



Gleichstellungsplan der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft

Beschluss vom 24.11.2021, 511. Fakultätskonferenz

Präambel

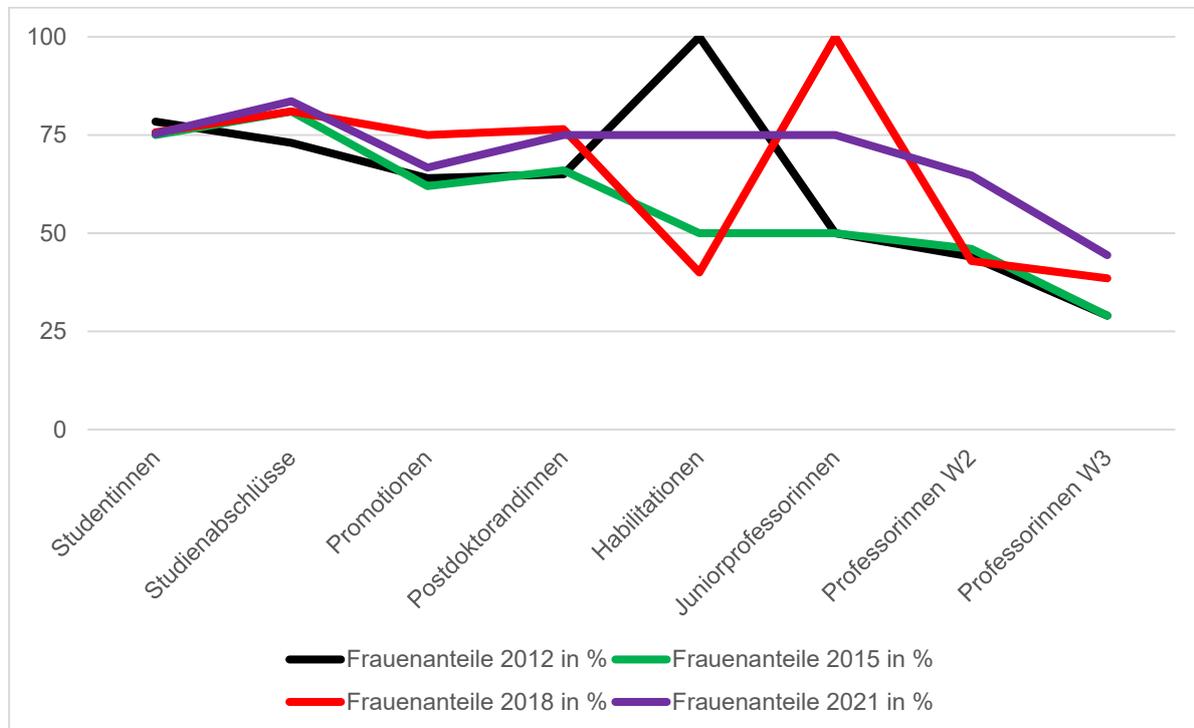
Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft der Universität Bielefeld hat das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. An der Verwirklichung dieser Zielsetzung durch die Fakultätsleitung wirken alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät mit. Aus diesem Grund wurde im Rahmen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



1. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stand: 30.06.2021)

Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	w in %			
W3 / C4	10	8	44,4	3 (davon 1 TT von W2, 1 kw männl.)	1	mindestens 50%
W2 / C3	6	11	64,7	3	1	mindestens 50%
A14 a. Z.	1	1	50,0	2 (Nachbesetzung nicht ermittelbar)		mindestens 50%
A13 a. Z.	1	4	80,0	2 (1 kw)		mindestens 50%
W1 (Juniorprof.)	1	3	75,0	0		mindestens 50%
Professurvertretungen	1	1	50,0			mindestens 50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin) unbefr.	5	1	16,7	0		mindestens 50%
E13/14 wiss MA unbefr. Vollzeit	5	6	54,5	(1 kw männl.)		mindestens 50%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	1	1	50,0	0		mindestens 50%
A13-A16 StRi.H	2	7	77,8	0		mindestens 50%
E13 LfBA unbefr.	3	10	76,9	0		mindestens 50%
E 13/14 befr. Vollzeit	7	12	63,2	8		mindestens 50%
E 13/14 befr. Teilzeit	7	26	78,8	26 (3 kw)		mindestens 50%
Abgeordnete Lehrer*innen	0	4	100,0			mindestens 50%
E 13/14 Drittmittel	5	13	72,2			mindestens 50%
WHF/WHK	14	57	80,3			mindestens 50%
SHK	21	51	70,8			mindestens 50%
Abschluss Studium 01.07.2018 - 30.06.2021	172	877	83,6			mindestens 50%
Abschluss Promotion 01.07.2018 - 30.06.2021	10	20	66,7			mindestens 50%
Abschluss Habilitation 01.07.2018 - 30.06.2021	1	3	75,0			mindestens 50%



