

Raum: U3-107

Tel.: 0521.106-3823 (Skr. -3824)

Fax: 0521.106-153824

dekanat.soz@uni-bielefeld.de

www.uni-bielefeld.de/soz/

Bielefeld, 20.11.12

Gleichstellungsplan der Fakultät für Soziologie 2012

Fortschreibung der Gleichstellungspläne 2000, 2003, 2006 und 2009

0. Vorbemerkung

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 dem Papier des Wissenschaftsrates „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“ vom 25.05.2012 sowie an den Gleichstellungsstandards der DFG. Der Dekan/die Dekanin 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.

1. Bestandsaufnahme

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

Stellen für Professorinnen und Professoren

C4/ W3 und C3/ W2 Professuren:

Die Fakultät hatte sich bis 2012 zum Ziel gesetzt, im Bereich der C4/W3-Stellen einen Frauenanteil von 29% und im Bereich der C3/W2-Stellen einen Frauenanteil von 56% zu erreichen. Bis zum September 2012 wurde bei den C3/W2-Stellen ein Frauenanteil von 50% erreicht, bei den C4/W3 Stellen liegt er aktuell bei 25% (3 von 12).

W1-Juniorprofessuren

Seit dem letzten Gleichstellungsbericht ist eine W1-Stelle mit einem Mann besetzt worden. Mit Weggang des Berufenen wurde die Stelle umgewidmet. Diese wird nun als AR-Stelle im Februar 2013 mit einer Frau besetzt.

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

Im Gesamtkomplex dieser Stellen waren zum Stichtag am 30.6.2012 15 von 33 Beschäftigten Frauen. Im Durchschnitt dieser Stellen waren demnach ca. 46 % aller Beschäftigten Frauen. Damit ist der Anteil von Frauen im Vergleich zum letzten Stichtag (30.6.2006) gleich geblieben – damals allerdings bei höheren absoluten Zahlen, nämlich bei 26 von 57 Beschäftigten. Die Zahlen für die einzelnen Stellentypen sind in der untenstehenden Tabelle differenziert aufgeführt. Über alle genannten Stellentypen hinweg ist der Anteil von Frauen zwar mit 46% relativ gut, im Bereich der Vollzeitstellen aber verbesserungsbedürftig. Von den Vollzeitstellen sind lediglich 3 von 12 mit Frauen besetzt. Im Bereich der Teilzeitstellen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt.

E 13/14 / IIb-I aus Drittmitteln

Der Frauenanteil ist hier mit 66 % deutlich angestiegen und kann als sehr gut bezeichnet werden.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (finanziert aus Studienbeiträgen)

Zum Stichtag waren insgesamt mehr Männer als Frauen in diesem – großer Fluktuation unterliegenden – Stellentypus beschäftigt. Es ist eine neue Vollzeitstelle hinzugekommen. Diese ist mit einer Frau besetzt worden, so dass hier der Frauenanteil gesteigert werden konnte. Von den neun Teilzeitstellen werden zwei von Frauen besetzt (ca. 22%), von den drei Vollzeitstellen ist es eine (ca. 33%).

Hilfskräfte

Bei den Hilfskräften ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Stichtag wieder deutlich angestiegen. Er liegt bei den wissenschaftlichen Hilfskräften bei 53 % (im Vergleich zu 37,5% im Jahr 2009) und bei den studentischen Hilfskräften bei 47 % (im Vergleich 2009 43 %).

Studierende

Bezogen auf die der Fakultät zugeordneten Studierenden lag der Anteil der Frauen bei 49,9 %.¹ Der Anteil von Frauen an den AbsolventInnen lag bei 50%.

Professurvertretungen

Beide Professurvertretungen werden von Frauen wahrgenommen.

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Es gibt 30 weitere MitarbeiterInnen (zurzeit 15 halbtags, 3 dreivierteltags, 12 ganztags), davon sind 28 weiblich und 2 männlich. Für die Mitarbeiter 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>).

