



UNIVERSITÄT
BIELEFELD

Fakultät für Psychologie
und Sportwissenschaft

Gleichstellungsplan der Abteilung Psychologie **2025-2028**

(Stand: 14.09.2025)

Gezeichnet: Dekanin der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

A handwritten signature in black ink that reads "Wild".

Prof.in Dr. Elke Wild

Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel	1
2.	Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	2
3.	Stärken- Schwächen- Analyse.....	7
4.	Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen	9
4.1	Professorinnen	9
4.2	(Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen	10
a)	Stellenausschreibungen und -besetzungen	11
b)	Stellenentfristungen und Flexibilität am Arbeitsplatz	11
c)	Förderung durch Mentoring-Programme und Supervision	12
d)	Finanzielle Unterstützung der Qualifikationsbemühungen	13
4.3	Studentinnen	14
4.4	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	15
5.	Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen	15
5.1	Anteil von Frauen in Gremien.....	15
5.2	Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen.....	16
5.3	Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe	17
5.4	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	17
5.5	Gender in Forschung und Lehre	19
5.6	Digitalisierung.....	19
5.7	Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	20
6.	Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation	21
6.1	Qualitätssicherung.....	21
6.2	Evaluation	22
7.	Erarbeitung, Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät	22
	Anhang	23
	Quellenverzeichnis	28

1. Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Abteilung für Psychologie der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft hat, gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) und des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld, den Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sowie die gezielte Förderung von Frauen zum Ziel. Einschlägigen politischen und fachlichen Diskursen folgend vertritt die Abteilung für Psychologie ein intersektionales Verständnis von Gleichstellung, welches die Kategorie des Geschlechts stets im Kontext anderer Differenzkategorien (wie Alter und sozio-kulturelle Herkunft) betrachtet.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde am 22.01.2025 im Abteilungsausschuss Psychologie diskutiert und einstimmig angenommen.

An der Umsetzung der dargelegten Zielsetzungen und Maßnahmen wirken alle Angehörige der Abteilung für Psychologie mit, eine besondere Verantwortung kommt dabei den Professor*innen zu, die für die Auswahl und Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen sowie Betreuung der Studierenden verantwortlich zeichnen. Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt das Dekanat und die Arbeitseinheitsleitungen bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags.

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans fand eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2024 statt, die in Tabelle 1 zusammengefasst ist.

Tabelle 1: Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2025 bis 2028)

	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum - 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	Nicht w	w	w in %			
W3 / C4	6	5	45.0%	1	0	50%
W2 / C3	4	3	43.0%	2	1	50%
A14	1	1	50%	0	0	50%
A14 a. Z.	1	0	0%	1	1	50%
A13	0	1	100.0%	0	0	100%
A13 a. Z.	1	1	50%	2	1	50%
Gehobener Dienst (A9-A13)	0	0	50%	0	0	50%
Höherer Dienst (A13-A16)	3	3	50%	3	2	50%
E15	1	2	67%	0	0	67%
E 14 unbefr.	2	11	85%	0	0	85%
E14 befristet	0	8	100%	8	4	100%
E 13 unbefr.	1	3	75%	0	0	75%
E 13 befristet	15	39	72%	54	27	72%
E 12	1	1	50.0%	0	0	50%
WHK	1	2	67%	3	2	67%
WHF	21	40	66%	61	31	66%
SHK	15	46	75%	61	31	75%

Vertretungsprofes-suren	1	0	0%	1	0	50%
Außerplanmäßige Professuren	1	1	50%	0	0	50%
Seniorprofessuren	1	0	0%	0	0	50%
Lehrbeauftragte	20	22	52%	-	-	-
Promotionsstellen	8	32	80%	40	20	80%
Postdocstellen	10	13	57%	23	12	57%
Abschluss Studium	120	613	84%	-	-	-
Abschluss Promotion	14	43	75%	-	-	-
Abschluss Habilitation	1	0	0%	-	-	-

MTV-Bereich						
	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum - 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	nicht weiblich	w	w in %			
E15	1	0	0%	0	0	0% 0%
E14	0	1	100%	0	0	100% 100%
E13	1	6	86%	0	0	86% 86%
E12	1	1	50%	0	0	50% 50%
E11						
E10	0	1	100%	0	0	100% 100%
E9	2	5	71%	1	1	71% 71%
E8	0	12	100%	1	1	100% 100%
E7						
E6	0	13	100%	1	1	100% 100%

*Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese zu 50 % mit Frauen zu besetzen

Der Frauenanteil bei den gegenwärtigen Professuren in der Abteilung für Psychologie an der Universität Bielefeld liegt bei insgesamt 44.44% und damit minimal oberhalb des Landesdurchschnitts in NRW in der Psychologie (40% weiblich, Stand 2022, vgl. <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>). Bundesweit stieg bereits bis 2015 der Frauenanteil an den Professuren in der Psychologie auf 40% (Wissenschaftsrat, 2018), was demnach als Minimalziel für die Abteilung für Psychologie betrachtet werden kann. Von der Abteilung wird demgegenüber ein gleicher Anteil von Männern und Frauen angestrebt, der in den nächsten Jahren auch prinzipiell erreicht werden kann (s.u.).

Bei den W3/C4-Professuren in der Abteilung Psychologie der Uni Bielefeld ist zum Stichtag mit 5 Frauen bei insgesamt 11 (45%) besetzten Stellen eine leichte Verbesserung (22% zu 30.06.2021) zu konstatieren. Es wurde somit der im letzten Gleichstellungsplan avisierte Frauenanteil von 33% erreicht.

Die Situation bei den W2/C3-Stellen in der Abteilung Psychologie der Uni Bielefeld fällt zum aktuellen Stichtag weniger günstig aus mit 3 Frauen von 7 Personen. Damit sind 43% der vorhandenen Stellen mit Frauen besetzt, was eine Verschlechterung im Vergleich zu 60% am letzten Stichtag (30.06.2021) darstellt. Der avisierte Frauenanteil von 60% konnte zum aktuellen Stichtag nicht gehalten werden. Diese Entwicklung hat verschiedene Ursachen. So haben im Beobachtungszeitraum gleich zwei Professor*innen durch Bleibeverhandlungen eine W3 Professur erhalten, darunter eine weibliche Professorin. Zudem konnte die Abteilung eine Professorin für die klinische Neuropsychologie gewinnen. Im gleichen Zeitraum wurde eine befristete W2 Professur „Politische Psychologie“ mit einer nicht weiblichen Person besetzt. Aufgrund der besseren Eignung wurde diese Person einer weiblichen Bewerberin im Verfahren unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungskommission einstimmig vorgezogen. In einem weiteren Verfahren zur Besetzung einer W2 Professur im Bereich der integrierten Sonderpädagogik wurde in enger Abstimmung mit dem Rektorat, der BiSEd und der dezentralen Gleichstellungskommission eine nicht weibliche Person in einem berufungsäquivalenten Verfahren berufen. Dieses Vorgehen ist vor allem auf die außerordentlich gute Eignung des Kandidaten zurückzuführen.

In Abbildung 1 ist der Frauenanteil mit Blick auf Stellenkategorien im wissenschaftlichen Bereich im Zeitverlauf zwischen 2012-2024 abgebildet.

Zunächst ist festzuhalten, dass der Frauenanteil bei haushaltsfinanzierten Stellen insgesamt gegenüber dem vorherigen Stichtag gestiegen ist:

Bei unbefristeten E13-Stellen waren 3 von 4 Stellen mit weiblichen Personen besetzt (75%), von 13 unbefristeten E14-Stellen waren 11 Stellen (85%) von weiblichen Personen besetzt. 72% der befristeten E13-Stellen (39 von 54 Stellen) waren mit weiblichen Beschäftigten besetzt, sowie 100% der befristeten E14-Stellen (8 von 8 Stellen). Entsprechend wurden diese Zielvorgaben erreicht. Auf der Ebene der E12-Stellen waren zum Stichtag 30.06.2024 1 von 2 (50%) der Stellen mit weiblichen Beschäftigten besetzt.

