

Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft 2018

Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2015

beschlossen von der
Fakultätskonferenz der Fakultät für Erziehungswissenschaft
am 28.11.2018

Präambel

Gleichstellung an der Fakultät für Erziehungswissenschaft strebt die gleichen Verwirklichungschancen aller Menschen an. Die Chancen und Risiken im Lebensverlauf sollen gleich verteilt sein. Die Wertschätzung verschiedener Lebensentwürfe und Lebensleistungen ist für die Fakultät für Erziehungswissenschaft verbindlich. Sie nimmt hier ihre gesellschaftliche Verantwortung ernst und sieht Gleichstellung und Gendergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe ihrer Arbeit. Für die Fokussierung von Gleichstellung und Gendergerechtigkeit in Forschung, Lehre, Studium, Organisations- und Personalentwicklung arbeiten die Fakultätsmitglieder aller Statusgruppen vertrauensvoll, organisatorisch und inhaltlich eng zusammen und tragen somit zur stetigen Entwicklung und Fortführung gleichstellungsbezogener Diskurse an der Fakultät bei. Die Gleichstellungskommission ist hierin maßgeblich involviert und versteht ihre Aufgabe besonders in der gleichstellungspolitischen Beratung und Begleitung wesentlicher inhaltlicher und struktureller Prozesse.

Die Planung, Umsetzung und Einhaltung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Ziele dient in unserem Verständnis allen Menschen. Besonders jedoch stärkt sie die Position von Personengruppen, die aufgrund von Geschlecht, Statusgruppe, Lebenssituation und/oder Zuschreibungen durch Dritte mit Benachteiligungen und Diskriminierung behaftet und deren Sichtbarkeit und Schutz nicht gegeben sind. Beispielhaft sind hier weibliche Fakultätsangehörige zu nennen, bei denen die an sie herangetragenen Leistungsansprüche sowie die Bewertung ihrer Leistung nicht biografiesensibel sind, sowie Personengruppen, die sich nicht dem binären Geschlechterverständnis zuordnen. In diesem Zusammenhang richtet die Fakultät ihren Blick insbesondere auch auf die Verschränkung verschiedener Ungleichheitsachsen wie z.B. Geschlecht, Gender, Alter, Migration oder Behinderung, die Benachteiligungen und Diskriminierung verursachen oder noch verstärken. Die gleichstellungspolitische Arbeit der Fakultät soll zukünftig verstärkt aus dieser Perspektive erfolgen, um die Mehrdimensionalität von Diskriminierungsmustern umfassender zu identifizieren und den Schutz betroffener Personen(-gruppen) zu erhöhen und zu gewährleisten. Zudem wird auch die Thematik sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stärker als Thema der Gleichstellungspolitik in den Fokus genommen.

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft 2018 ergänzt dementsprechend den „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld“. Er stellt eine progressive Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2015 dar und ist maßgeblich für die Gleichstellungspolitik der Fakultät für Erziehungswissenschaft der nächsten Jahre. Basierend auf der Grundordnung der Universität Bielefeld hat er bezogen auf die spezifischen Rahmenbedingungen und Anforderungen sowie die Erfolge und Stärken der Fakultät zum Ziel, Gleichstellung und Gendergerechtigkeit in allen und über alle Statusgruppen hinweg zu fördern und Benachteiligungen abzubauen. Der vorliegende Gleichstellungsplan nimmt dabei neben den bereits vorhandenen gleichstellungspolitischen Arbeitsfeldern auch neue Innovationsfelder in den Blick, die sich dadurch auszeichnen, dass sie eher die latenten organisationalen Dimensionen des Wissenschaftsbetriebes betreffen.

Der Gleichstellungsplan gliedert sich in eine aktuelle Bestandsaufnahme, Analyse und Bilanz sowie Formulierung von Zielsetzungen für den Zeitraum 2019-2021 (Kapitel 1 und 2), sowie eine Darstellung der an der Fakultät praktizierten Gleichstellungspolitik und ihrer Ziele, Strategien und Maßnahmen (Kapitel 3 und 4).

Inhalt

Präambel	2
Inhalt	3
1 Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	4
2 Bestandsanalyse und Bilanz	5
3 Zielgruppenspezifische Ziele, Strategien, Maßnahmen	6
3.1 Ausschreibungen und Berufungen bzw. Besetzungen	6
3.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen und zur Verbesserung von Qualifizierungschancen	8
4 Gruppenübergreifende Ziele, Strategien, Maßnahmen	9
4.1 Beteiligung der Gleichstellungskommission in allen Gremien der Fakultät	9
4.2 Einrichtung eines Gleichstellungsbüros	9
4.3 Beratung zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen	9
4.4 Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie des Themas Diversity in Studium und Lehre	9
4.5 Maßnahmen zur Bearbeitung und Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	10
4.6 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung	10
4.7 Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen	10
4.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	10
4.9 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	11
4.10 Weitere Maßnahmen	11
5 Innovationsfelder und flankierende Dimensionen	11
5.1 Berücksichtigung von Trans*, Inter* und nicht-binär unterschiedenen Personen	12
5.2 Sprache	12
5.3 Integration der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen	13
6 Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in die Fakultät	13
7 Anhang	14

1 Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Der folgenden Tabelle sind die aktuellen statusgruppenbezogenen Beschäftigungszahlen sowie absehbar freiwerdende bzw. neu zu schaffende Stellen und entsprechende gleichstellungsbezogene Zielvorgaben zu entnehmen (Tab. 1).