¹ Quelle: Statistisches Jahrbuch 2011 Tabelle 3.3 und 5.4

Promotionen

Es sind 58% der Promotionen von Frauen abgeschlossen worden (18 von 31, Zeitraum: 2010-2011).²

Habilitationen

Es sind 2 Habilitationsverfahren abgeschlossen worden, beide von Männern.³

2. Situationsanalyse

Im Folgenden soll zunächst ein Überblick über die aktuelle Situation gegeben werden, um unter Abschnitt 4 die Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur weiteren Verbesserung der Situation darzustellen.

Insgesamt ist der Frauenanteil an der Fakultät für Soziologie in Relation zu anderen vergleichbaren Einrichtungen im Durchschnitt gut, es zeigen sich aber v.a. drei Schwachstellen, namentlich im Bereich der C4/W3-Professuren, im Bereich der Relation von Vollzeit- zu Teilzeitstellen aus Haushaltsmitteln sowie im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Zwar ist es erfreulich, dass die Fakultät für Soziologie den Anteil von Frauen auf C4/W3-Stellen von 15,4% auf 25% anheben konnte. Gleichwohl ist hier weiterer Verbesserungsbedarf zu konstatieren. Beim Anteil von Frauen auf C3/W2-Stellen sind 50% erreicht worden. Die Fakultät liegt sowohl hinsichtlich der C4/W3-Professuren als auch hinsichtlich der C3/W2-Professuren deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt sowie dem Universitätsdurchschnitt,⁴ sie möchte den Frauenanteil an den C4/W3-Professuren aber weiter steigern.

Die Unterrepräsentation von Frauen in der Gesamtheit aller nichtprofessoralen wissenschaftlichen Stellen konnte gesenkt werden. Der Frauenanteil war zwar schon zuvor relativ hoch, ist aber im Vergleich zum letzten Stichtag weiter gestiegen. Die Erhöhung des Frauenanteils insgesamt liegt v.a. an der Besetzung zahlreicher E13/14-Drittmittelstellen mit Frauen. Der Frauenanteil bei den E13/14-Stellen kann insgesamt als sehr gut bezeichnet werden. Allerdings sind im Bereich der E13/14-Stellen aus Haushaltsmitteln Frauen überproportional auf Teilzeitstellen beschäftigt, während ihr Anteil auf Vollzeitstellen geringer ist. Inwieweit dies ein situatives oder strukturelles Phänomen ist, lässt sich nicht feststellen, die Entwicklung sollte allerdings weiter beobachtet werden.

Im Bereich der A13 a.Z.-Stellen ist 1 von 4 Stellen mit einer Frau besetzt. Im Bereich der A14 a.Z.-Stellen ist der Frauenanteil gesunken, da die beiden weiblichen Stelleninhaberinnen die Fakultät verlassen haben und keine Wiederbesetzung dieser Stellen erfolgte bzw. dieser Stellentypus erwartungsgemäß (siehe den letzten Gleichstellungsbericht) entfiel. Davor waren viele Frauen auf vergleichsweise attraktiven C1-Stellen beschäftigt, die dann aber typischerweise die Universität verlassen haben, nicht zuletzt auch deshalb, da die Möglichkeit einer Beschäftigung auf C2-Stellen

² Quelle: Statistik des Prüfungsamts der Fakultät

³ Quelle: Statistik des Dekanats der Fakultät

⁴ Siehe dazu Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld. Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, o.J., S. 5 sowie Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 27. Januar 2010 (Verkundungsblatt, Amtliche Bekanntmachungen, Jahrgang 39, Nr. 6, Bielefeld, den 15. April 2010), S. 54.

nicht mehr gegeben war. Es soll allerdings eine neue Stelle A13 a.Z. besetzt werden. Hier besteht das Ziel, diese mit einer Frau zu besetzen und so den Frauenanteil auf 40% zu erhöhen.

