

Gleichstellungsplan

der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft

Beschluss vom 14. November 2012, 423. Fakultätskonferenz

Präambel

Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft der Universität Bielefeld setzt sich dafür ein, 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

	Bestand-Beschäftigte zum 30.06.2009			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2012	Zielvorgaben laut Plan zum 31.12.2012	Frauenanteil (in %) bis zum 31.12.2012 Zielvorgaben	Derzeitiger Bestand Beschäftigte (30.06.2012)		Derzeitiger Umsetzungsstand (in %) von Frauenanteilen (30.06.2012)
	m	w	w in %				m	w	
W3/C4	12	2	14%	3	1	21%	12	5	29%
W2/C3	5	4	44%	1	1	50%	6	6	50%
A14 a.Z./ C2	2	2	50%	2	1	50%	1	1	50%
A13 a.Z./ C1	2	3	60%	1	1	60%	3	6	67%
W1/Juniorprof.	1	1	50%	1 kw	0	100%	1	1	50%
A13-A16 einschl. StR i.H/LbA	4	11	73%	2	2	50%	6	8	57%
E13-E15 unbefristet	5	0	0	0		0%			0%
<i>davon Vollzeit</i>	5	0	0	0		0%	7	1	14%
<i>davon Teilzeit</i>	0	0	0						
E13-E15 befristet	9	8	47%						%
<i>davon Vollzeit</i>	6	2	25%	2	2	50%	6	4	40%
<i>davon Teilzeit</i>	3	6	66%	2	1	60%	7	16	70%
E13-E15 befristete Drittmittel	5	15	75%			75%			%
<i>davon Vollzeit</i>	2	5	72%			75%	4	2	33%
<i>davon Teilzeit</i>	3	10	77%			77%	1	8	89%
Abgeordnete LehrerInnen									
<i>davon Vollzeit</i>							0	1	100%
<i>davon Teilzeit</i>							0	3	100%
LbA Studienbeiträge/QV-Mittel	7	3	30%		3	50%			%
<i>davon Vollzeit</i>	2	0	0	1	1	50%	2	3	60%
<i>davon Teilzeit</i>	5	3	37,5%	2	2	50%	5	14	74%
WHK	3	10	77%			77%	8	12	60%
WHK BA	4	15	79%			79%	9	21	70%
SHK	44	81	65%			77%	34	89	72%
Promovenden							67	119	64%

II. Nachwuchswissenschaftler/-innen

2. Bestandsaufnahme

	männlich	weiblich	% w
Laufende Promotionen im SS 2012	67	119	64
Abgeschlossene Promotionen 2011	6	5	45
Abgeschlossene Promotionen 2010	8	6	43
Abgeschlossene Promotionen 2009	5	9	64

Fächer	2007			2008			2009			2010			2011			2012 (bis 30.6.12)		
	m	w	%	m	w	%	m	w	%	m	w	%	m	w	%	m	w	%
Anglistik		1	100		1	100	1		0		1	100	2		0			
DaF		2	100		1	100				2	1	33						
Germanistik	1	2	67		1	100		3	100				1	1	50	2		0
Kunst und Musikpädagogik							2	1	33				1	1	50		1	100
Linguistik	2	2	50		1	100	1	2	67	3	2	40	1	3	75			
Klinische Linguistik		3	100					1	100		2	100						
Literaturwissenschaft	2	3	60	2	2	50	1	2	67	3		0	1		0	1		0

III. Studierende

1. Bestandsaufnahme

Tabellen siehe Anhang

2. Bestandsanalyse

2.1. Professuren

Im Bereich der W3/C4-Stellen sind im Berichtszeitraum 3 zusätzliche Stellen geschaffen worden. Bei zwei Professuren war im Rahmen der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen bereits vor der Ausschreibung der Stellen darauf geachtet worden, dass mindestens ein zentraler Forschungsschwerpunkt der Professur in einem Fachbereich lag, der überproportional von Frauen beforscht wird. Zudem wurden Frauen gezielt angesprochen, sich auf die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben. Durch diese Maßnahmen gelang es, in dem Bewerberfeld zahlreiche hervorragend qualifizierte Frauen gewinnen zu können. Drei zusätzliche W3-Professuren konnten auf diese Weise mit Frauen besetzt werden, so dass die im Vorfeld recht vorsichtig angesetzten Zielvorgaben (21% Frauenanteil) übererfüllt werden konnten (aktueller Frauenanteil: 29%). Auch im Bereich der W2-

Stellen konnten 3 zusätzliche Professuren besetzt werden. Durch die Ausschreibung der Professuren mit Forschungsschwerpunkten, die überproportional von Frauen beforscht werden, konnten 2 der 3 Stellen mit Frauen besetzt werden, so dass die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans (50%) exakt erfüllt werden konnten und nun ein Stand erreicht wurde, den es in Zukunft zumindest beizubehalten gilt.

