

Gleichstellungsplan der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie

Sommersemester 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	2
2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stichtag: 30.06.2021)	2
2.1 Datenbezogene Bestandsaufnahmen der einzelnen Abteilungen.....	2
2.1.1 Geschichtswissenschaft	2
2.1.2 Philosophie	4
2.1.3 Theologie.....	6
2.2 Zielvorgaben	8
2.2.1 Abt. Geschichtswissenschaft.....	8
2.2.2 Abt. Philosophie	10
2.2.3 Abt. Theologie	11
3. Bestandsanalyse und Bilanz.....	12
4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	12
4.1 Professorinnen.....	13
4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen*	14
4.3 Studentinnen*	14
4.4 Mitarbeiterinnen* in Technik und Verwaltung	16
5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	16
5.1 Anteile von Frauen* in Gremien.....	16
5.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen.....	17
5.2.1 Homepage	17
Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe	17
5.3.1 Gleichstellungspraxis im Fakultätsalltag	17
5.3.2 Gendersensible Sprache.....	18
6. Flankierende Dimensionen.....	18
6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	18
6.2 Gender in Forschung und Lehre	20
6.3 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	21
6.4 Digitalisierung.....	22
6.5 Qualitätsmanagement und Evaluation	22
7. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	22
8. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät	22
9. Anhang	23

1. Präambel

Der Anteil von Frauen* 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.

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stichtag: 30.06.2021)

2.1 Datenbezogene Bestandsaufnahmen der einzelnen Abteilungen

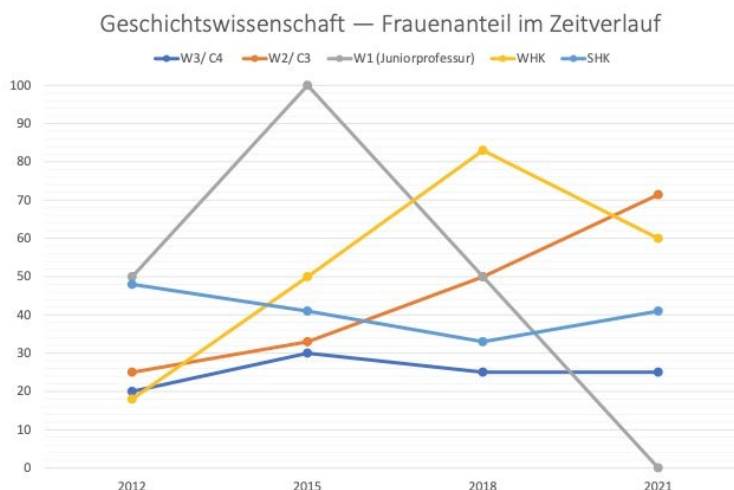
2.1.1 Geschichtswissenschaft¹

	Bestand			Zielvorgaben		
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)*	Anzahl der mit Frauen* zu besetzenden Stellen	Frauen*anteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgabe
	m	w	w%			
W3/C4	9	3	25%	3	2	
W2/C3	2	5	71,43%	./.		
A14 a. Z./C2	1	1	50,0	./.		
A13 a. Z. /C1	2	1	33,33%	4-5	2-3	50%
W1 (Juniorprofessur)	0	0	--	./.		

¹ Die Abteilung Geschichtswissenschaft befindet sich aktuell im Umbau zu einer Departmentstruktur. Bei Neu- und Wiederbesetzungen von Stellen müssen fachliche, disziplinäre und didaktische Eckdaten erfüllt werden. Weil zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht feststeht, welche Stellen umgewandelt, welche neu besetzt usw. werden sollen, können in den meisten Fällen leider keine Zielvorgaben gemacht werden. Selbstverständlich wird bei allen Besetzungen auf Geschlechterparität geachtet werden.

