absoluten Zahlen gerade im Lehramt und im fachwissenschaftlichen Master die Prozentumrechnungen oft wenig hilfreich machen.) Die größte Nachfrage gibt es prozentual im Studiengang Ma. GyGe 1F. Den fachwissenschaftlichen Master beginnen verhältnismäßig wenige Frauen. Aber hier finden sich weibliche Studierende stabil zu 1/3 unter den Abschließenden – und sie sind oftmals unsere besten Studierenden. Die Abteilung ermutigt BA-Absolventinnen, in den Bielefelder

Master zu wechseln. Leider ist die Konkurrenz unter den Instituten hier sehr markant und unsere besten Studierenden wechseln oft an größere Standorte (wie insbesondere die HU Berlin).

I.2.3. Theologie

Studienanfänger (gesamt, davon weiblich)

Abschluss	2012			2013			2014		
	ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %
Ba. KF									
Ba. NF									
Ba. kl. NF	8	5	63%	31	20	65%	27	17	63%
Ba. LA (G)	70	63	90%	100	89	89%	122	103	84%
Ba. LA (HRGe)	17	12	71%	18	13	72%	20	13	65%
Ma. GHR	13	11	85%	8	8	100%	4	3	75%
Ma. GHR/SP	2	2	100%	6	6	100%	2	2	100%
Ma. GyGe 1F									
Ma. GyGe 2F	5	5	100%	10	8	80%	1		0
Ma. LA G							8	7	88%
Ma. LA HRGe							1	1	100%
Gesamtergebnis	115	98	85%	173	144	83%	185	146	79%

Studienabschlüsse (gesamt, davon weiblich)

Abschluss	2012			2013			2014		
	ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %	ges	weibl.	weibl. in %
Ba. KF	35	26	74%	22	18	82%	30	23	77%
Ba. NF	39	33	85%	59	53	90%	31	24	77%
Ba. kl. NF							1		0%
Ba. LA G SPF							1	1	100%
Ba. LA G w.F							6	5	83%
Ba. LA HRGe							2	1	50%
Ma. GHR	17	12	71%	6	6	100%	7	7	100%
Ma. GHR/SP	3	3	100%	4	3	75%	7	7	100%
Ma. GyGe 1F	6	4	67%	1	1	100%	1	1	100%
Ma. GyGe 2F	6	4	67%	2	2	100%	7	7	100%
Gesamtergebnis	106	82	77%	94	83	88%	93	76	82%

In der Abt. Theologie zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Studienanfängern, sowie unter den Absolventen gleichermaßen hoch ist. Auffallend ist, dass im Lehramts Ma. GyGe (1F sowie 2F) seit 2013 ausschließlich Frauen studieren.

I.3. Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur – Zielvorgaben für 2016-2018

I.3.1. Geschichte

Auf der Ebene der Professorinnen und Professoren sind die W 3-Professuren für Wirtschaftsgeschichte und für osteuropäische Geschichte zu besetzen. Die Berufungsverfahren laufen. Zudem ist eine W 2-Professur für Bild- und Kunstgeschichte im Ausschreibungsverfahren, sowie eine W 1-Professur für Fachdidaktik. Ziel ist es, mindestens zwei Stellen mit einer Frau zu besetzen. Insbesondere in der Wirtschaftsgeschichte ist die weibliche Bewerberzahl überschaubar, obwohl durch gezielte Ansprache versucht wurde, potentielle Kandidatinnen für die Stelle zu einer Bewerbung zu bewegen. Außerdem sollen Lehrstuhlvertretungen gezielt mit Frauen besetzt werden.

Bei den akademischen MitarbeiterInnenstellen werden wir uns bemühen, den Frauenanteil zukünftig auf 50% zu erhöhen. Bei den SHK-Stellen beträgt der Frauenanteil z. Zt. erfreuliche 48%. Dennoch müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um diese erste, wichtige universitäre Berufserfahrung beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich zu machen.

