

**Stand: 12. September 2025**

**Gleichstellungsplan der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie**

Wintersemester 2024/25

**1. Präambel**

Der Anteil von Frauen\*<sup>1</sup> im Wissenschaftsbereich liegt seit langem in den meisten Disziplinen deutlich unter dem der Männer; das gilt bekanntlich für die Ebene der Professuren noch stärker als für die davorliegenden Etappen einer wissenschaftlichen Laufbahn. Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie der Universität Bielefeld fördert daher Frauen\* auf allen Stufen der wissenschaftlichen Ausbildung und anschließenden Karriere.

Die Fakultät unterstützt alle Maßnahmen, die geeignet sind, Talente und Potentiale unter Frauen\* zu entdecken und nach Kräften zu fördern. Die Umsetzung des Fakultätsplans zur Gleichstellung von Frauen\* und Männern\* ist Aufgabe aller Angehörigen der Fakultät. Die Fakultät treibt die Gleichstellung nachdrücklich voran. Langfristiges Ziel der Fakultät ist es, den Anteil von Frauen\* im wissenschaftlichen Bereich – im Bereich der Professuren genauso wie im Bereich des Mittelbaus – auf mindestens 50 % zu erhöhen bzw., wo bereits erreicht, zu erhalten. Insbesondere bei den z. B. aufgrund von Entfristung attraktiven Stellentypen muss darauf geachtet werden, die Stellen unter Berücksichtigung aller gleichstellungsrelevanten Aspekte zu besetzen.

---

<sup>1</sup> Im vorliegenden Text wird eine geschlechtersensible Sprachform verwendet. Nach Möglichkeit kommen neutrale Formulierungen (z. B. *Studierende*) zur Anwendung. In anderen Fällen wird der Genderstern (z. B. *Professor\*innen*) genutzt. Bezieht sich eine Formulierung ausschließlich auf Personen, deren Geschlechtsidentität weiblich oder nicht-binär ist, erfolgt die Schreibweise mit Genderstern in der weiblichen Form (z. B. *Frauen\**). Bezieht sich eine Formulierung ausschließlich auf Personen, deren Geschlechtsidentität männlich oder nicht-binär ist, erfolgt die Schreibweise mit Genderstern in der männlichen Form (z. B. *Männer\**).

## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stichtag: 30.06.2024)

### 2.1. Abteilung Geschichtswissenschaft

	Bestand			Zielvorgaben		
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2024			Freiwerdende Stellen im Zeit- raum 01.08.2025 bis 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktua- tion) <sup>2</sup>	Anzahl der mit Frauen* zu besetzen- den Stellen	Frauen*anteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvor- gabe
	m	w	w%			
W3/C4	8	4	33,33%	1-2	1-2	min. 50 %
W2/C3	1	4	80%	/	/	/
W2 befristet ohne TT	0	0	0	/	/	/
W2 befristet mit TT	0	0	0	/	/	/
W1 ohne TT	0	1	100%	/	/	/
W1 mit TT	0	0	0	/	/	/
A16	0	0	0	/	/	/
A15	1	0	0%	/ <sup>3</sup>	/	/
A14	1	0	0%	/ <sup>4</sup>	/	/
davon auf Zeit	1	0	0%	/	/	/

<sup>2</sup> Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese zu 50% mit Frauen\* zu besetzen.

<sup>3</sup> Stelle wurde als Studienratsstelle mit einer Frau besetzt.

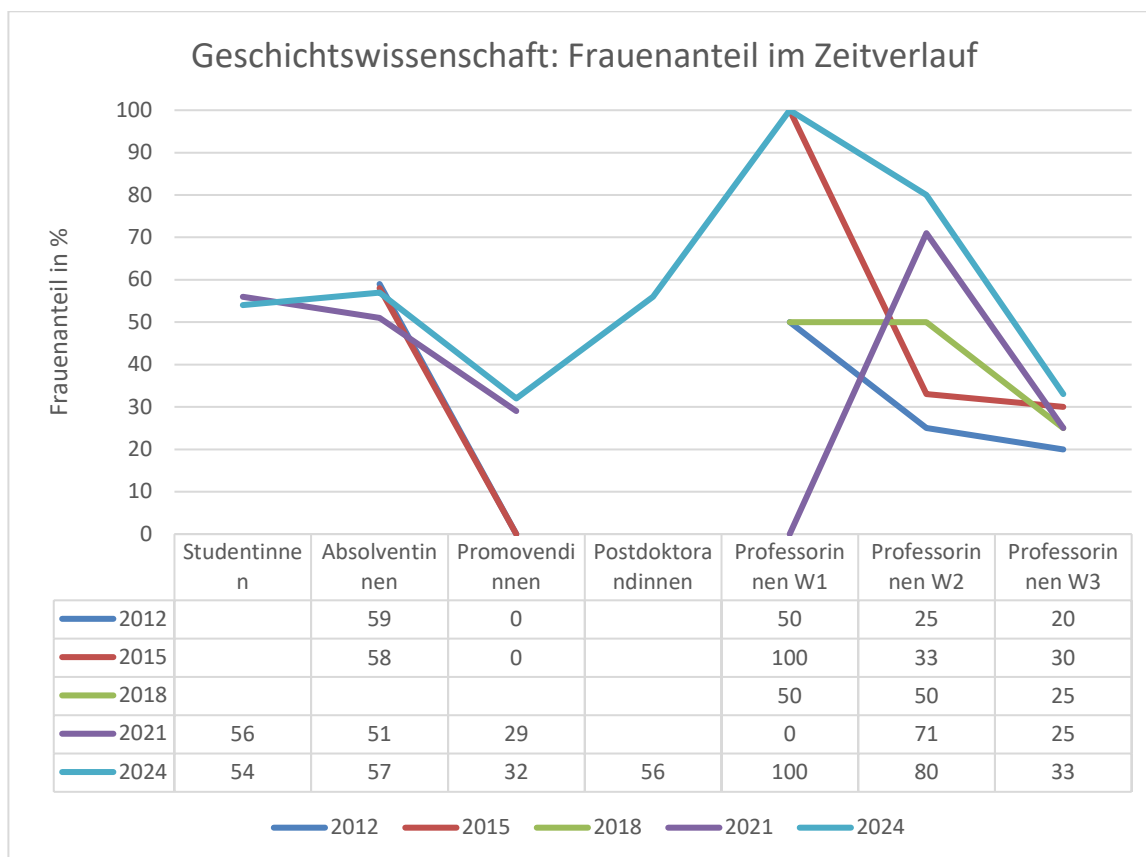
<sup>4</sup> Stelle wurde aus befristungsrechtlichen Gründen in eine E 14 Stelle umgewandelt.

A13	2	2	50%	/	/	/
davon auf Zeit	0	1	100%	1	1	100 %
A12	0	0	0	/	/	/
A9-A13	0	0	0	/	/	/
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	4	2	33,33%	1-2	min. 50 %	min. 50 %
E15	0	0	0	/	/	/
E14 unbefristet	1	1	50%	/	/	/
E14 befristet	0	0	0	/	/	/
E13 unbefristet	5	5	50%	1	min. 1	100 %
E13 befristet	13	19	59,38%	32	min. 50 %	50 %
E12	0	0	0	/	/	/
WHK	0	1	100%	1	min. 50 %	min. 50 %
WHF	14	20	58,82%	34	min. 50 %	min. 50 %
SHK	23	28	54,90%	51	min. 50 %	min. 50 %
Vertretungsprofessuren	0	2	100%	/ <sup>5</sup>	/	/
Außerplanmäßige Professuren	4	0	0%	/	/	/

<sup>5</sup> Es sind keine Beurlaubungen geplant.

Seniorprofessuren	1	0	0%	/	/	/
Lehrbeauftragte	6	8	57,15%	14	min. 50 %	min. 50 %
Early Career Researcher (Promotionsstellen)	5	9	64,28%	14	min. 50 %	min. 50 %
Advanced Career Researcher (Postdoc-Stellen)	4	5	55,55%	9	min. 50 %	min. 50 %

Abschlüsse 2021-2024						
Abschluss Studium	187	243	57%		min. 50 %	min. 50 %
Abschluss Promotion	21	10	32%		min. 50 %	min. 50 %
Abschluss Habilitation	1	0	0%		min. 50 %	min. 50 %



Die Stellen der Postdoktorandinnen\* wurden in dieser Fortschreibungsrunde des Gleichstellungsplans erstmals evaluiert.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Die Zahlen liegen nur für das Jahr 2024 vollständig vor. Für 2012 und 2018 liegen nur Werte für Professorinnen vor, für 2015 fehlen Zahlen der Studentinnen und Postdoktorandinnen, und erst ab 2024 wird die Zahl der Postdoktorandinnen berücksichtigt. Insofern gibt es keine durchlaufenden Vergleichswerte. Wir haben dennoch nicht auf die Grafik verzichtet, da sich zumindest teilweise Entwicklungen ablesen lassen.

## 2.2. Abteilung Philosophie

	Bestand			Zielvorgaben		
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2024			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2028 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation) <sup>7</sup>	Anzahl der mit Frauen* zu besetzen- den Stellen	Frauen*anteil in % am 31.12.2028 bei Erreichen der Zielvorgabe
	m	w	w%			
W3/C4	2	2	50%	1	1	1
W2/C3	0	2	100,0%	/	/	/
W2 befristet ohne TT	0	0	0	/	/	/
W2 befristet mit TT	0	1	100%	1	1	100 %
W1 ohne TT	0	1	100%	1	1	100 %
W1 mit TT	0	0	0	/	/	/
A16	0	0	0	/	/	/
A15	0	0	0	/	/	/
A14	0	0	0	/	/	/
davon auf Zeit	0	0	0	/	/	/
A13	3	1	25%	4	min. 50 %	min. 50 %
davon auf Zeit	3	1	25%	4	min. 50 %	min. 50 %

<sup>7</sup> Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese zu 50% mit Frauen\* zu besetzen.