A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	1	2	66,67%	1	1	
E14	0	1	100,0%	./.		
E13	17	26	50%	./.		
E13 unbefristet	1	1	50%	./.		
E6	0	7	100,0%	./.		
E9	1	5	83,33%	./.		
A10	1	0	0,0%	./.		
LfbA, Vollzeit unbefr.	6	1	14,29%	./.		
LfbA, Teilzeit	0	0	--	./.		
Professurvertretungen	1	2	66,67%	./.		
WHF/WHK	17	25	60,0%	./.		
SHK	19	13	41,0%	./.		
Abschlüsse 2018-2020						
Abschluss Studium Prüfungsjahr:						
2018	99	212	68,0%			
2019	88	248	74,0%			
2020	97	228	70,0%			
Abschluss Studium 2018-2020 gesamt	284	688	71,0%			
Abschluss Promotion Prüfungsjahr:						
2018	4	0	0,0%			
2019	1	2	67,0%			
2020	0	0	--			
Abschluss Habilitation Kalenderjahr:						
2018	0	0	--			

2019	1	1	50,0%			
2020	0	0	--			



2.1.2 Philosophie

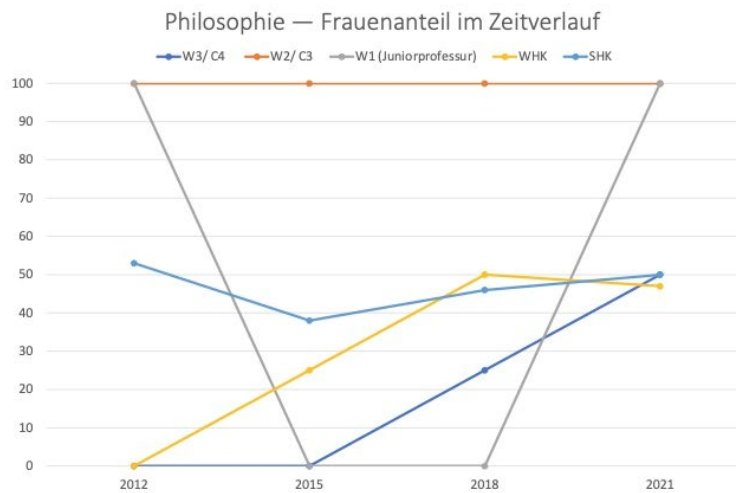
	Bestand			Zielvorgaben		
	M	w	w%	Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation) ²	Anzahl der mit Frauen* zu besetzenden Stellen	Frauen*anteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgabe
W3/C4	2(+1)	1	33,0% (25,0%)	1 (+W3 Medizinethik neu)	1 (inkl. W3 Medizinethik neu)	50,0% (inkl. W3 Medizinethik neu)
W2/C3	0	2	100,0%	./.		
A14 a. Z.	0	0	--	./.		
A13 a. Z.	1	0	0,0%	1 (aus E13)	0 oder 1	0,0% oder 100,0%
W1 (Juniorprofessur)	0	2	100,0%	./.		
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	0	--	./.		

² Sollten Stellen unvorhergesehen frei werden, wird auf geschlechterparitätische Besetzung geachtet.

E13/14 unbefr. Vollzeit	0	0	--	./.		
E13/14 unbefr. Teilzeit	0	0	--	./.		
E13/14 befr. Vollzeit	1	0	0,0%	Siehe A13 a. Z.		
E13/14 befr. Teilzeit	0	0	--	./.		
LfbA, Vollzeit	0	0	--	./.		
LfbA, Teilzeit	1	0	0,0%	./.		
E13/14 Drittmittel ³ befr. Vollzeit	1	6	86,0%	./.		
E13/14 Drittmittel ⁴ unbefr. Vollzeit	0	2	100,0%	./.		
E13/14 Drittmittel ⁴ befr. Teilzeit	9	4	31,0%	./.		
Professurvertretungen	0	0	--	./.		
WHF/WHK	8	7	47,0%	./.		Mind. 50%
SHK	4	4	50%	./.		
Abschlüsse 2018-2020						
Abschluss Studium Prüfungsjahr:						
2018	46	36	44,0%			
2019	33	42	56,0%			
2020	40	52	57,0%			
Abschluss Studium 2018-2020 gesamt	119	130	52,0%			
Abschluss Promotion Prüfungsjahr:						
2018	0	0	--			
2019	0	2	100,0%			

³ Einschließlich Sondermittel wie LABG, ISP, HSP.

