

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft

Beschluss vom 03.02.2010, 396. Fakultätskonferenz

### Präambel

Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft der Universität Bielefeld setzt sich dafür ein, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. An der Verwirklichung dieser Zielsetzung durch die Fakultätsleitung wirken alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät mit. Aus diesem Grund wurde im Rahmen des Gleichheitsgebots des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen, sowie des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld der folgende Gleichstellungsplan entwickelt und in den Gremien der Fakultät diskutiert. Als Ergebnis dieses Diskussionsprozesses beschließt die Fakultät die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen und Regelungen.

### I. Beschäftigte

#### 1. Bestandsaufnahme (Stand: Juli 2009)

Personalkategorien	männlich	weiblich	% w
W3/C4	12	2	14
W2/C3	5	4	44
A14 aZ/C2	2	2	50
A13 aZ/C1	2	3	60
W1/Juniorprof.	1	1	50
A13-A16	4	0	0
A13-A16 bzw. E 13-15 StR i.H./LbA	4	11	73
E 13-15 unbefr. Vollzeit	5	0	0
E 13-15 unbefr. Teilzeit	0	0	0
E 13-15 befr. Vollzeit	6	2	25
E 13-15 befr. Teilzeit	3	6	66
E 13-15 befr. Drittmittel Vollzeit	2	5	72
E 13-15 befr. Drittmittel Teilzeit	3	10	77
LbA Studienbeiträge Vollzeit	2	0	0
LbA Studienbeiträge Teilzeit	5	3	37,5
E13 befr. Sonder-/Berufungsmittel	0	3	100
WHK	3	10	77
WHK BA	4	15	79
SHK	44	81	65

## **2. Bestandsanalyse**

### **2.1. Professuren**

Im Bereich der W3/C4-Stellen konnten die Vorgaben des Gleichstellungsplans 2006 nicht erfüllt werden. Ein wesentlicher Grund hierfür lag sicherlich im Profil der in diesem Zeitraum neu besetzten W3-Professuren (z.B. Theoretische Computerlinguistik, Formale Semantik und Syntax, germanistische Sprachwissenschaft mit Schwerpunkt Grammatik), welche schwerpunktmäßig Fachgebiete auswiesen, die erst in allerjüngster Zeit auch in nennenswertem Maße von Frauen beforscht werden, so dass bei den eingegangenen Bewerbungen ein vergleichsweise geringer Frauenanteil zu verzeichnen war und diese noch nicht das für W3-Professuren erwartete wissenschaftliche Standing aufweisen konnten. Auch bei den Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre wird im Bereich der W3-Professuren realistischer Weise nur eine von drei freiwerdenden Planstellen mit einer Frau besetzt werden können, da alle drei Verfahren bereits weit fortgeschritten sind und nur bei einer dieser Berufungen die Chance besteht, dass eine Frau auf einem Listenplatz stehen wird.

Bei C3/W2-Professuren und Juniorprofessuren hat sich seit der letzten Erhebung dagegen der Frauenanteil klar erhöht, so dass die Zielvorgaben sogar noch deutlich übertroffen wurden. In diesen Bereichen kann festgestellt werden, dass Bewerbungen qualifizierter Frauen stark zugenommen haben, womit sich auch die Berufungschancen von Frauen erhöht haben.

### **2.2. Unbefristete Voll- und Teilzeitstellen des akademischen Mittelbaus**

Bei den Beamtenstellen (A13-16) des wissenschaftlichen Mittelbaus sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans von 2006 übertroffen worden: statt der angestrebten 47 % sind nun mehr als 60% dieser Stellen von Frauen besetzt.

Bei den unbefristeten Angestelltenstellen (E13-15) ist dagegen der Anteil der beschäftigten Frauen dramatisch gesunken. Nach dem Ausscheiden einiger Kolleginnen und dem Wegfall mehrerer Stellen und nachdem keine einzige Neubesetzung mit einer Frau gelang, liegt der Frauenanteil derzeit bei 0%.

Bei den befristeten Angestelltenstellen (E13-15) ist die Schere zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen weiter auseinandergegangen: Waren unter den vollzeitbeschäftigten 2006 noch 46 % weiblich, so ist deren Anteil bis 2009 auf nur noch 25% gesunken. Bei den Teilzeitstellen ist der Anteil der Frauen dagegen im gleichen Zeitraum annähernd gleich geblieben (Anstieg von 61 auf 66 %).

