

Bielefeld, den 24.10.2018

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Soziologie 2018

### 1. Präambel

Die Fakultät für Soziologie bewertet die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und Statusgruppen als eines ihrer zentralen Entwicklungsziele. Sie unterstützt ebenso nachdrücklich wie nachhaltig die Gleichstellungsaktivitäten der Universität Bielefeld; dazu legt sie konkrete Maßnahmen in ihrem Entwicklungsplan fest. Die „Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter der Fakultät“ und die „Richtlinien zur Gleichstellung in Stellenbesetzungsverfahren der Fakultät“ sind Bestandteil des Gleichstellungsplanes der Fakultät. Die Fakultät orientiert sich in ihren Maßnahmen auch an den Gleichstellungsstandards der DFG. Die Dekanin/der Dekan ist verantwortlich für die Umsetzung der in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen. Berufungskommissionen und Verantwortliche für Stellenbesetzungen sollen bei der Besetzung von Professuren und Stellen die Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplans berücksichtigen.

### 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Der Anteil von Frauen bei den Beschäftigten an der Fakultät für Soziologie ist in allen Statusgruppen insgesamt eher gut, im Bereich der C4/W3-Professuren jedoch immer noch unbefriedigend.

#### **Professuren**

##### *C4/ W3 und C3/ W2 Professuren:*

Die Fakultät hatte sich bis 2018 zum Ziel gesetzt, im Bereich der C4/W3-Stellen einen Frauenanteil von 9% und im Bereich der C3/W2-Stellen einen Frauenanteil von 40% zu erreichen. Bis zum Juni 2018 wurde bei den C3/W2-Stellen ein Frauenanteil von 50% erreicht, bei den C4/W3 Stellen liegt er aktuell bei 15,4%.

Im zu betrachtenden Zeitraum hat es 4 (reguläre) Personalzugänge gegeben, 2 W3-Stellen wurden wiederbesetzt (m/w) sowie 2 W2-Stellen (m/w). Personalabgänge waren im Bereich der Professuren nicht zu verzeichnen. Darüber hinaus ist es der Fakultät im Rahmen des UNIplus-Programms bis 06/2018 gelungen, 2 Professuren vorgezogen zu besetzen (W3/m, W2/w). Ein drittes Vorbesetzungsverfahren/W3 ist noch nicht abgeschlossen. Nachdem die Erstplatzierte den Ruf nicht annahm, wurde dem Zweitplatzierten ein Rufangebot unterbreitet. Eine Entscheidung steht noch aus.

Zudem ist aus den HSP-Mitteln in Kooperation mit dem IKG eine befristete zusätzliche W2-Stelle geschaffen worden, deren Besetzung zum 01.10.18 mit einer Frau realisiert wird (eine Berücksichtigung in der tabellarischen Übersicht ist wegen des früheren Stichtages noch nicht erfolgt).

Mit dem Freiwerden einer W3-Professur (m, der Stelleninhaber ist derzeit beurlaubt) ist im Jahr 2019 zu rechnen, ein Ausschreibungstext wurde von der Fakultät bereits verabschiedet. Die Nachbesetzung mit einer Frau hat hohe Priorität, da hier die Chance besteht, den noch unbefriedigenden Anteil an W3-Professuren zu erhöhen.

#### *W1-Juniorprofessuren*

Seit dem letzten Gleichstellungsbericht ist eine weitere W1-Stelle (mit einer Frau) besetzt worden. Der Frauenanteil beträgt in dieser Stellenkategorie nunmehr 66,6% (im Vergleich zu 50% im letzten Betrachtungszeitraum) und ist einerseits sehr erfreulich, dabei gilt es aber im Blick zu behalten, dass hiermit in aller Regel befristete Qualifikationsstellen gemeint sind.

#### *Vertretung von Professuren*

Von den derzeit 2 Professurvertretungen wird eine von einer Frau wahrgenommen.

#### **A14/C2-, A13/C1- und befristete BAT-IIa-, E13/14-Stellen**

Im Gesamtkomplex dieser Stellen waren zum Stichtag 9 von 19 Beschäftigten Frauen. Im Durchschnitt dieser Stellen waren demnach ca. 47 % aller Beschäftigten Frauen. Damit ist der Anteil von Frauen im Vergleich zum letzten Stichtag (30.6.2015) leicht angestiegen (Anstieg um 7%). Die Zahlen für die einzelnen Stellentypen sind in der untenstehenden Tabelle differenziert aufgeführt.

Im Bereich der (befristeten) Vollzeitstellen ist der Frauenanteil erneut angestiegen. Hier sind derzeit 6 von 12 Stellen mit Frauen besetzt. Befristete Teilzeitstellen sind z.Zt. mit mehr Männern als Frauen besetzt (57%).