Bestand 2018 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2019 bis 2021) ¹						
	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	w in %			
W3 / C4	6	4	40%	1	1	Mind. 50%
W2 / C3	2	5	71%			Bei evtl. Besetzung der UNIPlus W2 mit einem Mann: 63% in W2
Zusätzliche UNIPlus W2*	./.	./.		1		
Zusätzliche UNIPlus W3*	./.	./.				Mind. 50%
W1 (tt)	0	2	100%			Mind. 50%
W1	0	1	100%			Mind. 50%
A14 a. Z.	0	2	100%			Mind. 50%
A13 a. Z.	2	3	60%			Mind. 50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	2	2	50%			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Vollzeit	0	3	100%			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	2	100%			Mind. 50%
E 13/14 befr. Vollzeit	1	14	93%			Mind. 50%
E 13/14 befr. Teilzeit	7	15	68%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. unbefr. Vollzeit	./.	./.	./.			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. unbefr. Teilzeit	2	2	50%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Vollzeit	2	1	33%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Teilzeit	4	10	71%			Mind. 50%
E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	5	21	81%			Mind. 50%
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	15	36	71%			Mind. 50%
Professurvertretungen	0	1	100%			Mind. 50%
MTV unbefr. Vollzeit	4	16	80%			Mind. 50%
MTV unbefr. Teilzeit	0	8	100%			Mind. 50%
MTV befr. Vollzeit	1	2	67%			Mind. 50%
MTV befr. Teilzeit	0	1	100%			Mind. 50%
WHK	26	71	73%			Mind. 50%

¹ Die Tabelle 1 wurde der Fakultät von der zentralen Universitätsverwaltung zur Verfügung gestellt. Sie enthält aufgrund noch fehlender verwaltungstechnischer Umgangsweisen mit Trans*-, Inter*- und nicht binär unterschiedenen Personen die Einteilung der formalen binär angelegten Geschlechtszuordnung.

SHK	17	41	71%			Mind. 50%
Abschluss Studium (2015-2017)	924	2519	73%			Mind. 50%
Abschluss Promotion (2015-2017)	11	22	67%			Mind. 50%
Abschluss Habilitation (2015-2017)	1	0	0%			Mind. 50%
*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt ** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...						

Tabelle 1: Bestand 2018 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2019 bis 2021)

2 Bestandsanalyse und Bilanz

Insgesamt sieht sich die Fakultät für Erziehungswissenschaft durch die in obenstehender Tabelle ausgewiesenen Zahlen in ihrer bisherigen Gleichstellungspolitik bestätigt. Die Fakultät für Erziehungswissenschaft weist in der Gruppe der Hochschullehrenden (W3/C4, W2/C3 sowie W1 mit und ohne tt) mit 60%, in der Gruppe der Beamt_innen sowie unbefristet Beschäftigten des akademischen Mittelbaus mit 64%, in der Gruppe des befristet beschäftigten akademischen Mittelbaus mit 74% sowie in der Gruppe der Hilfskräfte mit 72% einen im Vergleich mit den von der DFG, DGfE und dem EWFT vorliegenden Daten überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen aus.

Die Betrachtung der Frauenanteile in den Besoldungsstufen der Hochschullehrenden zeigt, dass 2/3 der Hochschullehrerinnen eine W2/C3- oder W1-Professur innehaben. Hier wurden in den vergangenen drei Jahren in allen Berufungsverfahren Frauen berufen. Der Frauenanteil in der Besoldungsstufe W3/C4 ist demgegenüber mit 40% vergleichsweise niedrig. In dem einzigen Berufungsverfahren zur Besetzung einer W3-Professur lehnte die Erstplatzierte den Ruf ab. Um auch auf der höchsten Besoldungsstufe einen Frauenanteil von 50% zu erreichen, strebt die Fakultät an, die regulär freiwerdende W3-Professur mit einer Frau zu besetzen. Im Fall der Beteiligung der Fakultät am Programm UNIPlus ist sie auf der Ebene der Besoldungsstufe W3 bemüht, den Frauenanteil auf min. 50% anzuheben bzw. zu halten. Auf der Ebene der Besoldungsstufe W2 werden keine über die in der Fakultät etablierten hinausgehenden gleichstellungspolitischen Maßnahmen oder Zielvorgaben vorgesehen. Die Fakultät strebt auch hier an, einen Frauenanteil von min. 50% zu halten. Dies gilt auch für die weiteren Stellenkategorien und Besoldungs- bzw. Vergütungsstufen (wie z.B. in der Besoldungsgruppe A13-16 (akadem. Rat_Rätin)).