Bei den Juniorprofessuren wurde entgegen der Voraussagen im Gleichstellungsplan die wegfallende Professur durch eine weitere ersetzt, die inzwischen mit einem Mann besetzt wurde, so dass der bisherige Wert von 50% erhalten blieb.

2.2. Unbefristete Voll- und Teilzeitstellen des akademischen Mittelbaus

Bei den Beamtenstellen des akademischen Mittelbaus war die Fakultät zu Beginn des Berichtszeitraums bereits auf einem recht hohen Frauenanteil angekommen. In den Bereichen der A14 und A 13 konnte der recht hohe Frauenanteil gehalten bzw. noch etwas ausgebaut werden (bei den A 13-Stellen stieg er von 60 auf 67% an).

2009 waren 73% der A13-16 bzw. E 13-15-Stellen von Frauen besetzt. Dieser hohe Frauenanteil konnte nicht gehalten werden, obwohl er auch aktuell noch deutlich über 50% liegt (57%).

Da nur wenige der unbefristeten E13-15-Stellen neu zu besetzen waren, konnte der 2009 noch dramatisch niedrige Frauenanteil bei diesen Stellen im Berichtszeitraum nur leicht verbessert werden, und zwar von 0 auf 14%.

Bei den befristeten Angestelltenstellen (E13-15) hat sich der Abstand der jeweiligen Frauenanteile zwischen Vollzeit- und Teilzeit deutlich verringert. So konnten zusätzliche 4 Vollzeitstellen mit Frauen besetzt werden, was zu einer Erhöhung des Frauenanteils von 25% auf 41% führte. Dennoch gelang es nicht, die im Gleichstellungsplan angestrebten 50% zu erreichen. Bei den befristeten Teilzeitstellen konnte der Frauenanteil ebenfalls weiter erhöht werden und zwar von 66% auf 70%.

Im Bereich der Drittmittel-Angestelltenstellen hat sich wenig verändert. Da im Berichtszeitraum 5 Drittmittel-Stellen weggefallen waren, die sämtlich von Frauen besetzt waren, verringerte sich der Frauenanteil von 75% auf 67% Prozent.

Insgesamt kann man für den Bereich der wissenschaftlichen Angestelltenstellen feststellen, dass die deutliche Unterrepräsentation von Frauen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen weiterhin anhält, was zuallererst der Tatsache geschuldet ist, dass keine einzige dieser Stellen im Berichtszeitraum zur Ausschreibung stand (ohnehin stehen der Fakultät nur 7 derartige Stellen zur Verfügung). Von den drei nach diesem Berichtszeitraum neu eingerichteten Stellen ist nur eine mit einer Frau besetzt worden.

2.3. Hilfskräfte

Im Berichtszeitraum hat der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften insgesamt leicht abgenommen, übertrifft jedoch noch immer deutlich die 60%. Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil inzwischen fast auf der Höhe des Frauenanteils unter den Studierenden der Fakultät insgesamt (72,3 stud. Hilfskräfte zu 74,8% weibliche Studierende im WS 2010/2011).

3. Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2013 bis 2015)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2015 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.12				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2015 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	12	5	29%	2	1	35%
W2 / C3	6	6	50%			mind. 50%
A14 a. Z. / C2	2	1	33%	2	1	33%
A13 a. Z. / C1	3	6	67%			mind. 50%
W1 (Juniorprof.)	1	1	50%			mind. 50%
A13-A16 (einschl. H1 und H2) u. StRi.H./LbA	6	8	57%			mind. 50%
Abgeordnete Lehrer Teilzeit	0	3	100%			mind. 50%
Abgeordnete Lehrer Vollzeit	0	1	100%			mind. 50%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	7	1	14%	1	1	25%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0				mind. 50%
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	6	4	40%			50%
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	7	16	70%			mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	2	3	60%			mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit	5	14	74%			mind. 50%
E 13/14 / IIb-I Drittm.	5	10	67%			mind. 50%
Professurvertretungen	0	0				mind. 50%
WHK	17	33	66%			mind. 50%
SHK	34	89	72%	!		mind. 50%
Abschluss Studium SS 2011 u. WS 2011/12	67	341	84%			mind. 50%
Abschluss Promotion 1.1.2011-31.12.2011	6	5	45%			50%
Abschluss Habilitation	0	0				mind. 50%

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.