Zieht man nun zum Vergleich die befristeten wissenschaftlichen Angestelltenstellen aus dem Drittmittelbereich hinzu, so fällt auf, dass dort im Untersuchungszeitraum überdurchschnittlich viele Frauen eingestellt wurden, so dass der angestrebte Zielwert von 50% deutlich überschritten wurde: auf 72 % bei Vollzeitstellen und 77 % bei Teilzeitstellen.

Insgesamt kann man feststellen, dass Frauen weiterhin in unbefristeten Vollzeitstellen klar unterrepräsentiert bleiben, so dass in diesem Bereich besonders große Anstrengungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern unternommen werden müssen.

### **2.3. Hilfskräfte**

Im Vergleich zur letzten Erhebung ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften in etwa gleich geblieben, von 75% bei den wissenschaftlichen auf 77% bzw. 79 % (in der neu eingeführten Kategorie der wiss. Hilfskräfte mit Bachelorabschluss) von 67% auf 65% bei den studentischen Hilfskräften. Angesichts eines Frauen-Anteils von 76,7% unter den Studierenden der Fakultät (im WS 2008/2009) ist dies ein erfreuliches Ergebnis, dessen Beibehaltung auch in Zukunft angestrebt werden soll bzw. das im Bereich der studentischen Hilfskräfte noch ein wenig zugunsten eines höheren Frauenanteils verbessert werden soll.

### 3. Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2010 bis 2012)

	Bestand			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
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2009	m	w			
W3/C4	12	2	14	3	1	21
W2/C3	5	4	44	1	1	50
A14 a.Z./C2	2	2	50	2	1	50
A13 a.Z./C1	2	3	60	1	1	60
W1/Juniorprof.	1	1	50	1 Stelle kw	0	100
A13-A16	4	0	0	2	2	50
A13-A16 bzw. E 13-E15 StR i.H./LbA	4	11	73		0	73
E13-E15 unbefr.	5	0	0	0		0
davon Vollzeit	5	0	0	0		0
davon Teilzeit	0	0	0			
E13-E15 befr.	9	8	47			
davon Vollzeit	6	2	25	2	2	50
davon Teilzeit	3	6	66	2	1	60
E13-E15 befr. Drittm.	5	15	75			75
davon Vollzeit	2	5	72			75
davon Teilzeit	3	10	77			77
LfbA Studienbeiträge	7	3	30			
davon Vollzeit	2	0	0	1	1	50
davon Teilzeit	5	3	37,5	2	2	50
WHK	3	10	77			77
WHK BA	4	15	79			79
SHK	44	81	65			77

## **4. Maßnahmen: Förderung von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

### **4.1. Allgemein**

Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb und durch die verstärkte Berücksichtigung bei der Stellenvergabe verwirklicht. Um Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen zu ermöglichen, schreibt die Fakultät absehbar frei werdende Stellen frühzeitig (im Regelfall drei Monate vor dem Freiwerden) mit den jeweiligen Anforderungsprofilen aus. Qualifizierte Frauen sind von den Personen, die mit dem jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren beauftragt sind, gezielt anzusprechen. Forschungsschwerpunkte, die bevorzugt von weiblichen Forschenden bearbeitet werden, sollen systematisch in die Ausschreibungen aufgenommen werden. Die Fakultät wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Gremien der Selbstverwaltung unterstützen und ggf. Entlastungsmöglichkeiten (wie z.B. die Finanzierung von Hilfskraftstellen) anbieten. Bei Stellendenominationen soll unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät reflektiert werden, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, vorgenommen werden oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt.