Bei Zusammenfassung der Stellenkategorien in E13/14 unbefristet und Vollzeit zeigt sich, dass 71% der Stellen (5 von 7) mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind. Auf Ebene der E13/14- Stellen unbefristet und in Teilzeit sind 11 von 12 Stellen (92%) mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Dies ist sehr positiv zu bewerten - Zielvorgaben zu diesen beiden Kategorien waren jedoch nicht festgesetzt worden.

Bei Betrachtung der befristeten E13/14-Vollzeitstellen waren 13 von 20 Stellen (65%) mit Frauen besetzt und die Zielvorgabe von 58% wurde somit übertroffen. Bezuglich der befristeten E13/14-Teilzeitstellen waren 31 von 40 Stellen (78%) mit Frauen besetzt. Die Zielvorgabe von 80% wurde somit knapp nicht erreicht.

33% (1 von 3) der A14 -Stellen waren mit weiblichen Beschäftigten besetzt, die einzige A14-Stelle auf Zeit jedoch mit einem nicht-weiblichen Beschäftigten. In Bezug auf die A13-Stellen waren 2 von 3 Stellen (67%) mit weiblichen Beschäftigten besetzt, davon 1 von 1 (100%) auf Zeit. Die Zielvorgabe von 50% wurde somit übertroffen.

Von den 6 A13-16-Stellen (Laufbahn akad. Rat/Rätin) sind 50% mit Frauen besetzt. Die Zielvorgabe war hier 100%, was nicht erreicht wurde.

Auf aus Drittmitteln oder Sondermitteln finanzierten E13/14-Vollzeitstellen sind 9 von 13 weibliche Personen (69%) beschäftigt, hier wurde die Zielvorgabe von 75% nicht erreicht. In der Kategorie der E13/14 Teilzeitstellen, die aus Drittmitteln oder Sondermitteln finanziert werden, sind 25 von 27 Personen weiblichen Geschlechts und die Zielvorgabe von 80% mit 93% sogar übertroffen. Somit bleibt es bei dem Trend, dass (Post-)Doktorandinnen in Drittmittelprojekten zunehmend teil- und weniger vollzeitbeschäftigt sind.

Der Frauenanteil beim Studienabschluss ging von 85% im letzten Gleichstellungsbericht (01.03.2022) leicht herunter auf aktuell 84%. Bei den Promotionsabschlüssen ergibt

sich jedoch ein deutlicher Zuwachs von 36.4% auf 75%, da zum Stichtag 30.6.2024 43 der 57 Promovend*innen weiblich waren. Im Berichtszeitraum wurde lediglich eine Habilitation verzeichnet, diese von einer weiblichen Person.

Bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskraftstellen manifestierte sich ein hoher Frauenanteil im Sinne der Zielvorgaben (3 WHK-Stellen, 61 SHK- und 61 WHF-Stellen): Die Zielvorgabe (50%) wurde erreicht mit einem Frauenanteil von 75% bei SHK-, 66% bei WHF- und 67% bei WHK-Stellen.

Die einzige im Berichtszeitraum besetzte Vertretungsprofessur hatte eine nicht-weibliche Person inne, gleiches galt für eine Seniorprofessur. Lehraufträge wurden fast paritätisch vergeben - 22 von 42 Lehraufträgen ging an weibliche Personen (52%).

Von 40 Promotionsstellen waren 80% mit weiblichen Beschäftigten besetzt.

Im Bereich des MTV wird bei einer Gesamtzahl von 44 Beschäftigten ein Frauenanteil von 89% erreicht. In den Entgeltgruppen (E6/E8) liegt der Frauenanteil bei 100%. In den Entgeltgruppen (E9-E12) sind die Stellen zu 73% mit Frauen besetzt. Im Bereich E13 bis E15 liegt der Anteil bei 75%. Aufgrund der sehr geringen Fluktuation in dem Bereich der MTV-Kräfte rechnet die Abteilung hier lediglich mit 3 freiwerdenden Stellen im Berichtszeitraum.

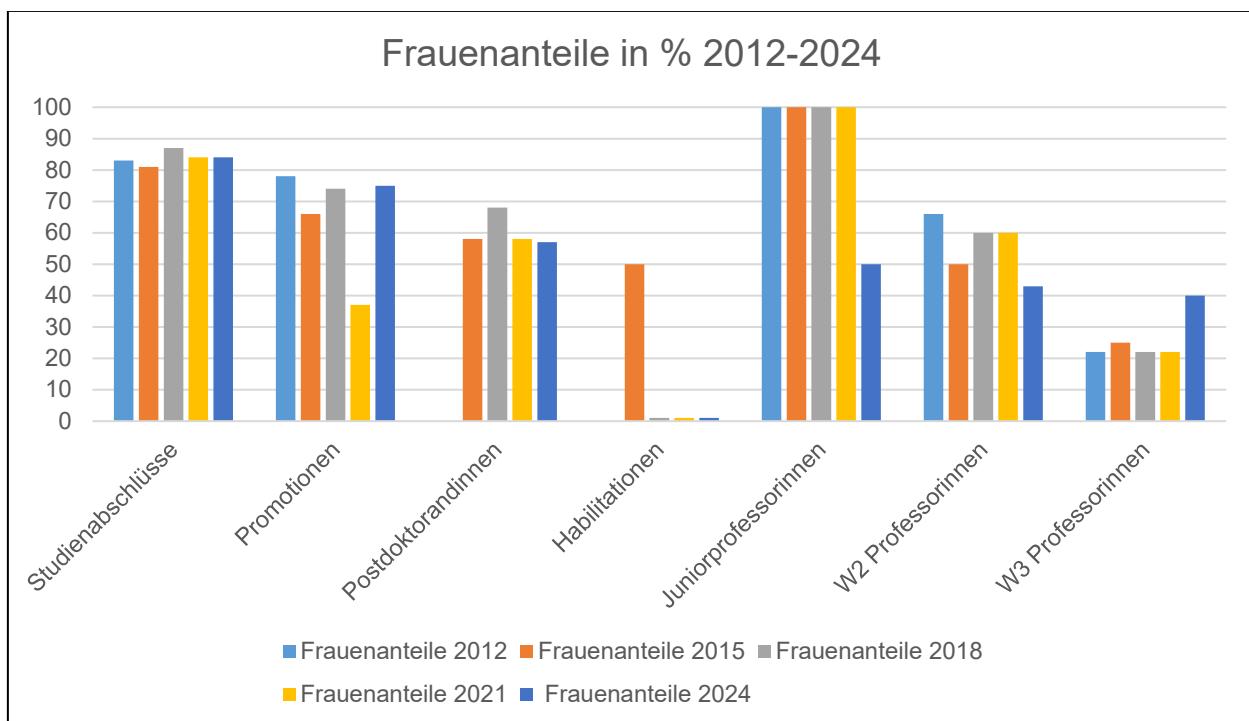


Abbildung 1: Frauenanteil bei Stellenkategorien im Bereich des wissenschaftlichen Personals zwischen 2012-2024 (Universität Bielefeld)

Die Grafik zeigt den Frauenanteil bei Studienabschlüssen, Promotionen, Postdoktorandinnen, Habilitationen, Juniorprofessuren, sowie bei W2 und W3 Professuren für die Jahre 2012, 2015, 2018, 2021 und 2024. Lediglich bei den Postdoktorandinnen und Habilitationen liegen der Abteilung für 2012 keine Daten vor. Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen, den Promotionen und den Postdoktorandinnen blieb weitgehend unverändert. Der Frauenanteil bei Studienabschlüssen betrug ca. 85% über die Jahre hinweg, bei den Promotionen 75% mit einem starken Abfall in 2021 (36.4%). Bei den Postdoktorandinnen zeigten sich gleichbleibende Werte von ca. 57% mit einem kurzfristigen Anstieg in 2018 (ca. 68%). Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag im Jahr 2015 bei 50% und fortlaufend bei 0%. Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren lag bis 2021 bei 100% mit einem deutlichen Abfall in 2024 auf 50%. Bei den W2 Professuren sind Schwankungen von ca. 43% bis 68% zu sehen mit dem Höhepunkt in 2012 und dem Tiefpunkt in 2024. Der Frauenanteil bei den W3 Professuren liegt gleichbleibend bei ca. 22% mit dem einen starken Anstieg in 2024 (40%).