Im Vorfeld von Stellenausschreibungen wird das Dekanat in den Bereichen, in denen Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind, Gespräche mit den betreffenden Kommissionen führen, um die Kolleginnen und Kollegen gezielt auf die im Gleichstellungsplan vorgesehenen Maßnahmen hinzuweisen.

In den nächsten drei Jahren wird die Fakultät auf verschiedenen Ebenen ggf. unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld einen Diskussionsprozess zu verschiedenen Gleichstellungsfragen, insbesondere zur Problematik verlässlicher Karriereplanung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, initiieren. .

Die Fakultät weist ihre Studierenden darauf hin, dass sie sich verpflichtet hat, die universitätsweit geltende "Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" umzusetzen. AnsprechpartnerInnen für Betroffene sind die Mitglieder der Gleichstellungskommission, deren aktuelle Kontaktdaten der Fakultätshomepage zu entnehmen sind: <http://www.uni-bielefeld.de/lili/verwaltung/gleichstellung/kontakt.html>.

Verantwortliche für die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans in der Fakultät ist das Dekanat in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission der Fakultät.

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, um gezielt Frauen zur Bewerbung aufzufordern. 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 Qualifikationsprofile bei Stellenvergaben berücksichtigt.

II. Nachwuchswissenschaftlerinnen

1. Analyse

Wie im vergangenen Berichtszeitraum ist der Anteil von promovierenden Frauen mit 64% recht hoch, wenn er auch noch nicht den Frauenanteil unter Studierenden insgesamt erreicht hat. Bei den Abschlüssen lässt sich in den vergangenen drei Jahren jedoch – bei allerdings insgesamt geringen Zahlen – ein Trend dahingehend beobachten, dass prozentual vermehrt Männer ihre Promotion abgeschlossen haben. Dies mag damit zusammenhängen, dass ein immer höherer Anteil an promovierenden Frauen bereits Vollzeit oder Teilzeit berufstätig sind und daher längere Zeit für den Abschluss ihrer Arbeiten benötigt. Dennoch wird die Fakultät in den nächsten drei Jahren verstärkt auf die Betreuung promovierender Frauen achten und mittels Umfragen unter den promovierenden versuchen, ein genaueres Bild von den Bedingungen zu erhalten, unter denen die Promovierenden der Fakultät arbeiten.

Bei den laufenden Promotionen sollte angesichts der hohen Prozentzahl an Frauen unter den Studierenden der Fakultät insgesamt (78,4%) der Frauenanteil noch etwas erhöht werden. Dabei wird die Graduiertenschule der Fakultät ("LiLi-Kolleg"), die im WS 2010 gestartet ist, 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.

2. Maßnahmen

2.1. Die Professoren und Professorinnen der Fakultät sind dazu aufgerufen, sehr gute Masterabsolventinnen gezielt zur Promotion aufzufordern.

2.2. Die Fakultätsleitung 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.

2.3. Die Fakultätsleitung 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.

2.4. Die Fakultätsleitung 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.

2.5. Die / der Vorsitzende des Promotionsausschusses der Fakultät wird unter den Promovierenden eine Befragung abhalten, die mögliche Hindernisse und Schwierigkeiten, die von einer zügigen

Abgabe der Dissertationen abhalten können, aufdecken soll und es erlauben soll, ggf. geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

2.6. Die Fakultätsleitung richtet einen Runden Tisch unter Beteiligung der ProfessorInnen und dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ein, um Gender bedingte Probleme, Herausforderungen und Hindernisse zu identifizieren und Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

III. Studierende

1. 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. Vergleicht man den Frauenanteil unter AnfängerInnen mit dem unter AbsolventInnen der jeweiligen Fächer, so bleibt – bei teilweise allgemein recht hohen AbbrecherInnenquoten – der prozentuale Frauenanteil fast überall stabil.

2. Maßnahmen

Die Fakultät ist bemüht, etwaige strukturelle Nachteile für Studentinnen abzubauen. Es gehört zur Aufgabe der Fakultät, Studentinnen in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fördern. Für die Umsetzung der folgenden Maßnahmen ist der Studiendekan / die Studiendekanin verantwortlich.