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist die Auswertung des Frauenanteils im Bereich der abgeschlossenen Habilitationen bis Ende 2017 (0%) nur bedingt aussagekräftig. Im ersten Halbjahr des Jahres 2018 wurden eine Frau und kein Mann habilitiert. Der Frauenanteil der an der Fakultät abgeschlossenen Promotionen beträgt 67%. Dieser Wert liegt im Durchschnitt für den Fachbereich. Angesichts dieser Zahl erscheinen die Maßnahmen zur Konsolidierung bzw. Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und zur Verbesserung von Qualifizierungschancen der vergangenen Jahre grundsätzlich geeignet und werden fortgeschrieben. Dennoch ist die Fakultät bemüht, insbesondere den Anteil an Promotionen im Bereich der Grundschulpädagogik als im vergangenen Gleichstellungsplan identifizierten Entwicklungsbedarf (insb. aufgrund des konkurrierenden Berufsfeldes Grundschule) zu erhöhen. Diesbezüglich wurde 2017 mit Mitteln des Strategieetats der Universität Bielefeld eine Promotionsstelle für zunächst drei Jahre geschaffen. Darüber hinaus strebt die Fakultät an, ihre Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse der promovierenden akademischen Mitarbeitenden und der Bedingungen zur Promotion weiter zu reflektieren und auf Grundlage ihrer Möglichkeiten anzupassen (s. Kap. 3.2).

Neben den genannten gleichstellungspolitischen Erfolgen beim wissenschaftlichen Personal zeigt die Statistik auch, dass der Frauenanteil in Technik und Verwaltung besonders hoch ist. Sich für die Interessen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung einzusetzen und diese explizit zu unterstützen, ist demnach für die Fakultät gleichstellungspolitisch hochrelevant (s. Kap. 3.1). Gleichzeitig soll die Einstellungspolitik in Bereichen wie der Technik und Verwaltung vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen hinsichtlich Berufswahl und Karriereplanung beobachtet werden, da diese durch nach wie vor internalisierte Vorstellungen von Geschlechterrollen stark beeinflusst werden.

Weiterhin setzt sich die Fakultät zum Ziel, auch die Interessen der studentischen Hilfskräfte zu unterstützen und sie hinsichtlich eines möglichen weiteren wissenschaftlichen Werdegangs zu beraten (s. Kap. 3.1).

3 Zielgruppenspezifische Ziele, Strategien, Maßnahmen

Im Folgenden werden zielgruppenspezifische gleichstellungspolitische Maßnahmen, Strategien und ggf. Ziele benannt, die ein Absinken des Frauenanteils unter 50% verhindern bzw. die Erhöhung in einzelnen Bereichen auf min. 50% verfolgen.

3.1 Ausschreibungen und Berufungen bzw. Besetzungen

Die Fakultät beteiligt an sämtlichen Berufungs- und Besetzungsverfahren ein Mitglied der Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission wird hierzu rechtzeitig, d.h. bereits zu Beginn des Planungsprozesses durch das Dekanat in bedarfsbezogenen Jour Fixes über Berufungs- und Besetzungsverfahren unterrichtet und das von ihr abgeordnete Mitglied zu allen diesbezüglichen Sitzungen eingeladen. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bleiben unberührt.

Konkret zeichnen sich die gleichstellungspolitischen Strategien und Maßnahmen der Fakultät für Erziehungswissenschaft in Berufungs- und Besetzungsverfahren durch folgende Aspekte aus:

- Die Fakultät wirkt darauf hin, dass bei Tätigkeitsbeschreibungen und ggf. auch bei Denominationen von Professuren Geschlechter- und Genderforschung sowie gleichstellungspolitische Aspekte Berücksichtigung finden.
- Um eine Erhöhung und Konsolidierung des Frauenanteils in den verschiedenen Stellenkategorien gezielt zu fördern, suchen die Berufungs- und Besetzungskommissionen intensiv nach Bewerberinnen und fordern qualifizierte Frauen durch persönliche Ansprache zur Bewerbung auf. Darüber hinaus prüfen sie, ob bei der Denomination von Professuren Schwerpunktsetzungen in den Bereichen erfolgen können, in denen besonders Frauen mit entsprechendem Qualifikationsprofil vorhanden sind.
- Bei der Ausschreibung von Juniorprofessuren ist die Fakultät bestrebt, sie mit Tenure-Track-Option auszuschreiben, da diese einen planbaren Karriereweg insbesondere für promovierte Frauen darstellen kann.
- Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen. Geeignete Bewerberinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Über die benannten Strategien hinaus fokussiert die Fakultät für Erziehungswissenschaft besonders die Stellenkategorien, die in der Fakultät hauptsächlich Erwerbs- und Wissenschaftsbiografien von Frauen darstellen.

