

Gleichstellungsplan der Fakultät für Gesundheitswissenschaften für den Zeitraum 2009-2012

verabschiedet von der Fakultätskonferenz
der Fakultät für Gesundheitswissenschaften
im Februar 2009

verfasst durch

Michaela Brause, Tanja Wörmann, Claudia Hornberg, Evelyn Dorendorf, Sabine Kluwe
im Auftrag der Gleichstellungskommission

Gleichstellungsplan der Fakultät für Gesundheitswissenschaften

0 Präambel

Die Fakultät für Gesundheitswissenschaften verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes NRW sowie den geltenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld umzusetzen. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Abbau von Benachteiligungen und die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Fakultät für Gesundheitswissenschaften. Die Fakultät sieht sich in ihrer bisherigen Strategie durch die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG bestätigt.

1 Aufbau und Vorgabe des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan beinhaltet eine Analyse der aktuellen Stellenbesetzungssituation und der Studierendenzahlen an der Fakultät sowie eine Beschreibung der sich daraus ergebenden fakultätsspezifischen Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Er ergänzt den universitären Rahmenplan, der in allen hier nicht explizit genannten Punkten auch an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften gilt.

Die Fakultät ruft alle Mitglieder und Angehörigen auf, bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans mit der Gleichstellungskommission in den jeweiligen Bereichen zu kooperieren und deren Arbeit nach Kräften zu unterstützen.

Auf der Basis dieser Grundsätze beschließt die Fakultätskonferenz der Fakultät für Gesundheitswissenschaften diesen Gleichstellungsplan.

2 Bestandsanalyse und Analyse der Studierenden-, Absolvent(inn)en und Beschäftigtenzahlen

2.1 Studierende der Gesundheitswissenschaften

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Studierenden der Studiengänge Bachelor of Health Communication, Master of Public Health und Promotionsstudiengang Public Health von 2003 bis 2007 leicht angestiegen, und hält sich nun stabil bei 74%. Ursachen für den hohen Frauenanteil liegen vermutlich auch darin, dass Themen wie “Gesundheit“ und “Kommunikation“ nach wie vor Frauen besonders ansprechen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Studierende an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften, insgesamt

	WS 03/04	WS 04/05	WS 05/06	WS 06/07	WS 07/08	WS 08/09
m	170	145	135	134	122	123
w	368	381	361	327	348	354
<i>% (w)</i>	<i>68%</i>	<i>72%</i>	<i>73%</i>	<i>71%</i>	<i>74%</i>	<i>74%</i>

Quelle: Universität Bielefeld – Statistische Jahrbücher 2004-2009

Die Zahlen zu Studienanfänger(innen) als auch zu den Absolvent(innen) der verschiedenen Studiengänge zeigen, dass gerade in den letzten Jahren überwiegend Frauen im Bachelor- und Masterstudiengang studieren. Allerdings zeigt sich im anschließenden Promotionsstudiengang kein erhöhter Frauenanteil. Dementsprechend gilt es zu analysieren, warum Frauen nicht den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere – die Promotion – wagen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Studienanfänger(innen) 2003-2008, Verteilung nach Studiengängen

		2003	2004	2005	2006	2007	2008
BA.	m	15	23	17	19	16	15
	w	60	54	59	62	60	57
<i>% Anteil w</i>		<i>80 %</i>	<i>70 %</i>	<i>78 %</i>	<i>77 %</i>	<i>79 %</i>	<i>70%</i>
MA.	m	10	9	14	8	9	11
	w	26	28	26	35	37	40
<i>% Anteil w</i>		<i>72%</i>	<i>76%</i>	<i>65%</i>	<i>81%</i>	<i>80%</i>	<i>78%</i>
Prom.	m	-	6	5	7	8	6
	w	-	8	16	12	13	6
<i>% Anteil w</i>			<i>67%</i>	<i>76%</i>	<i>63%</i>	<i>62%</i>	<i>50%</i>