Der Anteil von Frauen auf Stellen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (aus Studienbeiträgen) ist zum Stichtag mit 33% (Vollzeit) und 22% (Teilzeit) recht gering. Allerdings handelt es sich nur um eine Momentaufnahme, da die Vertragsdauer bei diesen Stellen kurz ist. Aufgrund der hohen Fluktuation auf diesen Stellen variiert der Anteil von Frauen kontinuierlich. Überdies ist gerade mit Blick auf die wiss. Weiterqualifizierung von einer geringen Attraktivität dieser Stellen auszugehen.

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 Einbindung, die Kommunikation und der Informationsfluss an den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät durch die Arbeitsgruppen auch im Rahmen der dezentral durchgeführten Bewerbungsverfahren als sehr gut zu bezeichnen.

3. Zielvorgaben

Für die Besetzung sämtlicher freier oder bis 2015 frei werdender Stellen wurden die in der nachfolgenden Tabelle festgehaltenen Zielvorgaben definiert. Werden keine Stellen frei, können keine von der aktuellen Situation abweichenden Zielvorgaben definiert werden.

Im Bereich der befristeten Mittelbaustellen, Stellen von Lehrkräften für besondere Aufgaben und HK-Stellen ist die Fluktuation erfahrungsgemäß hoch. Daher ist es schwierig abzuschätzen, wie hoch künftig das Potenzial für Neubesetzungen ausfallen wird. Entsprechende Angaben sind deshalb unterblieben. Die Fakultät strebt in den genannten Bereichen einen Frauenanteil von mindestens 50% an.

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2015 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.12				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2015 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	9	3	25	Von derzeit 2 freien W3-Stellen wird eine als W2 wiederbesetzt, eine Zusage über den Verbleib der zweiten Stelle gibt es bisher nur bis Ende 2013, Aussagen über die anschließende Verwendung/ Wiederbesetzung können derzeit daher nicht getroffen werden; eine 2014 frei werdende W3 wurde bereits (mit einer Frau) vorbesetzt, (nur) eine W3-Stelle steht ab 2014 vorauss. zur Wiederbesetzung an	1	18
W2 / C3	4	4	50	Eine ab 01.08.12 freie W2 ist bereits vorbesetzt, eine W2 ist ab 01.10.12 mit einer Frau besetzt, für eine weitere W2 läuft das d. Verfahren (eine Frau auf d. 1. Listenplatz)	1	55
W1	1	0	0		0	
A14 a. Z. / C2	1	0	0		0	1 50
A13 a. Z. / C1	4	1	20		1	1 40

A13-A16 (einschl. H1 und H2)	1	0	0	0	0	0
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	1	0	0	0	0	0
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	1	0	0	0	0	0
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	6	2	25			
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	5	12	70			
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	2	1	33			
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit	7	2	22			
E 13/14 / IIb-I Drittm.	21	40	66			
Professurvertretungen	0	2	100			
WHK	9	10	53			
SHK	21	19	47			
Abschluss Studium	122	157	56			
Abschluss Promotion	8	8	50			
Abschluss Habilitation	2	0	0			

4. Maßnahmen zur Erfüllung der Zielvorgaben und zur weiteren Verbesserung der Gleichstellung von Frauen

Im Folgenden sind Strategien und Maßnahmen aufgeführt, die die Fakultät zur Erreichung ihrer gleichstellungspolitischen Ziele ergreift. Während zum einen alle Sach- und Tätigkeitsbereiche der Fakultät durch die folgenden Maßnahmen adressiert werden, liegt ein Schwerpunkt auf denjenigen Bereichen, hinsichtlich derer sich in der vorangegangenen Situationsanalyse besonderer Handlungsbedarf gezeigt hat. Die Maßnahmen und Interventionen sind dabei einerseits nach Aktivitätsbereichen differenziert, um Passgenauigkeit zwischen dem jeweiligen Sachbereich und den implementierten gleichstellungspolitischen Instrumenten zu gewährleisten. Andererseits sind die aufgeführten Maßnahmen nicht exklusiv, sondern kombinierbar und aufeinander bezogen.