#### **E 13/14 / IIb-I aus Drittmitteln**

Der Frauenanteil ist hier zwar auf 50 % gesunken (im Vergleich zu 60% im letzten Betrachtungszeitraum), kann aber dennoch als gut bezeichnet werden.

#### **Lehrkräfte für besondere Aufgaben (finanziert aus Qualitätsverbesserungsmitteln)**

Zum Stichtag waren insgesamt mehr Männer als Frauen in diesem – großer Fluktuation unterliegenden – Stellentypus beschäftigt. Von den 7 Teilzeitstellen sind 3 mit Frauen besetzt (42,8% und damit allerdings eine leichte Steigerung um 2,8%). Es gibt daneben 5 Vollzeitstellen, diese sind ausschließlich mit Männern besetzt.

#### **Hilfskräfte**

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Stichtag nochmals leicht angestiegen. Er liegt bei 61 % (im Vergleich zu 55% im letzten Betrachtungszeitraum). Auch bei den studentischen Hilfskräften ist der Frauenanteil gestiegen (um 9,8% auf 52,8%)

**Studierende**

Bezogen auf die der Fakultät zugeordneten Studierenden lag der Anteil der Frauen bei 52,9 %, (minimale Absenkung um 0,1%).<sup>1</sup> Der Anteil von Frauen an den AbsolventInnen ist leicht gesunken, er liegt bei 59,2% (leichte Absenkung um 1%).

**Promotionen**

Es sind im Drei-Jahres-Durchschnitt (2015-17) 50% der Promotionen von Frauen abgeschlossen worden.

**Habilitationen**

Es sind 2 Habilitationsverfahren abgeschlossen worden, beide von Frauen.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung**

Es gibt 26 weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (zurzeit 9 halbtags, 6 dreivierteltags, 11 ganztags), davon sind 24 weiblich und 2 männlich. Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gilt der "Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der gesamten Universität"

(vgl. <http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Gleichstellungsplan.pdf>).

**3. Bestandsanalyse und Bilanz**

Insgesamt ist der Frauenanteil an der Fakultät für Soziologie in Relation zu anderen vergleichbaren Einrichtungen im Durchschnitt gut. Somit trägt die Fakultät zum positiven Ergebnis der Universität Bielefeld beim „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des „Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) bei.

Es zeigen sich aber v.a. drei Schwachstellen, namentlich im Bereich der C4/W3-Professuren sowie bei den A13-/A14-Stellen und Lehrkräften für besondere Aufgaben.

Der Anteil von Frauen auf C4/W3- Stellen war bis 2015 aufgrund zweier Personalabgänge (Wegberufung, Erreichen der Altersgrenze) von Frauen auf 9% gesunken (vorher 25%). Inzwischen konnte der Anteil zwar auf 15,4% gehoben werden, aber mit Blick auf die absoluten Zahlen sieht die Fakultät in diesem Bereich weiterhin einen Handlungsbedarf: 11 Männer und 2 Frauen haben eine C4/W3-Stelle inne. Von besonderem Interesse ist deshalb das Berufungsverfahren der W3-Professur Sozialstrukturanalyse sozialer Ungleichheiten.

Die Situation im Bereich der W1-Stellen konnte weiter verbessert werden. Der Frauenanteil liegt hier bei 66,6%, wobei die einzige mit einem Tenure-Track ausgestattete Stelle mit einer Frau besetzt ist.

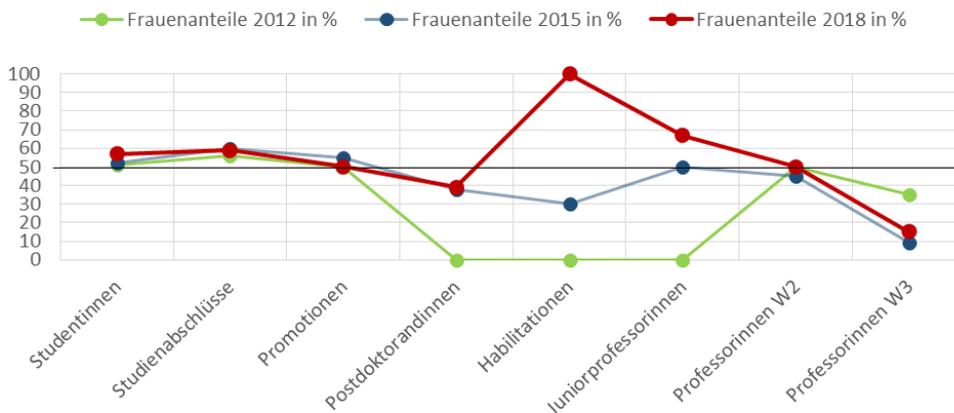
Der Anteil von Frauen an Stellen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (aus Studienbeiträgen) ist zum Stichtag mit 0% (5 Vollzeit-Stellen sind mit Männern besetzt) und 42,8% (Teilzeit) sehr gering. Im Hinblick auf die wissenschaftliche Weiterqualifizierung sind diese Stellen aufgrund des hohen Lehrdeputats allerdings auch nicht als besonders attraktiv anzusehen.