3. Stärken- Schwächen- Analyse

Wie die Daten zum aktuellen Stichtag aufzeigen, haben sich die Frauenanteile in den Studienabschlüssen nicht verändert, mehr Promotionen von Frauen wurden abgeschlossen, jedoch ist der Anteil an Frauen unter Postdocs rückläufig, ebenso auf Ebene der W2-Professuren wurde das anvisierte Ziel nicht erreicht. Die potenziellen Gründe für diese Entwicklungen sind u.a. strukturell bedingt und betreffen – wie nationale und internationale Befunde hierzu nahelegen, institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen - wie die Befristung von Arbeitsverträgen, räumliche Flexibilität oder Familien(un)freiheitlichkeit. Diese Aspekte werden als negativ hinsichtlich der Karriereentwicklung bzw. des Karriereziels Wissenschaft und der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie wahrgenommen. Bestehende empirische Evidenz weist darauf hin, dass Befragte (siehe auch interne Umfrage, Burmester, 2020) sich durch ihr berufliches Umfeld eher gering darin unterstützt fühlen, eine wissenschaftliche Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren. Andererseits werden flexible Arbeitszeiten und die Unterstützung durch Vorgesetzte und das kollegiale Umfeld als unterstützende Faktoren bei der Vereinbarung von Wissenschaftskarriere und Familie genannt. Im Einklang mit diesen Ergebnissen geben Wissenschaftler*innen in anderen Studien als Gründe für ein Ausscheiden aus der Wissenschaft die hohe berufliche Unsicherheit, den - damit zusammenhängenden - sehr hohen Leistungs- und

Publikationsdruck und die hohe erwartete Flexibilität an (Höge et al., 2012; Rentzsch et al., 2017). Nachwuchswissenschaftler*innen in der Psychologie in Deutschland geben in einer Umfrage an, Karriereziele und Familienplanung gegeneinander abzuwägen (Renztsh et al., 2017). Weitere Literatur führt an, dass Frauen in der Psychologie oder Medizin (McGuire et al., 2004; Singer et al., 2005), d.h. Berufsfeldern, die sowohl eine praktische als auch akademische Berufsausübung ermöglichen, berufliche Sicherheit, flexible Arbeitsbedingungen, und geringere Nachteile durch Kinder besonders wichtig sind. Frauen geben häufig die Kindererziehung als Grund an, weshalb sie das Karriereziel der Forschungstätigkeit nicht weiterverfolgen, und erleben diese als nachteilig hinsichtlich ihrer Produktivität (Goulden, Mason & Frasch, 2011; Mason et al., 2013). Die strukturellen Merkmale einer wissenschaftlichen Tätigkeit (wie bspw. Konferenzbesuche, Arbeitszeiten) sind hierbei häufig nur schwierig mit Care-Arbeit zu vereinbaren, wodurch Nachteile für Frauen entstehen (Gruber et al., 2021). Tatsächlich schneiden Frauen in der Psychologie aus bislang nur unzureichend geklärten Gründen auf einigen Indizes der Produktivität schlechter ab als Männer (Gruber et al., 2021; Mayer & Rathmann, 2017). Zudem berichten forschende Frauen in Studien eine geringere Selbstwirksamkeit und Kompetenzeinschätzung hinsichtlich der Erreichung akademischer Leistungen und Karriereziele, wobei eine höhere Selbstwirksamkeit positiv mit dem Interesse an einer professoralen Stelle zusammenhängt (Epstein & Fisher, 2017; Gibbs et al., 2015). Unter Nachwuchswissenschaftler*innen in der Psychologie in Deutschland waren Frauen häufiger als Männer unentschlossen hinsichtlich einer wissenschaftlichen Karriere (Rentzsch et al., 2017). Frauen zeigten sich auch unzufriedener als Männer mit der Vereinbarkeit der Qualifizierung mit sonstigen Aufgaben und waren häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer.

Trotz aktuell positiver Zahlen sind die antizipierten und faktischen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Karriere und Familienplanung für Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau im Lichte des Trend einer zunehmenden Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftler*innen auf Teilzeitstellen zur Realisierung von Kindererziehung und Karriere im Blick zu behalten (Cassin et al., 2007; Gruber et al., 2021; Mason et al., 2013; Schiebinger et al., 2008). Die Rekrutierung von Professorinnen für W2- und W3-Stellen soll unter Berücksichtigung bisheriger Maßnahmen weiter vorangetrieben werden, z. B. durch aktive Rekrutierung, Dual-Career-Optionen.

4. Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen

Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die kommenden 3 Jahre orientiert sich die Abteilung Psychologie der Universität Bielefeld weiterhin am Kaskadenmodell. Nach diesem Modell besteht das Ziel, das Geschlechterverhältnis auf jeder Karrierestufe an das Geschlechterverhältnis der vorhergegangenen Karrierestufe anzunähern und somit einem "Frauenschwund" mit zunehmender Karrierestufe entgegenzuwirken.

Ausgangspunkt für die in Tabelle 1 dargelegten Zielvorgaben ist das Geschlechterverhältnis bei den Abschlüssen im Hauptfachstudium (Frauenanteil zum aktuellen Stichtag: 84%).

Bei wissenschaftlichen und studentischen Hilfskraftstellen nähert sich das Geschlechterverhältnis dem Geschlechterverhältnis der Studierenden an (67% bei WHK, 75% bei SHK, 66% bei WHF). Langfristig ist anzustreben, dass in zentralen Berufsfeldern der Psychologie (insbesondere Psychotherapie oder Beratung) Personen tätig sind, die die Diversität in der Gesellschaft (z. B. Herkunft, Gender, etc.) realitätsnah abbilden.

Befristete Teilzeitstellen in der Entgeltgruppe 13/14 sind größtenteils mit Promovierenden besetzt. Auch auf dieser Karrierestufe soll das Geschlechterverhältnis vergleichbar sein mit dem Geschlechterverhältnis zum Zeitpunkt des Studienabschlusses. Die gemittelte Quote von über den aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln finanzierten, befristeten Teilzeitstellen (56 von 67) beträgt derzeit 83,58 % und soll aufrechterhalten bzw. zugunsten einer relativen Erhöhung des Anteils von Frauen auf befristeten Vollzeitstellen verändert werden.

Befristete Vollzeitstellen (E13/E14, A13-16 a.Z.) werden vorwiegend an Postdoktorand*innen vergeben, die eine Habilitation bzw. Professur anstreben. Derzeit sind 44 Frauen und 19 Männer auf solchen (drittmitfinanzierten oder Haushalts-)Vollzeitstellen beschäftigt, was einer Frauenquote von 70% entspricht.