### **4.2. Stellenausschreibungen**

Alle Stellen, die für einen längeren Zeitraum als sechs Monate zu besetzen sind, sind grundsätzlich auszuschreiben. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät werden die Profile der auszuschreibenden Stellen des wissenschaftlichen Bereichs daraufhin überprüft, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen vorgenommen werden können, in denen Frauen überproportional häufig qualifiziert sind, bzw. ob die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht gezogen werden kann. Darüber hinaus werden bei Stellen des wissenschaftlichen Bereichs Institute anderer Hochschulen zur gezielten Bekanntmachung der Ausschreibung unterrichtet, qualifizierte Frauen persönlich angesprochen sowie einschlägige Datenbanken qualifizierter Frauen (z.B. FemConsult) konsultiert zur gezielten Aufforderung zur Bewerbung. Zudem werden die Ausschreibungen auf der Homepage der Fakultät oder des betreffenden Faches der Fakultät und der Universität Bielefeld veröffentlicht. In die Formulierung der Stellenausschreibung sind eine umfassende Aufgabenbeschreibung und entsprechende Qualifikationsanforderungen aufzunehmen. Forschungsschwerpunkte, die überproportional von forschenden Frauen bearbeitet werden, sollen als erwünschte Schwerpunkte in die Ausschreibungstexte aufgenommen werden.

Stellenausschreibungen sollen unter Verwendung des TEQ-Prädikates und des audits familiengerechte Hochschule erfolgen. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen sollen Frauen vermehrt berücksichtigt werden.

Der Leitfaden der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für Fakultäten und Einrichtungen zum Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren wird den mit den Stellenbesetzungsverfahren beauftragten Personen durch das Dekanat regelmäßig bekannt gemacht.

### **4.3. Stellenbesetzungen**

#### **4.3.1 Gewinnung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen**

4.3.1.1 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. Um den wenigen derzeit zur Verfügung stehenden Professorinnen eine ausreichende Besetzung in Berufungskommissionen zu ermöglichen, wird die Fakultät im Rahmen des Möglichen entsprechende Entlastungsmöglichkeiten wie z.B. die Finanzierung einer Hilfskraft vorsehen.

4.3.1.2 Bei Berufungsverfahren gibt die Dekanin/der Dekan in der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission einen ausdrücklichen Hinweis auf die Verpflichtung und den Willen der Fakultät zur gezielten Gewinnung von Professorinnen/Juniorprofessorinnen und zur Einhaltung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans.

4.3.1.3 Um die Gewinnung von Professorinnen nachdrücklich zu verfolgen, sollen für Lehrstuhlvertretungen bevorzugt Frauen vorgesehen werden.

4.3.1.4 Bewerberinnen sollen systematisch, gezielt und intensiv über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache gesucht werden. Sofern die Zahl der Bewerbungen von geeigneten Kandidatinnen im Rahmen von Berufungsverfahren zu gering erscheint, verpflichtet sich die Fakultät, eine Abfrage von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken (z.B. FemConsult) vorzunehmen und gezielt qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufzufordern. Verantwortlich hierfür ist die/der Vorsitzende der Berufungskommission. Frauen sind vermehrt zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.

4.3.1.5 Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden im Hinblick auf Qualifikationszeiten bei Berufungsverfahren berücksichtigt.

#### **4.3.2 Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

4.3.2.1 Bei der Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften/TutorInnen hat die Hochschullehrerin, der Hochschullehrer oder die Einrichtung, der oder dem die Stelle zugeordnet ist, das Vorschlagsrecht für die Besetzung (bzw. Beförderung oder Höhergruppierung) der Stelle.

4.3.2.2 Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen sollen qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Bewerberinnen sollen systematisch, gezielt und intensiv über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache gesucht werden. Die oder der Vorschlagsberechtigte hat in der Regel Vorstellungsgespräche durchzuführen. Frauen sind vermehrt zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.

4.3.2.3 Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden im Hinblick auf Qualifikationszeiten bei Stellenvergaben berücksichtigt.

## II. Nachwuchswissenschaftlerinnen

### 1. Bestandsaufnahme (Quelle: Statistisches Jahrbuch der Universität WS 2008/2009):

	männlich	weiblich	% w
Laufende Promotionen im WS 2008/2009	55	92	63
Abgeschlossene Promotionen 2008	2	8	80
Abgeschlossene Habilitationen 2008	1	5	83

### 2. Analyse

Der Anteil von Frauen in Promotionen und Habilitationen ist bereits recht hoch, bemerkenswert ist jedoch insbesondere, dass bei der Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen der Frauenanteil deutlich überproportional zu den laufenden Promotionen und (vermutlich auch Habilitationen) ist. Die Gründe dafür, dass Frauen schneller und effektiver ihre Qualifikationsarbeiten abschließen als Männer dürfte u.a. damit zusammenhängen, dass ihre Stellen überproportional häufig befristet sind.