2. Bestandsanalyse und Bilanz

2.1. Gesamtbewertung der Maßnahmen

Die Hauptmaßnahmen bestanden in der Beibehaltung einer intensiven Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen, insbesondere durch einen wiederkehrenden TOP in der Fakultätskonferenz sowie durch eine erneut starke Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Weitere Maßnahmen beschäftigten sich mit der Möglichkeit einer Entlastung von Mitarbeiterinnen, die sich in Gremien oder Leitungsfunktionen engagieren. Weiterhin wurde die Arbeit der Gleichstellungskommission finanziell unterstützt. Die Beibehaltung der verschiedenen, bereits im letzten Gleichstellungsplan implementierten Maßnahmen ist sehr erfolgreich (siehe Anhang), da die Gleichstellungsziele fast ausnahmslos erreicht wurden.

2.2. Bewertung der Maßnahmen bei verschiedenen Zielgruppen

2.2.1. Professorinnen

Im Bereich der W3/C4-Professuren konnte die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft den prozentualen Anteil von Frauen von 38,5% auf 44,4% erhöhen. Zwischen 2022 und 2024 wird eine in der Anglistik verankerte W2- in eine W3-Professur überführt (Tenure Track). Zwei weitere, bislang männlich besetzte W3-Professuren laufen im betreffenden Zeitraum aus. Es werden die Maßnahmen unternommen, die sich bislang bewährt haben, um mindestens eine Professur weiblich besetzen zu können.

Im Bereich der W2-Professuren konnte der Frauenanteil von 40% auf fast 65% gesteigert werden. Der Bereich „Gender Studies“ wird inzwischen durch eine W1- und eine (befristete) W2-Professur in Forschung und Lehre sichtbar vertreten.



Insgesamt vier W1-Professuren sind inzwischen in der Fakultät besetzt, davon drei mit Frauen (75%), von denen zwei mit einer Tenure-Option für W2 ausgeschrieben waren.

Wir sehen diese erneut positive Entwicklung als Bestätigung der in den letzten Jahren durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen, wie beispielsweise die Implementierung einer verpflichtenden Scouting-Liste potenzieller Bewerberinnen sowie die direkte Aufforderung an geeignete Kandidatinnen, sich auf vakante Stellen zu bewerben. Auch für Professurvertretungen wurden in letzter Zeit gezielt vielversprechende junge Nachwuchswissenschaftlerinnen angesprochen, um herausragende Talente zu fördern. Zudem sehen wir die Resultate als Erfolg der verschiedenen allgemeinen Maßnahmen für eine verbesserte Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Aspekte sowie deren struktureller Verankerung an.

2.2.2. Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Anteil promovierender Frauen zwischen dem 01.07.2018 und dem 30.06.2021 ist erneut höher als der von Männern. Von insgesamt 30 Promovend*innen im genannten Zeitraum sind 66,7% weiblich. Auch wenn die Anzahl der Habilitationen nur eine kleine Fallzahl liefert, zeigt sich deutlich, dass im betrachteten Zeitraum mehr Frauen als Männer diesen nächsten Karriereschritt gehen (3 = 75%).

Die unbefristeten Vollzeitstellen im Mittelbau, derzeit 39 Stellen, sind zu insgesamt 61,54% mit Frauen besetzt. Auffällig ist, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigung mit Frauen vor allem bei den Hochdeputatsstellen (StRi.H. und LfBA) liegt, und zwar mit 77,27%. Der Anteil an Frauen bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen (Akad. Rat*in bzw. Tarifbeschäftigte*r) liegt dagegen nur bei 41,18%. Da bis 2024 voraussichtlich keine Stelle frei wird, kann die Fakultät hier nicht zeitnah reagieren. Neu zu besetzende unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen sollen vorrangig mit Frauen besetzt werden.