2020	0	0	--			
Abschluss Habilitation Kalenderjahr:						
2018	0	0	--			
2019	0	0	--			
2020	0	0	--			



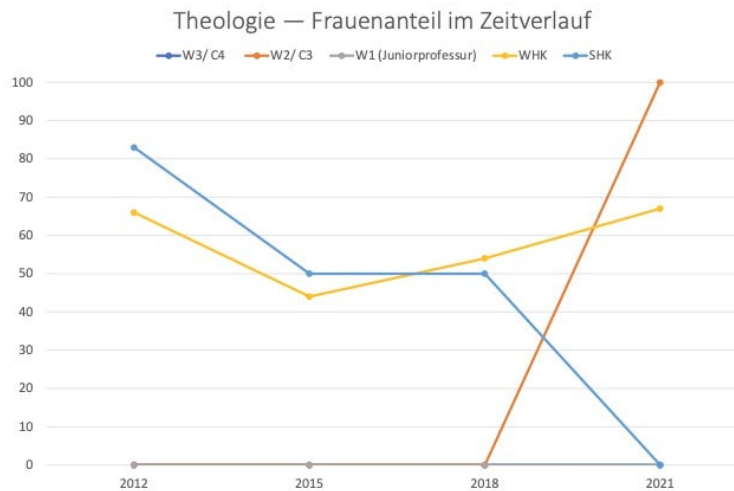
2.1.3 Theologie

	Bestand			Zielvorgaben		
	Beschäftigte zum Stand 30.06.21			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation) ⁴	Anzahl der mit Frauen* zu besetzenden Stellen	Frauen*anteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgabe
m	w	w%				
W3/C4	2	0	0%	1	1	50%
W2/C3	0	1	100,0%	./.		
A14 a. Z.	0	0	--	./.		
A13 a. Z.	0	0	--	./.		

⁴ Sollten Stellen unvorhergesehen frei werden, wird auf geschlechterparitätische Besetzung geachtet.

A12 (L.i.H.)	0	1	100 %	./.		
W1 (Juniorprofessur)	0	0	--	./.		
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	0	--	./.		
E13	1	2	66,67%	./.		
LfbA, VollzeitVollzeit	0	1	100%	1	1	100%
LfbA, TeilzeitTeilzeit	1*	1	50%	1	1	50%
E6	0	1	100,0%	1	1	100%
E9	0	0		./.		
Professurvertretungen	1	0	0%	./.		
WHF/WHK	4	8	67,0%			
SHK	2	0	0,0%			
Abschlüsse 2018-2020						
Abschluss Studium Prüfungsjahr:						
2018	11	73	87,0%			
2019	14	109	89,0%			
2020	14	86	86,0%			
Abschluss Studium 2018-2020 gesamt	39	268	87,0%			
Abschluss Promotion Prüfungsjahr:						
2018	0	0	--			
2019	0	1	100,0%			
2020	0	0	--			
Abschluss Habilitation Kalenderjahr:						
2018	0	0	--			
2019	0	0	--			

2020	0	0	--			
------	---	---	----	--	--	--



2.2 Zielvorgaben

2.2.1 Abt. Geschichtswissenschaft

Professuren

An der Abteilung Geschichtswissenschaft sind zurzeit 19 Professor*innen in verschiedenen Besoldungsstufen – W3/ C4; W2/ C3 – beschäftigt; davon sind 42,11 % weiblich und 57,89 % männlich. Allerdings lässt sich mit Blick auf die W3-Professuren nach wie vor eine erhebliche Schieflage zu Ungunsten der Frauen konstatieren: neun der zwölf W3-Professor*innen sind Männer und nur drei sind Frauen, was einem Frauenanteil von 25 % entspricht. Anders sieht es bei den sieben W2-Professuren aus, von denen fünf mit Frauen und zwei mit Männern besetzt sind, woraus sich ein Frauenanteil von 71,43 % errechnet.