Stellenausschreibungen

Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät berücksichtigt die Fakultät bei Stellen-denominationen, ob Schwerpunktsetzungen in Bereichen möglich sind, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt. 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 der Fakultät wird rechtzeitig über anstehende Besetzungsverfahren informiert und zu allen stattfindenden Sitzungen eingeladen.

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

Die Fakultät prüft bei der Denomination von Stellen, ob der Aspekt der Geschlechterforschung, soweit einschlägig, hinreichend berücksichtigt ist.

Gewinnung von Professorinnen und Förderung von Habilitandinnen

Die Fakultät ist bemüht, den Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren sowie unter den Habilitandinnen und Habilitanden 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 potenzielle Bewerberfeld auf einschlägige Kandidatinnen hin zu analysieren und geeignete Frauen rechtzeitig und gezielt zu einer Bewerbung aufzufordern.

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 kön-

nen 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 zu verbessern vermögen.

Förderung von MA-Absolventinnen auf dem Weg zur Promotion und in der Promotionsphase

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 -maßnahmen 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. Die Hälfte der Promovierenden an der BGHS ist weiblich, und auch die Hälfte der BGHS-Stipendien wird zurzeit an Doktorandinnen vergeben.

Die Fakultät praktiziert die im Gleichstellungskonzept der Universität vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einbindung von Promotionsstipendiatinnen (Stichwort: Promotionsvertrag⁵) bereits seit der Einrichtung der strukturierten Promotionsausbildung.

In Zusammenarbeit mit der BGHS und der Abteilung Geschichtswissenschaft der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie ist das Programm *Shortcuts – Ein interdisziplinäres Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* initiiert und stabilisiert worden. Das Programm besteht aus drei Workshops zur Vorbereitung auf eine Promotion und Qualifizierungsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Bislang sind acht Qualifizierungsstipendien für die Vorbereitung eines Promotionsstudiums vergeben worden. Aufgrund seines Erfolges wird das Programm fortgeführt.

Für die Promotionsphase ist ein Mentorinnenprogramm aufgebaut worden (zunächst *MentScience*, nun *Movement*), an dem die Fakultät durch die BGHS beteiligt ist und das Doktorandinnen auf dem Weg zu einer erfolgreichen Promotion unterstützt. 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 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.

Hilfskraftstellen in der Fakultät

Die Fakultät hatte sich vorgenommen, den zum Stichtag des letzten Gleichstellungsberichts recht niedrigen Anteil von Frauen auf Hilfskraftstellen auf 50 % zu erhöhen. Dies ist erfreulicherweise

⁵ Siehe dazu Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld. Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, o.J.

erreicht worden. 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 wurde die finanzielle Förderung von gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung beschlossen, um die sich auch Studierende und Hilfskräfte der Fakultät bewerben können.

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 strebt angesichts eines hohen Anteils an befristeten Arbeitsverträgen eine breite Diskussion über die Problematik einer verlässlichen Karriereplanung – insbesondere für Frauen – an. Mögliche Diskussionspunkte könnten zum Beispiel Mindestvertragslaufzeiten auf Haushaltsstellen, Orientierung der Vertragslaufzeiten an Projektlaufzeiten, schriftliche Darlegung der Beschäftigungsperspektiven durch Vorgesetzte ab der dritten Befristung, Betreuungsvereinbarungen und Feedbackkultur, Entfristungsperspektiven, etc. sein. Auch die beruflichen Perspektiven für Beschäftigte in Technik und Verwaltung sind mit zu bedenken.

Verbesserung von Qualifizierungschancen

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. Dies war im Berichtszeitraum erfolgreich. Nicht zuletzt die Einstellungspolitik in Drittmittelprojekten hat dabei zur erreichten Erhöhung des Frauenanteils auf diesem Stellentypus beigetragen. Um diese erfreuliche Entwicklung zu forcieren, wird die Fakultät weiterhin Diskussionen über die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Fakultät anregen. So sollen in den Statusgruppen Reformen weiterhin regelmäßig im Hinblick auf zu erwartende und/oder mögliche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse diskutiert werden.