An unbefristeten Teilzeitstellen sind nur zwei an der Fakultät besetzt – eine weiblich und eine männlich.

Auch bei den befristeten (Qualifikations-)Stellen (Voll- und Teilzeit), z.Zt. 52 Stellen (ohne Drittmittel) überwiegt der Frauenanteil mit insgesamt 73,8% deutlich. An unbefristeten Teilzeitstellen sind nur zwei an der Fakultät besetzt – eine weiblich und eine männlich.

Insgesamt zeigt sich auch hier ein deutlicher Ausbau des Anteils weiblicher Beschäftigter generell und mit Blick auf eine wissenschaftliche Karriereplanung im Speziellen.

2.2.3. Studentinnen/Absolventinnen

Zwischen 2018 und 2021 sind 822 von insgesamt 1049 Absolvent*innen der Studienfächer unserer Fakultät, also 83,6%, Frauen. Sie stellen damit die eindeutige Mehrheit der Studierenden dar. Insgesamt geht es der Fakultät deshalb weiterhin darum, unter ihren Studierenden für Studienbedingungen zu sorgen, die weiblichen Studierenden entgegenkommen und diese auch im Hinblick auf Karriereoptionen nach dem Universitätsabschluss gezielt fördern. Auch der Anteil an studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ist gestiegen: 70,8% der insgesamt 72 als SHK Beschäftigten, und 80,3% der 71 als WHK Beschäftigten sind weiblich. Da diese Zahlen vorsichtig als ein Indikator für zukünftige Promovendinnen interpretiert werden können, liegt eine Stabilisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf hohem Niveau nahe. Es muss weiterhin aufmerksam verfolgt werden, ob Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem bei der Besetzung unbefristeter Stellen berücksichtigt werden.



Trotz diesen positiven Entwicklungen bleibt festzuhalten, dass der in 2.2.2 genannte Frauenanteil unter den Promovend*innen mit 66,7 % niedriger ist als der Absolventinnenanteil. Die Fakultät erkennt darin ein Handlungsfeld, dem zunächst mit besonders eingehender Beratung geeigneter Studentinnen begegnet werden soll (vgl. 3.2). Im Dialog mit der Dachfachschaft sollen weitere Strategien entwickelt werden.

3. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

3.1. Professorinnen

Da die seit dem letzten Berichtszeitraum etablierten Gleichstellungsmaßnahmen sich als wirksam herausgestellt haben, wird die Fakultät die Maßnahmen zur Erhöhung bzw. Beibehaltung des Anteils von Professorinnen auf bzw. von mindestens 50% beibehalten:

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

Um die Gewinnung von Professorinnen nachdrücklich zu verfolgen, werden für Professurvertretungen ebenfalls vorzugsweise Frauen angesprochen.

Mögliche Bewerberinnen sollen systematisch, gezielt und intensiv über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache gesucht und zu Beginn des Berufungsverfahrens in einer Scouting-Liste zusammengetragen werden. Sofern die Zahl der Bewerbungen von geeigneten Kandidatinnen im Rahmen von Berufungsverfahren zu gering erscheint, verpflichtet sich die Fakultät, gezielt qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufzufordern. Verantwortlich hierfür ist die/der Vorsitzende der Berufungskommission. Frauen sind vermehrt zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.

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

3.2. Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Professor*innen der Fakultät sind dazu aufgerufen, sehr gute Masterabsolventinnen gezielt über das Thema Promotion zu informieren und zu beraten.

Die Fakultät weist Promovendinnen und Habilitandinnen regelmäßig auf Veranstaltungen hin, in der Berufspraktikerinnen über Karrierewege und Karrieremöglichkeiten von promovierten und habilitierten Frauen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität referieren. Zudem soll das Mentoring-Programm der Universität Bielefeld aktiv beworben werden. Frauen werden durch Lehrende sowohl gezielt auf Stipendien aufmerksam gemacht, als auch auf kleinere zusätzliche Fördermöglichkeiten, z.B. Reisestipendien der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs.