I.3.2. Philosophie

Die Professuren sind b.a.w. alle besetzt. Eine Erhöhung der Frauenquote von 25% (1 aus 4) bis 2015 war daher im Berichtszeitraum nicht möglich. Die Fakultät will die Inhaberin der Professur für Politische Philosophie unbedingt halten. Für 2017 ist die an eine erfolgreiche Evaluation geknüpfte Umwandlung der Juniorprofessur (*tenure track*) für die Geschichte der Philosophie in eine W2-Stelle zu erwarten. Da die Juniorprofessur mit einer Frau besetzt ist, rechnet die Abteilung ab 2017 mit einem Frauenanteil von 40% (2 aus 5) in der Gruppe der Professorinnen und Professoren. Außerdem sollen auch in der Abt. Philosophie Lehrstuhlvertretungen gezielt mit Frauen besetzt werden.

Die Abteilung bemüht sich sehr, für ihren wissenschaftlichen Mittelbau Frauen zu gewinnen. Derzeit (Stand 1.11.2015) sind aus Haushaltsmitteln im Mittelbau der Abteilung vier Frauen und zwei Männer beschäftigt; wenn man die Stelle aus LABG-Mitteln hinzurechnet, ist das Verhältnis fünf zu zwei. Diese Zahl wird schwer zu halten sein. Die Abteilung bemüht sich jedoch um ein zumindest ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Mittelbau.

Die Abteilung bemüht sich sehr, Frauen in Drittmittelprojekte einzubinden und so in die Abteilung zu integrieren. Hier sieht die Abteilung Handlungsbedarf, da bislang unter den durch Drittmittelnehmern mehr Männer als Frauen sind (wobei diese üblicherweise die inhaltliche Antragstellung mitgestalten und auf diese Weise von Anfang an Projektteile mitgetragen haben).

Die Fakultät bemüht sich, den Frauenanteil bei SHK-Stellen zu erhöhen und so diese erste, wichtige universitäre Berufserfahrung beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich zu machen.

I.3.3. Theologie

Unter Gleichstellungsaspekten betrachtet, stellt sich in der Theologie ein deutliches Missverhältnis auf der Ebene der Professuren dar. Dies ist der Fall bei zwei schon lange besetzten Professuren und einer Vertretung. Es wird angestrebt zukünftige etwaige Lehrstuhlvertretungen gezielt mit Frauen zu besetzen. Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind derzeit zu 100% mit Frauen besetzt; die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte mit etwa 70%. Darüber hinaus besteht bei den Studierenden ein starker weiblicher Überhang.

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) Neben der Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen an allen Bereichen des akademischen Lebens, wie Wissenschaft, Forschung, Lehre, Studium, Akademische Selbstverwaltung, ist die Stellenvergabe das wichtigste Instrument der Gleichstellungspolitik. 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 bereits jetzt 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. 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 sie gleichzeitig durch diese Aufgabe zu unterstützen und zu fördern. Diese Vertreterinnen werden zudem 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 „Gender Mainstreaming“ 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 fördern. Neben den Bemühungen in struktureller Hinsicht unternimmt die Fakultät auch Anstrengungen, Studentinnen auf individueller Ebene zu unterstützen: Die Fakultät vergibt jedes Jahr den Claudia-Huerkamp-Preis, einen Frauenförderpreis, für den erfolgreiche Absolventinnen vorgeschlagen werden können. Ausgezeichnet werden die beste Bachelor- und die beste Masterarbeit aus den vergangenen 12 Monaten. Über die Vergabe des mit jeweils 500 Euro dotierten Preises entscheiden die Gleichstellungs- und die Forschungskommission in einer gemeinsamen Sitzung. Verliehen wird der Preis im Rahmen der jährlichen Absolventenfeier Ende des Jahres.

b) Zum Wintersemester 2015/16 beginnt das Peer-Gruppenmentoring-Programm Blickpunkte. Es strebt an, Studentinnen möglichst früh in ihrer universitären Laufbahn zu unterstützen, und richtet sich deshalb an alle Studentinnen der oberen Bachelor-Semester (ab 2.) und unteren Master-Semester (1. + 2.) der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie. Das Programm bietet Studentinnen mit Wissenschaftsinteresse einen moderierten Austausch mit Peers und Mentorinnen aus der Fakultät, die interessante Einblicke in Strukturen, Spielregeln, individuelle Berufs- und Entscheidungswege innerhalb des Wissenschaftssystems geben. Die Wissenschaft ist für viele während des Studiums noch ein unbekanntes Feld, deshalb soll das Programm sie dazu ermutigen, dem Wissenschaftsinteresse Raum zu geben und sich bereits frühzeitig über Promotion und Wege in der Wissenschaft zu informieren.