Bei den laufenden Promotionen sollte angesichts der hohen Prozentzahl an Frauen unter den Studierenden der Fakultät insgesamt (76,7%) der Frauenanteil noch etwas erhöht werden. Dabei wird die Graduiertenschule der Fakultät ("LiLi-Kolleg"), die im WS 2010 starten soll, hilfreich sein. Der Vorstand der Graduiertenschule zeichnet dafür verantwortlich, dass bei der Auswahl der Themengruppen des Kollegs, Themenbereiche angemessen berücksichtigt werden, in denen der Anteil promovierender Frauen besonders hoch ist.

### 3. Maßnahmen

**3.1.** Die Professoren der Fakultät sind dazu aufgerufen, sehr gute Masterabsolventinnen gezielt zur Promotion aufzufordern.

**3.2.** Die Fakultät weist Promovendinnen und Habilitandinnen regelmäßig auf Veranstaltungen hin, in der Berufspraktikerinnen über Karrierewege und Karrieremöglichkeiten von promovierten und habilitierten Frauen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität referieren.

**3.3.** Die Fakultät bemüht sich darum, Frauen, die eine Promotion planen bzw. promovieren, verstärkt bei der Vergabe von Stellen und Lehraufträgen zu berücksichtigen. Dies gilt auch für die Vergabe von Stellen im Rahmen von Drittmittelprojekten.

**3.4.** Die Fakultät berücksichtigt im Rahmen von Stipendienvergaberunden verstärkt Frauen; zudem sollen geschlechterspezifische Themen bei der Förderung durch Stipendien angemessen berücksichtigt werden. Die Beachtung beider Aspekte obliegt der Forschungskommission.

### III. Studierende

#### 1. Bestandsaufnahme

#### Fachanfängerzahlen (1. Fachsemester/Studienfälle) nach angestrebtem Abschluss pro Studienjahr; gesamt und davon weiblich - Teil 1

Studienfächer/ Fächergruppen	angestrebter Abschluss	Studienjahr (jeweils SS und WS)											
		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
		ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
Literaturwissenschaft	Ba. KF	92	68	118	91								
	Ba. NF	80	52	112	85							154	108
	Master					5	4	19	16	25	20	18	17
Linguistik	Ba. KF	37	27	88	69	140	98	74	59	56	42	62	55
	Ba. NF	39	27	58	41	83	64	41	30	43	33	42	32
	Master					1		15	11	10	7	23	17
Klinische Linguistik	Bachelor	31	31	32	32	29	28	31	31	35	32	36	34
	Master							19	19	19	19	25	25
Texttechnologie	Ba. NF	28	22	28	12	31	17	17	7	8	4	13	4
Latein	Ba. NF											68	51
Deutsch als Fremdsprache	Ba. KF	78	64	84	64	126	107	69	60	83	68	53	47
	Ba. NF	31	26	33	29	43	32	34	27	35	30	39	28
	Master					2	2	11	8	23	18	17	14
DaF u. Germanistik	Master											7	7
Germanistik/Deutsch	LA S II	4	2										
	LA S I	2	1										
	Ba. KF	323	254	225	169	180	141	170	136	133	102	156	126
	Ba. NF	76	47	63	43	64	42	68	48	31	20	61	47
	Master					7	6	16	11	7	6	5	5
	Ma. GHR					7	7	21	19	36	31	38	34
	Ma.												
	GHR/SP					5	5	11	11	17	13	22	20
	Ma. GyGe												
	1F					2	1	5	3	18	14	10	7
Ma. GyGe													
2F					8	5	14	7	17	6	13	6	

## Fachanfängerzahlen (1. Fachsemester/Studienfälle) nach angestrebtem Abschluss pro Studienjahr; gesamt und davon weiblich - Teil 2