Die Fakultät berücksichtigt Frauen, die eine Promotion planen bzw. promovieren, verstärkt bei der Vergabe von Stellen und Lehraufträgen. Die oder der Vorschlagsberechtigte soll den Auswahlprozess für eine Stellenbesetzung dokumentieren und erläutern können, welche Bemühungen erfolgt sind, um qualifizierte Frauen für die ausgeschriebene Stelle zu gewinnen. Dies gilt grundsätzlich für alle Stellentypen, insbesondere aber bei (Vollzeit)planstellen und Dauerstellen. Zudem sollen Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen im Hinblick auf Qualifikationsprofile bei Stellenvergaben gezielt berücksichtigt werden.

Um eine Neubesetzung von freiwerdenden Stellen durch den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs nicht zu verhindern, sollen Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen über das Renten- bzw. Pensionsalter hinaus nur in gut begründeten Ausnahmefällen genehmigt werden.

3.3. Studentinnen

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

Dies wird konkret durch Maßnahmen der Kommission für Lehre und wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützt, indem Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits in frühen Stadien einer wissenschaftlichen Karriere (BA/MA-Studentinnen) Reisestipendien erhalten können, wenn ihre Forschungsergebnisse auf wissenschaftlichen Konferenzen als Vortrag angenommen wurden.

Die Fakultät weist beim Schüler-Info-Tag und in Studienberatungen gezielt auf die MINT-affinen Studiengänge und Profile der Fakultät hin (z.B. BA Nebenfach Computerlinguistik und Texttechnologie).

3.4. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

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

Die Fakultät unterstützt und fördert die Initiative von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, sich mit Mitarbeiter*innen aus anderen Arbeitsbereichen auszutauschen und zu vernetzen (bspw. durch das Netzwerk der Hochschulsekretariate „FairNetz_Bielefeld!“).

4. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

4.1. Allgemeines

Alle Statusgruppen partizipieren in der Fakultätskonferenz aktiv an dem mittlerweile stärker geführten Diskurs über Gleichstellung, beispielsweise durch den wiederkehrenden TOP in der Fakultätskonferenz. Die Beibehaltung dieser Maßnahme soll neben einer verbesserten Information über gleichstellungsrelevante Themen auch dazu führen, dass fakultätsweit eine stärkere Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung stattfindet.



4.2. Anteil von Frauen in Gremien

Aufgrund des hohen Anteils von Frauen in allen Statusgruppen ergeben sich nur selten Probleme bei einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien. Hier sieht die Fakultät keinen unmittelbaren Handlungsbedarf.

4.3. Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen, Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Gleichstellung wird in der Fakultät als Leitungsaufgabe verstanden, an die bei der Übernahme von Leitungsaufgaben durch die Dekanin/den Dekan erinnert wird.

Um die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in einem gleichstellungsrelevanten Aspekt zu verbessern, will die Fakultät darauf hinwirken, dass Führungskräfte systematisch Fortbildungen zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Angebot Dezernat P/O) wahrnehmen. Die Sensibilisierung für die Wahrnehmung wie auch konkrete Handlungsmöglichkeiten beim Erkennen sexueller Belästigung betreffen ausdrücklich auch digitale Lern- und Arbeitsformate.

Die Fakultät ist ausdrücklich gewillt, die umfangreichen Aufgaben der Gleichstellungskommission zu begleiten, indem finanzielle Unterstützung (z.B. für Weiterbildungsangebote, Hilfskraftunterstützung oder die Vergabe von Lehraufträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen) ermöglicht wird.

Außerdem verpflichtet sie sich selbstverständlich zur Aufrechterhaltung der laufenden Diskussion zu gleichstellungsrelevanten Themen in den verschiedenen Gremien, insbesondere der Fakultätskonferenz, bei der das Thema „Gleichstellung“ als wiederkehrender TOP behandelt wird.

Bei einer nachweislich außerordentlichen Belastung durch Gremienarbeit (z.B. als Vorsitzende der Gleichstellungskommission) oder Leitungsaufgaben (z.B. als Pro-/Dekanin) gewährt die Fakultät auf Antrag eine angemessene Deputatsreduktion und/oder Hilfskraftunterstützung.