Quelle: Universität Bielefeld - Statistisches Jahrbuch 2009

Im Bachelorstudiengang sind seit 2005 ca. vier von fünf Absolvent(inn)en Frauen, das entspricht der hohen Studienanfängerinnenzahl. Augenmerk muss zukünftig auf die Absolventinnenzahl im Masterstudiengang gelegt werden, der im Jahr 2008 deutlich zurück gegangen ist (vgl. Tabelle 3). Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Trend auch 2009 zeigen wird, oder ob der relative Anteil an Frauen bei den Abschlüssen hier auf die ebenfalls relativ geringe Anfängerinnenzahl im Jahr 2005 zurück geht. Auch der Anteil an weiblichen Promovierenden ist seit 2006 wieder gesunken, diese Entwicklung bleibt zu beobachten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Abschlüsse an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften

		2003	2004	2005	2006	2007	2008
BA.	m	-	38	22	18	17	13
	w	-	55	78	85	49	54
% Anteil w		-	59%	78%	83%	74%	81%
MA.	m	6	20	9	6	10	18
	w	4	42	22	24	28	26
% Anteil w		40%	68%	71%	80%	74%	59%
Prom.	m	6	12	6	4 ¹	7	7
	w	4	10	7	8	6	9
% Anteil w		40%	45%	54%	67%	46%	56%

Quelle: Universität Bielefeld - Statistisches Jahrbuch 2009

2.2 Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei der Stellenbesetzung

Im Vergleich mit anderen Fakultäten ist die Beschäftigungssituation von Frauen insgesamt als gut zu beurteilen. Besonders positiv zu bewerten ist der wieder angestiegene Professorinnen-Anteil (38%). Dieser ist auf verstärkte Bemühungen der Fakultät, freiwerdende Professuren mit Frauen wiederzubesetzen, zurückzuführen.

Im Mittelbau sind zurzeit insgesamt 18 Frauen und 27 Männer beschäftigt, was einem Geschlechterverhältnis von 40:60 entspricht.

Die Analyse der Stellenbesetzung im Mittelbau hat gezeigt, dass weibliche Mitarbeiterinnen bei den *befristeten Drittmittel-Stellen*, die nach BAT IIa (jetzt TV-L E13) vergütet werden, in zufriedenstellendem Maße vertreten sind. Hier liegt der Frauenanteil bei rund 50%. Keine Frau findet sich dagegen unter den höher gruppierten wissenschaftlichen Mitarbeitern, die nach *BAT Ib* (jetzt TV-L E 14) bezahlt werden (vier unbefristeten Haushaltsstellen, eine befristete Drittmittelstelle). Nur die *Assistenz-Stellen (C1)* boten bislang für Frauen die Chance auf eine gehobene Position im Mittelbau. Durch den Wegfall der dritten C1-Stelle hat sich aus Sicht der Frauen darum die Aussicht auf gehobene und unbefristete Positionen verschlechtert – zwei dieser Stellen hatten weibliche Mitarbeiterin inne (C1-Besetzung damals: 1m, 2w), derzeit sind die Stellen paritätisch besetzt (ein Mann, eine Frau).

Die Stellenbesetzung im Mittelbau hat sich nicht zum Vorteil der Frauen entwickelt. Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen ist zwar mit 40% stabil geblieben – die Chancen auf die Besetzung von gehobenen Positionen haben sich aber eher verschlechtert. Frauen sind bezüglich

¹ Ab 2006 inklusive Absolventen und Absolventinnen des Promotionsstudiengangs

ihrer Entgeltsituation und der Einnahme von „Karrieresprungbrettern“ im Nachteil. Daher gilt es, sich auch weiterhin um die *Frauen* zu bemühen – und zwar insbesondere bei der Besetzung von hoch bezahlten Positionen, von haushaltsgebundenen und von unbefristeten Stellen im Mittelbau, bei denen sie noch immer das Nachsehen haben. Von Fakultätsseite lässt sich die geschlechtergerechte Vergabe von leitenden Positionen, unbefristeten und gut bezahlten Mittelbau-Stellen allerdings nur bedingt über eine verstärkte Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, steuern. Gerade höher dotierte und unbefristete Haushaltsstellen unterhalb der Professuren werden nach und nach eingestrichen und können demnach auch nicht mit Frauen wieder besetzt werden (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Stellenbesetzung, freiwerdende Stellen und Zielvorgaben bis 2012