c) Studierende mit Kindern können die Übernahme von Kinderbetreuungskosten, die außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen anfallen, beantragen, wenn es ihnen nur auf diese Weise möglich ist, an für sie förderlichen außergewöhnlichen Veranstaltungen (Tagungen, Workshops, Studientage, Mentoringveranstaltungen etc.) teilzunehmen. In begründeten Ausnahmefällen kann zudem eine Unterstützung zur Kinderbetreuung bei der Teilnahme an einer Exkursion gewährt werden. Dafür wird die Fakultät jährlich maximal 2.000 € zur

Verfügung stellen. Formlose Anträge mit kurzer Begründung und Aufstellung der zu erwartenden Kosten sind spätestens vier Wochen vor dem Termin der geplanten Kinderbetreuung über die Gleichstellungskommission an das Dekanat zu richten.

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 geschlechtersensiblen 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 „Shortcuts – 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 gehören Stipendien (vier Monate) für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die einmal im Jahr ausgeschrieben werden, sowie Workshops zur Vorbereitung auf eine Promotion und Karriereplanung. Die Workshops unterstützen die Themenfindung, das Anfertigen eines Exposés und die Bewerbung auf Promotionsstellen, -stipendien und -studienplätze. Sie stehen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen offen, die kein Shortcuts-Stipendium erhalten.

c) Um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu verbessern, unterstützt die Fakultät Studierende, Doktorandinnen und Habilitandinnen mit Kindern, die an einer auswärtigen wissenschaftlichen Veranstaltung (Tagung, Workshop, Fortbildung etc.) teilnehmen möchten, indem sie in begründeten Fällen und in angemessenem Umfang Kinderbetreuungskosten übernimmt, die außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen anfallen. Dieses Angebot gilt auch für alleinerziehende männliche Studierende, Doktoranden und Habilitanden bzw. für solche mit Kindern und vollberufstätigen PartnerInnen. Dafür wird die Fakultät jährlich maximal 5.000 € zur Verfügung stellen. Formlose Anträge mit kurzer Begründung und Aufstellung der zu erwartenden Kosten sind spätestens

vier Wochen vor dem Termin der geplanten Kinderbetreuung über die Gleichstellungskommission an das Dekanat zu richten.

e) Die Fakultät bewirbt sich im Rahmen der von der Landesregierung bereit gestellten Mittel zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses um eine Stelle, die im Bereich Wirtschafts- und Globalgeschichte angesiedelt sein soll. Das letzte Berufungsverfahren der Abteilung in diesem Bereich hat ergeben, dass die Bewerbungen von Frauen quantitativ sehr weit hinter der Anzahl von Bewerbungen männlicher Kandidaten zurückstanden.

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. In der Abteilung Philosophie hat die Fachdidaktik, vor allem vertreten durch die aus LABG-Mitteln finanzierte Mitarbeiterin, einen philosophiedidaktischen Forschungsschwerpunkt zum Thema „Gender im Philosophieunterricht“.

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.

d) In den einzelnen (epochalen und disziplinären) Kolloquien soll einmal im Semester ein Vortrag mit einer geschlechtergeschichtlichen Perspektive stattfinden. Diese werden von der Gleichstellungskommission gesammelt und auf ihrer Homepage veröffentlicht. Ziel ist es, den Studierenden die Bedeutung der Geschlechterforschung als mögliche Perspektive für alle Themen und Epochen zu vermitteln. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Finanzierung dieser Vorträge.

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 und ausgedruckt werden. 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 Ausgleiche 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.

Die Fakultät stellt max. 7.000 € (2.000 € für Studierende, 5.000 € für Nachwuchswissenschaftlerinnen) bereit, um Studierende wie auch Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern in der Kinderbetreuung zu unterstützen (vgl. Ausführungen unter Punkt II.2.d, II.3.c)

b) 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.).

c) Anders als bei etatisierten Stellen erweist es sich bei Stellen in Drittmittel-Projekten oft als schwierig, Elternzeiten an die Vertrags- oder Projektzeit anzuhängen. Die Fakultät will in Gesprächen mit dem Rektorat und den Drittmittelgebern (u.a. DFG) nach einer Lösung dieses Problems suchen

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.