Ausschreibungen von Professuren der Fakultät enthalten den folgenden Zusatz:

„Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe, an deren Umsetzung die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber mitwirkt.“

4.4 Arbeit in der Gleichstellungskommission der Fakultät

Die bisherige Gleichstellungsarbeit an der Fakultät ist in den letzten Jahren ausgesprochen erfolgreich verlaufen. Trotz dieses Umstands und trotz aller Bemühungen seitens der Dekanin konnte zur neuen Amtszeit im April 2021 keine Freiwillige gefunden werden, die das Amt der Vorsitzenden der dezentralen Gleichstellungskommission übernimmt.

In der öffentlichen Wahrnehmung besitzt Gleichstellungsarbeit leider immer noch keinen hohen Stellenwert. Eine fakultätsinterne Problemanalyse ergab, dass mögliche (und explizit angesprochene) Kandidatinnen das fehlende Prestige bzw. eine als karrierehemmend wahrgenommene Außenwirkung des Amtes bemängeln. Darüber hinaus sehen sie sich mit einem sehr hohen Arbeitsaufwand konfrontiert. Beide Aspekte machen es dem Dekanat schwer, motivierende Angebote zu unterbreiten. Folgende Maßnahmen werden derzeit vom Dekanat erwogen, um eine zeitnahe Lösung des Problems (in Absprache mit der zentralen Gleichstellungskommission) herbeizuführen: 1. Angemessene Deputatsreduktion, 2. Funktionszulage, 3. Unterstützungsangebot durch eine SHK.



Das Dekanat ist ungeachtet solcher und eventuell weiterer Maßnahmen immer darum bemüht, das Ansehen der Gleichstellungskommission zu stärken. Darüber hinaus werden die Kommissionsmitglieder stets dazu aufgefordert, die eigene Perspektive auf die je individuelle Belastungssituation zu teilen und Vorschläge zu ihrer Beseitigung zu unterbreiten, um zu einer einvernehmlichen Lösung zu finden.

5. Flankierende Dimensionen

5.1. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium soll im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten durch die Fakultät gewährleistet werden, so dass sich in den Bereichen Familie und Beruf bzw. Studium keine Nachteile für Beschäftigte und Studierende ergeben.

Zudem stellt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Grundsätzlich sollen bei der Terminierung von Gremien- oder anderen Sitzungen die Belange von Teilnehmenden mit familiären Verpflichtungen berücksichtigt werden, um eine uneingeschränkte Teilnahme zu ermöglichen.

5.2. Gender in Forschung und Lehre

Durch die W1- und die W2-Professuren „Gender Studies“ wird das Thema „Gender“ in Forschung und Lehre professoral vertreten. Zudem forschen mehrere Wissenschaftler*innen der Fakultät zu diesem Thema und bieten Lehrveranstaltungen dazu an.

Im Rahmen von Berufungsverfahren werden Bewerber*innen im Vorstellungsgespräch explizit dazu befragt, auf welche Art und Weise sie Aspekte der Gleichstellung in ihrer Forschung und Lehre vertreten oder thematisieren. Lehraufträge zum Themenbereich „Gender“ können von der Fakultät finanziell unterstützt werden.

5.3. Qualitätsmanagement und Evaluation

Die Fakultät verpflichtet sich zu einer regelmäßigen Analyse und Auswertung der implementierten Maßnahmen. Die Gleichstellungskommission trifft sich dazu regelmäßig (mindestens 1x pro Semester, darüber hinaus nach Bedarf) mit den Mitgliedern des Dekanats, um sich über den Stand der Umsetzung dieser Maßnahmen auszutauschen bzw. um zu erörtern, wie die Maßnahmen optimiert werden können. Außerdem berichtet die Gleichstellungskommission regelmäßig in der Fakultätskonferenz (s.o.) bzw. werden generell unter dem genannten TOP Gleichstellungsbelange diskutiert, die die Fakultät betreffen.

6. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft hat in den vergangenen Berichtsräumen ein Maßnahmenportfolio entwickelt, welches in seiner Wirksamkeit bestätigt wurde. Mit Ausnahme weniger Bereiche ist der Anteil von Frauen über die verschiedenen Statusgruppen und Karrierephasen hinweg mehr und mehr ausgebaut worden. Die Fakultät ist optimistisch, die noch verbleibenden Ziele (Frauenanteil bei W3-Professuren und bei den unbefristeten Akademischen Ratsstellen) im Verlauf der nächsten Jahre zu erreichen. Hierzu werden die etablierten Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterhin fokussiert. Außerdem soll durch die Maßnahmen in der frühen Karriereförderung weiterhin darauf geachtet werden, dass der hohe Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht nur stabil bleibt, sondern ausgebaut werden kann.