	Beschäftigte zum Stand 31.12.2008			voraussichtliche Stellenanzahl 31.12.12	Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2012 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben: Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2012 Bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w%				
C4/W3²	4	3	43	7	0		
C3/W2	1	0	0	1	0		
C2	keine Besetzung						
C1	1	1	50	2	2	1	50
W1 / Juniorprofessur	1	1	50	0	gehen in befr. E 12-15 Stellen/ HH über		
E 12-15 (unbefristet)	4	0	0	3	2 (eine entfällt)	1	33
E 12-15 (befr./HH)	12	9	43	23	10	mind. 5	ca. 60
E 12-15 (Drittmit-tel)	18	17	49	ca. 35	35	18	51
WHK	5	18	78	ca. 20	20	15	ca. 70-75 ³
SHK	12	37	76	ca. 50	50	37	ca. 70-75

² Stand 16.09.2009

³ Anzahl der WHK und SHK wird so angehoben, dass bei Erreichen der Zielvorgabe der Frauenanteil dem Anteil der Studentinnen im gesundheitswissenschaftlichen Studium entspricht.

3 Ziele und Maßnahmen im Sinne des aktuellen Gleichstellungsplanes

3.1 Erhöhung der Frauenquoten bei der Besetzung von Professuren und hoch dotierten Mitarbeiterstellen im Mittelbau

Die Umsetzung der Ziele bei der Besetzung von Stellen wird durch folgende Maßnahmen festgelegt:

- Die Neubesetzung von Professuren durch weitere Frauen wird angestrebt: 1.) durch Reflexion bei Stellendenominationen – unter Berücksichtigung der Strukturplanung der Fakultät – ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt, 2.) weiterhin findet eine systematische, gezielte und intensive Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache statt und 3.) werden vermehrt Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Im Bedarfsfall einer Lehrstuhlvertretung wird ebenfalls angestrebt, Frauen im Sinne einer Personalentwicklungsmaßnahme zu gewinnen.
- Schaffung neuer Stellen für Frauen durch die Einwerbung von Drittmitteln; sowohl Professuren als auch Leitungspositionen im Mittelbau, die Frauen als Karrieresprungbretter und zur Weiterqualifizierung (Habilitation) dienen. Zur Einrichtung von Professuren soll nach Möglichkeit eine Anschubfinanzierung aus zentralen Mitteln der Hochschule erwirkt werden. Dieser Herausforderung nehmen sich vornehmlich die Dekanin und der Studiendekan an, während die Einwerbung von Drittmitteln insbesondere den einzelnen Arbeitsgruppen obliegt.
- Auf die verstärkte Beteiligung von Mitarbeiterinnen ist insbesondere in solchen Arbeitsgruppen der Fakultät Wert zu legen, die durch klassische Männerdomänen geprägt sind (z.B. "Gesundheitsökonomie" oder "Gesundheitssystemgestaltung").
- Die gezielte Information, Ansprache und Anwerbung von Frauen im Falle frei werdender bzw. neu ausgeschriebener Stellen an der Fakultät ist die erfolgreichste Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen Positionen; dieses Engagement soll darum einhergehend mit einer engen Zusammenarbeit zwischen Dekanat, Arbeitsgruppenleitern und der Gleichstellungskommission aufrecht erhalten werden.
- Nach Möglichkeit sollten Vertragslaufzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) unabhängig von kurzfristigen Projekten sein, um die Stellen gerade für Frauen attraktiver zu gestalten und eine berufliche Perspektive aufzuzeigen.