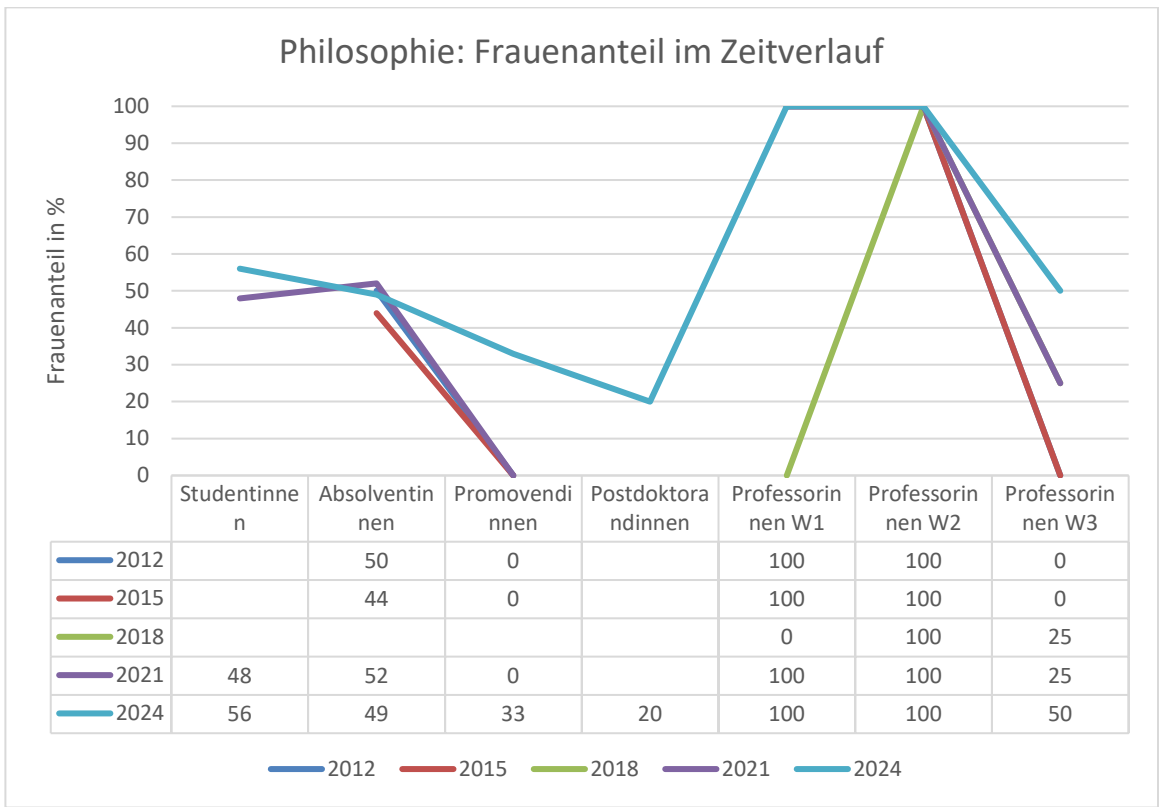
A12	0	0	0	/	/	/
A9-A13	0	0	0	/	/	/
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	3	1		4	min. 50 %	min. 50 %
E15	0	0	0	/	/	/
E14 unbefristet	0	0	0	/	/	/
E14 befristet	0	0	0	/	/	/
E13 unbefristet	1	2	66,66%	/	/	/
E13 befristet	8	4	33,33%	12	min. 50 %	min. 50 %
E12	0	0	0	/	/	/
WHK	0	0	0	/	/	/
WHF	5	5	50%	10	min. 50 %	min. 50 %
SHK	2	4	66,66%	6	min. 50 %	min. 50 %
Vertretungsprofessu- ren <sup>8</sup>	1	0	0%	/	/	/
Außerplanmäßige Pro- fessuren	0	0	0	/	/	/

<sup>8</sup> Es sind keine Beurlaubungen geplant.

Seniorprofessuren	2	0	0%	/	/	/
Lehrbeauftragte	0	1	100%	1	min. 50 %	min. 50 %
Early Career Researcher (Promotionsstellen)	5	2	28,57%	7	min. 50 %	min. 50 %
Advanced Career Researcher (Postdoc-Stellen)	4	1	20%	5	min. 50 %	min. 50 %

Abschlüsse 2021-2024						
Abschluss Studium	48	47	49%		min. 50 %	min. 50 %
Abschluss Promotion	8	4	33%		min. 50 %	min. 50 %
Abschluss Habilitation	0	0	0		min. 50 %	min. 50 %

<sup>1</sup> einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP



Die Stellen der Postdoktorandinnen\* wurden in dieser Fortschreibungsrunde des Gleichstellungsplans erstmals evaluiert.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Auch für die Abteilung Philosophie liegen die Zahlen nur für das Jahr 2024 vollständig vor. Insofern gibt es keine durchlaufenden Vergleichswerte. Wir haben dennoch nicht auf die Grafik verzichtet, da sich zumindest teilweise Entwicklungen ablesen lassen.

### 2.3. Abteilung Theologie und Diakoniewissenschaft

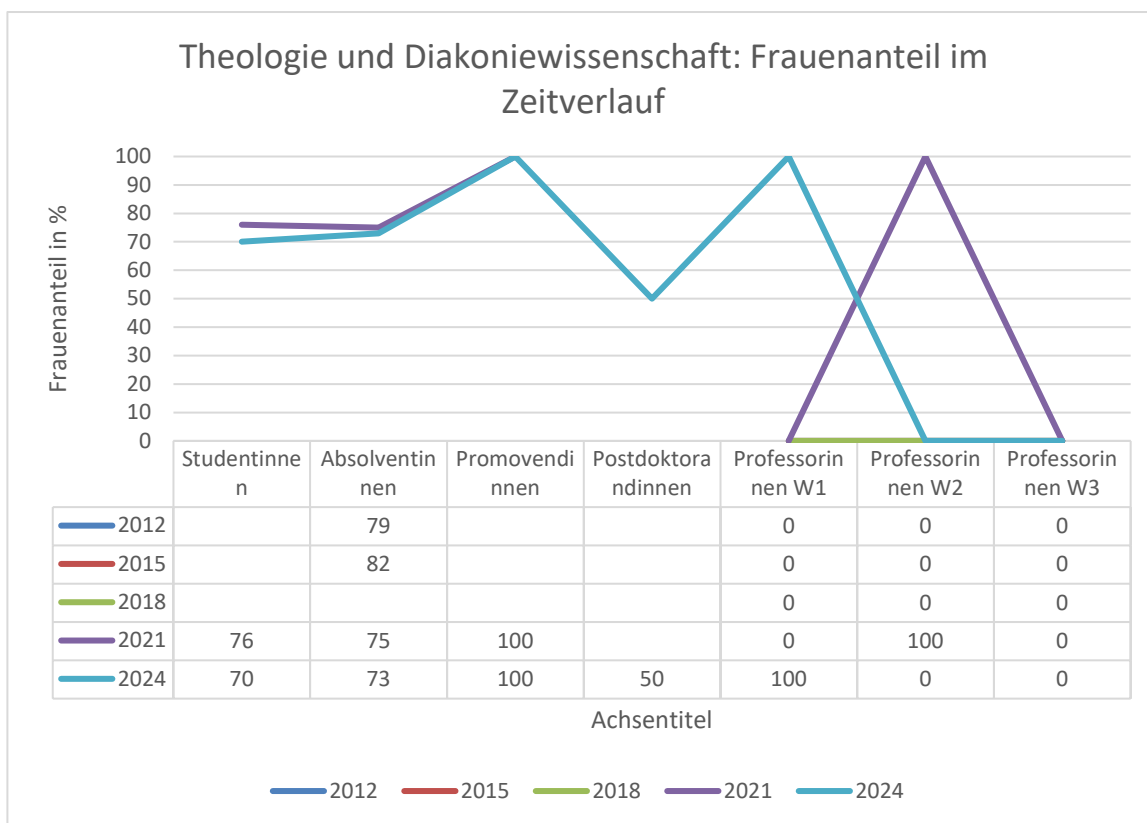
	Bestand			Zielvorgaben		
	Beschäftigte zum Stand 30.06.24			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2028 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation) <sup>10</sup>	Anzahl der mit Frauen* zu besetzen- den Stellen	Frauen*anteil in % am 31.12.2028 bei Erreichen der Zielvor- gabe
	m	w	w%			
W3/C4	2	0	0%	1	1	1
W2/C3	1	0	0%	/	/	/
W2 befristet ohne TT	0	0	0	/	/	/
W2 befristet mit TT	0	0	0	/	/	/
W1 ohne TT	0	0	0	/	/	/
W1 mit TT	0	1	100%	/	/	/
A16	0	0	0	/	/	/
A15	0	0	0	/	/	/
A14	0	0	0	/	/	/
davon auf Zeit	0	0	0	/	/	/
A13	0	1	100%	/	/	/

<sup>10</sup> Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese zu 50% mit Frauen\* zu besetzen.

davon auf Zeit	0	1	100%	/	/	/
A12	0	0	0	/	/	/
A9-A13	0	0	0	/	/	/
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	1	100%	/	/	/
E15	0	0	0	/	/	/
E14 unbefristet	0	0	0	/	/	/
E14 befristet	0	0	0	/	/	/
E13 unbefristet	3	0	0%	1	min. 50 %	min. 50 %
E13 befristet	2	4	66,66%	6	min. 50 %	min. 50 %
E12	0	0	0	/	/	/
WHK	0	0	0	/	/	/
WHF	1	6	85,71%	7	min. 50 %	min. 50 %
SHK	1	5	83,33%	6	min. 50 %	min. 50 %
Vertretungsprofessuren <sup>11</sup>	1	0	0%	/	/	/
Außerplanmäßige Professuren	2	1	33,33%	/	/	/

<sup>11</sup> Es sind keine Beurlaubungen geplant.

Seniorprofessuren	0	0	0	/	/	/
Lehrbeauftragte	0	2	100%	2	min. 50 %	min. 50 %
Early Career Researcher (Promotionsstellen)	2	2	50%	4	min. 50 %	min. 50 %
Advanced Career Researcher (Postdoc-Stellen)	2	2	50%	4	min. 50 %	min. 50 %
Abschlüsse 2021-2024						
Abschluss Studium	26	72	73%		min. 50 %	min. 50 %
Abschluss Promotion	0	4	100%		min. 50 %	min. 50 %
Abschluss Habilitation	0	0	0		min. 50 %	min. 50 %



Die Stellen der Postdoktorandinnen\* wurden in dieser Fortschreibungsrunde des Gleichstellungsplans erstmals evaluiert.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Auch für die Abteilung Theologie liegen die Zahlen nur für das Jahr 2024 vollständig vor. Das Fach Diakoniewissenschaft wurde erst im Jahr 2022 in die Fakultät integriert. Insofern gibt es keine durchlaufenden Vergleichswerte.

## 2. 4 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

	Bestand			Zielvorgaben		
	Beschäftigte zum Stand 30.06.24			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2028 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation) <sup>13</sup>	Anzahl der mit Frauen* zu besetzen- den Stellen	Frauen*anteil in % am 31.12.2028 bei Erreichen der Zielvor- gabe
	m	w	w%			
A12	1	0	0%	/	/	/
A11	0	1	100%	/	/	/
Gehobener Dienst (A9 - A13)	1	1	50%	/	/	/
				/	/	/
E15	1	0	0%	/	/	/
E10	0	1	100%	/	/	/
E9A	1	7	87,50%	/	/	/
E8	0	2	100%	/	/	/
E6	0	10	100%	1 <sup>14</sup>	/	/
E3	0	1	100%	/	/	/

<sup>13</sup> Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese zu 50% mit Frauen\* zu besetzen.

<sup>14</sup> Die Stelle entfällt zum 01.11.2026

### **3. Stärken-Schwächen-Analyse**

#### **3.1. Abteilung Geschichtswissenschaft**

##### Professuren

An der Abteilung Geschichtswissenschaft sind zurzeit 17 Professor\*innen in verschiedenen Besoldungsstufen – W3/ C4; W2/ C3 – beschäftigt; davon sind 8 Frauen\* (47 %) und 9 Männer\* (52,9 %). Damit hat sich der vormals leicht höhere Frauen\*-Anteil wieder auf unter 50% verringert. Allerdings sind von den zwölf Stellen in Besoldungskategorie W3/C4 jetzt vier Stellen mit Frauen\* besetzt, sodass der Frauen\*-Anteil von 25 % auf 33 % gesteigert werden konnte. Dennoch bleibt die Abteilung hinter ihrer im letzten Gleichstellungsplan gesetzten Zielvorgabe von 41 % zurück. Von den drei vakant gewordenen Stellen wurde bisher nur eine Stelle nachbesetzt (Professur für die Geschichte moderner Gesellschaften). Vor dem Hintergrund, dass weiterhin ein Ungleichgewicht zu Ungunsten von Frauen\* in dieser Besoldungsstufe besteht, setzt sich die Abteilung zum Ziel, die anstehenden Stellenbesetzungen zu nutzen, um den Professorinnen\*-Anteil zu steigern. Stark vertreten sind Professorinnen\* nach wie vor in der Stufe W2 mit 80 %.