Die Unterrepräsentation von Frauen in der Gesamtheit aller nichtprofessoralen wissenschaftlichen Stellen konnte weiter gesenkt werden. Der Frauenanteil bei den E13/14-Stellen kann insgesamt als gut bezeichnet werden (50%). Erfreulich ist, dass die im Gleichstellungsplan 2015 festgestellte ungünstige Situation in der Relation von Vollzeit- zu Teilzeitstellen aus Haushaltsmitteln verbessert werden konnte. So wurde im Bereich der E13/14-Stellen aus Haushaltsmitteln der Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen auf nunmehr 80% gesteigert.

---

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Jahrbuch 2017 Tabelle 2.3, Seite 12

Im Bereich der A13 a.Z.-Stellen sind 2 von 5 Stellen mit einer Frau besetzt. Im Bereich der A14 a.Z.-Stellen gibt es derzeit nur zwei mit Männern besetzte Stellen (100%).



Hier: Entwicklung der Frauenquoten 2012 – 2018

Wichtige Erläuterung zum Frauenanteil 2012: **Die Quote der Postdoktorandinnen für 2012 konnte nicht berechnet werden, da hierzu (in PO) keine Daten vorliegen. Sie lag schätzungsweise zwischen 40 und 50%, ist hier jedoch mangels Erhebung mit dem Wert „0“ eingegangen.**

**4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen**

In der nachfolgenden Tabelle werden für die Besetzung der bis 2021 frei werdenden Stellen Zielvorgaben definiert. Werden keine Stellen frei, können keine von der aktuellen Situation abweichenden Zielvorgaben definiert werden.

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben***	
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	w in %			
W3 / C4	11	2	15,4%	1/*	1	25,0%
W2 / C3	5	5	50,0%	0	0	50%
Zusätzliche UNIPlus W3*	1	0	0,0%	0	0	0%
Zusätzliche UNIPlus W2*	1	2	66,6%	1/*	0	66,6
A14 a. Z.	2	0	0,0%	0		
A13 a. Z.	3	2	40,0%	0		
W1 (Juniorprof.)	1	2	66,6%	1		
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	1	0	0,0%	0		
E 13/14 unbefr. Vollzeit	2	0	0,0%	0		
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	1	100,0%	0		
E 13/14 befr. Vollzeit	1	4	80,0%			
E 13/14 befr. Teilzeit	4	3	42,8%			
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	5	0	0,0%			
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	4	3	42,8%			
E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	8	3	27,3%			
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	15	20	57,1%			
Professurvertretungen	1	1	50,0%			
WHK	30	47	61,0%			
SHK	17	19	52,8%			
Abschluss Studium	134	194	59,2%			
Abschluss Promotion	9	9	50,0%			
Abschluss Habilitation	0	2	100,0%			

\*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

\*\* einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...

/\* 2 W3-Professoren scheidet in 2019 altersbedingt aus, die Stellen werden aus folgenden Gründen aber nicht unter "frei werdend" geführt:

Eine der beiden Professuren befindet sich noch im (Vor-)Besetzungsverfahren, Berufungsverhandlungen mit der Erstplatzierten wurden geführt (W2 mit Tenure W3 oder W2 entfristet ohne Tenure); der Ruf wurde abgelehnt, dem Zweitplatzierten wurde nunmehr ein Rufangebot unterbreitet

Mit dem Freiwerden einer weiteren W3-Professur (derzeit Beurlaubung) ist in 2019 zu rechnen, die Fakultät hat einen Ausschreibungstext verabschiedet

/\* Eine Professorin auf einer zusätzlichen Lehrprofessur scheidet befristungsbedingt aus, die Stelle kann nicht nachbesetzt werden. Das Verfahren zur Besetzung der zusätzlichen befristeten Professur "Konfliktsoziologie" läuft, der Ruf wurde einer Frau erteilt, bei Annahme ändert sich die Quote daher nicht

\*\*\*In allen Stellenkategorien, bei denen ein Freiwerden von Stellen nicht erwartbar ist, sollen unvorhergesehen frei werdende Stellen zu 50% besetzt werden

### **Gewinnung von Professorinnen und Förderung von Habilitandinnen**

Die Fakultät ist bemüht, den Frauenanteil an den Professuren sowie den PostDoc-Stellen zu erhöhen. Qualifizierte Frauen aus dem Nachwuchs werden gezielt angesprochen und zur Weiterqualifikation bzw. zur Bewerbung motiviert. Das Dekanat hält Berufungskommissionen dazu an, schon im Vorfeld von Ausschreibungen das Feld auf einschlägige Kandidatinnen hin zu analysieren und geeignete Frauen rechtzeitig und gezielt zu einer Bewerbung aufzufordern sowie auch für eine Professurvertretung zu gewinnen.