3.2 Gezielte Karriereförderung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen an der Fakultät

Folgende Maßnahmen zur Karriereförderung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen sind geplant:

- *Coachingangebot für Frauen:* Dieses Angebot wird gezielt auf die Karriereförderung von Frauen ausgerichtet; dies entspricht sowohl dem subjektiven Bedarf (erhoben mit der Mitarbeiter-Befragung im September 2008 an unserer Fakultät), als auch dem objektiv, d.h. anhand der Stellenbesetzungssituation ermittelten Bedarf. Frauen sollen bei Bedarf in ihrer Persönlichkeit gestärkt und bei ihrer Karriereplanung so unterstützt werden, dass sie sich mit größerer Selbstverständlichkeit für die eigenen Ziele einsetzen und Karrierechancen selbstbewusster einfordern können. Nicht zuletzt scheint es so zu sein, dass sich Frauen zwar grundsätzlich für ein Studium im Bereich der Gesundheitswissenschaften entscheiden, aber nicht für eine weitere wissenschaftliche Karriere, zu der als erster Schritt auch der Promotionsstudiengang gehören würde (siehe oben Tabelle 3). Coaching wird für Studentinnen und Mitarbeiterinnen des Mittelbaus angeboten.
- Erprobung von *"Tandem-Modellen"*: Erfahrene Wissenschaftlerinnen arbeiten mit Studentinnen, die an einer akademischen Laufbahn interessiert sind, bzw. mit Nachwuchswissenschaftlerinnen zusammen, um diesen zu Beginn einer wissenschaftlichen Karriere eine Orientierungshilfe zu geben und sie im weiteren Verlauf zu unterstützen bzw. zu motivieren.
- Entwicklung eines *Leitfadens* für Nachwuchswissenschaftlerinnen: Dieser Leitfaden soll fakultätsspezifische Informationen beinhalten, die bei der Karriereplanung hilfreich sind, z.B.:
 - vielversprechende Institute, Stiftungen und Forschungsgesellschaften, bei denen Drittmittel für gesundheitswissenschaftliche Projekte eingeworben/ Forschungsanträge gestellt werden können,
 - Informationen über die Stellenbesetzungssituation für Frauen an der Fakultät – wo liegen die Chancen für Frauen? –,
 - Ermutigung und Informationen zur Weiterqualifizierung an der Fakultät,
 - Information über das Angebot von Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen an der Universität.

3.3 Förderung spezifischer (Frauen-) Gruppen: Eltern, Migrantinnen

- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Die Gleichstellungsarbeit zielt darauf ab, die strukturellen Bedingungen an der Fakultät für Studierende mit Kind zu verbessern.

In Kooperation mit der LEKO wirken die Gleichstellungsbeauftragte und die studentische Vertreterin der Kommission auf die familienfreundliche Planung der Lehrveranstaltungen ein (weniger Veranstaltungen nach 16 Uhr; Entwicklung von Alternativen und Absprache von Sonderregelungen für Eltern).

Um Studentinnen und Frauen in der Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation) zu unterstützen, ist die Flexibilisierung und Erweiterung von Kinderbetreuungszeiten unabdingbar. Die Fakultät kann allerdings nur in Zusammenarbeit mit der Universität auf bestehende Angebote und deren Ausweitung einwirken. Der an die Fakultät herangetragene Betreuungsbedarf wird durch die Gleichstellungskommission an den universitären Familienservice gemeldet.

- Förderung studierender Migrantinnen und Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland

Studentinnen aus dem Ausland, die erst kürzlich nach Deutschland gekommen sind, um an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften zu studieren, stehen vor besonderen Herausforderungen. Je nach Herkunft der Studentinnen bringen diese ganz andere wissenschaftliche Standards und Studiengewohnheiten mit, auf die unser System nicht eingestellt ist. Die erforderlichen Umstellungs- und Bewältigungsleistungen lassen sich im normalen Rahmen der Lehre (d.h. durch die Lehrenden oder das Lehrangebot allein) nicht auffangen. Darum soll studierenden Frauen aus dem Ausland individuelle Unterstützung angeboten werden, um ihre Chancen auf erfolgreiche Abschlüsse und eine akademische Karriere in Deutschland zu erhöhen. Aufgabe der Gleichstellungskommission ist es, Studentinnen und Mitarbeiterinnen an der Fakultät als *Tandem-Partner/innen Frauen mit Migrationshintergrund* zu gewinnen. Gemeinsam wird ein *Leitfaden für die Tandemarbeit entwickelt*. Außerdem gilt es, die Einrichtung spezieller Einführungs-Tutorien im Vorfeld der Lehrveranstaltungen zu forcieren. Erste Gespräche hierzu sind bereits terminiert.