Die Abteilung Geschichtswissenschaft hat seit 2018 einen innovativen Umbau im Sinne einer Departmentstruktur vollzogen, nicht zuletzt, um die bestehenden finanziellen Defizite aufzufangen und die finanzielle Handlungsfähigkeit der Abteilung dauerhaft zu gewährleisten. Dieser strukturelle Umbau geht mit harten Einschnitten einher, sowohl mit Blick auf die Professuren als auch Mitarbeiter\*innenstellen. Im Zuge der Kürzung von Landesmitteln wird sich die Haushaltssituation ab 2025/26 weiter verschärfen. Von den vakanten Stellen bis 2024 sowie weiteren zwei bis 2029 vakant werdenden Professuren (alle W3) werden nicht alle neu ausgeschrieben werden können. Diese Entwicklung ist für early career / advanced career researchers insgesamt zweifelsohne nachteilig und wirkt sich vermutlich auch negativ auf die Frauen\*förderung aus. Weibliche\* Wissenschaftskarrieren werden insbesondere auch durch Vertretungsprofessuren gefördert; hier hat die Abteilung im Zeitraum der letzten drei Jahre 100 % Frauen\* zu Vertretungsprofessor\*innen ernannt.

Zu den Stellen, über deren Neubesetzung die Abteilung in den kommenden Monaten strategisch beraten wird, gehört auch eine Professur mit der Denomination Moderne/Geschlechter-

geschichte. Die Abteilung setzt sich zum Ziel, diese Denomination zu erhalten, da sie in besonderem Maße dazu beiträgt, die Vorreiterinnenrolle der Universität Bielefeld in der Geschlechterforschung zu stärken und sichtbar zu machen.

### Entfristete und befristete Mitarbeiter\*innenstellen

Die Umstrukturierung der Abteilung Geschichtswissenschaft hat unterschiedliche Akzente gesetzt, die nicht zuletzt den prekären Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft, vor allem mit Blick auf unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, entgegenzuwirken versuchen. Der Frauen\*anteil bei den entfristeten Stellen im akademischen Mittelbau beträgt 50%. Somit besteht eine Genderbalance in langfristig relevanten Funktionsstellen. Mit der höheren Zahl an entfristeten Mitarbeiter\*innen hat sich allerdings die Zahl der freiwerdenden Qualifikationsstellen im akademischen Mittelbau weiter verknappert. Ein positiver Effekt der Umstrukturierung besteht darin, dass diese Postdoc-Qualifikationsstellen nun nicht mehr, wie traditionell üblich, einzelnen Professuren, sondern aus mehreren Professuren und akademischen Mitarbeiter\*innen bestehenden Profildbereichen zugeordnet sind, wo das Prinzip einer offenen, gendersensiblen Besetzung dieser wichtigen Stellen (A13 oder E13 befristet) besser und transparenter umgesetzt werden kann. So konnte der Frauen\*anteil bei den A13-Stellen auf Zeit von 33 % auf 67 % gesteigert werden, wobei aber auch zu beachten ist, dass das Verhältnis bei den entfristeten A13-Stellen mit zwei männlichen\* und einer weiblichen\* Stelleninhaberin umgekehrt ist. Hier gilt es, den Trend zu beobachten; insgesamt beträgt der Frauen\*anteil bei den A13 - A16-Stellen 33% und soll bei anstehenden Stellenbesetzungen mit der Zielvorgabe von 50 % angehoben werden. Bei den befristeten E13/14-Stellen liegt eine Steigerung auf 59 % vor. Auch bei den herkömmlichen Hochschulassistent\*innen-Stellen konnte nach dem Stichtag das Ziel eines Frauen\*-Anteils von 50 % erreicht werden. Es zeigt sich, dass die Einbindung der Postdoc-Qualifikationsstellen in die neugebildeten thematischen Profildbereiche positive Impulse für die Gleichstellung im Bereich des akademischen Nachwuchses bedeuten. Wie sich wiederum aber thematische Schwerpunkte in den Profildbereichen auf die Geschlechterverteilung auswirken (wenn etwa der Bereich „Kultur/Geschichte: Politik, Bild, Kunst“ stärker von Wissenschaftlerinnen\* vertreten wird und der Profildbereich Gesellschaft/Wissen/Umwelt tendenziell überwiegend von männlichen\* Wissenschaftlern), wird zu beobachten und ggf. auf dieser Ebene zu steuern sein.

## Hilfskräfte und Studierende

Bei den Studienabschlüssen insgesamt überwiegen weibliche\* Absolventinnen mit 57 %. Mit Blick auf die Studierenden besteht nur in den Bachelor-Studiengängen im Fach Geschichtswissenschaft annähernd Parität unter den Geschlechtern. In den Masterstudiengängen der Geschichtswissenschaft, vor allem im fachwissenschaftlichen Master, ist demgegenüber noch ein höherer Anteil männlicher\* Studierender auffällig.

Die Studienangebote der Abteilung Geschichtswissenschaft sprechen, in einer summarischen Betrachtung, männliche und weibliche Studierende gleichermaßen an: Über alle Studiengänge und Studiengangsvarianten hinweg betrachtet, waren im Sommersemester 49% aller Studierenden weiblich. Auf besonderes Interesse stößt bei weiblichen Studierenden der BA-Studiengang Bild- und Kunstgeschichte. Der Anteil weiblicher Studierender liegt hier in den letzten fünf Jahren zwischen 71 und 75%. Die rückläufigen Einschreibezahlen im Studiengang betreffen weibliche und männliche Studierende gleichermaßen. In allen übrigen Studiengängen bewegt sich der Frauenanteil unter den Studierenden in den letzten fünf Jahren zwischen 40 und 50%.

In den lehramtsbezogenen BA-Studiengängen hat sich das Geschlechterverhältnis in den vergangenen Jahren kaum geändert. Der Anteil weiblicher Studierender bewegt sich hier – mit Ausnahme des Sommersemesters 2021 – immer bei Werten zwischen 39 und 42 %. Der deutliche Rückgang der Einschreibezahlen im fachwissenschaftlichen BA-Studiengang betrifft weibliche Studierende leicht überproportional: Ihr Anteil an der Zahl der eingeschriebenen Studierenden ist seit 2020 von knapp 45% auf jetzt 41% gesunken. Die Unterschiede bei den Geschlechterproportionen zwischen den Lehramtsstudiengängen und dem fachwissenschaftlichen BA sind marginal (im zurückliegenden Semester 40,9% weiblich im Lehramt, 40,8% im fachwissenschaftlichen Studiengang).

Der Anteil von weiblichen Studierenden im fachwissenschaftlichen Masterstudiengang zeigt in den vergangenen fünf Jahren, betrachtet man die in Prozent ausgedrückten Anteilswerte, große Schwankungen. Angesichts der insgesamt überschaubaren Größe dieses Studiengangs zeigen einzelne Einschreibungen bereits einen Effekt auf die Prozentangaben. Die absoluten Zahlen weisen aus, dass in diesem Studiengang seit dem Sommersemester 2020 kontinuierlich

32 bis 40 Studierende pro Semester eingeschrieben waren. Aufgrund der Double Degree-Programme mit Paris und Bologna nimmt der Studiengang einen erheblichen Anteil von Studierenden auf, die von den Partner-Universitäten kommen. Auf die Zusammensetzung dieser Studierendengruppe kann die Abteilung keinen Einfluss nehmen. Die Fakultät wird aber die Entwicklung des Frauenanteils in den Double Degree-Programmen ermitteln und genauer beobachten.

Ein deutlich rückläufiger Anteil weiblicher Studierender lässt sich schließlich im Master of Education beobachten: War bis zum Wintersemester 22/23 die Zahl der weiblichen Studierenden etwa genauso hoch wie die der übrigen Studierenden, ist der Anteil in den letzten fünf Semestern auf knapp 42% gefallen. Gründe für diese Entwicklung sind nicht bekannt und lassen sich aus den verfügbaren Zahlen auch nicht ermitteln. Vergleicht man die Werte mit denen der BA-Studiengänge mit Lehramtsoptionen, scheint der Anteil der weiblichen Studierenden in den Jahren 2020-2022 ungewöhnlich hoch. Die Werte für den Master of Education bewegen sich in den letzten fünf Semestern auf dem Niveau der Geschlechterproportionen in den vorhergehenden Semestern des BA.

Insgesamt bieten die verfügbaren Einschreibezahlen keine Anhaltspunkte für die These, in einzelnen Studiengängen sei der Frauenanteil unter den Studierenden ungewöhnlich niedrig oder entwickle sich sogar ungünstig. Die Abteilung ist dennoch bemüht, den Anteil weiblicher Studierender vor allem im Master zu erhöhen. Hierzu richtet die Abteilung zum Wintersemester 2026/27 einen Masterstudiengang „Bilder – Medien – Materialität. Historische Perspektiven“ ein, der sich auch und vor allem an Studierende der Bild- und Kunstgeschichte richtet. So soll nicht zuletzt dem großen Anteil weiblicher Studierender in diesem Studienfach eine Gelegenheit geboten werden, das Studium nach Erreichen des BA-Abschlusses in Bielefeld fortzusetzen und eine weiterführende Qualifikation durch einen Masterabschluss zu erreichen.

Ein differenzierender Blick mit Einbeziehung der Absolvent\*innen-Zahlen für die Promotion zeigt, dass der Frauen\*anteil bei den höheren akademischen Abschlüssen, die für Leitungspositionen in Wissenschaft oder außerakademischen Berufen qualifizieren, stark zurückgeht. Nur 32 % der Promotionsabsolvent\*innen sind weiblich\*. Hier versucht die Abteilung u.a. durch Mentoring-Programme für Studentinnen\* und die gezielte Förderung von leistungsstarken Studentinnen\* sowie die Vergabe von Hilfskraftstellen an Studentinnen\* den Frauen\*anteil

zu erhöhen. Im Bereich der Hilfskräfte wird der Erfolg der Förderung deutlich: hier konnte der Anteil der Studentinnen\* insgesamt von 60 % auf 70 % gesteigert werden. Das besonders hohe Engagement von Studentinnen\* in der Abteilung wird auch im Umstand deutlich, dass derzeit drei Frauen\* die studentische Studienberatung in der Abteilung Geschichtswissenschaft durchführen.

### **3.2. Abteilung Philosophie**

#### Professuren

Die Abteilung Philosophie hat ihre umsichtig genderbewusste Berufungspolitik fortführen können und in den drei letzten Verfahren (W3 Ethik der Medizin, W2 Theorie und Geschichte der Medizin, W3 Praktische Philosophie) zwei Frauen und einen Mann berufen. Die Abteilung hat hier auch von der Lage auf dem für Philosophie stets schwierigen Berufungsmarkt profitiert.

Auf Professuren finden sich aktuell sechs Frauen (5 dauerhaft) und zwei Männer. Diese Stärke der Abteilung hat dazu geführt, dass die Abteilung Philosophie mit dem Gleichstellungspreis der Universität 2019 und erneut 2022 in der Kategorie „Erfolge bei der Professorinnen\*gewinnung“ ausgezeichnet worden ist. Die Abteilung wird auch zukünftige Berufungen, die den Zahlenverhältnissen nach genderoffen erfolgen könnten, ganz im Sinne ihrer bisher verfolgten Strategie umsichtig genderbewusst angehen.

#### Mittelbau

Die Abteilung hat drei Funktionsstellen im Mittelbau dauerhaft auf PostDoc-Niveau besetzt (LfbA „Politische Philosophie“, Didaktik, akademische Geschäftsführung). Die Abteilung hat für die Stellen einen Mann und zwei Frauen gewinnen können. Durch die dauerhafte Besetzung ist das Geschlechterverhältnis auf dieser Stellenart langfristig festgelegt.

Die Abteilung finanziert aus ihrem Budget strukturell dauerhaft drei jeweils befristet besetzte Post-Doc-Stellen (mindestens 3+3 Jahre). Aktuell sind die Stellen mit einer Frau und zwei Männern besetzt. Die Abteilung betrachtet dies als zufriedenstellend und bemüht sich aktiv darum, dass sich dieses Geschlechterverhältnis in der nächsten Besetzungsrunde umkehrt.