Stellen im akademischen Mittelbau

Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass die gegebenen kurzfristigen und unsicheren Beschäftigungsverhältnisse und die ungleich verteilten Chancen, diesen prekären Beschäftigungsverhältnissen zu entkommen, eine zentrale Belastung darstellen. Die Überführung von prekäre in gesicherte Stellen ist daher unmittelbar mit der Erhöhung der Erwerbchancengleichheit verbunden und stellt eine zentrale Aufgabe dar, die auch im Rahmen der Gleichstellungspolitik zu bearbeiten ist.

Als Mindestanforderung ist die Fakultät hier im Rahmen ihrer Möglichkeiten bestrebt, mehr Mittelbaustellen unbefristet und längerfristig zu besetzen, um damit universitäre Beschäftigungsverhältnisse verlässlicher zu machen. Dies bedeutet, dass dem Mittelbau die Möglichkeit gegeben wird, die gesetzlich vorgegebenen Vertragslaufzeiten von sechs Jahren vor und sechs Jahren nach der Promotion auszuschöpfen. Darüber hinaus sollen gemäß eines Beschlusses der Fakultätskonferenz Mittelbaustellen nach Möglichkeit als ganze Stelle ausgeschrieben werden. Dies gilt für alle Stellenkonstruktionen im Mittelbau. Mit dieser Mittelbaupolitik soll den oftmals prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegengewirkt werden, wobei die Fakultät davon ausgeht, dass längere Vertragslaufzeiten die Qualifizierungschancen und nicht zuletzt die Attraktivität des Berufsfeldes Wissenschaft für Frauen erhöht.

Allerdings ist es nicht zuletzt unter den aktuellen Gegebenheiten der Finanzierung der Fakultäten über die Mittelverteilung und entsprechende Governancestrukturen der Universität Bielefeld erschwert, Qualifikationsstellen mit wenig Lehre (wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstellen mit 4 LV/S/Vollzeitstelle) zu schaffen. Vielmehr wird durch die Mittelverteilung die vermehrte Schaffung von *Mittelbaustellen mit hohem Lehrdeputat* sowie *Drittmittelstellen* forciert. Diese Stellenkonstruktionen im Mittelbau verdienen nach Erachten der Fakultät für Erziehungswissenschaft besondere Beachtung, da sie den widersprüchlichen Logiken sowohl des Lehrverpflichtungs- oder Projektlaufzeitdrucks als auch des Qualifizierungsdrucks unterliegen. In der Fakultät haben vor allem Frauen befristete Mittelbaustellen mit hohem Lehrdeputat sowie drittmittelfinanzierte Stellen inne (s. Kap. 1). Dementsprechend setzt sich die Fakultät zum Ziel, insbesondere bei der Schaffung, aber auch während der Vertragslaufzeiten aus gleichstellungspolitischer Perspektive reale Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen und diese nach Möglichkeit zu erhöhen. Eine biografiesensible Planung, die einen Ermessensspielraum lässt, um die individuelle Situation der Person entsprechend zu berücksichtigen, ist an dieser Stelle unabdingbar.

Die Fakultät wird in allen Fakultätsgremien, insbesondere aber der Strukturkommission, die Problematik verlässlicher Karriereplanung als einen für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs besonders relevanten Punkt bei allen strategischen Planungen berücksichtigen.

Stellen in Technik und Verwaltung

Das Aufgaben- und Tätigkeitsfeld der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung als wertvolle Kooperationspartner_innen des wissenschaftlichen Personals ist mehr und mehr auch durch Sachbearbeitung und Organisation geprägt. Dies führt zu einer höheren Arbeitsbelastung insbesondere in Teilzeitarbeitsplätzen, die für diese Statusgruppe oftmals die Regel ist (s. Kap. 1). Die Fakultät unterstützt ausdrücklich den zentralen Gleichstellungsplan für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung und setzt die genannten Maßnahmen entsprechend um. Insbesondere ist sie sich der erwerbsbiografischen Auswirkungen von Beschäftigungen in Teilzeit und Befristung bewusst und bestrebt, die Arbeitsbedingungen vor allem für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung zu verbessern. Im Zuge der Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird es ermöglicht, alle Stellen in Teilzeit zu besetzen und aus familiären Gründen individuell zu gestalten. Geschlechtsrelevante Bedingungen des Arbeitsplatzes und der

Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung werden in der Fakultät in regelmäßigen Abständen thematisiert und bearbeitet.

Studentische Hilfskraftstellen

Es lässt sich feststellen, dass in den letzten Monaten sukzessive mehr Ausschreibungen für studentische Hilfskraftstellen auf der Website der Fakultät oder über Aushänge veröffentlicht wurden. In Zusammenarbeit mit dem SHK-Rat setzt sich die Fakultät für Erziehungswissenschaft dafür ein, dass studentische Hilfskraftstellen öffentlich ausgeschrieben werden. Diesbezüglich wird angestrebt, dass die Ausschreibungen die konkreten Aufgaben und Erwartungen an die Bewerber_innen enthalten. Beratend können die Ausschreibungen der_dem SHK-Beauftragten vorgelegt werden. Die ausschreibenden Bereiche erstellen die Ausschreibungstexte mit Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten. Bei Bedarf bietet die_der Beauftragte für die studentischen Hilfskräfte der Fakultät für Erziehungswissenschaft in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Gleichstellungskommission hier Unterstützung an.