4.1 Professorinnen

Um den Frauenanteil bei W3-Professuren auf 50% erhöhen und bei W2-Professuren zu erhöhen, soll zukünftig unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät weiterhin eine geschlechtersensible Reflexion der Stellendenomination bei Stellenausschreibungen erfolgen und geprüft werden, ob gezielte Schwerpunktsetzungen und die Aufnahme von Genderaspekten (siehe Professuren der AE05 und AE15) in Betracht kommen. Die Handreichung „Wie Professorinnen

gewinnen?“ (Universität Bielefeld) wird in Berufungsverfahren berücksichtigt und auch zukünftig eine aktive Rekrutierungspolitik (z. B. durch Nutzung von Fachdatenbanken, vorhandenen Listen der jeweiligen Fachgruppe(n) der DGPs, oder Netzwerken) betrieben werden. Die Gleichstellungskommission der Abteilung für Psychologie wird informiert, sofern sich im Rahmen eines Berufungsverfahrens ein relativ geringer Anteil von Bewerberinnen abzeichnet. Dies wäre dann der Fall, wenn in Berufungsverfahren für eine W2- oder W3-Professur weniger als 4 Bewerbungen von qualifizierten Frauen vorliegen (hier sollten mindestens sechs qualifizierte Frauen eingeladen werden, sich zu bewerben) oder wenn sich im Verlauf des Berufungsverfahrens abzeichnet, dass weniger Frauen als Männer zu einer Vorstellung einzuladen geplant sind.

Zudem sollen Aspekte der Gleichstellung auch bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren verstärkt berücksichtigt werden, um Frauen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, Profilierung, und Netzwerkbildung zu eröffnen. Insbesondere sollen potentielle weibliche Kandidatinnen ermittelt, angesprochen und bei Eignung gewonnen werden. Daher soll ebenso eine familienfreundliche Gestaltung der Vertretungsprofessur realisiert werden, die vollständig von der Universität finanziert werden sollte, idealerweise für einen Zeitraum von mind. 6 Monaten um unbezahlte Prüfungstätigkeiten der Vertretungsprofessor*innen außerhalb der Vorlesungszeit zu vermeiden

Den Regularien entsprechend sind Ausschreibungen von Professuren vom Abteilungsausschuss und der Fakultätskonferenz in jeweils öffentlichen Sitzungen zu ratifizieren und eine Vertreter*in der Gleichstellungskommission wird in alle Berufungskommissionen eingeladen. Dessen ungeachtet wird angestrebt, die Gleichstellungskommission Psychologie noch stärker bereits im Vorfeld der Ausschreibung von neu zu besetzenden Professuren bzw. an der Besetzung von Vertretungsprofessuren einzubinden, wie im Leitfaden „Professorinnen gewinnen“ der Universität Bielefeld vorgesehen.

4.2 (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Abteilung Psychologie werden folgende Maßnahmen verfolgt:

a) Stellenausschreibungen und -besetzungen

Hinsichtlich der Besetzung von Qualifikationsstellen in der Abteilung Psychologie (vgl. Tabelle 1) werden wir weiterhin insbesondere qualifizierte Frauen bei Stellenausschreibungen aktiv ansprechen, zur Bewerbung auffordern und einladen.

Zu den Vorstellungsgesprächen für diese Stellen sind in der Regel mindestens so viele Frauen einzuladen wie Männer (Verhältnis von mind. 50:50). Die Gleichstellungsbeauftragte der Abteilung Psychologie wird über sämtliche Stellenausschreibungen informiert und zu allen Vorstellungsgesprächen (mit Ausnahme von Gesprächen zur Besetzung von Hilfskraftstellen) eingeladen. Die Dekanatsleitung wird darauf achten, dass dies von allen AE-Leiter*innen beachtet wird. Die Verwaltungsleitung weist die Gleichstellungskommission vierteljährlich darauf hin, in welchen Stellenkategorien insbesondere weibliche Personen einzustellen sind, so dass die geschlechtergerechte Einstellungspolitik relativ punktgenau umgesetzt werden kann. Dieses „Ampelmodell“ soll eine relativ unmittelbare Nachjustierung der angezielten Anteile weiblicher Stelleninhaberinnen bei Stellenbesetzungen ermöglichen.

Die AE-Leitungen sind zudem dazu aufgerufen, sehr gute Masterabsolventinnen gezielt zur Promotion aufzufordern. Bei der Besetzung von Stellen suchen die Leiter*innen der Arbeitseinheiten zudem aktiv nach qualifizierten Frauen und fordern diese zur Bewerbung auf. Dies kann beispielsweise über das Ansprechen von qualifizierten Studentinnen in der Studienabschlussphase, und von qualifizierten Promovendinnen/Wissenschaftlerinnen auf Konferenzen oder anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen geschehen. Zusätzlich können soziale Medien und fachbezogene Mailinglisten genutzt werden.

Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen sind bei Qualifikationsstellen genauso wie bei Berufungsverfahren zu berücksichtigen.

b) Stellenentfristungen und Flexibilität am Arbeitsplatz

Eine Möglichkeit, die berufliche Sicherheit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen besteht darin, Stellen zu entfristen. Wie bisher besteht für die Leitung einer Arbeitseinheit in der Abteilung für Psychologie die Option, im Rahmen des Abteilungsausschusses den Wunsch nach Entfristung einer ihr zugeordneten Haushaltsstelle zu diskutieren. Sollte eine solche Entfristung mit den gesamtstrategischen Zielen der Abteilung vereinbar sein und ihren strategischen

Handlungsspielraum nicht zu stark eingrenzen, kann einem Entfristungsantrag stattgegeben werden.

Darüber hinaus soll ein Diskurs zu den Belangen und Erwartungen von Hochleistungsträgerinnen aber z. B. auch sogenannter „Dual Career Couples“ innerhalb der Abteilung für Psychologie auch zukünftig noch stärker geführt werden.

c) Förderung durch Mentoring-Programme und Supervision

Forschungsarbeiten in anderen Disziplinen wie der Medizin oder in MINT-Fächern belegen die positiven Effekte von Mentoring-Programmen speziell für weibliche Wissenschaftlerinnen, beispielsweise hinsichtlich einer erhöhten Motivation und Selbstwirksamkeit, verbesserten Leistung und Fertigkeiten und verringerten Abbruchwahrscheinlichkeiten von Promotionen (Dennehy & Dasgupta, 2017; Files et al., 2008).

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Psychologie sind daher alle Professor*innen der Abteilung aufgefordert, Doktorandinnen und weibliche Post-Docs auf Fortbildungsangebote etwa der Personalentwicklung der Universität Bielefeld (z. B. „Movement“ Programm) aufmerksam zu machen und eine Teilnahme aktiv zu unterstützen.

Ebenso ist auf das strukturierte Promotionsprogramm der Abteilung für Psychologie hinzuweisen, welches u.a. genderspezifische Aspekte im Curriculum berücksichtigen wird. Eine Teilnahme an Bewerbungs- und Berufungstrainings für Wissenschaftlerin soll unterstützt werden, siehe Angebote der Personalentwicklung der Universität Bielefeld.