Im Einklang mit ihrem wissenschaftlichen Anspruch schreibt die Abteilung ihre befristetet/projekt-

bezogenen PostDoc-Positionen auf dem globalen Arbeitsmarkt aus und sucht international exzellente Nachwuchswissenschaftler\*innen. Diese Verfahren haben oft 70+ Prozent internationale Bewerbungen, wobei die stärksten zumeist aus den USA und dem UK stammen. Leider gibt es im Verhältnis wenige Bewerbungen von Frauen\* – in drei aktuellen Verfahren lag der Frauen\*anteil im Schnitt bei nur 20 Prozent. Da generell viele Bewerbungen fachlich nicht einschlägig sind, ist der Kandidatinnen\*pool zahlenmäßig daher eher klein. So ist die Besetzung mit einer Frau\* schwierig – selbst, wenn dies klar angestrebt wird und wenn Frauen\* bei gleicher Qualifikation und fachlicher Qualität unmittelbar vorgezogen werden.

Die Daten für die USA erhellen die Situation. Einerseits sind unter den PhDs in Philosophie in den USA nur ca. 30 Prozent Frauen\* (z.B. [nces.nsf.gov/pubs/nsf23300/data-tables#group3](https://nces.nsf.gov/pubs/nsf23300/data-tables#group3)), zugleich haben Frauen\* auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt im Fach eine empirisch höhere Einstellungswahrscheinlichkeit (siehe [doi/10.1111/meta.12591](https://doi.org/10.1111/meta.12591)).

Die Abteilung bemüht sich intensiv um international konkurrenzfähige Frauen\* für ihre befristeten/projektbezogenen PostDoc-Positionen. Dazu formuliert sie breite Ausschreibungen, betreibt intensive Netzwerkwerbung über Kooperationspartner\*innen und strebt nach fachlich attraktiven Projektzuschnitten. Geeignete Kandidatinnen werden persönlich angesprochen und aufgefordert, sich zu bewerben. Alle Kolleg\*innen greifen dafür auf ihre verschiedenen Netzwerke zurück. Ausschreibungen werden zudem nicht nur über die gängigen Fachverteiler, sondern in der Regel auch über den SW\*IP-Verteiler (E-Mail-Liste des Vereins zur Förderung von FLINTA\* in der Philosophie) versendet.

### Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

Im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte erhöhte sich der Frauen\*anteil auf insgesamt 50 Prozent. Bei den Studentischen Hilfskräften konnte der Frauen\*anteil auf zwei Drittel gesteigert werden. Dieser Erfolg wird darauf zurückgeführt, dass sich die Abteilung Philosophie zu maximaler Transparenz bei der Vergabe der Hilfskraftstellen verpflichtet hat: Die Stellen werden jedes Semester fakultätsöffentlich ausgeschrieben. Die Abteilung verfolgt konsequent die Politik, gezielt Frauen\* dazu zu ermutigen, sich zu bewerben. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich auf der Abteilungshomepage publik gemacht, die Entscheidungen über die Vergabe erfolgen gemeinschaftlich durch die Abteilungskonferenz.

## Studierende

Philosophie wird von ungefähr gleich viel weiblichen und nicht-weiblichen Studierenden studiert, die sich allerdings ungleich über die Studiengänge verteilen. Der Anteil von weiblichen Studierenden ist in den Lehramtsstudiengängen höher, gerade in fachwissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen überwiegt demgegenüber der Anteil nicht-weiblicher Studierender. Damit zeigt sich auch unter den Bielefelder Philosophiestudierenden das aus der deutschen Philosophie bekannte Bild, das Andrea Klonschinski 2020 beschrieben hat (Klonschinski 2020, „Frauen in der akademischen Philosophie in Deutschland – Eine Bestandsaufnahme“, in: *Zeitschrift für philosophische Forschung* 74, 593-616, hier prägnant 613). Die Lehrenden der Abteilung sind bemüht, an der Situation etwas zu ändern, indem gute weibliche Studierende ermutigt werden, bei Interesse fachwissenschaftliche Studiengänge zu studieren und insbesondere einen Philosophiemaster zu machen sowie eine Promotion anzustreben. Dafür greifen sie auf alle Maßnahmen zurück, die dazu erarbeitet wurden, sei es durch die SW\*IP Germany (Verein zur Förderung von FLINTA\* in der Philosophie) sowie ganz neu das Projekt Bildersturm, an dem auch Michaela Rehm und Ariane Schneck aus der Abteilung mit einem Teilprojekt beteiligt waren. Zu diesen Maßnahmen gehört überhaupt die Repräsentanz von Frauen\* in der akademischen Philosophie, die durch viele Kolleginnen\* in Bielefeld gegeben ist, zusätzlich werden aber regelmäßig auswärtige Kolleginnen\* für Vorträge, Gastprofessuren und Masterclasses eingeladen. Wichtig ist auch das regelmäßige Unterrichten von Themen der feministischen Philosophie. In gemeinsamen Sitzungen zur Lehre wird zudem darüber gesprochen, wie Lehre inklusiv und damit auch gendersensibel gestaltet werden kann. Alle Kolleg\*innen sind dazu angehalten, ihre Lehre entsprechend auszurichten, indem z.B. möglichst immer auch Texte von Philosophinnen\* in Seminarplänen auftauchen. In einem aufwendigen von außen begleiteten Prozess hat die Abteilung in den letzten zwei Jahren eine Leitlinie für einen professionellen Umgang von Lehrenden und Studierenden erarbeitet, die dazu beitragen soll, dass insbesondere auch für weibliche Studierende klarer ist, welche Verhaltensweisen im universitären Umgang Ordnung sind und wohin sie sich wenden können, wenn sie etwas erleben, was dem nicht entspricht. Zusätzlich werden gute weibliche Studierende für Stipendien vorgeschlagen, ermutigt, an Mentoringprogrammen teilzunehmen, und es gibt für sie Netzwerkangebote.

### **3.3. Abteilung Theologie und Diakoniewissenschaft**

Die Abteilung Theologie wurde zu Jahresbeginn 2022 um das „Institut für Diakoniewissenschaft und Diakonienmanagement (IDWM)“ erweitert und trägt inzwischen den Namen „Abteilung Theologie und Diakoniewissenschaft“. Diese befindet sich seither im Prozess der strategischen Neuausrichtung, in dem auch Fragen der Gleichstellung relevant sind, sowohl im Blick auf die inhaltliche als auch strukturelle Ausgestaltung. Dies betrifft vor allem die Besetzung von vakanten Stellen, aber auch die inhaltliche Ausrichtung von Lehre und Forschung, insbesondere im Blick auf bereits vorhandene und weiter zu entwickelnde thematische Schnittfelder, darüber hinaus auch die Aus- und Umgestaltung von Gremienstrukturen.

Inzwischen wurde – entgegen vorheriger Informationen - seitens des Rektorats beschlossen, den Studiengang Religionspädagogik fortzusetzen, was jedoch die Entwicklung eines weiteren interdisziplinär ausgerichteten Masterstudiengangs im Themenfeld Religion und Gesellschaft keineswegs ausschließt. Angesichts der noch im Prozess befindlichen Neubesetzungsverfahren einiger Professuren wurde dies jedoch bislang noch nicht weiter vorangetrieben.

Das IDWM bietet ausschließlich berufsbegleitende Studiengänge an, die zum Masterabschluss oder zur Promotion führen und als Zielgruppe Menschen mit Führungserfahrung in Diakonie, Kirche oder anderen (sozial)wirtschaftlichen Bereichen haben. Der Masterstudiengang „Diakonienmanagement“ wird dabei einerseits deutschsprachig, andererseits aber auch englischsprachig unter dem Titel „Diaconic Management“ angeboten. In dieser Variante nehmen vor allem auch junge Führungskräfte aus Asien und Afrika teil, wobei hier stark auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet wird.

Insgesamt ist die Berücksichtigung gendersensibler Perspektiven für die Abteilung Theologie und Diakoniewissenschaft von hoher Relevanz. Dies zeigt u.a. in der Besetzung von Stellen einige positive Wirkungen, die es wie folgt zu skizzieren gilt:

### Professuren

Die Abteilung Theologie hat drei Professuren, von denen aktuell zwei vakant sind, wobei beide Neubesetzungsverfahren recht weit vorangeschritten sind. Dies wird zeitnah dazu führen, dass die beiden W3-Professuren für Biblische bzw. Systematische Theologie geschlechterparitätisch besetzt sind. Für die ausgeschriebene Professur in Religionspädagogik lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussagen zur Nachfolge der bisherigen Stelleninhaberin treffen.

Am IDWM ist die W3-Professur für Management in Diakonie und Sozialwirtschaft im Februar 2024 mit einem Mann neu besetzt worden; ebenfalls hat die W2-Professur (mit TT zu W3) für Diakoniewissenschaft, Schwerpunkt: Systematische Theologie/Ethik ein Mann inne. Die dritte Professur für Diakoniewissenschaft und Diakonienmanagement, Schwerpunkt: Praktische Theologie ist durch eine Frau besetzt, wobei die bisherige Juniorprofessur zum Wintersemester 2024/25 in eine unbefristete W3-Professur überführt wurde.

Daher ist für die gesamte Abteilung Theologie und Diakoniewissenschaft das Geschlechterverhältnis – zwar noch nicht zum Stichtag der obigen Statistik, aber im aktuell laufenden Folgesemester - zumindest unter den W3-Professuren erfreulich ausgeglichen. Ob dieses Ziel zukünftig auch für die Professuren insgesamt erreicht wird, hängt vom Ausgang des aktuell noch laufenden Berufungsverfahrens ab.

### Mittelbau

Bei der Besetzung von Mittelbau-Stellen in Assistenz und Lehre wird darauf geachtet, Bewerber\*innen mit attraktiven Stellen entgegenzukommen. Im statistisch erfassten Zeitraum ist es in dieser Hinsicht gelungen, eine bisher befristete E13-Stelle zu entfristen; diese ist – ebenso wie zwei weitere unbefristete E13/14-Stellen, von einem Mann besetzt. Die übrigen Mittelbaustellen haben mehrheitlich Frauen inne: Im Falle der befristeten E13-Stellen sind dies zwei Drittel; hinzukommt eine weitere abgeordnete Lehrkraft auf der Stelle einer akademischen Rätin. Die vorhandenen Promotions- bzw. Postdoc-Stellen sind geschlechterparitätisch mit jeweils zwei Frauen und zwei Männern besetzt. Während sich der Frauen\*anteil im Mittelbau der Abteilung Theologie und Diakoniewissenschaft somit sehr erfreulich darstellt, sollte das Potential, auch unbefristete Stellen mit Frauen\* zu besetzen noch stärker ausgeschöpft werden.

### Hilfskräfte

Sowohl die vorhandenen WHF- als auch SHK-Stellen sind mit jeweils deutlich über 80% weiblich besetzt, so dass hier im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum eine überaus deutliche Verbesserung der Frauen\*quote stattgefunden hat.

### Studierende

Mit Blick auf die Studienabschlüsse ist eine erfreuliche Zahl an Absolventinnen zu verzeichnen: 73% der Studienabschlüsse im Bachelor- und Masterbereich wurden von Frauen erreicht. Hervorzuheben ist ebenfalls die Tatsache, dass vier Frauen ihre Promotionen im Fach Diakoniewissenschaft abschließen konnten, was eine Quote von 100% ausmacht.