In die oben erwähnte Alumnibefragung sollen auch Absolvent(inn)en mit Migrationshintergrund eingeschlossen werden, um nähere Informationen über deren wissenschaftlichen Werdegang zu erhalten.

Der Anteil von Migrantinnen und ausländischen Wissenschaftlerinnen unter den Mitarbeiterinnen an unserer Fakultät ist sehr gering – je höher die Hierarchieebene, desto geringer wird

die Besetzung. Durch die gezielte Ansprache, Anwerbung und Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund soll die Einnahme von wissenschaftlichen Positionen durch Frauen mit Migrationshintergrund an unserer Fakultät erhöht werden. Wir halten dies nicht nur im Zuge der Internationalisierungsvorgaben für notwendig. An der Fakultät muss es, zum Anschub wissenschaftlicher Karrieren, Vorbilder und Identifikationspunkte für Studentinnen mit Migrationshintergrund geben.

3.4 Genderaspekte in Forschung und Lehre

Neben der Frauenförderung bilden das Sichtbarmachen, die intersektorale Verknüpfung und das verstärkte Einbringen von Genderthemen in Forschung und Lehre den zweiten Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät. Zu diesem Zweck sind verschiedene Maßnahmen geplant:

- Veranstaltung eines Fachtages "Genderfragen in Forschung und Lehre der Gesundheitswissenschaften"

Der *öffentliche Teil* (vormittags) richtet sich an alle Mitglieder der Fakultät und Interessierte aus anderen Fakultäten. Er soll allgemein für das Thema Geschlecht in Forschung und Lehre sensibilisieren, genderspezifische Ansätze und Projekte aus der Gesundheitsforschung und verwandten Fachrichtungen vorstellen, und über die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ informieren.

Der *fakultätsinterne Teil* der Veranstaltung (Diskussionsforen und Workshops am Nachmittag) hat das Ziel, die Genderforschungs-Potentiale an der Fakultät zu aktivieren, sichtbar zu machen und zu bündeln. Die Bielefelder Gesundheitswissenschaften sind mit ihren starken sozialwissenschaftlichen Bezügen in Punkto Geschlechter- und Diversitätsforschung weit fortgeschritten. Damit das Thema Geschlecht nicht in isolierten Feldern verhaftet bleibt, sollen Forschungsergebnisse und Untersuchungen aus verschiedenen Arbeitsgruppen und Projekten unter dem Genderaspekt langfristig zusammen geführt werden. Mit „Genderfragen in Forschung und Lehre der Gesundheitswissenschaften“ soll erstmals ein strukturierter Austausch zwischen AGs und Projekten angeregt werden.

Genderaspekte kommen bei Weitem nicht in dem Maße in der *Lehre* an, wie es das starke Forschungsprofil zu diesen Themen an unserer Fakultät vermuten ließe (ein Ergebnis der Fakultätsbefragung im September 2008) – weder als Lehrinhalt noch in Form einer geschlechterdifferenzierten Förderung von Studierenden im Sinne eines Gender Mainstreaming. Auch hierzu besteht Diskussions- und Handlungsbedarf, dem in der Veranstaltung Raum gegeben werden soll.

Um die Veranstaltung so zu konzipieren, dass sie im Idealfall verstetigt werden kann, bedarf es einer längerfristigen Planung und einer personellen Unterstützung der Gleichstellungskommission.

- Die fakultätsinterne Gleichstellungsarbeit verfolgt das konkrete Ziel, dass pro Studienjahr und Studiengang stets eine Veranstaltung mit dem Schwerpunkt "Geschlecht" zustande kommt.