Darüber hinaus werden mit Doktorandinnen und Postdoktorandinnen mindestens jährliche Entwicklungsgespräche mit den Vorgesetzten geführt. Im Arbeitsalltag soll ein Klima der Wertschätzung etabliert werden, z. B. mittels explizit formulierter Wertschätzung von Lehre und Gremienarbeit durch die Vorgesetzten und die Erhöhung der Sichtbarkeit von Gremienarbeit in der gesamten Abteilung. Ebenso werden regelmäßige Gespräche zum Leistungsstand empfohlen, um Abbrüche von wissenschaftlichen Karrieren zu vermeiden und Frauen an Universitäten zu halten (Lowenstein et al., 2007). Hierbei soll systematisch die angestrebte Qualifikation thematisiert und Anforderungen und mögliche Formate thematisiert werden, um Unklarheiten zu beseitigen und Frauen zur Arbeit an und Abschluss dieser Qualifikationen zu motivieren. Das strukturierte Promotionsprogramm der Abteilung Psychologie sieht solche Gespräche und Dokumentationen vor. Geeignete weitere

Themen des Austauschs und der Förderung der Studentinnen und weiblichen Mitglieder des akademischen Mittelbaus sind Drittmitteleinwerbung und Bewerbungen auf Promotionsstellen, Mittelbaustellen und Professuren. Auch der inhaltliche Austausch mit anderen Subdisziplinen kann zur Ausbildung eigener Forschungsinteressen und eines breiteren Methodenrepertoires beitragen. Mit der Implementierung strukturierter, regelmäßiger Betreuungs-, Rückmeldungs-, und Karriereentwicklungsgespräche folgen wir Anregungen auch von Seiten der Personalentwicklung der Universität Bielefeld. Auch zukünftig soll die Zusammenarbeit zwischen Fakultät, Mittelbausprecher*in und Akteur*innen des Mittelbaus ausgebaut werden, z. B. durch Jour Fixe. Auf Ebene des Mittelbaus sollen Veranstaltungen zum Austausch und zur Vernetzung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen organisiert werden, um so potenziell das Interesse an einem akademischen Werdegang zu wecken.

Die Abteilung Psychologie trägt Sorge, dass insbesondere derlei informelle, nicht anrechnungsfähige Pflichten im Zusammenhang mit der Nachwuchsförderung wie im Zusammenhang mit dem Austausch des akademischen Mittelbaus mit Studierenden nicht überproportional von Frauen übernommen werden.

In der Abteilung für Psychologie sollen darüber hinaus weitere Maßnahmen zum Erhalt bzw. der Erhöhung der Zahl der Doktorandinnen und Habilitandinnen eruiert und intern diskutiert werden, auch in Vorausschau auf den nachfolgenden Gleichstellungsplan.

d) Finanzielle Unterstützung der Qualifikationsbemühungen

Die abteilungsseitig bereitgestellte Förderung der wissenschaftlichen Weiterentwicklung von Frauen von bis zu 250 € pro Person jährlich (z. B. für die Durchführung von Experimenten oder den Besuch von Tagungen) wurde rege in Anspruch genommen. Die Abteilung hat jedoch im Abteilungsausschuss am 13.11.2024 beschlossen, diese frauenspezifische Förderung nicht mehr fortzusetzen. Stattdessen wurde beschlossen, eine von der Geschlechterzugehörigkeit unabhängige Förderung von jährlich 500 € pro Nachwuchswissenschaftler*in zu vergeben, die für wissenschaftliche Zwecke eingesetzt werden kann. Ebenso soll in Zukunft stärker zum Zuge kommen, dass zusätzlich alle Arbeitseinheiten für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen jeweils ein Viertel eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich ausgewiesenen Sachmittel für Qualifikationszwecke zur Verfügung zu stellen. Dies ist bereits seit mehreren Jahren Bestandteil des Gleichstellungsplans der Psychologie, wird ggf. jedoch noch nicht flächendeckend

umgesetzt. Entsprechend sollen Informationen hierzu mind. einmal pro Jahr im Mittelbau durch die Mittelbausprecher*in kommuniziert werden.

Der/die Mittelbausprecher*in unterrichtet zu Beginn und Mitte eines Jahres alle förderfähigen Personen über finanziellen Unterstützungsquellen und informiert über die Modalitäten des Abrufs der abteilungsseitigen Mittel.

Schließlich weist die Abteilung weiterhin ihre Promovendinnen und Habilitandinnen auf Stipendien, zusätzliche Fördermöglichkeiten (z. B. Reisestipendien der Kommission für Forschung und wiss. Nachwuchs) sowie gut dotierte Preise hin.

4.3 Studentinnen

Wenngleich der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolvent*innen in der Psychologie bei 84% liegt, sieht sich die Abteilung für Psychologie gefordert, etwaige strukturelle Nachteile für Studentinnen zu reduzieren und die Weiterqualifizierung von Studentinnen aktiv zu fördern.

Für die erfolgreiche Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere sind vertiefende Statistik- und Methodenkenntnisse von herausragender Bedeutung. Deshalb wird die Abteilung das Angebot an entsprechenden Tutorien, Einstiegskursen und Beratungsangeboten aufrechterhalten und wenn möglich (hier bleibt das Ergebnis des Finanzgesprächs mit dem Rektorat abzuwarten) ausbauen.

Abschlussarbeiten und Forschungspraktika gehören zu den ersten selbstständig geschriebenen wissenschaftlichen Arbeiten und prägen die Motivation zur Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere. Daher sind Betreuer*innen von Experimentalpraktika und Abschlussarbeiten sowie Forschungspraktika auch zukünftig dazu angehalten, diese engmaschig zu betreuen und vorhandenes Interesse an wissenschaftlicher Arbeit zu fördern. Schreibworkshops oder Tutorien zum wissenschaftlichen Schreiben (etwa im Kontext von Kolloquien für Abschlussarbeiten) können hier unterstützend wirken.

Damit Studierende ein realistisches Bild ihrer wissenschaftlichen Fähigkeiten entwickeln können, sind Dozierende dazu aufgerufen, konstruktives Feedback für Studien- und Prüfungsleistungen zu geben. Studierende sind zudem auf Workshops und Angebote zur Förderung des Interesses an einer wissenschaftlichen Laufbahn hinzuweisen. Beispielsweise werden interessierte Studentinnen auf das zentrale universitätsweite Programm „Movement“ hingewiesen, welches das Ziel verfolgt, promotionsinteressierte Studentinnen zu fördern und zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen. Ebenso

sollen Professor*innen Studierende bei der Einwerbung von Stipendien (z. B. zum Auslandsstudium) oder bei der Bewerbung für (internationale) Masterstudiengänge mit Empfehlungsschreiben unterstützen.

Das 2022 eingeführte „Servicebüro Studium und Lehre“ der Abteilung für Psychologie zielt darauf ab, Hochschullehrende in diesen Betreuungs- und Informationsaufgaben gezielt zu unterstützen, sie für besondere Belange von unterprivilegierten Studierenden zu sensibilisieren und den Austausch zwischen Lehrenden zu erleichtern.

4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Zur Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sieht die Universität Bielefeld bereits zahlreiche Maßnahmen vor. Die in der Abteilung Psychologie angesiedelten MTV werden auf diese aufmerksam gemacht und nach Maßgabe des universitätsweiten Rahmenplans frühzeitig über Möglichkeiten der Weiterqualifikation informiert werden, um Karrierechancen zu erhöhen.

Die Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und Personalentwicklungsmaßnahmen ist im Regelfall seitens der Vorgesetzten zu ermöglichen, die Teilnahme an weiteren Aktivitäten (z. B. des Sekretärinnen- Netzwerkes „FairNetzt_Bielefeld“) soll von Vorgesetzten ebenfalls unterstützt werden.