## **3.4. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung**

Im Bereich Mitarbeitende in Technik und Verwaltung gibt es angesichts der hohen Frauen\*anteile kein quantitatives Problem bezüglich Gleichstellungsfragen. Hier gilt es qualitative Ziele und Maßnahmen in den Blick zu nehmen, z.B. mit Blick auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder der Aufwertung von Tätigkeiten (§6 Abs. LGG: „Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.“)

## **3.5. Bestandsanalyse und Bilanz**

Initiiert, koordiniert und durchgeführt durch die Gleichstellungskommission hat die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie in den letzten Jahren ein Bündel an Maßnahmen ergriffen, die dazu beitragen, den Grundanliegen der Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen besser gerecht zu werden. Mit dem fakultätseigenen Mentoring-Programm „Blickpunkte“ wurde ein zentrales Instrument zur Förderung von Studentinnen\* entwickelt. Das Programm dient vor allem dazu, interessierten Studentinnen\* bei der Orientierung über mögliche Karrierewege zu helfen.

Die im Folgenden skizzierte Übersicht zeigt, dass die Fakultät mit einem ausdifferenzierten

Programm an Maßnahmen und Angeboten den spezifischen Herausforderungen gerecht zu werden versucht. Die fortschreitende Etablierung der verschiedenen Programme lässt jedoch bisweilen in den Hintergrund treten, dass die Anliegen der Gleichstellung auch über diese Maßnahmen hinaus im Blick zu behalten sind. Dass sich Fragen der Gleichstellung nicht allein über die Arbeit der Gleichstellungskommission und über institutionalisierte Programme lösen lassen, muss verstärkt wieder in das Bewusstsein aller an der Fakultät Tätigen gerückt werden. In den nächsten Jahren wird daher auch weiterhin daran zu arbeiten sein, dass die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit nicht durch äußerliche, formale Routinisierung gleichsam verblasst.

#### **4. Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen**

Neben der Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen\* an allen Bereichen des akademischen Lebens, wie Wissenschaft, Forschung, Lehre, Studium, Akademische Selbstverwaltung, ist die Stellenvergabe das wichtigste Instrument der Gleichstellungspolitik. Um Wissenschaftlerinnen\* einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen zu ermöglichen, macht die Fakultät Stellenpläne fakultätsöffentlich bekannt und schreibt frei werdende Stellen frühzeitig (im Regelfall drei Monate) mit den jeweiligen Anforderungsprofilen aus. Ausschreibungen von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter\*innenstellen werden vor der Veröffentlichung an die Gleichstellungskommission weitergeleitet. Diese begleitet die Stellenvergabe und erhält in allen Schritten, vor allem im Fall von Vorstellungsgesprächen, die Möglichkeit, sich zu beteiligen oder um eine begründete Stellungnahmen zu bitten.

##### **4.1. Professorinnen\***

Die Fakultät strebt eine weitere Steigerung des Frauen\*anteils unter Professor\*innen an und hält sich dafür an die Handreichung der Berufsordnung der Universität Bielefeld und insbesondere die Broschüre „Professorinnen gewinnen“. Die Gleichstellungskommission wird bereits frühzeitig (Entwurf der Ausschreibung, Erstellung der sogenannten Scouting-Liste) hinzugezogen. Spielräume bei der inhaltlichen Ausgestaltung einer Stelle sollen so genutzt werden, dass sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, sie mit einer Frau\* besetzen zu können. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen\* sollen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden; entsprechende Kandidatinnen\* werden bereits jetzt in Fachdatenbanken, kollegialen Netzwerken und durch

persönliche Ansprache gesucht, wie auch durch Parallelausschreibungen und Ausschreibungen von W1-Professuren mit Tenure Track nach W2/3.

Jede Berufungskommission wird, wenn es irgend möglich ist, zur Hälfte mit Frauen\* besetzt und von der dezentralen Gleichstellungskommission begleitet. Die Kommission legt die Bewertungskriterien gendersensibel fest und berücksichtigt, inwiefern einzelne Kriterien Frauen\* benachteiligen. Entsprechend der Handreichung des Rektorats bemüht sie sich um eine paritätische Einladungspolitik. Das Kommissionsgespräch folgt einem von der Kommission ausgearbeiteten Interviewleitfaden. Dabei ist es ein fester Bestandteil der Kommissionsgespräche mit den Kandidat\*innen, Fragen der Gleichstellung zu thematisieren. Soweit möglich werden die externen Gutachter\*innen paritätisch ausgesucht. Bei den Berufungsgesprächen werden Bewerber\*innen mit Dual Career Angeboten unterstützt.

Es ist Aufgabe der\*des Vorsitzenden der jeweiligen Berufungskommission, das genaue Vorgehen mit den Kommissionsmitgliedern zu besprechen und für die Protokollierung und Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen Sorge zu tragen. Die\*der Vorsitzende trägt die Verantwortung dafür, alle Kommissionsmitglieder oder aber eine\*n durch diese bestellte\*n Beauftragte\*n mit der Suche nach geeigneten Kandidatinnen\* zu betrauen. Dies gilt insbesondere für herausgehobene Führungspositionen – Professuren und Juniorprofessuren

– sowie strategisch wichtige Stellen und entfristete Stellen unterhalb der professoralen Ebene. Im Abschlussbericht einer Berufungskommission werden die Ausgangsbedingungen für die Kommissionsarbeit und die ergriffenen Maßnahmen festgehalten, außerdem wird deren Erfolg bzw. Misserfolg reflektiert.

Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen bemüht sich die Fakultät, geeignete Wissenschaftlerinnen\* zu gewinnen und sie gleichzeitig durch diese Aufgabe zu unterstützen und zu fördern. Diese Vertreterinnen\* werden zudem nachdrücklich aufgefordert, sich im Fall einer Neubesetzung auf die Professur zu bewerben.

#### **4.2. Nachwuchswissenschaftlerinnen\***

Ein wichtiges Instrument zur Förderung weiblicher\* Wissenschaftskarrieren sind überdies Vertretungsprofessuren. Hier haben im Zeitraum des letzten Gleichstellungsplanes drei Frauen und ein Mann Professuren in der Fakultät vertreten.

Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen (Promotion und Habilitation) sollen qualifizierte Frauen\* zur Bewerbung aufgefordert werden. Das gilt auch für die Auswahlverfahren der *Bielefeld Graduate School in History and Sociology* (BGHS).

Es wird zu beobachten sein, welche Folgen der geplante, einschneidende Umbau der Abteilung Geschichtswissenschaft zur Departmentstruktur für die Förderung des weiblichen\* Nachwuchses hat. Professuren werden wahrscheinlich offener und oft mit Tenure Track ausgeschrieben. Damit wird ein Modell verfolgt, von dem zurzeit angenommen wird, dass es Frauen\* begünstigt. Kurz- und mittelfristig ist aber möglicherweise damit zu rechnen, dass mit dem Wegfall der Mittelbaustellen der Anteil der Frauen\* bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zurückgeht. In die weitere Planung und Entschlussfindung wird die Gleichstellungskommission einbezogen. Das betrifft – so solche geschaffen werden – auch die genomene Besetzung von unbefristeten Hochdeputatsstellen mit Schwerpunkt Lehre.

In jeder Abteilung gibt es eine Anlaufstelle, die qualifizierte Frauen\* bei Bewerbungen unterstützt und sie bei der Formulierung von Forschungsanträgen berät. Es ist Aufgabe des Leitungsgremiums der jeweiligen Abteilung, festzulegen, wer dieses Mentorat zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses übernimmt, und für die Bekanntmachung dieser Einrichtung Sorge zu tragen.

#### **4.3. Studentinnen\***

Zum Wintersemester 2015/16 begann das Peer-Gruppenmentoring-Programm „Blickpunkte“. Es ermöglicht die frühzeitige Unterstützung von Studentinnen\* bei ihrer universitären Laufbahn. Es richtet sich entsprechend an alle Frauen\* der Fakultät Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie in einem Bachelor-Studiengang ab dem zweiten und Masterstudentinnen\* ab dem ersten Semester. Das Programm bietet Studentinnen\* mit Wissenschaftsinteresse einen kollegialen Beratungsaustausch mit Peers und Mentorinnen\* aus der Fakultät, die interessante Einblicke in Strukturen, Spielregeln, individuelle Berufs- und Entscheidungswege innerhalb des Wissenschaftssystems geben. Die Wissenschaft ist für viele Studierende auch während des Studiums noch ein unbekanntes Feld, deshalb ermutigt das Programm sie dazu, dem Wissenschaftsinteresse Raum zu geben und sich bereits frühzeitig über Promotion und Wege in der Wissenschaft zu informieren. Durch die Erweiterung des Mentoring-Programms

„Blickpunkte“ im Jahr 2017 werden zudem wissenschaftsnahen Bereiche außerhalb des universitären Systems aufgezeigt, um die (wissenschaftlichen) Berufsperspektiven auszubauen. Dies geschieht durch moderierte Gesprächsrunden mit erfolgreichen Frauen\* aus der wissenschaftsnahen Berufspraxis.

Das Programm ist mittlerweile ein wichtiger Baustein der Gleichstellungspolitik der Fakultät und so erfolgreich, dass das Modell mittlerweile auch an der Fakultät für Soziologie eingeführt worden ist. Seit 2021 besteht außerdem ein Kooperationsworkshop für die Teilnehmerinnen\* des Programms in beiden Fakultäten. „Blickpunkte“ wurde zunächst über den Gleichstellungspreis 2017 finanziert. Die Fakultät verpflichtet sich, das Programm darüber hinaus durch die Einstellung einer entsprechend qualifizierten Hilfskraft (mit acht Stunden pro Woche nur für Blickpunkte, sowie vier weiteren Stunden für die Arbeit in der Gleichstellungskommission) zu finanzieren.

Falls der Anteil der weiblichen\* studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte/Tutorinnen\* in der Fakultät/Einrichtung unter dem angestrebten Anteil liegt, wird vor Neuausschreibung der Hilfskraftstellen in der jeweiligen Abteilungskommission besprochen, wie der angestrebte Anteil erreicht werden kann (etwa durch gezieltes Ansprechen geeigneter Kandidatinnen\*). Außerdem sollen alle Hilfskraftstellen in jedem Semester fakultätsweit ausgeschrieben werden, um maximale Transparenz in der Vergabe zu erzielen. Die aufgrund der Haushaltskonsolidierung zu erwartende Streichung der Tutor\*innen-Stellen wird sich aber vermutlich negativ auf die Förderung begabter Studentinnen\* auswirken. Die Fakultät strebt an, etwaige strukturelle Benachteiligung von Studentinnen\* in allen Phasen des Studiums abzubauen. Es gehört zur Aufgabe der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie, Studentinnen\* besonders in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fördern.

Neben den Bemühungen in struktureller Hinsicht unterstützt die Fakultät Studentinnen\* auf individueller Ebene: Die Fakultät vergibt jedes Jahr den Claudia-Huerkamp-Preis, einen Frauen\*förderpreis, für den erfolgreiche Absolventinnen\* vorgeschlagen werden können, auch Eigenbewerbungen sind willkommen. Ausgezeichnet werden die beste Bachelor- und die beste Masterarbeit aus den vergangenen 12 Monaten. Über die Vergabe des mit jeweils 500 Euro dotierten Preises entscheiden die Gleichstellungs- und die Forschungskommission gemeinsam. Verliehen wird der Preis im Rahmen der jährlichen Absolventinnen\*feier Ende des

Jahres. Die Auszeichnung mit dem Preis dürfte nicht selten dazu beitragen, dass die ausgezeichneten Absolventinnen\* in ihren wissenschaftlichen Interessen bestärkt werden und zusätzlich zur anschließenden Aufnahme eines Promotionsstudiums motiviert werden.

Alle Lehrenden sind im Rahmen ihrer Pflicht zur Studienberatung aufgefordert, die Belange von Studentinnen\* zu fördern. Es ist die Aufgabe der\*des Studiendekans\*in, sich über die Möglichkeiten zur Förderung von Studentinnen\* zu informieren und dieses Wissen an die Lehrenden und an die studentische Studienberatung weiterzugeben. Dabei kann sie\*er auf die Hilfe der Gleichstellungskommission der Fakultät zurückgreifen.