Insbesondere bei der Denomination von Professuren soll geprüft werden, ob Schwerpunktsetzungen in Bereichen möglich sind, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt. Auch weil sich der Qualifikationsweg durch Juniorprofessuren, insbesondere mit tenure-track, als besonders günstig für die Förderung von Wissenschaftlerinnen herauszustellen scheint, hat die Fakultät diesen Stellentypus ausgeweitet.

Es werden alle Möglichkeiten der Einbeziehung von Frauen in Forschung und Weiterqualifikation (Teilnahme an Tagungen usw.) in familienbedingten Zeiten der Nichtbeschäftigung genutzt, und Frauen werden dazu motiviert, in solchen Zeiten den Kontakt zur Wissenschaft zu halten. So werden etwa die Teilnahme an Tagungen sowie i.d.R. die Literaturbeschaffung auch in diesen Zeiten im üblichen Rahmen weiterhin finanziert, Anträge auf Forschungsförderung durch die Fakultät können bereits in der Nichtbeschäftigungszeit für die Zeit der Wiederaufnahme der Tätigkeit gestellt werden, die Fakultät bindet diese Frauen uneingeschränkt in den Informationsfluss ein und lädt sie auch zu allen Veranstaltungen der Fakultät ein.

Darüber hinaus beobachtet die Fakultät in enger Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung und der Personalabteilung das wissenschaftspolitische Umfeld im Hinblick auf spezifische Programme, die die Situation von Frauen an den Hochschulen verbessern können.

### **Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Im Bereich der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen setzt die Fakultät im Sinne des Kaskadenmodells ihre Priorität darauf, den Frauenanteil an dieser, für die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses hochrelevanten Gruppe insgesamt zu erhöhen. Während im Bereich der A14/C2-, A13/C1- und befristeten BAT-IIa-, E13/14-Stellen der Anteil von Frauen im Vergleich zum letzten Stichtag um 7% auf ca. 47% angestiegen ist, ist ihr Anteil im Bereich der Drittelposten auf 50% gesunken (im Vergleich zu 60% im letzten Betrachtungszeitraum) und es gibt bei den Vollzeitstellen im Bereich Lehrkräfte für besondere Aufgaben ein signifikantes Ungleichgewicht (5 Stellen sind ausschließlich von Männern besetzt). Die Fakultät wird diese Entwicklung im Blick behalten und im Lehrkörper Diskussionen zu der Frage anregen, welche Bedeutung die verschiedenen Stellenprofile für eine erfolgreiche Karriere an der Universität haben. Auch sollen Reformen weiterhin regelmäßig im Hinblick auf zu erwartende und/oder mögliche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse im Lehrkörper diskutiert werden. Die Gleichstellungskommission wird diese Diskussionen mit Unterstützung des Dekanats initiieren.

Da Promotionen an der Fakultät für Soziologie i.d.R. im Betreuungsrahmen der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) stattfinden, finden die Gleichstellungsinstrumente und Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät im Hinblick auf die Promotionsphase in Kooperation mit der bzw. innerhalb der BGHS statt. Die Auswahlverfahren zur Besetzung von ausgeschriebenen Promotionsstellen ist auf Diversität, unter besonderer Berücksichtigung der Kategorien Geschlecht und Internationalität, ausgerichtet. Die Gleichstellungssituation im Bereich der Promotion kann als erfreulich gelten, da der Frauenanteil bei 50% liegt. Allerdings ist der Anteil seit dem letzten Gleichstellungsplan 2015 um 5% gesunken.

Die Fakultät praktiziert die im Gleichstellungskonzept der Universität vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einbindung von Promotionsstipendiatinnen (Stichwort: Promotionsvertrag<sup>2</sup>) bereits seit der Einrichtung der strukturierten Promotionsausbildung. Auch zukünftig wird sich die Fakultät an diesem Konzept orientieren.