5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen

5.1 Anteil von Frauen in Gremien

Aufgrund der geforderten paritätischen Besetzung von Gremien und Berufungskommissionen mussten sich bisher Frauen aus allen Statusgruppen überproportional stark in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, was sich ggf. nachteilig auf deren wissenschaftliche Karrieren ausgewirkt hat. Um dies zukünftig weiterhin zu vermeiden, sieht die Universität Bielefeld daher diverse Maßnahmen (von Funktionszulagen im Rahmen der W-Besoldung bis hin zu Deputatsreduktionen für ausgewählte Leitungsfunktionen) vor. Die Fakultätsleitung wird den Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung systematisch nachhalten und transparent machen und im Abteilungsausschuss und gegenüber der Gleichstellungskommission kommunizieren, um eine Überbeanspruchung von Wissenschaftlerinnen zu dokumentieren. Durch einen expliziten Diskurs und Transparentmachen bestehender Ungleichverteilungen sollen Ansatzpunkte gefunden werden, um diese nach Möglichkeit auszuräumen.

Die Abteilung wird zukünftig noch aktiver über Kompensationsmöglichkeiten (z. B. Bereitstellung von SHK- oder WHK-Stellen) beraten und hat bereits beschlossen, dass nicht nur Professorinnen sondern auch Mittelbauvertreterinnen, die besonders viel Gremienarbeit leisten (in Fakultätskonferenz, Abteilungsausschuss, Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Prüfungsausschuss, Qualitätsverbesserungskommission, Gleichstellungskommission, Studienbeirat, Ethikkommission, Mittelbausprecherinnen; Aufzählung nicht erschöpfend bzw. Berücksichtigung weiterer Gremienarbeit möglich und erwünscht) und in Berufungskommissionen mitwirken, ebenfalls eine Kompensation beantragen können. Zudem ist die Gremienarbeit durch die Verwaltung der Abteilung zu unterstützen, um eine Doppelbelastung der in den Gremien aktiven weiblichen Mitgliedern aus Technik und Verwaltung zu vermeiden.

5.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

Die Abteilung für Psychologie unterstützt die Arbeit der Gleichstellungskommission weiterhin nicht nur ideell, sondern auch finanziell, um Weiterbildungsangebote, Hilfskraftunterstützung oder die Vergabe von Lehraufträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen zu ermöglichen.

Um eine Neubesetzung von freiwerdenden Stellen durch den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs nicht zu verhindern, sollen Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen über das Renten- bzw. Pensionsalter hinaus in einer Gesamtwürdigung auch unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte genehmigt werden. Vorgezogene Neubesetzungen und frühzeitige Ausschreibungen freiwerdender Stellen können dazu dienen, längere Vakanzen zu vermeiden, und werden in der Fakultät auch unter Genderaspekten beraten.

Die dezentrale Gleichstellungskommission berichtet im Abteilungsausschuss über aktuelle Themen und Arbeitsschwerpunkte. Ebenso bietet die dezentrale Gleichstellungskommission eine offene Sprechstunde für Mitglieder der Abteilung für Psychologie an und informiert über das Thema Gleichstellung und die aktuellen Entwicklungen auf der neu etablierten Webseite der dezentralen Gleichstellungskommission der Abteilung für Psychologie.

5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Gleichstellung wird in der Fakultät als Leitungsaufgabe verstanden, auf die bei der Übernahme von Leitungsaufgaben durch den*die Dekan*in aktiv hingewiesen wird. Ein regelmäßiger Austausch in Form eines Jour Fixe mit der Fakultätsleitung, der Gleichstellungskommission als Ganzes und ggf. weiteren Funktionen und Gremien soll zukünftig mindestens einmal pro Semester stattfinden. Auf diese Weise soll der Diskurs über Geschlechtergerechtigkeit normalisiert und die Mitglieder der Abteilung für Psychologie weiter dafür sensibilisiert werden, dass es sich bei der Arbeit für Geschlechtergerechtigkeit sowohl um eine Leitungs-, aber auch um eine Abteilungsaufgabe. Die Gleichstellungskommission wird als Ganzes von der Fakultätsleitung adressiert und über Planungen und strategische Entwicklungen mit zeitlichem Vorlauf in Kenntnis, um sich adäquat intern abstimmen zu können und strategische Neuentwicklungen aus Gleichstellungssicht unterstützen zu können.

Zur Steigerung der Visibilität und Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit als Führungsaufgabe von Professor*innen werden auch zukünftig Stellenausschreibungen für Professuren durch folgenden Passus ergänzt: „Die Abteilung für Psychologie der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe, an deren Umsetzung die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber mitwirkt.“ Führungskräfte integrieren aktiv die Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in ihre Führungstätigkeit u. a. durch regelmäßige Mitarbeiterinnengespräche, Meilensteinplanungen, Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Personalauswahl und Sicherstellung der Familienfreundlichkeit bei der Terminierung von Besprechungen und Lehrtätigkeit.

Die Leitungen der Arbeitseinheiten der Abteilung für Psychologie sollen zudem regelmäßig von der Fakultätsleitung auf universitätsinterne Fortbildungsangebote zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen werden und diese besuchen (siehe auch Leitfaden zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung seitens des Rektorats der Universität Bielefeld vom 25.11.2024).

5.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf ist für die Karriereaussichten von Müttern und Vätern entscheidend. Da Frauen besonders häufig Verantwortung für ihre Familien übernehmen, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für die

Karriereplanung von Frauen besonders wichtig. Um dem Rechnung zu tragen, setzt die Abteilung Psychologie die Leitlinien des Rektorats für die Qualifikationsphase um (Rektoratsbeschluss vom 21.01.2015). Die Finanzierung von Weiterbeschäftigungsansprüchen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG erfolgt bislang im Verhältnis 80% (Abteilung Psychologie) zu 20% (jeweilige Arbeitseinheit) und soll nach Möglichkeit bestehen bleiben.

Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt. In Einstellungsverfahren sollte in der Bewerber*innenmatrix einbezogen werden, in welchem Umfang die Bewerber*innen bislang beschäftigt waren, welchen familiären Verpflichtungen sie ggf. nachgekommen sind und welche weiteren Herausforderungen sie neben ihrer Beschäftigung meistern mussten.

Teilzeitbeschäftigte sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigte.

Nachwuchswissenschaftler*innen soll auch während einer Beurlaubung wegen Elternzeit die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskolloquien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. ä. teilzunehmen. Auch Studentinnen, die nach einer Elternzeit ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Einschränkung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen in ausreichender Zahl zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (in der Regel 8.00 bis 16.00 Uhr) liegen, ebenso bei Blockseminaren an Wochenenden sind familienfreundliche Zeiten zu berücksichtigen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Studium für Studierende mit Kind zu erleichtern, sind Dozierende dazu aufgefordert, Vorlesungen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen den Studierenden zur Verfügung zu stellen. Außerdem ist zu überlegen, ob einzelne asynchrone Veranstaltungen angeboten werden können.

Hinsichtlich flexibler familienfreundlicher Arbeitszeiten sollen in der Fakultät und in den Arbeitseinheiten rechtssichere Möglichkeiten geprüft werden. Universitätsweite Entwicklungen sollen hierbei beobachtet und umgesetzt werden. Außerdem sollen

Arbeitseinheiten auf eine familienfreundliche Terminierung von Besprechungen und Gremiensitzungen achten.

5.5 Gender in Forschung und Lehre

Das Themenangebot für Forschungsarbeiten liegt in der Verantwortung der einzelnen Arbeitseinheiten. Die Mitarbeiter*innen und Leiter*innen der Arbeitseinheiten der Abteilung für Psychologie sind gleichwohl aufgefordert, regelmäßig Forschungsarbeiten mit Bezug zur Genderthematik zu vergeben und zu betreuen. Hierfür bestehen in der Abteilung Psychologie ausgesprochen gute Rahmenbedingungen, da einzelne Kolleg*innen im Bereich einer psychologischen Genderforschung ausgewiesen sind und einen Bezug zur Genderforschung in der Denomination des Lehrstuhls (AE05, AE15) explizit aufweisen.