Die studentische Studienberatung ist aufgefordert, die Belange von Studentinnen\* zu fördern. Die Fakultät gewährleistet die Kontinuität dieser studentischen Studienberatung. Lehrende und die Studienberatung informieren Studentinnen\* über Lehrangebote im In- und Ausland, ermutigen Studentinnen\* zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation und geben Auskunft über Förderungsmöglichkeiten. Im Anschluss an Bachelor- und Masterarbeiten werden qualifizierten Absolventinnen\*, unabhängig von ihrem bisherigen Studiengang, in einem beratenden Gespräch gezielt berufliche und wissenschaftliche Perspektiven aufgezeigt und ermutigt, eine wissenschaftliche Weiterqualifikation ernsthaft zu erwägen. Die\*der Studiendekan\*in und die\*der Vertreter\*in der studentischen Studienberatung stimmen sich über die Möglichkeiten zur Förderung von Studentinnen\* ab. Dabei können sie auf die Hilfe der Gleichstellungskommission der Fakultät zurückgreifen.

#### **4.4. Mitarbeiterinnen\* in Technik und Verwaltung**

Die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) bilden durch ihre Arbeit das Fundament für qualitativ hochwertige Forschung. Die Fakultät achtet durchgehend darauf, dass das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW, der Rahmenplan zur Gleichstellung von Männern\* und Frauen\* an der Universität Bielefeld sowie der universitäre Gleichstellungsplan für die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung Anwendung finden. In der Fakultät haben alle Mitarbeiter\*innen, unabhängig von Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung sowie befristeter oder unbefristeter Beschäftigung die gleichen Möglichkeiten, Fortbildungen und berufliche Entwicklungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Die MTV der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie werden über zentrale Fortbildungs- und Entwicklungsangebote informiert und durch ihre jeweiligen Vorgesetzten motiviert, an diesen teilzunehmen. Im

Berichtszeitraum hat eine Mitarbeiterin den Angestelltenlehrgang II absolviert, wobei die Fakultät sie durch Aufstockung ihrer Arbeitszeit für die Dauer der Fortbildung unterstützt hat. Bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sind Frauen\* insgesamt konstant in den meisten Bereichen sehr viel stärker vertreten als Männer\*. Die Sekretariate der Fakultät sind durchwegs mit Frauen besetzt; zum 01.08.24 wurde ein männlicher Mitarbeiter im Sekretariat eingestellt. Außerdem wurde die Stellenbezeichnung der Sekretariate im August 2024 auf Teassistenz abgeändert. Es muss weiter überlegt werden, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können, deswegen begrüßt die Fakultät die Aktivitäten von „FairNetz\_Bielefeld!“, bei dem es sich um ein Netzwerk der Hochschulsekretariate handelt, um sich gegenseitig zu stärken, auszutauschen und das eigene Wissen zu teilen. Hierbei werden auch regelmäßige Fortbildungen zu verschiedenen Themen angeboten und das Onboarding neuer Mitarbeitenden unterstützt. Die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung begrüßen eine Fortbildung zur gendersensiblen Sprache. Neue Kolleg\*innen werden auf das Sekretariatsnetzwerk aufmerksam gemacht. Alle Sekretariatsmitarbeiter\*innen werden von ihren Führungskräften ermutigt und unterstützt, an den Treffen teilzunehmen und sich in das Netzwerk einzubringen. Die Arbeit in der Hochschulverwaltung hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Im Zuge der strukturellen Veränderungen sind die Ansprüche und Erwartungen an diese Arbeitsplätze in der Verwaltung gestiegen. Sie bilden sich jedoch weder in einer Neudefinition des Berufsbildes noch im Entgelt ab, dies betrifft insbesondere den Bereich der Hochschulsekretariate. Vor dem Hintergrund des Ziels der geschlechtergerechten Bewertung und Bezahlung von Arbeitsplätzen und der gesetzlich gebotenen Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen\* besetzten Arbeitsplätzen (LGG § 6 Abs.3 Satz 4) prüft die Fakultät, in wie weit Aufgaben in den Sekretariaten noch zeitgemäß beschrieben und bewertet sind und nimmt ggf. Anpassungen vor. Sie nutzt hierfür die Spielräume, die der TV-L und die Entgeltordnung bieten, um so auch dem Fachkräftemangel durch die Gestaltung von attraktiven Arbeitsplätzen entgegenzutreten und qualifiziertes Personal gewinnen und langfristig binden zu können.

## **5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen**

### **5.1. Anteile von Frauen\* in Gremien**

Die Fakultät ist darum bemüht, bei der Zusammensetzung des Fakultätsrates, von Kommissionen sowie der wichtigen und zeitaufwendigen Berufungskommissionen eine paritätische Beteiligung von Frauen\* sicherzustellen. Da in einzelnen Statusgruppen, insbesondere unter den Hochschullehrer\*innen noch immer die Zahl der Männer\* überwiegt, kommt es fast zwangsläufig dazu, dass Frauen\* überdurchschnittlich stark in der akademischen Selbstverwaltung tätig sind.

Um den unterproportional vertretenen Frauen\* in manchen Bereichen der Fakultät eine ausreichende Besetzung in Gremien, insbesondere in Berufungskommissionen, zu ermöglichen, sollen überproportional mit Gremienarbeit befasste Frauen\* ermutigt werden, einen Antrag auf Entlastung zu stellen (Finanzierung einer Hilfskraft oder eine Reduktion des Lehrdeputats oder der Prüfungsverpflichtungen). Hierfür wird auf das entsprechende Programm des Rektorats zurückgegriffen und dies von der Fakultät flankierend unterstützt. Die Fakultät begrüßt es, dass familienunterstützende Programme weiterhin gefördert werden.

### **5.2. Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen**

#### Stellenbesetzungen

Die Berücksichtigung der Anliegen der Gleichstellung erfolgt bei Besetzungen von Professuren und anderen Stellen in der Regel durch die direkte Beteiligung von Mitgliedern der Gleichstellungskommission am Auswahlverfahren. Der Leitfaden des zentralen Gleichstellungsbüros für Fakultäten und Einrichtungen zum Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren und der Leitfaden zur Personalgewinnung des Personaldezernats werden den mit den Stellenbesetzungsverfahren beauftragten Personen durch das Dekanat regelmäßig schriftlich bekannt gemacht.

### Information zu Gleichstellungsfragen, Anlaufstellen und Beratungsangeboten

Mittels der eigenen Homepage der dezentralen Gleichstellungskommission ([https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte\\_Philosophie\\_Theologie/gleiko/](https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte_Philosophie_Theologie/gleiko/)) hat die Fakultät ein umfassendes Informationsangebot zu Fragen der Gleichstellung und Förderung von Frauen\* zusammengestellt, das regelmäßig – u. a. dank der Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft – gepflegt wird. Die Auswahl von Kontaktpersonen der verschiedenen Statusgruppen der Fakultät wird durch eine personalisierte Übersicht erleichtert, die Abläufe nach einer Kontaktaufnahme mit der dezentralen Gleichstellungskommission wurden transparent gemacht. Es wurde zudem betont, dass die dezentrale Gleichstellungskommission auch dann die richtige Anlaufstelle ist, wenn eine Person z. B. noch gar nicht weiß, wie sie ein Erlebnis für sich einordnen soll und ein orientierendes Gespräch wünscht. Die Gleichstellungskommission bemüht sich darum, alle ihre Mitglieder in regelmäßigen Abständen für Gespräche dieser Art durch Externe zu schulen. Die Fakultät unterstützt dies, indem sie entsprechende zeitliche und ggf. finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellt.

Dabei ist auch im Blick, dass alle übrigen Mitglieder der Fakultät zu ersten Ansprechpersonen bei Vorfällen u.a. von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden können. Einen kompetenten Umgang damit zu finden, vor allem, wenn die Kontaktaufnahme unangekündigt erfolgt, ist eine große Herausforderung und oft Überforderung – für beide Seiten. Daher bemüht sich die Fakultät, in Kooperation mit dem Dezernat P/O Schulungen zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, insbesondere für die Führungskräfte der Fakultät, zu organisieren.

Weil sich immer wieder herausstellt, dass sich einschlägige Vorfälle ereignen, die der dezentralen Gleichstellungskommission aber nicht gemeldet werden, bemüht sich die Kommission um kontinuierliche Bekanntmachung ihrer Tätigkeit wie auch anderer Hilfsangebote. Seit dem Sommersemester 2021 wird zu Beginn jedes neuen Semesters eine (derzeit von der dezentralen Gleichstellungskommission gepflegte) „Liste der Anlaufstellen“ durch das Dekanat an alle Angehörigen der Fakultät inklusive der Studierenden verschickt.

## Kolloquien

Da Gleichstellungspolitik zur unreflektierten Routine werden soll, ist darauf zu achten, diese immer wieder zu aktualisieren und alle Fakultätsangehörigen zu mobilisieren. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Weiterbildung auf der Ebene der gesamten Fakultät statt nur in kleineren Zirkeln. So wird z. B. das wichtigste Vortragsformat der Fakultät, das „Semestereröffnungskolloquium“, seit dem akademischen Jahr 2020/21 nicht mehr wie bis dato nur von den fachspezifischen Arbeitsbereichen bespielt, sondern nun auch von der dezentralen Gleichstellungskommission. Weitere Einladungen zu Vorträgen im Fakultätskolloquium galten der Wissenschafts- als Geschlechtergeschichte, etwa mit dem Vortrag von Karen Hagemann (Chapel Hill/Berlin) über die Frauen- und Geschlechterforschung an ost- und westdeutschen Universitäten im Juli 2023 oder im Juli 2024 der Beitrag von Lucy Delap (Cambridge) über Postcolonial and Feminist Media Histories in Namibia. Die Gleichstellungskommission der Fakultät wird auch im kommenden Planungszeitraum eine Einladung im Fakultätskolloquium zu einem Thema der Geschlechterforschung aussprechen. Abgesehen davon wird bei der Gestaltung der Forschungskolloquien darauf geachtet, geschlechtergeschichtliche Perspektiven zu integrieren. Eine überaus positiv bewertete Initiative hat der Profilbereich Geschichtskulturen mit einem besonderen Kolloquienmodell etabliert, das Wissenschaftler\*innen und Studierenden mit Kindern ermöglicht, auch außerhalb der Abendzeiten Kolloquien zu besuchen: hier werden anstelle wöchentlicher Abendtermine vier Lunchkolloquien sowie zwei Workshoptage im Semester angeboten.

Ein weiteres wichtiges Element bei der Sensibilisierung der Fakultätsangehörigen in Sachen Gleichstellung ist die Diskussion über den Status Quo und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung. Dekan und Gleichstellungskommission haben sich dafür eingesetzt, dass im Sommersemester 2021 durch die Fakultät für Gesundheitswissenschaften eine auch gleichstellungsrelevante Themen aufgreifende Umfrage zur Studierendengesundheit und -zufriedenheit unter den Studierenden der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie durchgeführt wurde, deren Ergebnisse nun fakultätsweit besprochen werden.

## Gendersensible Sprache

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie spricht sich für die Nutzung einer gendersensiblen Sprache als Querschnittsaufgabe aus. In Bezug auf das LGG soll

auf eine sprachliche Gleichbehandlung geachtet werden. So wird empfohlen, Formulierungen zu wählen, die möglichst alle Geschlechtsidentitäten mit einbeziehen (vgl. <https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/refkom/gendern/>). Die dezentrale Gleichstellungskommission hat darüber hinaus eine Handreichung zum Umgang mit trans\*, inter\* und nicht-binären Geschlechtsidentitäten erarbeitet.