Die gemeinsam von der Fakultät für Soziologie und der Abteilung Geschichtswissenschaft der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie getragene „BGHS fühlt sich grundsätzlich den Gleichstellungsprinzipien von Gender und Diversity verpflichtet. Um eine paritätische Besetzung der Promotionsstellen mit Frauen und Männern sowie eine Erhöhung des Anteils der internationalen Promovierenden zu sichern, wurden bei den Stellenbesetzungsverfahren in den Jahren 2012/13, 2013/14 und 2016/17 spezifische gleichstellungspolitische Instrumente eingesetzt, insbesondere die Teilanonymisierung der begutachteten Exposés und im zweiten und dritten Verfahren zusätzlich die Festlegung von Anteilen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und internationalen Bewerberinnen und Bewerbern.“ (<http://www.uni-bielefeld.de/bghs/Ausschreibungen/promotionsstellen.html>). Dieses Verfahren wird auch zukünftig praktiziert werden.

Für die Promotionsphase ist ein Mentorinnenprogramm aufgebaut worden (*Movement*), an dem die Fakultät durch die BGHS beteiligt ist. Bislang konnten seit 2011/12 insgesamt 11 Doktorandinnen auf dem Weg zu einer erfolgreichen Promotion unterstützt werden, davon 9 Soziologinnen. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Promotion bietet die BGHS ihren Mitgliedern, die aufgrund von Berufstätigkeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Ähnlichem, nicht in Vollzeit promovieren können, eine Promotion in Teilzeit an. Zum Zwecke der Unterstützung von Promovierenden mit Kindern übernimmt die BGHS nach vorheriger Anfrage die entstehenden Kosten für die An- und Abreise sowie für die Betreuung von mitreisenden Kindern. Diese beiden Maßnahmen richten sich an Frauen wie Männer gleichermaßen und sind gerade in der Mitadressierung von Männern als gleichstellungspolitische Instrumente sinnvoll.

### **Studentinnen**

Der Anteil von Frauen auf wissenschaftlichen und studentischen Hilfskraftstellen hat sich gegenüber dem Stichtag des letzten Gleichstellungsberichts nochmals leicht erhöht und liegt jetzt bei 61% (wiss.) und 52,8% (stud.). Hilfskräfte werden i.d.R. in Forschungskontexte eingebunden und erhalten so Einblicke in wissenschaftliche Betätigungsfelder. Die Sensibilisierung der einstellenden Arbeitsgruppen für die Relevanz der frühen Förderung von Frauen in Forschung und Lehre und damit verbundene Maßnahmen (z.B. direkte Ansprache von Studentinnen bei der Gewinnung von Hilfskräften) soll fortgesetzt werden, um den erreichten Anteil von Frauen auf Hilfskraftstellen zu halten und ggf. zu erhöhen. Darüber hinaus soll die Bewerbung und finanzielle Förderung von gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung zukünftig weiter ausdrücklich für Studierende und Hilfskräfte der Fakultät geöffnet bleiben.

Die Fakultät betreibt ein Programm zur Internationalisierung von Studium und Lehre und hat dafür die Funktion eines Internationalisierungsbeauftragten besetzt. Die Einschätzung des Internationalisierungsbeauftragten geht dahin, dass im Hinblick auf die Quote der Studienabbrüche keine signifikanten Unterschiede zwischen Studentinnen, die im Inland ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben und internationalen Studentinnen festgestellt werden können. Sollte sich aber zeigen, dass letztere benachteiligt sind, wird die Fakultät prüfen, ob sie im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Möglichkeiten geeignete Maßnahmen ergreifen kann. Die Fakultät wird sich dabei von der zentralen Gleichstellungskommission beraten lassen.

---

<sup>2</sup> Siehe dazu Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld. Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, o.J.

### **Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

Die Fakultät setzt die im Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV-Plan) fixierten Maßnahmen entsprechend um. An der Fakultät für Soziologie wird weiterhin für Beschäftigte in Technik und Verwaltung die Möglichkeit bestehen, bei Antragstellungen von gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung (z.B. Trainings, Kurse, eigene Initiativen) finanzielle Förderung zu bekommen. Über die Anträge entscheidet die Gleichstellungskommission der Fakultät.

### **5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen**

#### **Analyse von Beschäftigungsstrukturen und verlässliche Karriereplanung**

Das Dekanat analysiert in Zusammenarbeit mit der Kommission für Struktur, Haushalts- und Personalangelegenheiten regelmäßig die Personalstruktur der Fakultät und berücksichtigt dabei insbesondere auch die Gleichstellungssituation.