Im Rahmen von Berufungsverfahren werden Bewerber*innen explizit dazu befragt, wie sie Aspekte der Gleichstellung in ihrer Forschung und Lehre vertreten oder thematisieren.

Um die Relevanz von und das Interesse an Gleichstellungsthemen innerhalb der Studierendenschaft zu erhöhen, strebt die Abteilung es an, Veranstaltungen zu Genderthemen anzubieten. Dies kann in Form wissenschaftlicher Vorträge oder auch Workshops geschehen.

Studentische Initiativen zur Durchführung von Lehrveranstaltungen mit Genderthematik (z. B. Frauenseminare) sollen unterstützt werden.

5.6 Digitalisierung

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeit in Lehre, Forschung, und in Technik und Verwaltung schafft neue Chancen und Herausforderungen. Die Abteilung setzt sich zum Ziel, den Einsatz digitaler Technologien fortwährend zu prüfen, um die Flexibilisierung der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (bspw. durch hybride Meetings der Mitarbeiter*innen). Es ist seitens der Fakultätsleitung abzufragen und folglich sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden in den Arbeitseinheiten mit der für die Tätigkeitsausübung notwendigen Hard- und Software ausgestattet sind. Insbesondere im Bereich der Lehre sind hierbei die Entwicklungen in der gesamten Universität zu beobachten und ggf. anzuwenden (z. B. vollständig virtuelle vs. hybride Lehrformate), auch in Ergänzung zum Präsenzunterricht. Im Kontext der digitalen Lehre soll ebenso sichergestellt werden, dass trotz digitalen Formaten genug Raum für einen Austausch

zwischen Studierenden und Lehrenden, Kommunikation von Wertschätzung und Feedback besteht.

Zudem wird die Abteilungsleitung auf Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Frauen und den wissenschaftlichen Nachwuchs, beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung der Universität, aufmerksam machen und eine Teilnahme unterstützen. Zeit und Mittel für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen sollen von den Führungspersonen zugestanden werden, um fehlende und zusätzliche digitale Kompetenzen zu erlangen. Auch die Frauenfördermittel der Abteilung können für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen eingesetzt werden. Dies dient u. a. dem Entgegenwirken von Stereotypen über Technikaffinität bei Männern vs. Frauen. Über eine Bedarfserhebung zu digitalen Kompetenzen bei Lehrenden und Studierenden ist nachzudenken.

Die Fortschritte in der Digitalisierung in Forschung und Lehre können auch dazu beitragen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen stärker in (internationale) Forschungskooperationen zu integrieren, und so auch ein Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn wecken oder verstärken.

5.7 Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Die Abteilung für Psychologie begrüßt und unterstützt die im Rahmenplan der Universität und in der Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen. Um sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Abteilung über Inhalte und Maßnahmen informiert sind, wurde die Richtlinie über den Emailverteiler der Abteilung mit allen geteilt. Hier wurden die Arbeitsbereichsleitungen und weitere Personen mit Personalverantwortung gesondert auf verschiedene präventive Maßnahmen zur Sensibilisierung, Aufklärung und Enttabuisierung hingewiesen. Die Richtlinie wird ebenso zum Download auf dem Internetauftritt der dezentralen Gleichstellungskommission Psychologie bereitgestellt.

Die dezentralen Gleichstellungskommission der Abteilung für Psychologie kann – wie auch alle übrigen Abteilungsmitglieder oder selbstgewählte Vertrauenspersonen – im Bedarfsfall kontaktiert werden. Zudem findet regelmäßig eine offene Sprechstunde per Zoom statt. Die Termine werden per Email an alle Abteilungsmitglieder angekündigt und sind ebenfalls auf der Webseite der dezentralen Gleichstellungskommission veröffentlicht. So soll ein Austausch niedrigschwellig möglich werden. Falls Sachverhalte nicht im Gespräch oder zusammen mit den kontaktierten Personen

geklärt werden können, wird zentral um Unterstützung nachgesucht. Bei Bedarf stellt die Vorsitzende der dezentralen Gleichstellungskommission Psychologie oder ihre Stellvertretung Kontakte zu zentralen Beratungsangeboten der Universität Bielefeld her (z.B. Frauennotruf, Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen, zentrales Gleichstellungsbüro), die professionell beraten und unterstützen. Eingehende Beratungsanfragen werden vertraulich behandelt. Unter folgender Funktionsemail-Adresse kann die dezentrale Gleichstellungskommission erreicht werden: gleiko-psy@uni-bielefeld.de.

Die Abteilung für Psychologie stellt ausreichende Ressourcen für die Mitglieder der Gleichstellungskommission zur Verfügung (z. B. regelmäßige Schulungen zum Thema bzw. zeitliche Entlastung). Als Präventionsmaßnahme bei Exkursionen im Rahmen von Lehrveranstaltungen oder ähnlichen Veranstaltungen soll nach Möglichkeit eine weibliche Begleit- und Ansprechperson aus dem Kreis der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Professorinnen, anwesend sein.

6. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation

6.1 Qualitätssicherung

Die Fakultät für Psychologie setzt es sich zum Ziel, den Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen im Verlauf der nächsten Jahre folgend dem Kaskadenmodell aufrecht zu erhalten bzw. weiterhin zu erhöhen. Dies betrifft insbesondere den Frauenanteil bei Professuren und den Frauenanteil auf karriereförderlichen und/oder ökonomisch vorteilhaften Dauer- und Vollzeitstellen.

Die bisherigen Mittel zur Personalentwicklung sollen beibehalten werden. Zusätzliche Maßnahmen in der Karriereförderung wie Mentoring, das strukturierte Promotionsprogramm der Abteilung für Psychologie, finanzielle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen ungeachtet des Geschlechts, Mitarbeiterinnengespräche zur Meilensteinplanung etc. sollen erarbeitet und die Attraktivität einer Wissenschaftskarriere erhöht werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf soll weiterhin Priorität erhalten. Die*den Dekan*in der Abteilung für Psychologie achtet darauf, dass Überbeanspruchung von Frauen bspw. in der Gremienarbeit auch zukünftig vermieden und geeignete Kompensationsmechanismen etabliert werden.

Hierzu werden die etablierten Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterhin fokussiert. Außerdem soll durch die Maßnahmen in der frühen Karriereförderung weiterhin darauf geachtet werden, dass der momentan erfreulich hohe Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen stabil bleibt, und der vor Jahren diagnostizierte leichte „Einbruch“ im Verhältnis von Absolventenzahlen und abgeschlossenen Promotionen weiterhin vermieden werden kann.

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission der Abteilung für Psychologie haben in der Vergangenheit an Professionalisierungsmaßnahmen (z. B. Vernetzungstreffen) teilgenommen und werden diese Aktivitäten auch zukünftig verstärken. Die aktuelle Gleichstellungskommission tagt wie bisher regelmäßig, mehrfach pro Semester.

Bisher wurden keine Unterstützungsmaßnahmen der Gleichstellungsarbeit wahrgenommen. In Zukunft soll aber beispielsweise eine Hilfskraft die Arbeit der Gleichstellungskommission entlasten, die aus zentralen Gleichstellungsgeldern zu finanzieren ist. Ebenso wird die Abteilung Psychologie zur zügigeren Erreichung der Gleichstellungziele Mittel für unterstützende Aktivitäten bereitstellen.

6.2 Evaluation

Die Abteilung für Psychologie verpflichtet sich zu einer regelmäßigen Analyse und Auswertung der implementierten Maßnahmen. Hierzu trifft sich die Gleichstellungskommission der Abteilung für Psychologie mindestens 1x im Semester mit den Mitgliedern des Dekanats. Das Vorankommen in der Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans wird fortwährend durch die*den Dekan*in geprüft. Ungefähr zur Hälfte der Dauer dieses Gleichstellungsplans werden die Entwicklungen im Abteilungsausschuss berichtet und diskutiert. Die Abteilung bewertet durchgeführte und geplante Maßnahmen.