### Weibliche Begleitpersonen

Sofern organisatorisch möglich, werden Gruppen bei Exkursionen o.ä. Veranstaltungen durch mindestens eine weibliche Begleit- und Ansprechperson (möglichst aus der Statusgruppe der Professor\*innen oder der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen) begleitet.

### **5.3. Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe**

Um das Anliegen der Gleichstellung zu fördern, hat die Fakultät Gleichstellung als eine Leitungsaufgabe etabliert. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung liegt bei der Fakultätsleitung und nicht bei der dezentralen Gleichstellungskommission.

Dekan\*in und dezentrale Gleichstellungskommission stehen in laufendem Austausch, regelmäßige Gespräche finden in vereinbarten Formen statt; bei Dekanatswechseln finden Übergabegespräche statt. Wie im Gleichstellungskonzept der Universität beschrieben, ist die Förderung des weiblichen\* wissenschaftlichen Nachwuchses integraler Bestandteil der Leitungsaufgaben an der Fakultät.

Geplant ist außerdem eine Fortbildung zur Sensibilisierung aller Führungskräfte in der Fakultät bezüglich des Themas Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Ziel ist eine Reflexion des eigenen Rollenverständnisses, die Ausbildung präventiven Verhaltens und ein Bewusstsein von Unterstützungsmechanismen.

### **5.4. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Im Bereich der flankierenden Angebote hat die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie in den vergangenen Jahren sowohl strukturelle Maßnahmen als auch inhaltliche Veranstaltungen durchgeführt. Die Fakultät bemüht sich, die Arbeitsgestaltung und

die Terminierung von Gremiensitzungen für die Mitarbeiter\*innen der Fakultät familienfreundlich einzurichten.

Um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu verbessern, unterstützt die Fakultät Student\*innen, Doktorand\*innen und Mitarbeiter\*innen mit Kindern, die an einer auswärtigen wissenschaftlichen Veranstaltung (Tagung, Workshop, Fortbildung etc.) oder außergewöhnlichen Veranstaltungen (Tagungen, Workshops, Studientage, Mentoringveranstaltungen etc.) teilnehmen möchten. Sie übernimmt in begründeten Fällen und in angemessenem Umfang Kinderbetreuungskosten, die außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen anfallen. In begründeten Ausnahmefällen kann zudem eine Unterstützung zur Kinderbetreuung bei der Teilnahme an einer Exkursion gewährt werden. In Ausnahmefällen können auch Reisekosten für mitreisende Partner\*innen oder einer anderen Person zur Kinderbetreuung finanziert werden.

Dieses Angebot gilt auch für alleinerziehende männliche\* Studierende, Doktoranden und Mitarbeiter mit Kindern und vollberufstätigen Partner\*innen. Dafür stellt die Fakultät max. 7.000 € (2.000 € für Studierende, 5.000 € für Doktorand\*innen und Mitarbeiter\*innen) bereit. Formlose Anträge mit kurzer Begründung und Aufstellung der zu erwartenden Kosten sind spätestens vier Wochen vor dem Termin der geplanten Kinderbetreuung über die Gleichstellungskommission an das Dekanat zu richten. In den Fällen, in denen dieses Angebot bisher genutzt werden konnte, hat es sich als ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwiesen.

Die Fakultät unterstützt Maßnahmen der Universität, die den über das Erreichte hinausgehenden weiteren Ausbau der universitätsnahen Betreuung für Kinder unter drei Jahren vorsehen. Das gilt insbesondere für die Betreuung während größerer universitärer Veranstaltungen (Absolvent\*innenfeiern, Festakte usw.).

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie ist bestrebt, ihren Mitgliedern die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu ermöglichen. Sie verpflichtet sich, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten studentische Hilfskräfte innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes wieder einzustellen. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren, Professurbesetzungen und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt.

Zudem setzt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fordern. Nachwuchswissenschaftler\*innen soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, u. a. an Forschungskollegien oder Veranstaltungen von Berufsverbänden teilzunehmen. Auch Studentinnen\*, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren.

Anders als bei etatisierten Stellen erweist es sich bei Stellen in Drittmittel-Projekten oft als schwierig, Elternzeiten an die Vertrags- oder Projektzeit anzuhängen. Die Fakultät trägt das Anliegen mit, einen zentralen Fond von Rektorat und Fakultäten einzurichten, aus dem Drittmittelbeschäftigte weiter finanziert werden können, deren Vertrag wegen Elternzeit ausgelaufen ist. Die Fakultät berät die Betroffenen entsprechend.

### **5.5. Gender in Forschung und Lehre**

Geschlechterspezifische Wahrnehmungen, Prägungen und Kommunikationsroutinen beeinflussen das Lehr- und Lernverhalten. Die Lehrenden der Fakultät sind aufgefordert, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechtersensiblen Lehrprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Themen im Seminar der Lehrenden.

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie unterstützt die Frauen\*- und Geschlechterforschung. Die Expertise in der Abteilung Geschichtswissenschaft soll auf hohem fachlichen Niveau und mit prominentem Stellenprofil erhalten bleiben. In der Abteilung Philosophie hat die Fachdidaktik einen philosophiedidaktischen Forschungsschwerpunkt zum Thema „Gender im Philosophieunterricht“, der maßgeblich von einer Mitarbeiterin auf einer unbefristeten Stelle gestaltet wird. Die Abteilung Theologie und Diakoniewissenschaft hat diese Thematik insbesondere in einem gemeinsam mit der Professur für Digital History gestellten Drittmittelantrag zum Akademienprogramm 2026 berücksichtigt.

Der Genderaspekt ist Bestandteil der Lehre, soweit dies in der Sache sinnvoll erscheint. Die Lehrenden sind aufgefordert, der Frauen\*- und Geschlechterforschung in ihren Veranstaltungen Raum zu geben und in den kommentierten Ankündigungen darauf hinzuweisen.

Darüber hinaus sind entsprechende Themen bei der Vergabe von Lehraufträgen, der Einladung von Gastprofessor\*innen und der Planung von Gastvorträgen zu berücksichtigen. Der Arbeitsbereich Geschlechtergeschichte sorgt für ein ausreichendes Lehrangebot zu einschlägigen Themen in der Abteilung Geschichtswissenschaft. Die Fakultät unterstützt und finanziert das Kolloquium zur Geschlechtergeschichte.

In den einzelnen (epochalen und disziplinären) Kolloquien findet mindestens einmal im Semester ein Vortrag mit einer geschlechtergeschichtlichen Perspektive statt. Ziel ist, den Studierenden die Bedeutung der Geschlechterforschung als mögliche Perspektive für alle Themen und Epochen zu vermitteln. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Finanzierung dieser Vorträge.

## **5.6. Digitalisierung**

In der Fakultät wurde im Zuge der Umstellung auf digitale Lehre unter Mitarbeit der dezentralen Gleichstellungskommission eine „Handreichung für das digitale Miteinander“ erarbeitet, die gleichstellungsrelevante Aspekte beinhaltet. So wurden beispielsweise folgende Erwartungen an die Lehrenden formuliert, die dazu beitragen sollen, Studierende vor übergriffigem Verhalten im digitalen Raum zu schützen: „Sie gestalten Ihre digitale Kommunikation sorgfältig im Einklang mit Ihrer generellen, professionellen Verantwortung als Lehrperson ihren Studierenden gegenüber. Dazu gehört:

- Sie respektieren die digitale Privatsphäre der Studierenden. Ihre digitale Kommunikation mit den Teilnehmer\*innen Ihrer Veranstaltungen findet nur über akzeptierte Universitätskanäle statt – d.h. zuallererst: via E-Mail, Lernraum oder Zoom.
- Sie tragen in Ihrer Rolle als Lehrende Ihren Studierenden keine digitalen Kontakte an, die nicht eindeutig und ausschließlich professioneller Natur sind. Dies gilt insbesondere für den Bereich von social media.“

Die Fakultät trägt dafür Sorge, dass alle Statusgruppen Fortbildungsangebote im Bereich Digitalisierung und KI wahrnehmen können und hierbei insbesondere auch gender- und gleichstellungsrelevante Aspekte reflektiert werden. Dabei soll durch die Hinzuziehung von internen (z.B. BITS-Gleichstellungskommission, Dezernat DT/P, Sekretariatsnetzwerk Fairnetz\_Bielefeld!) und ggf. auch externen Monitoring-Angeboten ein konstruktiv-kritischer Dialog aller beteiligten Akteur\*innen auch über die Statusgruppen hinweg ermöglicht werden.

Außerdem werden die Chancen von Digitalisierung z.B. in Bezug auf FlexWork und die damit verbundene zeitlich und örtlich flexiblere Arbeitsorganisation genutzt. Die Fakultät sorgt für eine angemessene technische Ausstattung, um diese Flexibilisierungsoptionen insbesondere für Personen mit Care-Aufgaben umsetzen zu können.

Eine Besonderheit der Fakultät ist die weiblich besetzte Professur für Digital History, die Chancen und Herausforderung der Digitalisierung auch unter den Gesichtspunkten von Gleichstellung inhaltlich reflektiert, methodisch umsetzt und mit Blick auf Personalauswahl in besonderer Weise berücksichtigt.

### **5.7. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt**

Die Fakultät unterstützt die im zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung und in der Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt der Universität Bielefeld vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere die von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität initiierten Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Thema. Personen, die sexuelle Belästigung, Nötigung oder Diskriminierung durch Lehrende, Vorgesetzte, Kolleg\*innen oder Studierende erfahren, werden von der Fakultät und der Gleichstellungskommission bei der Wahrung ihrer Interessen und Rechte mit Nachdruck unterstützt. Die Fakultät achtet auf die Umsetzung des Beschäftigungsschutzgesetzes und sorgt dafür, dass keine Bilder diskriminierenden Inhalts in Büros, Aufenthalts- oder sonstigen Arbeitsräumen hängen und ausgedruckt werden. Die Fakultät achtet ferner darauf, dass auf PCs keine Bildschirmschoner sexistischen oder gar pornographischen Inhalts benutzt werden.

Darüber hinaus wurde 2017 auf der Homepage der dezentralen Gleichstellung der Fakultät die Möglichkeit eingerichtet, einen Gesprächsbedarf wegen grenzüberschreitendem Verhalten zu melden. Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission oder eines ihrer Mitglieder bietet ein Gespräch an, bei dem das weitere Vorgehen und die Erwartungen der Betroffenen

besprochen werden. Das Dekanat unterstützt die Gleichstellungskommission im weiteren Vorgehen. Außerdem bemüht sich die dezentrale Gleichstellungskommission um weitere niedrigschwellige Möglichkeiten der Kontaktaufnahme für Betroffene. Eine wichtige Ergänzung dieses Angebots stellt eine Seite der Homepage dar, die über Handlungsmöglichkeiten bei Grenzüberschreitungen im Studium oder am Arbeitsplatz informiert und die Möglichkeit zu einer vertraulichen Kontaktaufnahme bietet. Hilfsangebote für von grenzüberschreitendem Verhalten und sexualisierter Gewalt betroffene Personen sind somit einfach und schnell aufzufinden, um eine möglichst niedrigschwellige Unterstützung zu gewährleisten. Deren Mitglieder werden durch Fortbildungen beim Frauennotruf e. V. regelmäßig für den Umgang mit Betroffenen von sexueller Diskriminierung und Gewalt geschult.

### **5.8. Intersektionale Gleichstellungarbeit**

Die Gleichstellungsarbeit ist auch ansprechbar für Diskriminierungsformen und Ungleichheiten abseits von Gender (Religion, Beeinträchtigungen, soziale Klasse, Race...) und intersektionale Belange. Sie kann vielleicht nicht vollends dazu beraten, aber an geeignete Stellen weiterleiten. Dafür soll sie in Kontakt mit anderen Anlaufstellen, wie der ZAB, stehen und gezielte Vernetzungsmöglichkeiten suchen und fördern.