Die Abteilung hat sich in den vergangenen Jahren bemüht, auch die attraktiven W3-Stellen stärker mit Frauen* zu besetzen und etwa 2016/17 in dem Verfahren zur Osteuropäischen Geschichte den ersten Listenplatz mit einer Frau besetzt, die sich dann nach Bleibeverhandlungen aber für den Verbleib an ihrer bisherigen Universität entschieden hat. Gelungen ist die Erhöhung des Frauenanteils demgegenüber im Bereich der W2-Stellen, von denen in den letzten Jahren auch eine vergleichsweise größere Anzahl ausgeschrieben werden konnte. So wurde die Professur für Zeitgeschichte 2019 mit einer Frau besetzt. Darüber hinaus konnten 2020 mit den W2-Professuren für Geschichtstheorie einerseits und für Digital Humanities/Geschichte des Mittelalters andererseits zwei weitere, für die Abteilung strategisch wichtige Stellen jeweils mit einer Frau besetzt werden. Letztere Besetzung stellt gerade im Bereich der Digital Humanities/History, in dem Frauen* noch unterrepräsentiert sind, (noch) keine Selbstverständlichkeit dar.

Grundsätzlich hat die Abteilung Geschichtswissenschaft 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. So werden voraussichtlich zwei der drei in den nächsten Jahren frei werdenden Professuren (allesamt W3/ C4-Stellen) nicht neu ausgeschrieben werden können. Diese Entwicklung ist für den wissenschaftlichen Nachwuchs insgesamt zweifelsohne nachteilig und wirkt sich vermutlich auch negativ auf die Frauen*förderung aus. Auch steht zu befürchten, dass der Bereich der Geschlechtergeschichte künftig eher geringer sein wird, wenn zwei von drei Professuren in der Moderne wegfallen werden, wovon aktuell eine Stelle die Denomination ‚Geschlechtergeschichte‘ trägt.

Entfristete und unbefristete 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. Allerdings wird sich durch eine leicht höhere Anzahl an entfristeten Mitarbeiter*innen die Zahl der freiwerdenden Qualifikationsstellen im akademischen Mittelbau weiter verknappen, und zwar von ehemals neun auf sechs Stellen. Positiv ist zu vermerken, dass diese sechs 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. Auch die bei den herkömmlichen Hochschulassistent*innen-Stellen bestehenden, vielfach kritisierten Abhängigkeitsverhältnisse von Professor*innen können durch die Einbindung der Postdoc-Qualifikationsstellen in die neugebildeten thematischen Profildbereiche weitgehend vermieden werden. Auch hiervon können positive Impulse für die Gleichstellung im Bereich des akademischen Nachwuchses ausgehen.

Mit Blick auf die entfristeten Stellen an der Abteilung Geschichtswissenschaft lässt sich aktuell ein leichtes Übergewicht zugunsten der Frauen konstatieren: Von den fünf entfristeten Mittelbaustellen sind drei Positionen mit Frauen (60 %) und zwei mit Männern besetzt. Die zuletzt besetzte Stelle im Bereich „Geschichte als Beruf“ ist mit einer Frau besetzt worden.

Studierende

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. 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.