2.1. Im Rahmen der Lehrevaluation sollen geschlechterspezifische Aspekte angemessen Berücksichtigung finden.

2.2. In Lehre und Forschung sollen geschlechterspezifische Fragestellungen angemessen Berücksichtigung finden.

2.3. Die Fakultät weist beim Schüler-Info-Tag und in Studienberatungen gezielt auf die Studiengänge und Profile der Fakultät hin, in denen Frauen bislang deutlich unterrepräsentiert sind (z.B. BA Nebenfach bzw. BA Kernfach-Profil Texttechnologie)

2.4. 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.

2.5. 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 Ausgleichs 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.

2.6. Präsentationstrainings für Studentinnen

Die Fakultät hat in Verbindung mit dem Arbeitsbereich Lehren & Lernen des SLK5 erstmals zum WS 2012/2013 ein spezielles Präsentationstraining für Studierende eingeworben, in denen gezielt typische Probleme bei der Präsentation vor Publikum bearbeitet werden. Ein entsprechendes Angebot soll in regelmäßigen Abständen angeboten werden.

2.7. 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 2010/2011 studierten laut Statistischem Jahrbuch der Universität 381 ausländische Studierende, davon 302 Frauen, an unserer Fakultät, das sind deutlich mehr als in allen übrigen Fakultäten (79%). 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.

Anhang zum Gleichstellungsplan der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft vom 14. November 2012

III. Studierende

1. Bestandsaufnahme

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

		Studienjahr (jeweils SS und WS)											
Studienfächer/ Fächergruppen	angestrebter Abschluss	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
		ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
Literaturwissenschaft	Ba. NF					0	0	154	108	61	48	65	54
	Master	5	4	19	16	25	20	18	17	19	15	23	20
Ling. u. Literaturw.	Prom.stg.											4	1
Linguistik	Ba. KF	140	98	74	59	56	42	62	55	67	52	58	51
	Ba. NF	83	64	41	30	43	33	42	32	35	29	34	27
	Master	1		15	11	10	7	23	17	27	19	23	17
Klinische Linguistik	Bachelor	29	28	31	31	35	32	36	34	30	30	30	27
	Master			19	19	19	19	25	25	31	30	29	29
Texttechnologie	Ba. NF	31	17	17	7	8	4	13	4	15	9	14	5
Interdisz. Medienw.	Master	41	25	41	31	32	24	51	31	58	30	62	34
		Studienjahr (jeweils SS und WS)											
Studienfächer/ Fächergruppen	angestrebter Abschluss	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
		ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
Latein	Ba. NF							68	51	28	17	47	29
	Ma. GyGe 2F											10	8
Deutsch als Fremdsprache	Ba. KF	126	107	69	60	83	68	53	47	102	85	104	83
	Ba. NF	43	32	34	27	35	30	39	28	156	122	107	79
	Master	2	2	11	8	23	18	17	14			2	2
DaF u. Germanistik	Master							7	7	39	32	21	17
Germanistik/Deutsch	Ba. KF	180	141	170	136	133	102	156	126	133	107	139	109
	Ba. NF	64	42	68	48	31	20	61	47	48	32	68	47
	Master	7	6	16	11	7	6	5	5			1	1
	Ma. GHR	7	7	21	19	36	31	38	34	33	21	39	28
	Ma. GHR/SP	5	5	11	11	17	13	22	20	15	13	12	7
	Ma. GyGe 1F	2	1	5	3	18	14	10	7	10	9	6	3
	Ma. GyGe 2F	8	5	14	7	17	6	13	6	16	11	10	6
Anglistik/Englisch	Ba. KF	160	121	94	69	96	72	144	101	136	96	131	100
	Ba. NF	49	34	26	13	44	28	42	26	62	37	68	46

	Master	3	3	19	15	9	9	8	7	12	10	11	8
	Ma. GHR	20	20	12	11	4	3	8	6	9	9	11	7
	Ma. GHR/SP			2	2	3	3	4	3	5	4	2	1
	Ma. GyGe 1F			1	1	7	6	11	5	11	7	9	5
	Ma. GyGe 2F	3	3	9	7	10	9	18	13	6	3	7	5
InterAmerik. Studien	Master			3	3	8	6	6	4	5	4	5	3
Romanistik/Franz.	Ma. GyGe 2F			6	6	0	0	0	0				
Romanische Kulturen	Ba. NF					0	0	41	29	92	64	118	87
Kunst - Musik	Ba. NF	35	30	24	19	23	20	31	23	40	32	37	32