Die Fakultät hat angesichts eines hohen Anteils an befristeten Arbeitsverträgen eine breite Diskussion über die Problematik einer verlässlichen Karriereplanung – insbesondere für Frauen – angestoßen und sich an den entsprechenden universitätsweiten Debatten beteiligt. Insbesondere bekennt sich die Fakultät zu den Entscheidungen zu Mindestvertragslaufzeiten auf Haushaltsstellen, Orientierung der Vertragslaufzeiten an Projektlaufzeiten, Betreuungsvereinbarungen und Feedbackkultur, Entfristungsperspektiven, etc. sein. Auch die beruflichen Perspektiven für Beschäftigte in Technik und Verwaltung sind in diesem Zusammenhang zu bedenken.

#### **Stellenausschreibungen**

Soweit es die Strukturplanungen der Fakultät zulassen, wird bei Stellendenominationen darauf geachtet, ob Schwerpunktsetzungen in Bereichen möglich sind, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt. Bei der Denomination von Stellen prüft die Fakultät, ob der Aspekt der Geschlechterforschung, soweit einschlägig, hinreichend berücksichtigt ist.

Darüber hinaus verpflichtet sich die Fakultät zu einer systematischen, gezielten und intensiven Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerken und durch persönliche Ansprache und lädt vermehrt Frauen vermehrt zu Vorstellungsgesprächen ein.

Die Gleichstellungskommission ist an allen Stellenbesetzungsverfahren der Fakultät beteiligt. Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt in dezentral durchgeführten Bewerbungsverfahren. In die Autonomie der Personalentscheidungen der Arbeitsbereiche und Arbeitsgruppen will und kann das Dekanat nicht direkt eingreifen. Die Fakultät ist gleichwohl an einem breiten Diskussionsprozess über die Bedeutung der Gewinnung von Frauen in der Forschung interessiert und fördert Gespräche über eine weitere Verbesserung der Chancengleichheit sowie die Sensibilisierung für dieses Thema. Daher sind die Kommunikation und der Informationsfluss mit der Gleichstellungskommission der Fakultät durch die Arbeitsgruppen auch im Rahmen der dezentral durchgeführten Bewerbungsverfahren als sehr gut zu bezeichnen.

Die Gleichstellungskommission der Fakultät wird möglichst frühzeitig über anstehende Besetzungsverfahren informiert und zu allen stattfindenden Sitzungen eingeladen. Damit ist explizit auch die Formulierungsphase der Ausschreibungstexte angesprochen.

Die gesetzlichen Regelungen und die einschlägigen Beschlüsse des Senats und die geltenden Rundverfügungen des Rektorats sowie die Beteiligungsrechte der Gleichstellungskommission an Stellenbesetzungsverfahren werden umgesetzt. Alle Stellenausschreibungen der Fakultät verwenden das TEQ-Prädikat und das Prädikat „Familiengerechte Hochschule“.

### **Verbesserung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen**

Die Fakultät trägt für eine Vereinbarung von Dienstanforderungen und Weiterbildungsinteressen Sorge und unterstützt und ermuntert Frauen, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen und Qualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen zu erwerben. Hierfür soll zukünftig stärker die Homepage der dezentralen Gleichstellungskommission an der Fakultät für Soziologie genutzt werden (v.a. Hinweise auf Veranstaltungen und links zu den zuständigen Stellen in der Zentralverwaltung).

Die Fakultät wird weiterhin Kinderbetreuung während Konferenz-, Feldforschungs- oder Weiterbildungsreisen finanziell unterstützen. Die Maßnahme soll aufgrund der Einbeziehung aller Statusgruppen sowie der Anwendbarkeit auch auf Konferenz- und Forschungsreisen über die im LGG festgelegte die Erstattung von zusätzlichen Kinderbetreuungskosten hinausgehen. Zugleich ist es auch möglich, im Rahmen der Organisation einer Tagung eine Kinderbetreuung für Tagungsteilnehmer und Teilnehmerinnen einzurichten. Ebenfalls sollen weiter gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung (z.B. Trainings, Kurse, eigene Initiativen) finanziell gefördert werden. Beide Maßnahmenbereiche stehen allen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät oder in an der Fakultät angesiedelten Drittmittelprojekten sowie Studierenden der Fakultät zur Antragstellung offen. Über die Anträge entscheidet die Gleichstellungskommission der Fakultät.

Eine besondere Bedeutung haben Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch für die Mitglieder der Gleichstellungskommission, da diese sich häufig zum ersten Mal mit der Thematik befassen. Die Fakultät unterstützt deshalb die Teilnahme der GleichKo an Veranstaltungen, die Wissen und Handlungsspielräume im Bereich Gleichstellungsarbeit vermitteln.

### **Anteil von Frauen in Gremien**

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien achtet die Fakultät auf eine paritätische Besetzung. Sie achtet aber auch darauf, dass Frauen, soweit sie unterrepräsentiert sind, nicht überproportional für Selbstverwaltungstätigkeiten herangezogen werden bzw. sie entsprechend von Tätigkeiten in anderen Bereichen entlastet werden. Zukünftig sollen im Lehrkörper Gespräche aufgenommen werden, um strukturelle Lösungen für dieses Problem zu finden.