2.2.2 Abt. Philosophie

C4/W3 und C3/W2-Professuren

Was die W3-Professuren angeht, befindet sich die Abteilung Philosophie derzeit im Umbruch: Eine der bisherigen W3-Professuren (W3 Praktische Philosophie) wird gerade neu besetzt. Durch die Gründung der Medizinischen Fakultät kommt eine an die Abteilung Philosophie angebundene W3-Professur für Medizinethik neu hinzu; auch in diesem Fall läuft das Berufungsverfahren. Es wird damit gerechnet, dass auf mindestens eine dieser beiden W3-Professuren eine Frau berufen werden kann, so dass sich der Anteil der Frauen bei den W3-Professuren auf mindestens 50% - 75% erhöhen dürfte. Bei dieser Berechnung ist zu berücksichtigen, dass die W3-Professur für Wissenschaftsphilosophie im Rahmen des Professorinnenprogramms im Jahr 2018 vorzeitig mit einer Frau neu besetzt wurde und diese Stelle bis zum Ausscheiden des Vorgängers (voraussichtlich zum 30.09.2023) oben in der Tabelle personell doppelt besetzt aufgeführt wird. Außerdem verfügt die Abteilung Philosophie über zwei W2-Professuren, die beide mit einer Frau besetzt sind; bei diesem Stellentypus ergibt sich ein Frauenanteil von 100%. Weitere Besetzungen stehen in den kommenden 3 Jahren planmäßig nicht an.

W1-Professuren

In der Abteilung Philosophie gibt es zwei Juniorprofessuren (für Wissenschaftsphilosophie und für Theoretische Philosophie), die beide mit Frauen besetzt sind.

E13/14 (unbefristete Stelle, LfBA, QV-Mittel)

Die Abteilung Philosophie kann aus ihren QV-Mitteln eine LfBA-Stelle finanzieren. Diese wurde im Umfang einer halben Stelle verstetigt und mit einem Mann besetzt.

A13/A14/E13/E14 (Haushaltsmittel)

Im Bereich der befristeten Mittelbaustellen aus Haushaltsmitteln stehen der Abteilung Philosophie zwei (je nach Qualifikation) A13- bzw. A14-Stellen zur Verfügung. Beide sind aktuell mit einem Mann besetzt, eine davon als befristete E13-Stelle. Diese wird in den nächsten 3 Jahren frei und dann als A13-Stelle neu besetzt werden.

E13/14 (Drittmittel)

Der Frauenanteil bei den befristeten Drittmittelstellen in Teilzeit liegt aktuell bei 31%, bei den befristeten Drittmittelstellen in Vollzeit bei 86%. Zwei E13/14 Vollzeit-Drittmittelstellen konnten im Jahr 2021 entfristet werden, beide Stellen sind mit Frauen besetzt. Die Abteilung Philosophie ist stolz darauf, gerade bei den aufgrund ihrer Entfristung attraktivsten E13/14-Drittmittelstellen einen Frauenanteil von 100% erreicht zu haben.

Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

Im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte erhöhte sich der Frauenanteil auf insgesamt 47%. Bei den Studentischen Hilfskräften konnte der Frauenanteil von 28% auf 50% 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.

2.2.3 Abt. Theologie

In der gesamten Bestandsanalyse und Planung der Abteilung Theologie ist zu berücksichtigen, dass die sehr geringe Zahl an Beschäftigten große statistische Schwankungen produziert. Vor allen Dingen gilt es aber zu berücksichtigen, dass sich die Abteilung in einem ganz grundlegenden Umbauprozess befindet. Mit der Landeskirche ist die Integration des Instituts für Diakonienmanagement (mit eigener Personalstruktur) in die Universität beschlossen worden. Dies soll über eine noch genauer zu spezifizierende Kooperation mit der Abteilung Theologie erfolgen. Ob und, wenn ja, wie sich die Veränderungen auf die Personalstruktur auswirken, ist noch nicht abschließend geklärt. Der akademische und der juristische Klärungsprozess werden noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Zusätzlich ist die baldige Einstellung des Studiengangs Religionspädagogik geplant. An dessen Stelle soll ein noch zu entwerfender universitätsweiter interdisziplinärer Masterstudiengang zum Thema „Religion“ treten. Durch den groß angelegten Umbau sind auch die künftigen Denominationen der Professuren sowie die künftige Mittelbaustruktur noch offen. Verlässliche Prognosen lassen sich kaum machen. Aus den genannten Gründen ist eine realistische Planung nicht möglich. Die Spalten F und G in der Tabelle bleiben deshalb frei.