7. Erarbeitung, Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Nach Verabschiedung durch den Senat wird der Gleichstellungsplan allen Mitgliedern der Abteilung vom Dekanat per E-Mail zugesandt auf der Homepage der Abteilung für Psychologie veröffentlicht.

Anhang

Tabelle 2: Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für die letzten drei Jahre (2021 bis 2024)

	Bestand			Freiwerdende Stellen(-anteile) bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	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	7	2	22.0%		1	33% (3/9)
W2 / C3	2	3	60.0%		-	60% (3/5)
A14 a. Z.	0	0	entf.		-	-
A13 a. Z.	3	1	25.0%		2	50% (2/4)
W1 (Juniorprof.)**	0	1	100.0%		1	100% (1/1)
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	1	100.0%		-	100% (1/1)
E 13/14 unbefr. Vollzeit	2	1	33.3%		-	-
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	4	100.0%		-	-
E 13/14 befr. Vollzeit	5	7	58,3%		7	58 % (7/12)
E 13/14 befr. Teilzeit	5	20	80.0%		14	80% (20/25)
LfBA Vollzeit	0	0	entf.		-	-
LfBA Teilzeit	0	2	100.0%		2	100% (2/2)
E 13/14 Drittmittel* Vollzeit	2	10	83.3%	9	9	75% (9/12)
E 13/14 Drittmittel* Teilzeit	12	38	76.0%	50	40	80% (40/50)

Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans und Zielerreichung

Maßnahmen 2022	Durchgeführt?
Die Vorsitzende der dezentralen Gleichstellungskommission wird über Stellenausschreibungen informiert	erfüllt
Die Gleichstellungsbeauftragte wird über den Verlauf des Bewerbungs- und Auswahlprozesses informiert	erfüllt
Die Gleichstellungsbeauftragte soll zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen werden (spätestens 5 Arbeitstage vor dem Gespräch)	erfüllt (bei Berufungen und haushaltsfinanzierten WiMi-Stellen)
Es wird aktiv nach qualifizierten Frauen gesucht	erfüllt
Zu den Vorstellungsgesprächen werden mindestens genauso viele Frauen wie Männer eingeladen.	erfüllt (i.S. des Prinzips einer Bevorzugung bei gleicher Qualifikation)
Bei der Ausschreibung von Drittmittel-Stellen wird nach Wunsch explizit darauf hingewiesen, dass eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses nach §2 Abs. 1 WissZeitVG vorgesehen ist	erfüllt
Ausschreibungen erfolgen unter Verwendung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats (TEQ-Prädikat) und des Audits familiengerechte Hochschule	erfüllt
Die Inhalte der Ausschreibungen für Professuren sollen auf die Interessen von Frauen angepasst werden	erfüllt (soweit mit strategischen Zielen vereinbar)
Bei W2- und W3- Professuren müssen sich mind. 4 qualifizierte Frauen	erfüllt

bewerben, sonst soll weitergesucht
werden

Wenn möglich, sollen Stellen entfristet erfüllt
werden

Professorinnen, die viel Gremienarbeit nicht erfüllt
leisten, sollen bei der Mittelverteilung
besonders berücksichtigt werden

Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten erfüllt
bis zu 250€ jährlich
(Gleichstellungskommission informiert
halbjährlich darüber)

Habilitandinnen bekommen ein Viertel Umsetzung in den AEs wird derzeit
eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich eruiert
ausgewiesenen Sachmittel für
Qualifikationszwecke zur Verfügung

Eine Umfrage zu Belastungserleben, erfüllt
wahrgenommenen Benachteiligungen
und Karrierezielen von Promovendinnen
und weiblichen PostDocs soll gemacht
werden, daraus werden Maßnahmen
abgeleitet

Die Abteilung Psychologie setzt die erfüllt
Leitlinien des Rektorats für die
Qualifikationsphase um
(Rektoratsbeschluss vom 21.01.2015)

Mutterschutzfristen und Elternzeiten erfüllt
sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei
der Studiendauer und bei der Evaluierung
des Studiums angerechnet, sie werden
bei Einstellungsverfahren und im Hinblick
auf Qualifikationszeiten berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigte sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigte.

Auch während Beurlaubungen sollen Nachwuchswissenschaftler/innen an Forschungskolloquien Veranstaltungen von Berufsverbänden u. ä. teilnehmen können

Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. (Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen müssen in ausreichender Zahl zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (in der Regel 8.00 bis 16.00 Uhr) liegen)

Die Abteilung für Psychologie setzt die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen um.

Die Abteilung unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen

Ungefähr zur Hälfte der Dauer dieses Gleichstellungsplans werden die Entwicklungen im Abteilungsausschuss berichtet und diskutiert

Die Gleichstellungskommission weist in erfüllt
einem jährlichen Bericht auf
durchgeführte und geplante Maßnahmen
und Entwicklungen hin

Die Mitarbeiter*innen und Leiter*innen erfüllt
der Arbeitseinheiten sind aufgefordert,
Forschungsarbeiten mit Bezug zur
Gender-Thematik zu vergeben und zu
betreuen.

Studentische Initiativen zur Durchführung erfüllt
von Lehrveranstaltungen mit Gender-
Thematik (z.B. Frauenseminare) sollen
unterstützt werden

Quellenverzeichnis

- Burmester, K. (2020). Ein Profil der Universität Bielefeld zum Einfluss von Geschlecht und Elternschaft auf die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftler*innen. (unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Bielefeld.
- Cassin, S. E., Singer, A. R., Dobson, K. S., & Altmaier, E. M. (2007). Professional interests and career aspirations of graduate students in professional psychology: An exploratory survey. *Training and Education in Professional Psychology*, 1(1), 26–37. <https://doi.org/10.1037/1931-3918.1.1.26>
- Epstein, N., & Fischer, M. R. (2017). Academic career intentions in the life sciences: Can research self-efficacy beliefs explain low numbers of aspiring physician and female scientists? *PLoS ONE* 12(9): e0184543. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0184543>
- Gibbs, K. D., McGready, J., & Griffin, K. (2015). Career Development among American Biomedical Postdocs. *CBE Life Sciences Education*, 14(4), ar44. <https://doi.org/10.1187/cbe.15-03-0075>
- Goulden, M., Mason, M. A., & Frasch, K. (2011). Keeping Women in the Science Pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 141–162. <https://doi.org/10.1177/0002716211416925>
- Gruber, J., Mendle, J., Lindquist, K. A., Schmader, T., Clark, L. A., Bliss-Moreau, E., Williams, L. A. (2021). The Future of Women in Psychological Science. *Perspectives on Psychological Science: A Journal of the Association for Psychological Science*, 16(3), 483–516. <https://doi.org/10.1177/1745691620952789>
- Höge, T., Brucculeri, A., & Iwanowa, A. N. (2012). Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 56(4), 159–172. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000088>
- Mayer, S. J., & Rathmann, J. M. K. (2018). How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions. *Scientometrics*, 117(3), 1663–1693. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2933-1>
- McGuire, L. K.M Bergen, M. R., & Polan, M. L. (2004). Career Advancement for Women Faculty in U.S. School of Medicine: Perceived Needs. *Academic Medicine*, 79(4), 319–325.

Rentzsch, K., Harzer, C., & Wolter, I. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 68(4), 251–263. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000377>

Singer, A.R., Cassin, S.E., & Dobson, K.S. (2005). The role of gender in the career aspirations of professional psychology graduates: Are there more similarities than differences? *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 46(4), 215-222.