

# **Gleichstellungsplan der Fakultät für Soziologie 2006**

(Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2003)

## **1. Vorbemerkung:**

Dieser Plan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. 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.*

Die Richtlinien zur Gleichstellung in Stellenbesetzungsverfahren und die Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter in der Fassung/Januar 2004 sind Bestandteil des Gleichstellungsplanes der Fakultät.

## **2. Bestandsaufnahme (Erfüllung der Zielvorgaben bis 2006):**

Vorab ist zu bemerken, dass die Arbeit der Gleichstellungskommission in den zurückliegenden drei Jahren durch personelle Wechsel und Diskontinuität hinsichtlich der Vertretung aus der Gruppe der Studierenden und des Lehrkörpers gekennzeichnet war, was eine zielgerichtete erfolgreiche Arbeit sehr erschwerte.

- **Professor(inn)enstellen:**

Die Fakultät hatte sich bis 2006 zum Ziel gesetzt, im Bereich der C4/W3-Stellen einen Frauenanteil von 30% und im Bereich der C3/W2-Stellen einen Frauenanteil von 66,6 % zu erreichen.

Bis zum September 2006 konnte der angestrebte Frauenanteil dieser Zielgruppen nicht erreicht werden, er lag mit 16,6% (C4/W3) deutlich, mit 57% (C3/W2) etwas darunter.

Im Ergebnis konnte die Frauenquote bei den C4/W3-Stellen um 6,6%, bei den C3/W2-Stellen um 7% gesteigert werden.

- C2-C1- und befr. BAT-IIa-Stellen (HH):

In diesem Bereich gab es auch in 2006 mehr weibliche als männliche Beschäftigte, und zwar durchschnittlich 58 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf BAT-Stellen ist leicht, bei den C1-Stellen stark zurückgegangen, während er bei den C2-Stellen auf 100% anstieg, was darauf zurückzuführen ist, dass Beschäftigte auf C1-Stellen zu Hochschuldozentinnen (C2) ernannt wurden und eine Wiederbesetzung der C1-Stellen aufgrund der geänderten Rechtslage nicht mehr möglich war.

- Hilfskräfte:

Im Bereich der Hilfskräfte ist sowohl bei den studentischen als auch bei den wissenschaftlichen Hilfskräften im Vergleich zu den Besetzungen in 2002 ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen gewesen. Hier werden gezielt Frauen aufgefordert (werden), sich für eine Hilfskrafttätigkeit zu bewerben.

- Studierende:

Hier lag der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2005 bei 52,1% (leichter Anstieg des Anteil weiblicher Studierender um 2,1%).

- Promotionen:

Sei dem Jahr 1999 ist ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen (1999: 18%, 2000: 35%, 2001: 41%, 2002: 45%, 2003: 62,5%, 2004: 83,33%, 2005:66,7% Frauen), der in 2004 einen bisherigen Höhepunkt mit 83,33% erreichte.

Es kann festgestellt werden, dass es seit dem Jahr 2003 mehr Promovendinnen als Promovenden an der Fakultät für Soziologie gibt.

- Habilitationen:

In den letzten drei Jahren gab es unter den Habilitierten im Durchschnitt mehr Frauen als Männer : 2003: 33,33% (1w/2m), 2004: 100% (2w/0m), 2005: 100% (1w/0m).

### **3. Maßnahmen zur Gleichstellung:**

#### *Stellenausschreibungen:*

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wird rechtzeitig über anstehende Besetzungsverfahren informiert und zu allen stattfindenden Sitzungen eingeladen.

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass bei der Denomination von Stellen der Aspekt der Geschlechterforschung hinreichend Berücksichtigung findet.

Die Gleichstellungskommission soll verstärkt bereits in die Beratungen in den Gremien vor der Ausschreibung einbezogen werden, wodurch sie schon im Vorfeld gezielt geeignete Bewerberinnen ansprechen und zur Bewerbung auffordern kann.

An allen Stellenbesetzungsverfahren ist ein Mitglied der Gleichstellungskommission zu beteiligen.

Anwendung finden die gesetzlichen Regelungen sowie die einschlägigen Beschlüsse des Senats und die geltenden Rundverfügungen des Rektorats.

#### *Verbesserung von Qualifizierungschancen:*

Im Rahmen von Vertretungsprofessuren sind bei gleicher Eignung vorrangig Frauen einzustellen.

Die Fakultät bietet regelmäßig hochschuldidaktische Workshops zur Bedeutung von Geschlecht und Diversity in der Lehre an (geschlechterspezifische Lehr- und Forschungsinhalte dürfen nicht durch notwendige Umstrukturierungen durch konsekutive Studiengänge eingeschränkt werden).

Eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen soll mit der Durchführung von Gender-Trainings geschaffen werden.

Die Gleichstellungskommission regt Diskussionen über die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Fakultät an, d.h. über die Berücksichtigung der Auswirkungen aller Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse.

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

Die Fakultät trägt für eine Vereinbarung von Dienstanforderungen und Weiterbildung Sorge und unterstützt und ermuntert Frauen, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen und Qualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen zu erwerben.

Die Fakultät für Soziologie arbeitet eng mit dem neu eingestellten Beauftragten für Personalentwicklung im /GenderMainstreaming, Frank Meyer, zusammen.

### *Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung*

Frauen- und Geschlechterforschung ist bereits im Lehrangebot der Fakultät für Soziologie verankert. Entsprechende Lehrveranstaltungen werden auch weiterhin durch Finanzierung von Lehraufträgen, Gastvorlesungen und Gastvorträgen gefördert.

In der Fakultätskonferenz wurde die Aufnahme des BA-Studiengangs „Frauen- und Geschlechterforschung“, der im WS 07/08 anlaufen soll, verabschiedet.

Darüber hinaus strebt die Fakultät die Erweiterung des Angebots an Veranstaltungen an, die das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis thematisieren und bearbeiten.

Die Fakultät für Soziologie unterstützt Frauenstudieninitiativen.

### *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. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung wurde im Rahmen der Gleitzeitregelungen das (flexibelste) Halbjahresmodell gewählt und eingeführt.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Sie haben in gleicher Weise die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und in der Selbstverwaltung mitzuarbeiten.

Studierenden mit Nachwuchs 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.

### *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.

#### *Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung:*

Die Fakultät setzt die im Gleichstellungsplan fixierten Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung entsprechend um.

#### *Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung:*

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien achtet die Fakultät auf eine paritätische Besetzung.

#### **4. Umsetzung der Empfehlungen der Gleichstellungskommission:**

Der aktuelle Gleichstellungsplan gilt vorbehaltlich des Beschlusses durch die Fakultätskonferenz am 25.10.2006.

#### **5. IST-Zustand und Zielvorgaben bis 2009:**

Es kann festgestellt werden, dass die Frauenquote in nahezu allen Statusgruppen der Fakultät für Soziologie sehr gut ist. Damit wird deutlich, dass in der Fakultät weniger über quantitative Probleme als über qualitative Maßnahmen der Gleichstellung nachzudenken ist.

Im Bereich der W3-Stellen sind Frauen derzeit noch wesentlich unterrepräsentiert.

Die nachfolgende Tabelle zu den Zielvorgaben ist Bestandteil des Gleichstellungsplanes.