Grundsätzlich ist allerdings zu sagen, dass in der Abteilung Theologie die geschlechtersensible Besetzung von Stellen hohe Priorität genießt. Das lässt sich an den Veränderungen der letzten Jahre ablesen.

Professuren

Die Abteilung Theologie hat derzeit drei Professuren. Die Professur des 2019 ausgeschiedenen Professors für Religionspädagogik ist neu besetzt worden mit einer Professorin für Religionspädagogik/Allgemeine Pädagogik mit Spezialisierung auf Diakonie als Lernraum. Damit hat sich der Frauenanteil signifikant erhöht.

Mittelbau

Bei der Besetzung von Mittelbau-Stellen in Assistenz und Lehre wird darauf geachtet, Bewerberinnen* mit attraktiven Stellen entgegenzukommen. Allerdings ist die Abteilung Theologie nicht in der Lage, unbefristete Stelle zu bieten.

Bei den E13-Teilzeit-Stellen konnte zwischen 2018 und dem Stichtag 30.6.2021 zunächst eine Erhöhung des Frauenanteils von (2 m : 0 w = 0%) auf (2 m : 3 w = 60%) erreicht werden. Dazukommt, dass eine weitere Mitarbeiterin als Lehrkraft für besondere Aufgaben eingestellt wurde, so dass sich der Anteil hier von 0% auf 100% erhöht hat. Zudem wurde die weibliche Besetzung einer A12-Stelle fortgeführt,

so dass in dieser Sparte der Frauenanteil ebenfalls 100% beträgt.

Hilfskräfte

Bis zum Stichtag konnte der weibliche Anteil bei den WHK von 54% (2018) auf 67% angehoben werden. Nach dem Stichtag konnte durch Auslaufen von zwei Verträgen mit männlichen Hilfskräften der Frauenanteil auf 80% erhöht werden. Bei den SHK ist der Anteil heute nur 0% (2 m : 0 w), was bei der nächstmöglichen Gelegenheit geändert werden wird.

Fakultätskräfte

Die Besetzung der anteiligen Stellen der Klassifikation E6 und E9 obliegt der Fakultätsleitung und fällt somit nicht in den Verantwortungsbereich der Abteilung Theologie.

Fazit

Insgesamt ist eine erfreuliche Entwicklung in Sachen Gleichstellung festzustellen. Aufgrund des angelaufenen tiefgreifenden Umbaus der Abteilung – nicht zuletzt durch die juristisch noch zu konzipierende Integration des Instituts für Diakonienmanagement – können freilich keine verlässlichen Prognosen gewagt werden. Aspekte der Gleichstellung gilt es bei allen anstehenden Personalentscheidungen zu berücksichtigen.

3. 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 der Fakultät 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 daran zu arbeiten sein, dass die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit nicht durch äußerliche, formale Routinisierung gleichsam verblasst.

4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – 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 Professorinnen* an und hält sich dafür an die Handreichung der Berufsordnung der Universität Bielefeld sowie an die Broschüre „Wie 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 in Fachdatenbanken, kollegialen Netzwerken und durch persönliche Ansprache gesucht, wie auch durch Parallelausschreibungen und Ausschreibungen von W1-Professuren mit Tenure Track nach W2.