Die Nachfrage nach der Ausrichtung von und Teilnahme an hochschuldidaktischen Workshops zur Bedeutung von Geschlecht und Diversity in der Lehre ist insgesamt gering. Um die Nachfrage anzureizen, wurde die finanzielle Förderung von gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung (z.B. Trainings, Kurse, eigene Initiativen) beschlossen und eine Ausschreibung vorgenommen. Über die Anträge entscheidet die Gleichstellungskommission der Fakultät.

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. Die Fakultät für Soziologie arbeitet dabei eng mit den zuständigen Stellen in der Zentralverwaltung zusammen.

Die Fakultät hat auf Vorschlag der Gleichstellungskommission die finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung während Konferenz-, Feldforschungs- oder Weiterbildungsreisen beschlossen. Die Maßnahme geht aufgrund der Einbeziehung aller Statusgruppen sowie der Anwendbarkeit auch auf Konferenz- und Forschungsreisen über die im LGG festgelegte die Erstattung von zusätzlichen Kinderbetreuungskosten hinaus. Ebenfalls beschlossen wurde die finanzielle Förderung von gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung (z.B. Trainings, Kurse, eigene Initiativen). Beide Maßnahmenbereiche stehen allen wiss. und nicht wiss. 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.

Zuschüsse für Frauen in der Forschung

Die Fakultät vergibt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission Zuschüsse an Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen, wenn hier forschungsbezogene Bedarfe auftreten, die anderweitig nicht befriedigt werden können. Förderungsfähig sind strukturelle Maßnahmen, die die Möglichkeiten von Frauen in der Forschung verbessern. Auf diesem Wege soll die Beteiligung von Frauen an und ihr Erfolg in der Wissenschaft gefördert werden.

Vereinbarkeit von Familie 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 Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei Konferenz-, Feldforschungs- und Weiterbildungsreisen (vgl. die ausführliche Darstellung unter „Verbesserung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen“).

Ausländische Studierende

Die Fakultät betreibt ein Programm zur Internationalisierung von Studium und Lehre und hat dafür die Funktion eines Internationalisierungsbeauftragten besetzt.

Es wird momentan analysiert, ob in den Studiengängen der Fakultät Bildungsausländerinnen ihr Studium häufiger vollständig abbrechen (d.h. ohne den Studiengang oder den Studienort zu wechseln) als Bildungsinländerinnen. Zwar liegen bisher seitens der damit universitätsweit befassten

Fakultät für Erziehungswissenschaft noch keine genauen Analysen vor, aber die Einschätzung des Internationalisierungsbeauftragten geht dahin, dass im Hinblick auf die Studienabbrecherquote keine signifikanten Unterschiede zwischen Studierenden, die im Inland ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben und Bildungsausländerinnen festgestellt werden können. Sollte sich in der Analyse der Fakultät für Erziehungswissenschaft aber zeigen, dass Bildungsausländerinnen besonders 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.

Maßnahmen zur Verhinderung von 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. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist Ansprechpartnerin für Betroffene.

Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät setzt die im Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV-Plan) fixierten Maßnahmen entsprechend um. Die Fakultät hat auf Vorschlag der Gleichstellungskommission die finanzielle Förderung von gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung (z.B. Trainings, Kurse, eigene Initiativen). Beide Maßnahmenbereiche stehen den Beschäftigten in Technik und Verwaltung an der Fakultät oder in an der Fakultät angesiedelten Drittmittelprojekten zur Antragstellung offen. Über die Anträge entscheidet die Gleichstellungskommission der Fakultät.

Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

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, sondern anderweitig entlastet werden.

5. Fortschreibung

Die Fakultätskonferenz der Fakultät für Soziologie hat dem Gleichstellungsplan in der Sitzung vom 21.11.12 zugestimmt. Er gilt für die Dauer von drei Jahren und wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt.

6. Bekanntmachung

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

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Veronika Tacke
(Dekanin)