Studienfächer/ Fächergruppen	angestrebter Abschluss	Studienjahr (jeweils SS und WS)											
		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
		ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
Anglistik/Englisch	LA S I	1	1										
	LA Primar	18	16										
	Ba. KF	160	124	153	115	160	121	94	69	96	72	144	101
	Ba. NF	80	59	61	43	49	34	26	13	44	28	42	26
	Master					3	3	19	15	9	9	8	7
	Ma. GHR					20	20	12	11	4	3	8	6
	Ma.												
	GHR/SP							2	2	3	3	4	3
	Ma. GyGe												
	1F							1	1	7	6	11	5
Ma. GyGe													
2F					3	3	9	7	10	9	18	13	
Interamerik. Studien	Master							3	3	8	6	6	4
Romanistik/Franz.	LA S II	1	1										
	Ma. GyGe												
	2F							6	6				
Romanistik	Ba. KF	83	67										
	Ba. NF	60	45									41	29
Kunst - Musik	Ba. NF	39	35	31	28	35	30	24	19	23	20	31	23

Quelle: Studierendenstatistik der Universität Bielefeld

## Bestandene Prüfungen in den Jahren 2004 bis 2009 – Teil 1

Studienfächer/ Fächergruppen	Abschlüsse	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
		ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
Literaturwissenschaft	Habilitation					1	1	2	1				
	Promotion	6	2	5	3	3	1	1	3	1			
	Magister HF	18	10	22	12	17	12	18	15	22	19		
	Bachelor KF			4	3	18	16	44	36	28	24		
	Bachelor NF			3	3	11	9	22	17	21	18		
	Master							1		12	11		
Linguistik	Habilitation							1	1	2	2		
	Promotion	7	5	4	3	6	5	4	2	3	2		
	Magister HF	11	6	8	7	11	11	12	10	11	10		
	Bachelor KF			1	1	6	5	24	19	35	30		
	Bachelor NF					7	7	19	15	22	20		
	Master									5	4		
Klinische Linguistik	Promotion					4	3	2	2	1	1		
	Magister HF	24	23	15	15	21	20	18	16	12	12		
	Bachelor					22	22	27	27	28	28		
	Master							3	3	10	10		
Texttechnologie	Bachelor NF			5	3	4	4	17	14	9	4		
Latein	Habilitation							2	1				
	Promotion							1	1	1	1		
	Magister HF			1				1					
	LA Sek. II	6	5	6	6	7	3	5	4	1			
Deutsch als Fremdsprache	Promotion	5	3					2	2	1	1		
	Magister HF	15	11	29	27	15	14	18	16	11	9		
	Bachelor KF			2	2	14	13	27	23	45	37		
	Bachelor NF					3	3	11	11	13	11		
Germanistik/Deutsch	Habilitation					1		1					
	Promotion			2	1	4	3	3	2	2	1		
	Magister HF	19	18	22	17	26	20	30	20	22	16		
	LA Sek. II/I	38	33	43	34	41	29	51	39	17	11		
	LA Sek. I	22	19	18	13	24	22	8	7	3	3		
	LA Primarstufe	152	124	152	147	118	99	25	21	2	1		
	Bachelor KF			151	139	126	116	309	265	134	106		
	Bachelor NF			11	8	39	29	55	40	47	32		
	Master							1	1	5	4		

## Bestandene Prüfungen in den Jahren 2004 bis 2009 - Teil 2

Studienfächer/ Fächergruppen	Abschlüsse	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
		ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
noch Germanistik/Deutsch	Ma. GHR					8	8	16	13	28	27		
	Ma. GHR/SP							3	3	8	8		
	Ma. GyGe 1F							2	1	3	2		
	Ma. GyGe 2F							4	2	14	9		
Anglistik/Englisch	Promotion					2	1	1	1	1	1		
	Magister HF	14	11	13	10	16	11	20	16	15	13		
	LA Sek. II/I	29	20	37	26	31	23	48	33	27	19		
	LA Sek. I	10	9	3	2	4	2	5	4	2	1		
	LA Primarstufe	1	1	18	18	14	14	7	4	1			
	Bachelor KF			31	23	30	27	99	85	90	74		
	Bachelor NF			12	12	31	28	62	50	44	32		
	Master									1	1		
	Ma. GHR					17	17	4	4	6	5		
Ma. GyGe 1F							1	1	1	1			
Ma. GyGe 2F							1	1	8	7			
Romanistik	Habilitation	1	1							1	1		
	Promotion							2	2				
	Magister HF	3	3	6	5	1	1	7	6	8	7		
	Bachelor KF			1	1	6	6	25	23	7	6		
Span.- u. Lat.studien	Bachelor NF			1		9	8	13	13	6	5		
	Magister HF	6	6	6	4	4	4			4	3		
	LA Sek.I u.II/I	6	5	9	7	11	8	5	5	4	3		
Französisch	Ma. GyGe 2F							2	2	3	2		
	Promotion			1	1								
Slawistik	Magister HF	3	3	3	2	6	5	2	2	2	2		
	LA Sek.I u.II/I			2	1			1	1				
Kunst	Promotion			1									
	LA Sek.I u.II/I	2	2	8	5	6	6	7	4	1	1		
Musik	LA Primarstufe	20	17	10	8	21	19	9	7	1			
	Bachelor NF			7	7	17	16	24	23	19	17		