### **5.9. Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt**

Die Gleichstellungskommission der Fakultät Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie versteht sich ebenso als Anlaufstelle für trans\*-, inter\*- und nicht-binäre Menschen bei Erlebnissen von Diskriminierung und sexueller Gewalt. Das Bundesverfassungsgericht entschied am 10.10.2017, dass die binäre Eintragung in das Geburtenregister Grundrechte verletzt. Infolgedessen hat die Bundesregierung eine dritte, positive Geschlechtsoption eingeführt und beschäftigt sich mit weiteren gesetzlichen Maßnahmen, die der Realität von Menschen gerecht werden, die sich nicht dem binären Geschlechtersystem zuordnen. Die Gleichstellungskommission verfolgt diese Entwicklungen, um ggf. die Praktiken im Fakultätsalltag daran anpassen zu können. Aktuell finden diesbezüglich Gespräche in den verschiedenen Gremien und Austauschrunden statt, in denen zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam besprechen, inwiefern sie sich dem Thema zukünftig annehmen können und wollen.

## **6. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation**

Die Fakultät erstellt jährlich eine Bestandsanalyse der Beschäftigten und legt diese der Fakultätskonferenz in deren jeweils letzten Sitzung im Sommersemester vor, um den Anteil der in der Fakultät beschäftigten Frauen\* regelmäßig zu dokumentieren und mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes der Fakultät abzugleichen. Mindestens einmal pro Semester berichtet ein Mitglied der Gleichstellungskommission in der Fakultätskonferenz über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und über eventuell auftretende Probleme.

Die Fakultät bemüht sich um eine Professionalisierung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungskommission. Sie unterstützt den Antrag der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission, um die entsprechenden Rektoratsmittel für eine Lehrreduktion von 2 SWS zu beantragen. Außerdem finanziert sie eine Hilfskraft (12 Stunden/Woche), welche „Blickpunkte“ organisiert und durchführt, die konkrete Arbeit der Gleichstellungskommission unterstützt sowie die zwei Mittelbaumitglieder der Kommission entlastet. Die Fakultät stellt der Hilfskraft der Gleichstellungskommission einen angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung.

Die Fakultät insgesamt und insbesondere die Leitungspersonen in Dekanat und Gleichstellungskommission beschäftigen sich mit den durch die Daten aufgezeigten Problemen und suchen gemeinsam nach Lösungen.

## **7. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät**

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig durch den\*die Dekan\*in, unterstützt durch die dezentrale Gleichstellungskommission, auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Die Bekanntmachung des Gleichstellungsplanes erfolgt durch Versendung per E-Mail an alle Beschäftigten der Fakultät, durch Diskussion und Verabschiedung in der Fakultätskonferenz sowie durch Auslage im Dekanat und die Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät.

## 8. Anhang

### Evaluation - Abteilung Geschichte: Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2021-2024

	Bestand			Zielvorgaben bis 30.06.2024 (Frauen*anteil in %)	Kommentar (z.B. Ziel wurde erreicht / Ziel wurde nicht erreicht / Ziel wurde (deutlich) übertroffen / im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes fanden keine Berufungen statt)
	Beschäftigte zum 30.06.2024				
	nicht weiblich*	weiblich*	w in %		
W3 / C4	8	4	33%	41,66%	Von den 3 vakant gewordenen Stellen wurde nur 1 bislang nachbesetzt
W2 / C3	1	4	80%	keine Zielvorgabe	
W1	x	x			
A14 a. Z.	1	0	0		Stelleninhaber zwischenzeitig ausgeschieden, keine Nachbesetzung
A13 a. Z.	1	2	67%	Zielvorgabe erreicht	
A13 – A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	4	2	33,33%	Zielvorgabe durch zwischenzeitige Nachbesetzungen erreicht	1x m nach Stichtag ausgeschieden, 1x w besetzt
E13/14 unbefr.	6	6	50%	keine Zielvorgabe	
E13/14 befr.	13	19	59,38%	keine Zielvorgabe	
WHK	x	x			
Abschluss Studium	187	243	57%	keine Zielvorgabe	
Abschluss Promotion	21	10	32%	keine Zielvorgabe	
Abschluss Habilitation	1	0			

## Evaluation - Abteilung Philosophie: Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2021-2024

	Bestand			Zielvorgaben bis 30.06.2024 (Frauen*anteil in %)	Kommentar (z.B. Ziel wurde erreicht / Ziel wurde nicht erreicht / Ziel wurde (deutlich) übertroffen / im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes fanden keine Berufungen statt)
	Beschäftigte zum 30.06.2024				
	nicht weiblich*	weiblich*	w in %		
W3 / C4	2	2	50%	50,00%	Quote erfüllt
W2 / C3	0	3	100%	keine Zielvorgabe	1 Stelle wird 2025 vakant
W1	0	1	100%	keine Zielvorgabe	
A14 a. Z.	x	x			
A13 a. Z.	3	1	25%	50%	Trotz aller Bemühungen nicht erreicht
A13 – A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	x	x			
E13/14 unbefr.	0	2	100%	keine Zielvorgabe	
E13/14 befr.	8	4	33,33%	keine Zielvorgabe	
WHK	x	x			
Abschluss Studium	48	47	49%	keine Zielvorgabe	
Abschluss Promotion	8	4	33%	keine Zielvorgabe	
Abschluss Habilitation	x	x			

**Evaluation - Abteilung Theologie und Diakoniewissenschaft:**

**Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2021-2024**

	Bestand			Zielvorgaben bis 30.06.2024 (Frauen*anteil in %)	Kommentar (z.B. Ziel wurde erreicht / Ziel wurde nicht erreicht / Ziel wurde (deutlich) übertroffen / im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes fanden keine Berufungen statt)
	Beschäftigte zum 30.06.2024				
	nicht weiblich*	weiblich*	w in %		
W3 / C4	2	0	0%	50,00%	Eine W3 (w) nach Stichtag berufen / Ein W3 - Ruf (w) ist raus / Zielvorgaben werden nach Stichtag erreicht
W2 / C3	1	0	0%	keine Zielvorgabe	Eine W2 (m) unbefristet mit TT nach W3 / Eine W2 derzeit vakant
W1	0	1	100%	keine Zielvorgabe	Stelle nach Stichtag in W3 unbefristet umgewandelt
A14 a. Z.	x	x			
A13 a. Z.	x	x			
A13 – A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	1	100%	keine Zielvorgabe	abgeordnete Lehrkraft im Hochschuldienst
E13/14 unbefr.	3	0	0%	keine Zielvorgabe	
E13/14 befr.	2	4	66,66%	keine Zielvorgabe	
WHK	x	x			
Abschluss Studium	26	72	73%	keine Zielvorgabe	
Abschluss Promotion	0	4	100%	keine Zielvorgabe	
Abschluss Habilitation	x	x			

## Evaluation der bisherigen Maßnahmen GePhTh

Maßnahme	Evaluationsformen und -ergebnisse	Kommentar
<p>Blickpunkte-Programm für Studentinnen* der Fakultät (BA- und MA-Studiengänge)</p>	<p>- Teilnehmerinnen*anzahl: aktueller Durchlauf (2025/2026) 12 Studentinnen*; Durchläufe 2022/2023 und 2021/2022 jeweils 12 Teilnehmerinnen*; vor Pandemiebeginn drei Durchläufe mit 4 bis 6 Teilnehmerinnen*</p> <p>-Bewertung durch Teilnehmende: Evaluation 2022 (mögliche Angaben in Online-Umfrage: sehr zufrieden, zufrieden, eher zufrieden, neutral, eher unzufrieden, unzufrieden, sehr unzufrieden): - Zufriedenheit mit der Teilnahme an BLICKPUNKTE: 18% sehr zufrieden, 55% zufrieden, 27% eher zufrieden - Zufriedenheit mit dem Peer-Mentoring: 45% sehr zufrieden, 33% zufrieden, 22% eher zufrieden - Zufriedenheit mit dem Peer-Gruppenmentoring (Beratung durch Mentorin* - PostDoc oder Promovendin* der Fakultät): 64% sehr zufrieden, 9% zufrieden, 27% eher zufrieden</p> <p>-Weitere Wege und Perspektiven der Teilnehmenden: 4 ehemalige Teilnehmerinnen* nun als Promovendinnen* an der Fakultät, 3x Geschichtswissenschaft, 1x Philosophie; darüber hinaus 3x Mitarbeit im universitären System (ZLL Hochschuldidaktik/Projektreferentin Forschungsbewertung, sowie Mitarbeit Geschäftsstelle des SFB 1288); 2 Masterstudentinnen* (Geschichtswissenschaft, Gender Studies) &amp; 2 aktuelle MA-Absolventinnen* Geschichtswissenschaft mit sehr guten Noten; 5 Mitarbeiterinnen wissenschaftsnahe Berufspraxis (Archivarin, Verlag mit hochschuldidaktischem Schwerpunkt, Journalismus, 2x Management)</p>	<p>Aufgrund der Pandemie und einer Erkrankung der früheren Projektkoordinatorin lassen sich zwischenzeitlich keine Teilnehmendenzahlen feststellen, das Programm fiel aus. Insgesamt ist durch die zwischenzeitliche Verdopplung bzw. Verdreifachung der Teilnehmerinnen*zahl aber eine deutliche Steigerung des Interesses aus der Studierendenschaft zu erkennen. BLICKPUNKTE wird in erster Linie von fortgeschrittenen Bachelorstudentinnen* oder Studentinnen* im Übergang zum Master genutzt. Es lässt sich beobachten, dass viele Teilnehmerinnen* den nächsthöheren Abschluss (Master, Promotion) ebenfalls an der Universität Bielefeld ablegen. In der Abschlussevaluation der Teilnehmenden aus dem Durchgang 2021/2022 wird deutlich, dass alle das Programm grundsätzlich als Bereicherung empfanden, die Beratung durch Mentorinnen* (PostDocs oder Promovendinnen* der Fakultät) aber besonders wertschätzten. Von 39 Teilnehmerinnen* (eine Person nahm zwei Mal teil) sind 16 noch nachverfolgbar im universitären oder wissenschaftsnahen Berufsumfeld tätig.</p>

Fortbildungen, Schulungen GePhiThe	-Teilnahme der Mitglieder der dezentralen GleiKo an Veranstaltungen der zentralen GleiKo	wünschenswert wäre eine Teilnahme an weiteren Schulungen auch von Fakultätsmitgliedern, die nicht Teil der GleiKo sind
Kinderbetreuung GePhiThe	-Inanspruchnahme durch mind. zwei Personen, insbesondere um den Besuch von Veranstaltungen im In- oder Ausland zu ermöglichen	könnte ggf. noch intensiver beworben und verwaltungstechnisch vereinfacht werden
Huerkamp-Preis	Von 32 Preisträgerinnen zwischen 2007 und 2024, deren Verbleib ermittelt werden konnte, hat die Mehrheit einen Berufsweg in der Wissenschaft eingeschlagen. Acht haben promoviert, vier Preisträgerinnen promovieren noch. Zu den Promovierten gehören eine Assistenzprofessorin in Philosophie in den USA und drei Postdoktorandinnen. Acht Preisträgerinnen sind Referentinnen in Wissenschaft, Politik und NGOs, sechs arbeiten als Lehrerinnen, eine Preisträgerin ist Archivarin. Drei Preisträgerinnen sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Universität Bielefeld, drei studieren im Master und arbeiten als wissenschaftliche Hilfskräfte.	Fast alle ermittelten Preisträgerinnen wurden zu einem weiteren Qualifikations- und Berufsweg in der Wissenschaft bzw. in wissenschaftsnahen Feldern ermutigt. Der Huerkamp-Preis ist somit ein höchst erfolgreiches Instrument zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft.

(Prof. Dr. Lars Deile, Dekan)