3.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen und zur Verbesserung von Qualifizierungschancen

Die Fakultät ist mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans grundsätzlich zufrieden. Um den Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen konstant hochzuhalten und den wissenschaftlichen Nachwuchs der Disziplin insbesondere im Lehramtsbereich sowie den Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrenden zu sichern gilt es, die bestehenden Maßnahmen fortzuschreiben und weiter auszubauen. Insbesondere im Schulbereich steht die Fakultät für Erziehungswissenschaft hier aufgrund der guten und sicheren Rahmenbedingungen des Berufsfeldes Schule vor der besonderen Herausforderung², zukünftige und bereits in der Schule tätige Lehrkräfte während des Studiums und darüber hinaus für Möglichkeiten der wissenschaftlichen Laufbahn zu sensibilisieren und darüber aufzuklären. Dementsprechend informiert und berät die Fakultät interessierte Frauen unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen beruflichen Alternativen über wissenschaftliche Laufbahnwege und Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung. Im Zentrum stehen neben der Information über Fördermöglichkeiten und Stipendien für Frauen der Aufbau von vertrauensvollen Betreuungs- und Beratungsverhältnissen sowie die aktive Unterstützung (z.B. bei der Formulierung entsprechender Anträge).

Bei Promotionen und Habilitationen ist der Anteil an informellem Support (Bereitschaft, Frauen an Forschungsvorhaben partizipieren zu lassen, Unterstützung von Forschungsvorhaben von Frauen, Bereitschaft zur Betreuung der Qualifikationsarbeiten) nicht zu unterschätzen. In allen betreffenden Kommissionen der Fakultät wird daher ein inhaltlicher Austausch sowohl über die Hindernisse der Weiterqualifizierung von Frauen als auch über angemessene Förderungs- und Betreuungsmaßnahmen geführt. Dieser Aspekt wird min. einmal im Jahr als ordentlicher Tagesordnungspunkt in den betreffenden Kommissionen diskutiert. Über die benannten Maßnahmen im Gleichstellungsplan hinaus unterstützt die Fakultät ausdrücklich den Diskussionsprozess um gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und führt diesen aktiv in ihren Gremien.

² Verschärft wird diese Problematik zum einen grundsätzlich dadurch, dass für eine wissenschaftliche Laufbahn mit dem Ziel der Berufung auf eine Professur im Lehramtsbereich meist eine mehrjährige Berufspraxis Einstellungs Voraussetzung ist. Das bedeutet, dass an einer wissenschaftlichen Laufbahn interessierte Lehrkräfte sich aus einem recht sicheren, gut bezahlten und planbaren in ein ungesichertes, meist schlechter bezahltes und kaum planbares Arbeitsverhältnis begeben müssten. Zum anderen könnten sich der aktuelle Lehrkräftemangel und die damit verbundene Einstellungspolitik im Berufsfeld Schule negativ auf das Anstreben einer wissenschaftlichen Laufbahn auswirken.

4 Gruppenübergreifende Ziele, Strategien, Maßnahmen

Neben den statusgruppenspezifischen Maßnahmen und Strategien fokussiert die Fakultät für Erziehungswissenschaft auch übergreifende gleichstellungspolitische Ziele, Strategien und Maßnahmen, die im Folgenden aufgeführt werden.

4.1 Beteiligung der Gleichstellungskommission in allen Gremien der Fakultät

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft betrachtet gleichstellungspolitische Arbeit als Querschnittsaufgabe und beteiligt die Mitglieder der Gleichstellungskommission gemäß LGG §§ 17 und 18 an allen hochschulpolitischen Gremien der Fakultät. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden zu allen Sitzungen als beratendes Mitglied eingeladen und in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse eingebunden.

4.2 Einrichtung eines Gleichstellungsbüros

Aufgrund der hohen Relevanz, die die Fakultät für Erziehungswissenschaft der gleichstellungspolitischen Arbeit als Querschnittsaufgabe beimisst, hat sie ein Gleichstellungsbüro eingerichtet, das der Gleichstellungskommission zur Erfüllung ihrer durchaus datenschutzrechtlich sensiblen Aufgaben und Pflichten zur Verfügung steht. Im Gleichstellungsbüro befindet sich auch der umfangreiche Handapparat der Gleichstellungskommission, der allen Fakultätsmitgliedern zur Ausleihe zur Verfügung steht.

4.3 Beratung zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen

Seit dem Sommersemester 2018 besteht für die Mitglieder der Fakultät die Möglichkeit, sich über gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien der Fakultät in Lehre, Studium, Organisations- und Personalentwicklung gezielt zu informieren. Hierzu sind Beratungszeiten im Gleichstellungsbüro eingerichtet.