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

Die aktuelle dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wird mit einer 1 SWS entlastet. Diese Deputatsreduktion soll mindestens für die nächsten zwei Jahre kontiniert werden. Es werden momentan keine weiteren Maßnahmen im Bereich der Anreizsysteme geplant, weil die Gleichstellungspolitik mit anderen Aufgaben der Selbstverwaltung grundsätzlich gleichgestellt ist.

### **Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe**

Hierzu wurden keine Programme der Fakultät aufgelegt. Faktisch aber ist in den Stellenbesetzungsverfahren eine höhere Sensibilität im Hinblick auf Gleichstellungsfragen institutionalisiert worden.

## **6. Flankierende Dimensionen**

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

Die Beschäftigung von Fakultätsmitgliedern wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen und Männer zu vereinbaren sind. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden.

Auch den Beschäftigten in Technik und Verwaltung bietet die Fakultät flexible Arbeitszeitmodelle an. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Sie haben in gleicher Weise die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und in der Selbstverwaltung mitzuarbeiten. Deshalb tagen die Selbstverwaltungsgremien der Fakultät in aller Regel verlässlich am Mittwochvormittag.

Studierenden mit Kindern wird die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kinder zu absolvieren. Die Fakultät achtet darauf, dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen, damit studierenden Eltern keine Nachteile entstehen.

Die Fakultät unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Möglichkeit der Förderung von Kinderbetreuungskosten bei der Ausrichtung von Konferenzen, Tagungen und Workshops (vgl. die ausführliche Darstellung unter „Verbesserung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen“).

### **Gender in Forschung und Lehre**

In der Fakultät findet die Auseinandersetzung mit Genderthemen in Forschung und Lehre zum einen institutionalisiert durch die Einrichtung zweier Professuren für Geschlechtersoziologie (Prof. Dr. Tomke König, Prof. Dr. Diana Lengersdorf) sowie in den Beteiligungen am MA Gender Studies und am IZG statt. Zum anderen wird die Relevanz der Kategorie Gender in der Lehre und Forschung in weiteren thematischen Bereichen reflektiert und berücksichtigt. Die Fakultät ist bestrebt, im Sinne des Gender Mainstreamings die Sensibilität für Genderthemen in Forschung und Lehre weiter zu fördern und zu stärken.

Die Nachfrage nach der Ausrichtung von und Teilnahme an hochschuldidaktischen Workshops zur Bedeutung von Geschlecht und Diversity in der Lehre ist insgesamt gering. Zwar hat die Fakultät keine Möglichkeit, den Umfang der Beteiligung/Teilnahme ihrer Mitglieder an solchen Workshops zu ermitteln. Gleichwohl lässt sich aus der geringen Nachfrage nach den Fördermöglichkeiten für die Teilnahme eine geringe Nachfrage zumindest an hochschulexternen Angeboten folgern. Um die Nachfrage anzureizen, sollen gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung (z.B. Trainings, Kurse, eigene Initiativen) über die Homepage der Gleichstellungskommission angekündigt und finanziell gefördert werden. Über die Anträge entscheidet die Gleichstellungskommission der Fakultät. Wichtig ist zukünftig, noch gezielter über dieses Angebot zu informieren und dafür zu werben.

### **Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen**

Die Fakultät unterstützt die im Rahmenplan und in den Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen, Forschungsveranstaltungen und -programme zu diesem Thema sowie die Weiterführung eines universitätsweiten Beratungsangebots für sexuell belästigte Frauen.

Ergänzend zu diesem universitätsweiten Angebot hat die Gleichstellungskommission der Fakultät mit der Einrichtung einer (Telefon-)Sprechstunde in 2018 eine neue Maßnahme ergriffen. Diese wird von einer studentischen Hilfskraft durchgeführt. Damit verbindet sich die konzeptionelle Idee, eine *erste* Anlaufstelle mit *niedriger* Hemmschwelle für Betroffene zu schaffen. Von hier aus findet dann im Einzelfall eine Weitervermittlung zu professionellen Berater\_innen statt. Bislang wird das Angebot zwar wenig genutzt, aber es ist davon auszugehen, dass dessen Signalwirkung wichtig ist und es bei entsprechender Bekanntmachung und einer gewissen Laufzeit auch größere Nachfrage geben wird. Mit dieser (telefonischen) Sprechstunde ist schließlich auch die Idee verbunden, die Gleichstellungsarbeit für geschlechtliche Diskriminierungserfahrungen anderer Personengruppen (z.B. von Inter- und Transmenschen) zu öffnen.