Quelle:

Prüfungsausschüsse der Universität Bielefeld / Landesprüfungsamt für Erste Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen / IT.NRW

## 2. Analyse

In den meisten Fächern der Fakultät stellen Frauen klar die Mehrheit der Studierenden. Dies ist traditionell so in geistes- und sprachwissenschaftlich orientierten Studiengängen. Insgesamt geht es der Fakultät darum, angesichts des hohen Frauenanteils unter ihren Studierenden für Studienbedingungen zu sorgen, die weiblichen Studierenden entgegenkommen und diese gezielt fördern.

## 3. Maßnahmen

Die Fakultät ist bemüht, etwaige strukturelle Nachteile für Studentinnen abzubauen. Es gehört zur Aufgabe der Fakultät, Studentinnen in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fördern.

**3.1.** Im Rahmen der Lehrevaluation sollen geschlechterspezifische Aspekte angemessen Berücksichtigung finden.

**3.2.** In Lehre und Forschung sollen geschlechterspezifische Fragestellungen angemessen Berücksichtigung finden.

**3.3.** Die Fakultät beteiligt sich an fakultätsübergreifenden Initiativen wie dem „girls' day“ zwecks Beratung und Gewinnung künftiger Studentinnen im Rahmen der Fakultäts-Fächer. Dabei sollen Schülerinnen gezielt auf die Studiengänge und Profile der Fakultät hingewiesen werden, in denen

Frauen bislang deutlich unterrepräsentiert sind (z.B. BA Nebenfach bzw. BA Kernfach-Profil Texttechnologie)

**3.4.** 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. Die akademische Studienberatung der Lehrenden bietet im Anschluss an Bachelor- und Masterarbeiten auf Wunsch ein beratendes Gespräch über berufliche Perspektiven an.

### **3.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium soll im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gewährleistet werden, so dass sich in den Bereichen Familie und Beruf bzw. Studium keine Nachteile für Beschäftigte und Studierende ergeben. Dies trifft uneingeschränkt auch für männliche Beschäftigte und Studierende zu, die durch ihren Anteil an der Elternzeit indirekt ihren Partnerinnen ein berufliches Weiterkommen ermöglichen. Zudem stellt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche 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. teilzunehmen. Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Die Fakultät trägt durch studienorganisatorische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung bei.

### **3.6. Ausländische Studierende**

Mit einem Anteil ausländischer Studierender von 15% hat die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft einen besonderen Stellenwert im Hinblick auf die internationale Ausstrahlung der Universität. Im WS 2007/2008 studierten laut Statistischem Jahrbuch der Universität 418 ausländische Studierende in der Fakultät, davon 343 Frauen (82%). Angesichts dieses sehr hohen Frauenanteils gerade bei ausländischen Studierenden sieht sich die Fakultät in der Pflicht, die Betreuungsangebote der Fakultät für ausländische Studierende daraufhin zu überprüfen, inwieweit diese speziell auf die Bedürfnisse weiblicher Studierender zugeschnitten sind und ob es hier Verbesserungsmöglichkeiten gibt.

#### **IV. Weitere Fördermaßnahmen**

##### **1. Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

Die Fakultät setzt die im universitären Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern genannten Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung um. Dazu gehören unter anderem die Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und die frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen.

##### **2. Maßnahmen zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

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

#### **V. Fortschreibung und Bekanntmachung des Gleichstellungsplans**

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

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät in Email-attachment-Form bekannt gemacht und auf der Homepage der Fakultät als pdf-Datei zugänglich gemacht.