4.4 Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie des Themas Diversity in Studium und Lehre

Bezogen auf Studium und Lehre sind Frauen- und Geschlechterforschung sowie das Thema Diversity breit in der Fakultät für Erziehungswissenschaft verankert. Die Fakultät strebt an, das Lehrangebot durch Veranstaltungen, die gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse, heterogene Lebenslagen sowie Gleichstellungspolitik thematisieren und bearbeiten, sowie im Sinn des gleichstellungs- und geschlechtersensiblen Lernens als Schlüsselkompetenz zu erweitern. Lehrveranstaltungen zu diesem Thema werden auch durch Finanzierung von Lehraufträgen, Gastvorlesungen und Gastvorträgen gefördert. Zudem hat die Fakultät über ihre Gleichstellungskommission sowohl einen dauerhaften Semesterapparat in der Fachbibliothek der Erziehungswissenschaft eingerichtet als auch einen umfangreichen Handapparat mit Standort im Gleichstellungsbüro aufgebaut. Regelmäßig informiert die Gleichstellungskommission über Neuanschaffungen und Ausleihbedingungen. Darüber hinaus verantwortet die Fakultät den Weiterbildungsstudiengang Frauenstudien.

4.5 Maßnahmen zur Bearbeitung und Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft strebt die kontinuierliche Reflexion und Bearbeitung von in der Universität herrschenden impliziten und expliziten Mechanismen und Handlungen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in Lehre, Studium, Organisations- und Personalentwicklung an. Hierzu beabsichtigt sie in einem ersten Schritt, in Zusammenarbeit mit der Fakultät für Gesundheitswissenschaften die Studierenden der Fakultät zu deren Diskriminierungserfahrungen während des Studiums zu befragen. Daran anknüpfend soll eine fakultätsweite Diskussion über mögliche Diskriminierungen in der Lehre und deren Bearbeitung stattfinden.

Seit dem Sommersemester 2018 besteht für Studierende und Mitarbeitende der Fakultät im Falle einer erlebten oder beobachteten geschlechterbezogenen Belästigung oder Diskriminierung zusätzlich zu zentral organisierten Beratungs- und Vermittlungsangeboten zu offenen Beratungszeiten die Möglichkeit einer Erstberatung im Gleichstellungsbüro der Fakultät. Diese kann unter Wahrung der Anonymität persönlich oder telefonisch erfolgen. Personen, die Belästigung und Diskriminierung durch Prüfer_innen, Dozent_innen, Vorgesetzte, Kolleg_innen oder Kommiliton_innen erfahren oder beobachten, werden von der Gleichstellungskommission an entsprechende sachkundige Personen vermittelt und bei der Wahrung ihrer Interessen unterstützt.

Über die fakultätsinternen Maßnahmen und Strategien hinaus unterstützt die Fakultät die im Rahmenplan und in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen, die von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten Fortbildungsveranstaltungen und Forschungsprogramme zu diesem Thema sowie die Weiterführung eines universitätsweiten Beratungsangebotes für sexuell belästigte Frauen.

4.6 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Die Fakultät beachtet und forciert bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien der Fakultät eine paritätische Besetzung innerhalb der Statusgruppen.

4.7 Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen

Für die Fakultät für Erziehungswissenschaft sind zur Weiterbildung motivierte Mitarbeitende in allen Statusgruppen eine wichtige Ressource. Fort- und Weiterbildung nimmt einen hohen Stellenwert ein. Daher unterstützt die Fakultät Frauen aktiv bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterbildungsqualifikationen. Das bedeutet, für eine Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten Sorge zu tragen. Dies gilt ausdrücklich auch für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Die Fakultät fördert die Personalentwicklung und Fortbildung desgleichen im Rahmen der Teilzeitbeschäftigungen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

4.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen und Männer zu vereinbaren sind. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden (z.B. Home Office, Tele-Arbeitsplatz, Sitzungstermine in der Zeit von 8.00 bis 16.00 Uhr). Die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen und/oder das Arbeitsverhältnis nach dem

WissZeitVG um die Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und die Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit verlängern zu lassen, wird von der Fakultät unterstützt.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Darüber hinaus sollen Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen und an der Selbstverwaltung teilzunehmen.

Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Die Fakultät achtet bspw. darauf, dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Darüber hinaus werden Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Zeiten der Pflege Angehöriger bei Prüfungsverfahren berücksichtigt und es wird ggf. nach individuellen Lösungen gesucht.

Mutterschutzfristen, Erziehungs- und Pflegezeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren berücksichtigt.

4.9 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Seit Ende 2016 besteht an der Universität Bielefeld die Möglichkeit, die dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten über die Nutzung eines Gleichstellungsetats von jährlich 5.000€ zu professionalisieren. Diesen nahm die Fakultät für Erziehungswissenschaft in den vergangenen zwei Jahren zur Professionalisierung der Begleitung von Berufungs- und Besetzungsverfahren sowie zur Thematisierung gleichstellungspolitisch relevanter Fragen in Fortbildungsmaßnahmen und Workshops in Anspruch. Zudem wurde eine Hilfskraftstelle geschaffen, um die Gleichstellungskommission in ihrer organisatorischen und inhaltlichen Arbeit zu unterstützen. Darüber hinaus ermöglichte die Fakultät erstmalig eine amtszeitbezogene sechsmonatige Freistellung der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission. Auch zukünftig strebt die Fakultät an, diese Professionalisierungsmaßnahmen fortzuführen und zu prüfen, inwiefern darüber hinaus die dezentrale Gleichstellungsarbeit weiter unterstützt werden kann.