### **7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung**

In der Bestandsanalyse haben sich vor allem **drei Schwachstellen** gezeigt: Im Bereich der C4/W3-Professuren sowie bei den A13-/A14-Stellen und Lehrkräften für besondere Aufgaben ist der Frauenanteil nach wie vor sehr gering. Hier sieht die Fakultät, soweit es überhaupt Handlungsoptionen gibt, einen Steigerungsbedarf. Soweit es die Strukturplanungen der Fakultät zulassen, wird zukünftig bei **Stellendenominationen** noch stärker darauf geachtet, ob Schwerpunktsetzungen in Bereichen möglich sind, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind. Das Dekanat wird Berufungskommissionen ausdrücklich auffordern, schon im Vorfeld von Ausschreibungen das Feld auf einschlägige Kandidatinnen hin zu analysieren und **geeignete Frauen rechtzeitig und gezielt zu einer Bewerbung aufzufordern** sowie auch für eine Professurvertretung zu gewinnen.

Im Rahmen von Berufungsverfahren ist die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungskommission am gesamten Prozess von besonderer Bedeutung. Die Fakultät muss in diesem Kontext Sorge dafür tragen, dass der Arbeitsaufwand der Mitglieder der Gleichstellungskommission sich im Rahmen der üblichen Aufwände für Selbstverwaltungsaufgaben bewegt oder andere Lösungen zur Entlastung suchen, in die auch die Universitätsleitung einzubeziehen ist.

Gleichzeitig soll Gleichstellung in der Fakultät für Soziologie noch stärker als **kollektive Aufgabe aller Mitglieder** im Fakultätsalltag verankert werden. Vor allem im Rahmen von Berufungskommissionen hat sich gezeigt, dass es für einzelne Professorinnen und Professoren Unterschiedliches bedeutet, ihr Denken und Handeln an dem verfassungsrechtlichen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu orientieren. Weiterhin wurde deutlich, dass die Orientierung *aller* Fakultätsmitglieder an Chancengleichheit eine notwendige Bedingung für deren Realisierung ist. Eine noch so aktive Gleichstellungskommission kann letztendlich – trotz ihrer juristischen Möglichkeiten – nur unter Mitwirkung aller Kolleginnen und Kollegen erfolgreich sein. Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft ist so gesehen eine kollektive Aufgabe.

Eine Maßnahme, die darauf zielt, Gleichstellung als relevantes Thema und kollektive Aufgabe noch stärker als bislang im Fakultätsalltag zu verankern, ist ein von der GleichKo moderierter fakultätsinterner kollegialer Dialog, in dem es um konkrete Erfahrungen mit sowie Vorstellungen von Gleichstellungspraxen geht. In diesen Gesprächen sollen die Vielfalt und auch die Differenzen der Wahr-

nehmungs- und Handlungsweisen in Bezug auf Gleichstellung eruiert und sichtbar gemacht werden. Auf der Grundlage der dokumentierten Ergebnisse des gemeinsamen Prozesses sollen dann das Gleichstellungskonzept der Fakultät sowie konkrete Maßnahmen und Handlungsstrategien weiterent-

wickelt werden. Wenn der von uns vorgeschlagene moderierte Dialog gut läuft, kann er schließlich auch als Modell für andere Fakultäten genutzt werden und noch weiter geblickt einen Beitrag zum Gleichstellungskonzept der gesamten Universität Bielefeld leisten. Diese Maßnahme konnte auch für den Mittelbau der Fakultät bereits initiiert werden, Ferner wird die Kommission eruieren, inwiefern sich eine Fortsetzung auch auf der Ebene der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen sowie der Studierenden wird realisieren lassen.

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

Die Fakultätskonferenz der Fakultät für Soziologie hat dem Gleichstellungsplan in der Sitzung vom 24.10.2018 zugestimmt. Er gilt zweieinhalb Jahre und wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Homepage der Fakultät unter der Rubrik „Gleichstellung“ veröffentlicht und so allen Mitgliedern der Fakultät zugänglich gemacht.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Prof. Dr. Joanna Pfaff-Czarnecka  
(Dekanin)

#### **9. Anhang**

Die Datentabelle des letzten (zu dem Zeitpunkt noch aktuellen) Gleichstellungsplanes mit einer Statusangabe je Zielkategorie: erfüllt/nicht erfüllt - ggf. mit Kommentar

Eine tabellarische Übersicht über die im letzten (zu dem Zeitpunkt noch aktuellen) Gleichstellungsplan aufgeführten Maßnahmen mit Statusangabe je Maßnahme: umgesetzt/ teilweise umgesetzt /nicht umgesetzt - ggf. mit Kommentar.