In diesen Lehrveranstaltungen sollen entweder ein frauen- oder männerspezifisches Gesundheitsthema oder aber eine diversitätsbezogene Fragestellung (ein entsprechendes Forschungsfeld) aufgegriffen werden. Die Vertreterinnen der Gleichstellungskommission setzen sich für die Umsetzung dieses Zieles in der LEKO und bei den Professor(innen) der Fakultät ein. Um genderfokussierte Module ggf. gezielt zu generieren, werden Informationen über laufende Forschungsprojekte und die Expertise von Mitarbeiter/innen bezüglich des Genderaspektes benötigt. Mit dieser Aufgabe und der Koordination der Aufnahme von Genderthematiken in die Lehre wird ein Mitglied der Gleichstellungskommission oder ein interessiertes Fakultätsmitglied beauftragt.

Am Lehrstuhl „Prävention und Gesundheitsförderung“ (Prof. Petra Kolip) ist zum 01.09.2009 eine neue wissenschaftliche Mitarbeiterstelle im Bereich "Frauengesundheits-/ Genderforschung" eingerichtet worden. Die neue Mitarbeiterin kann zum Einen als Lehrende selbst genderbezogene Veranstaltungen anbieten. Zum Anderen möchten wir sie als Expertin für die Koordination und Forcierung entsprechender Studieninhalte gewinnen. Ob und in welcher Form eine solche Zusammenarbeit realisiert werden kann, hängt vom Interesse der neuen Mitarbeiterin und ihren Gestaltungsräumen auf der Stelle ab, und bleibt somit abzuwarten.

- Kooperation mit den Aktivitäten des IFF und Vernetzung mit dem Studiengang "MA Gender Studies"

Die Gleichstellungskommission begrüßt und unterstützt ausdrücklich die bereits bestehende Zusammenarbeit mit dem IFF, die über Frau Prof. Dr. Hornberg als Vorstandsmitglied des IFF (stellvertretende Geschäftsführung) und ihre Integration in den MA Gender Studies erfolgt. Die erforderliche und wünschenswerte Intensivierung gemeinsamer Forschungsprojekte wird sowohl von Seiten des IFF als auch von Fakultätsseite als wichtige Aufgabe benannt. Hier ist besonders auf bereits bestehende Kooperationsprojekte zwischen Dr. Monika Schröttle und Prof. Dr. Hornberg im Forschungsbereich „Gewalt und Gesundheit“ zu verweisen. So wurde im Rahmen eines Drittmittelauftrags durch das Robert-Koch-Institut eine Themenheft der Gesundheitsberichtserstattung des Bundes zum Thema „Gesundheitliche Folgen von Ge-

walt“ angefertigt. Aktuell ist die BMFSFJ finanzierte „Repräsentativstudie zu Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen in Deutschland“ mit dreijähriger Laufzeit in Bearbeitung.

Bezug nehmend auf den Bereich Lehre ist bereits eine gegenseitige Öffnung von Lehrveranstaltungen erfolgt, von der sowohl die Studierenden der Gesundheitswissenschaften, als auch die Studierenden des Gender-Studienganges, profitieren können.

3.5 Zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Familiäres Engagement ist als bedeutsamer gesellschaftlicher Beitrag *beider Geschlechter* zu würdigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für Mitglieder der Fakultät im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gewährleistet werden. Dies trifft uneingeschränkt auch auf männliche Beschäftigte und Studenten zu, die durch ihren Anteil am Erziehungsurlaub indirekt ihren Partnerinnen ein berufliches Weiterkommen ermöglichen.

Es sollen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten ermöglicht werden. 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, arbeitszeitvertragliche und -zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. ä. teilzuhaben. Durch die neu eingerichtete Betriebskindertagesstätte der Universität sind mittlerweile deutlich verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung vorhanden, die auch den Mitarbeiter(inne)n der Fakultät zugute kommen.

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.