4.10 Weitere Maßnahmen

Die Gleichstellungskommission befragt in regelmäßigen Abständen Mitglieder der unterschiedlichen Statusgruppen wie z.B. die Studierenden (s. Kap. 4.4) oder die Lehrkräfte für besondere Aufgaben bzw. Lehrer_innen im Hochschuldienst, um deren Perspektiven und Relevanzen in die Gremien der Fakultät wie z.B. die Kommission für Studium und Lehre zurückzumelden. Dies kann auch durch bedarfsbezogene Anhörungen in der Gleichstellungskommission erfolgen.

Des Weiteren spricht sich die Fakultät für Erziehungswissenschaft für eine stärkere Förderung von Forschungsvorhaben mit thematischem Gleichstellungsbezug aus. Darüber hinaus wird perspektivisch auch ein gleichstellungsorientiertes Monitoring der Vergabeverfahren von Forschungsfördermitteln angestrebt. Eine enge Zusammenarbeit der Gleichstellungskommission mit der Forschungskommission der Fakultät ist hier von maßgeblicher Bedeutung (s. Kap. 4.1).

5 Innovationsfelder und flankierende Dimensionen

Zusätzlich zu den benannten gleichstellungspolitischen Zielen, Strategien und Maßnahmen richtet der Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft seine Perspektive traditionell auch immer auf neue Felder und flankierende Dimensionen, die noch nicht oder nicht abschließend bearbeitet wurden

oder werden können. Im aktuellen Gleichstellungsplan werden dementsprechend diesmal die folgenden Aspekte neu aufgenommen. Sie entspringen dem fortlaufenden querliegenden gleichstellungspolitischen Diskurs der Fakultät.

5.1 Berücksichtigung von Trans*, Inter* und nicht-binär unterschiedenen Personen

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 besagt, dass die verpflichtende Angabe zu ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ als binärem Geschlechtereintrag im Geburtenregister diskriminierend ist. In der Folge beschäftigt sich die Bundesregierung mit der Einführung einer dritten, positiven Geschlechtsoption und mit weiteren gesetzlichen Maßnahmen, die der Realität von Menschen gerecht wird, die sich nicht dem binären Geschlechtersystem zuordnen.

Auch die Institution Universität muss Diversität von Geschlecht mitdenken und entsprechende Maßnahmen für ihre Beschäftigten aller Statusgruppen und Studierenden einleiten. Dies betrifft nicht nur nicht-binär unterschiedene Personen sondern auch Trans* und Inter*Personen.

Die Gleichstellungsarbeit der Fakultät steht somit einerseits vor der Aufgabe, diese Realitäten bei den bisher genannten/behandelten Gleichstellungsmaßnahmen mitzudenken. Des Weiteren stehen weitere Umstellungen aus, die die Verwaltung (Umgang mit Änderungen des Geschlechtseintrages, Namensänderungen), (Schrift-)Sprache (Vermeidung binärer Sprache) und den direkten Umgang in Lehre und Studium (Akzeptanz von Pronomen, rücksichtsvoller Umgang mit persönlichen Informationen) sowie die Infrastruktur (Namensgebung von Institutionen, Beschilderungen, Sanitäranlagen) betreffen.

Die Gleichstellungsarbeit der Fakultät muss aus einer erziehungswissenschaftlichen Perspektive heraus daraufhin befragt werden, wie sie auch für die Stärkung und den Schutz von Menschen, denen das weibliche (oder männliche) Geschlecht nicht bei der Geburt zuerkannt wurde oder die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen, wirken kann. Denn zusätzlich zur Schlechterstellung als Frau besteht eine besondere Vulnerabilität von Personen, die nicht innerhalb des binären Geschlechtersystems anerkannt und aufgehoben sind. Hierzu strebt die Fakultät einen fakultätsinternen Dialog im Rahmen diskursiver Formate an.