Jede Berufungskommission wird, wenn es irgend möglich ist, zur Hälfte mit Frauen* besetzt und von der dezentralen Gleichstellungskommission begleitet. Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei Frauen*, darunter eine Wissenschaftlerin*, angehören. Sind keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen* vertreten, werden Wissenschaftlerinnen* aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen* gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt. 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 Bewerberinnen* 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. Bei Letzteren trägt diejenige Person die Verantwortung für eine geschlechtersensible Stellenbesetzung, der die betreffende Stelle dienstrechtlich zugeordnet ist.

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*

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 Entscheidungsfindung ist die Gleichstellungskommission einzubeziehen. Das betrifft auch die in Aussicht genommene 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* in 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 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 wissenschaftsnahe 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 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 8 Stunden pro Woche nur für Blickpunkte, sowie 4 weiteren Stunden pro Woche 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* und maximale Transparenz bei der Stellenvergabe durch fakultätsöffentliche Ausschreibung). 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. Um auch denjenigen Absolventinnen* gerecht zu werden, deren Betreuer*innen vielleicht nicht auf die Idee kämen, sie für den Preis vorzuschlagen, wurden die Modalitäten der Ausschreibung geändert: Auch Eigenbewerbungen sind nun 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 in einer gemeinsamen Sitzung. Verliehen wird der Preis im Rahmen der jährlichen Absolvent*innenfeier 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, 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 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. Die Fakultät unterstützt und ermuntert Frauen* zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und trägt Sorge für die Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten. Das gilt ausdrücklich auch für Mitarbeiterinnen* in Teilzeit. Im Berichtszeitraum hat eine Mitarbeiterin den Angestelltenlehrgang II absolviert, wobei die Fakultät sie durch Aufstockung ihrer Arbeitszeit für die Dauer der Fortbildung unterstützt hat. Eine weitere Mitarbeiterin hat mit dem Ziel „Fachwirtin für Hochschulmanagement“ den H2-Qualifizierungslehrgang der Universität Münster abgeschlossen. Die Sekretariate der Fakultät sind durchwegs mit Frauen besetzt; hier muss konstant überlegt werden, wie ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden können. Deswegen unterstützt die Fakultät das Sekretariatsnetzwerk „FairNetz_Bielefeld!“.

5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – 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.

5.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

5.2.1 Homepage

Mittels der eigenen Homepage der dezentralen Gleichstellungskommission ([https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte_Philosophie_Theologie/glei ko/](https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte_Philosophie_Theologie/glei_ko/)) 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. 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. Die Homepage wurde im Berichtszeitraum überarbeitet, um insbesondere Betroffenen von grenzüberschreitendem Verhalten und sexualisierter Gewalt möglichst niedrigschwellige Unterstützung zu bieten: Hilfsangebote sind nun einfach und schnell aufzufinden, die Auswahl von Kontaktpersonen 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.

Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Um das Anliegen der Gleichstellung zu fördern, hat die Fakultät Gleichstellung als eine Leitungsaufgabe etabliert. Dekan*in und dezentrale Gleichstellungskommission stehen in laufendem Austausch, 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.

5.3.1 Gleichstellungspraxis im Fakultätsalltag

Die Gleichstellungspolitik soll zur Routine werden, wobei darauf zu achten ist, 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. Der Anfang wurde mit einem Vortrag von

Sally Haslanger, Massachusetts Institute of Technology, über „Sex, Race, and Power: How to Stop Reproducing Social Hierarchy“ gemacht. In der digitalen, fakultären Studieneingangswoche des Wintersemesters 2020/21 sprach Andrea Klonschinski zum Thema „Frauen in den Geisteswissenschaften: Warum Gleichstellung auch 2020 noch Thema sein muss“. Um die Fakultätsangehörigen auch für intersektionale Diskriminierung zu sensibilisieren, hat die dezentrale Gleichstellungskommission – finanziert durch das Prorektorat für Diversität – 2021 ein Anti-Rassismus-Training durch „Phoenix e. V.“ organisiert. Außerdem wurde in der Fakultät die AG „Alltagsrassismus und Diversität“ gegründet, in der alle Statusgruppen vertreten sind.