7. Erweiterung der Zielsetzungen der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft

Die Fakultät konnte die gesetzten Gleichstellungsziele erreichen und bemüht sich um die Stabilisierung des guten Ergebnisses.

Die Fakultät ist intensiv bestrebt, die strukturellen Rahmenbedingungen für eine kontinuierliche Arbeit der Gleichstellungskommission zu schaffen, um die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit auf hohem Niveau weiterführen zu können.

◀ Dabei hofft die Fakultät auf Unterstützung seitens der zentralen Gleichstellungskommission und des Rektorats.

Von Vertreter*innen des Mittelbaus wurden in der Fakultätskonferenz immer wieder (und mit großem Nachdruck) Diskussionen über eine Ausweitung des Gleichstellungsbegriffs angeregt. Auch aus diesem Grund will sich die Fakultät zukünftig explizit dafür einsetzen, dass der Gleichstellungsbegriff nicht nur auf die Gleichstellung von Männern und Frauen bezogen wird, sondern auch auf nicht-binäre Menschen. Gemäß Entscheids des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts am 10.10.2017 verletzt die binäre Eintragung in das Geburtenregister Grundrechte derjenigen, die sich „dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ (BVG Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16).

Die Bundesregierung setzt sich im Zuge dessen mit der Einführung gesetzlicher Regelungen auseinander, die der Realität von nicht-binären Menschen entspricht.

Die dezentrale Gleichstellungskommission wird sich dementsprechend zukünftig auch als Anlaufstelle für nicht-binäre Menschen betrachten. Langfristiges Ziel der Fakultät ist eine mehrdimensionale, intersektionale Gleichstellungspolitik, die für jegliche Form von Ungleichheit sensibilisiert.

8. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplanes in die Fakultät

◀ Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät in Email-Attachment-Form bekannt gemacht und auf der Homepage der Fakultät als pdf-Datei zugänglich gemacht.



9. Anhang: Auswertung der Maßnahmen für die Jahre 2018-2021

Maßnahme	umgesetzt/nicht umgesetzt	Kommentar
Maßnahmenportfolio zu Stellenbesetzungen, z.B. durch Einbindung der Gleichstellungskommission in allen Stufen des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses, Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte in den Verfahren, Scouting-Listen, direktes Ansprechen geeigneter Kandidatinnen, auch für Professurvertretungen etc.	umgesetzt	
Gleichstellung als wiederkehrender TOP in der Fakultätskonferenz	umgesetzt	
Etablierung einer besseren Informationskultur, gezielte Förderung herausragender Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, Werbung für Förderangebote wie Reisestipendien der FoKo oder Mentoring-Programme	umgesetzt	Die Maßnahme hinsichtlich einer Verbesserung der Informationskultur ist schwer zu evaluieren. Im Bereich zusätzlicher Förderangebote erscheint es nur teilweise sinnvoll, neben den zentralen Angeboten ein paralleles Fakultätsangebot zu schaffen. Die Stipendien der FoKo haben sich als Maßnahme etabliert und sind ein wichtiges Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
Ausnahmslos geschlechterparitätische Besetzung von Gremien	umgesetzt	
Entlastung von Frauen in Leitungspositionen oder in zeitintensiver Gremienarbeit (z.B. Gleichstellungskommission)	umgesetzt	Über entsprechende Möglichkeiten der Entlastung entscheidet das Dekanat auf Antrag.
Angemessene Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragestellungen in der Lehre, ggf. Finanzierung von Lehraufträgen	umgesetzt	Zwei Professuren für „Gender Studies“; Berücksichtigung in Berufungskommissionen
Berücksichtigung familiärer Belastung im Wissenschaftsalltag, z.B. durch familienfreundliche Terminierung von Gremien, Möglichkeit der Teilnahme an Forschungskollegien auch während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten	vermutlich umgesetzt	Diese Maßnahme ist schwer zu evaluieren
Finanzielle Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungskommission	umgesetzt	