5.2 Sprache

Die Wertschätzung verschiedener Lebensentwürfe schlägt sich auch auf den Gebrauch von Sprache nieder. Da Sprache alle Aspekte des menschlichen Lebens durchdringt, werden die Achtung und der Gebrauch einer gendersensiblen Sprache zur Wahrung der menschlichen Würde als grundlegend erachtet. Hierzu zählt es auch, sich nicht auf die Verwendung des generischen Maskulinums zu beschränken. Vielmehr muss den Suchbewegungen in der Nutzung gendergerechter Sprache Rechnung getragen werden, um sowohl in der gesprochenen als auch in der Schriftsprache gemäß der menschlichen Würde und Achtung alle Menschen bewusst und vor allem sprachlich sichtbar zu adressieren. Dies dient insbesondere auch der Anerkennung der Erweiterung der Kategorie „Geschlecht“, da der Schutz und die Sichtbarkeit von Personen, die sich nicht dem binären Geschlechterverständnis zuordnen, bislang kaum gewährleistet sind. Die Fakultät verpflichtet sich dazu, den Schutz dieser Personengruppen sicherzustellen und insbesondere in Bezug auf Verwaltungsvorgänge Übergangsregelungen zu finden, die trotz der fehlenden Änderung des Rechts implementiert werden können und die im Sinne der Wahrung menschlichen Würde der Diskriminierung der betroffenen Personengruppen entgegenwirken.

5.3 Integration der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, auch bei der (geplanten und erfolgten) Integration zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen in die Fakultät für Erziehungswissenschaft zu eruieren, wie die gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen der Fakultät auch in diesen Einrichtungen umgesetzt werden können. Hierzu steht die Fakultät in engem Austausch mit den Einrichtungen.

6 Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in die Fakultät

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft ist allen Mitgliedern der unterschiedlichen Statusgruppen der Fakultät zugegangen, in den entsprechenden Gremien erörtert und in der vorliegenden Fassung von der Fakultätskonferenz am 28.11.2018 beschlossen worden. Er ist auf der Homepage der Gleichstellungskommission der Fakultät öffentlich zugänglich. Aufgrund der querschnittlich angelegten Struktur seiner Inhalte tragen alle Fakultätsmitglieder zu seiner Umsetzung bei.

7 Anhang

Abgleich zwischen 2015 und 2018

	Bestand 2015			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben bis 2018		Beschäftigte zum Stand 30.06.18		
	m	w	w %		Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2018 bei Erreichen der Zielvorgaben	m	w	w%
W3 / C4	5	3	38%	W3 AG 5 W3 ISP zusätzl	2	50%	6	4	40,0%
W2 / C3	2	2	50%	W2 ISP zusätzl W2 AG 10	1	50%	2	5	71,0%
A14 a. Z. / C2	1	0	0%					2	100,0%
A13 a. Z. / C1	2	1	33%				2	3	60,0%
W1 (Juniorprof.)				2x W1 ISP zusätzl	1	50%		3	100,0%
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	1	2	67%				2	2	50,0%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	0	5	100%					3	100,0%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	1	100%					2	100,0%
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit ³	9	23	72%				1	14	93,0%
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit ⁴	13	43	77%				7	15	68,0%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	6	4	40%		2	50%			
Lehrkr. f. bes. Aufg. Unbefr. Vollzeit ⁵							.	.	
Lehrkr. f. bes. Aufg. Befr. Vollzeit ⁶							2	1	33,0%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	4	7	64%						
Lehrkr. f. bes. Aufg. Unbefr. Teilzeit ⁷							2	2	50,0%

³ In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen wurden im Gleichstellungsplan 2015 erstmalig auch die Mitarbeiter_innen der Wissenschaftlichen Einrichtungen Laborschule und Oberstufenkolleg einbezogen, was die hohen Anzahlen in 2015 erklärt.

⁴ Siehe Fußnote 2.

⁵ Die Kategorie wird erstmals im Gleichstellungsplan 2018 aufgeschlüsselt nach Befristung/ Nicht-Befristung dargestellt. Daher liegen keine Vergleichszahlen aus 2015 vor.

⁶ S. Fußnote 4.

⁷ S. Fußnote 4.

Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Teilzeit ⁸							4	10	71,0%
E 13/14 / IIb-I Drittm.	9	33	79%						
E 13/14 / IIb-I Drittmittel** ⁹ Vollzeit							5	21	81,0%
E 13/14 / IIb-I Drittmittel** ¹⁰ Teilzeit							15	36	71,0%
Professurvertretungen		1	100%					1	100,0%
WHK	14	58	81%				26	71	73,0%
SHK	32	76	70%				17	41	71,0%
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung Vollzeit	2	16	89%						
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung Unbefr. Vollzeit ¹¹							4	16	80,0%
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung befr. Vollzeit ¹²							1	2	67,0%
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung Teilzeit	0	11	100%						
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung Unbefr. Teilzeit ¹³								8	100,0%
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung befr. Teilzeit ¹⁴								1	100,0%
Abschluss Studium 2012-2014 bzw. 2015-2017	440	1249	74%				924	2519	73,0%
Abschluss Promotion 2012-2014 bzw. 2015-2017	15	22	59%				11	22	67,0%

⁸ S. Fußnote 4.

⁹ S. Fußnote 4.

¹⁰ S. Fußnote 4.

¹¹ S. Fußnote 4.

¹² S. Fußnote 4.

¹³ S. Fußnote 4.

¹⁴ S. Fußnote 4.

Abschluss Habilitation 2012-2014 bzw. 2015-2017	0	1	100%				1		0,0%
** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...									