Die Gleichstellungskommission empfiehlt in Bezug auf den Masterstudiengang eine eindeutige Klärung der Möglichkeiten für Studierende mit Kind, wie z. B. zur Vereinbarung von Studium und Familie angesichts der bestehenden Pflichtveranstaltungen, die z. T. außerhalb üblicher Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen liegen, vereinbart werden können. Dies bleibt bislang den einzelnen Studierenden überlassen, die über ein entsprechend großes Betreuungsnetzwerk (Mitarbeit des Partners, Großeltern, Tagesmutter etc.) verfügen müssen, um dem zeitlichen Rahmen des Studiums gerecht zu werden. In Einzelberatungsgesprächen ist

deutlich geworden, dass es Absprachen über Sonderregelungen mit einzelnen Dozenten gibt, aber keine einheitliche Regelung der Fakultät.

3.6 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung (BTV) bilden durch ihre Arbeit das Fundament für qualitativ hochwertige Forschung. Der BTV-Bereich ist ebenfalls Ziel umfassender Gleichstellungsaktivitäten. Wir verweisen an dieser Stelle auf den universitären Gleichstellungsplan für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik.

3.7 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen.

3.8 Informationstransfer

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät bekannt gemacht und auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht.

3.9 Arbeiten von Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragter

Die Gleichstellungskommission wird paritätisch besetzt. Die Mitglieder werden von der jeweiligen Statusgruppe gewählt. Die Mittelbauvertreterin übernimmt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Die Gleichstellungskommission befasst sich in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mit allen Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ihres Bereiches und gibt Empfehlungen gegenüber der Fakultät ab. Die Gleichstellungskommission überprüft die Umsetzung des vorgelegten Gleichstellungsplans durch die Fakultät.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann ihre Rechte bei der Beteiligung an Berufungsverfahren, an anderen Personalangelegenheiten und bei sonstigen sozialen und organisatorischen Maßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte oder ein Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultät widerruflich wahrnehmen lassen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und um weitere Maßnahmen ergänzt.

Anhang

Männerförderung und Gender Mainstreaming im gesundheitswissenschaftlichen Studium

Während es auf der Ebene der Wissenschaftler(innen) einer gezielten Frauenförderung bedarf, gilt es bei den Studierenden die Männer in den Fokus zu stellen. Der Frauenanteil bei Studierenden des Bachelor- und Masterstudiengangs liegt jeweils bei über 70%. Ursachen für den hohen Frauenanteil liegen vermutlich darin, dass Themen wie "Gesundheit" und "Kommunikation" nach wie vor Frauen besonders ansprechen. An der Fakultät sollen Strategien zur speziellen Ansprache von Männern als zukünftige Studierende entwickelt werden, um das Studium der Gesundheitswissenschaften für diese attraktiver zu machen.

Um eine Grundlage hierfür zu schaffen, sind zunächst zwei Befragungen geplant:

- 1) Eine Absolventenbefragung, in der es u. a. darum geht, *männliche* Berufsverläufe nachzuvollziehen und retrospektiv zu erfragen, warum sich Männer für diesen Studiengang entschieden haben und ob sich ihre Erwartungen erfüllt haben.
- 2) Zum anderen sollen Schüler(innen) aus den oberen Klassen von Gymnasien/Gesamtschulen zu ihrem Bild des Studiengangs Gesundheitskommunikation befragt werden. Hierdurch soll herausgefunden werden, warum sich relativ wenig Schüler dazu entscheiden an der gesundheitswissenschaftlichen Fakultät zu studieren. Im Anschluss an die Befragung können schließlich Informationen über die Studiengänge der Fakultät für Gesundheitswissenschaften gegeben und mögliche Forschungs-/Berufsfelder aufgezeigt werden. Eine Schülerbefragung könnte somit Anhaltspunkte für eine zukünftig verbesserte Ansprache auch männlicher Schüler liefern und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, das Studienangebot der Fakultät bei der wichtigen Zielgruppe der Abiturienten noch bekannter zu machen.