Quelle: Studierendenstatistik der Universität Bielefeld

Bestandene Prüfungen in den Jahren 2004 bis 2010

Studienfächer/ Fächergruppen	Abschlüsse	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
		ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
Literaturwissenschaft	Magister HF	22	12	17	12	18	15	22	19	14	10	14	11
	Bachelor KF	4	3	18	16	44	36	28	24	16	10	7	6
	Bachelor NF	3	3	11	9	22	17	21	18	14	8	9	7
	Master					1		12	11	12	8	11	10
Linguistik	Magister HF	8	7	11	11	12	10	11	10	10	5	11	8
	Bachelor KF	1	1	6	5	24	19	35	30	49	36	27	19
Klinische Linguistik	Bachelor NF			7	7	19	15	22	20	23	19	20	15
	Master							5	4	8	5	14	12
	Magister HF	15	15	21	20	18	16	12	12	4	4	2	2
	Bachelor			22	22	27	27	28	28	27	26	25	25
Texttechnologie Interdisziplinäre Medienw.	Master					3	3	10	10	22	22	20	20
	Bachelor NF	5	3	4	4	17	14	9	4	16	10	5	3
Latein	Master			6	5	16	9	31	26	34	22	29	24
	Magister HF	1				1							
	Bachelor NF											10	9
Deutsch als Fremdsprache	LA Sek. II	6	6	7	3	5	4	1					
	Magister HF	29	27	15	14	18	16	11	9	9	8	16	14
	Bachelor KF	2	2	14	13	27	23	45	37	41	36	42	40
	Bachelor NF			3	3	11	11	13	11	25	21	16	11
DaF und Germanistik	Master									9	8	4	4
												4	3
Germanistik/Deutsch	Master											4	3
	Magister HF	22	17	26	20	30	20	22	16	7	4	11	9
	LA Sek. II/I	43	34	41	29	51	39	17	11	8	5	4	2
	LA Sek. I	18	13	24	22	8	7	3	3	1	1	1	1
	LA Primarstufe	152	147	118	99	25	21	2	1	6	4	2	1

		151	139	126	116	309	265	134	106	153	125	144	117
Studienfächer/ Fächergruppen	Bachelor KF Abschlüsse	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
		ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
		Germanistik/Deutsch	Bachelor NF	11	8	39	29	55	40	47	32	62	44
	Master					1	1	5	4	9	9	9	5
	Ma. GHR			8	8	16	13	28	27	41	34	27	19
	Ma. GHR/SP					3	3	8	8	11	10	25	21
	Ma. GyGe 1F					2	1	3	2	12	7	13	10
	Ma. GyGe 2F					4	2	14	9	9	3	17	8
Anglistik/Englisch	Magister HF	13	10	16	11	20	16	15	13	9	8	9	6
	LA Sek. II/I	37	26	31	23	48	33	27	19	8	6	1	
	LA Sek. I	3	2	4	2	5	4	2	1	1			
	LA Primarstufe	18	18	14	14	7	4	1					
	Bachelor KF	31	23	30	27	99	85	90	74	103	83	58	48
	Bachelor NF	12	12	31	28	62	50	44	32	27	20	31	22
	Master							1	1	6	5	8	6
	Ma. GHR			17	17	4	4	6	5	2	2	6	6
	Ma. GHR/SP									5	5	2	2
	Ma. GyGe 1F					1	1	1	1	4	4	6	4
	Ma. GyGe 2F					1	1	8	7	15	11	12	7
InterAmerik. Studien	Master									2	2	4	1
Romanistik	Magister HF	6	5	1	1	7	6	8	7				
	Bachelor KF	1	1	6	6	25	23	7	6	8	6	2	2
	Bachelor NF	1		9	8	13	13	6	5	3	2	2	2
Span.- u. Lat.studien	Magister HF	6	4	4	4			4	3	4	3	8	7
Französisch	LA Sek.I u.II/I	9	7	11	8	5	5	4	3	3	2		
	Ma. GyGe 2F					2	2	3	2	3	3	3	3
Slawistik	Magister HF	3	2	6	5	2	2	2	2	2	2	1	1
Kunst	LA Sek.I u.II/I	2	1			1	1						
Musik	LA Sek.I u.II/I	8	5	6	6	7	4	1	1	1			
LB Kunst / Musik	LA Primarstufe	10	8	21	19	9	7	1		1	1	1	
Kunst - Musik	Bachelor NF	7	7	17	16	24	23	19	17	24	22	19	16

Quelle: Prüfungsämter der Universität Bielefeld / IT.NRW