Für das akademische Jahr 2021/22 konnte die Gender-Gastprofessur eingeworben werden. Im Wintersemester 2021/22 wird sie seitens der Abteilung Geschichtswissenschaft mit der Bild- und Kunsthistorikerin Apl. Prof. Dr. Melanie Ulz besetzt, im Sommersemester 2022 seitens der Abteilung Philosophie mit der Philosophin Prof. Dr. Christine Bratu. Die Fakultät erhofft sich davon inhaltliche Impulse für alle Statusgruppen.

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.

5.3.2 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. Die dezentrale Gleichstellungskommission hat eine Handreichung zum Umgang mit trans*, inter* und nicht-binären Geschlechtsidentitäten erarbeitet und diese im Sommersemester 2021 den Fakultätsmitgliedern vorgestellt.

6. Flankierende Dimensionen

6.1 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. Eine Umfrage auf Fakultätsebene, durchgeführt von der dezentralen Gleichstellungskommission, zu familienfreundlichen Uhrzeiten für Kolloquien hat leider kein eindeutiges Ergebnis erbracht, weshalb auch der Plan

einer durch die Fakultät zur Verfügung gestellten Kinderbetreuung während eines für Kolloquien festgelegten Zeitraumes nicht umgesetzt werden konnte.

Um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu verbessern, unterstützt die Fakultät Studentinnen*, Doktorandinnen* und Mitarbeiterinnen* 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 eine andere 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 ih-

res 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.

Im Rahmen der „Corona-bedingten familienunterstützenden Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen und Lehrende mit hohem Lehrdeputat“ der Universität wurden pro Semester der Programmlaufzeit jeweils sechs Personen durch studentische Hilfskräfte und die Finanzierung von Lehrbeauftragten entlastet.

6.2 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 in der Abteilung Geschichtswissenschaft angesiedelte Professur für Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte soll auf Dauer erhalten bleiben. In der Abteilung Philosophie hat die Fachdidaktik, vor allem durch eine im Jahr 2021 entfristete Mitarbeiterin, einen philosophiedidaktischen Forschungsschwerpunkt zum Thema „Gender im Philosophieunterricht“. 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.

6.3 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät unterstützt die im zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung und in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung 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 (z. B. Pin Up-Girls) in Büros, Aufenthalts- oder sonstigen Arbeitsräumen hängen und ausgedruckt werden. Die Fakultät achtet ferner darauf, dass auf PCs keine Bildschirmschoner sexistischen oder pornographischen Inhalts benutzt werden.

Darüber hinaus wurde 2017 auf der Homepage der dezentralen Gleichstellung der Fakultät die Möglichkeit eingerichtet, einen Gesprächsbedarf wegen grenzüberschreitenden Verhaltens zu melden. Die Vorsitzende oder eines der Mitglieder der Gleichstellungskommission 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: Beispielsweise wurde die Homepage so gestaltet, dass alle Mitglieder der Gleichstellungskommission auf einen Blick und auch anhand von Fotos erfasst werden können. Diese persönlichere Gestaltung soll es Beratungssuchenden erleichtern, sich mit ihren Anliegen an die dezentrale Gleichstellungskommission zu wenden. Deren Mitglieder werden durch Fortbildungen beim Frauennotruf e.V. regelmäßig für den Umgang mit Betroffenen von sexueller Diskriminierung und Gewalt geschult.

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.

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.

6.4 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, Zoom oder auch Skype.
- 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*.“

6.5 Qualitätsmanagement 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.

7. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Die Fakultät bemüht sich um eine Professionalisierung der Arbeit der 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 Std./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.

8. 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.

9. Anhang

Eine Tabelle zur Zielerreichung und Bewertung der Maßnahmen wird in der nächsten Fortschreibungsrunde eingereicht.