

Universität Bielefeld | Postfach 10 01 31 | 33501 Bielefeld

Der Dekan/die Dekanin

Raum: X-C2-232
Tel.: 0521.106-3823 (Sokr. -3824)
Fax: 0521.106-153824
dekanat.soz@uni-bielefeld.de
www.uni-bielefeld.de/soz/

Inhaltsverzeichnis

1. PRÄAMBEL.....	2
2. DATENBEZOGENE BESTANDSAUFNAHME UND ZIELVORGABEN.....	2
3. BESTANDSANALYSE UND BILANZ.....	5
4. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ZIELE – STRATEGIEN – MASSNAHMEN.....	6
5. ZIELGRUPPENÜBERGREIFENDE ZIELE – STRATEGIEN – MASSNAHMEN.....	9
6. FLANKIERENDE DIMENSIONEN.....	13
6.1 VEREINBARKEIT VON FAMILIE, STUDIUM UND BERUF.....	13
6.2 GESCHLECHT UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN FORSCHUNG UND LEHRE.....	14
6.3 GENDERGERECHTE SPRACHE.....	14
6.4 TELEFONSPRECHSTUNDE ALS MASSNAHME GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT.....	14
7. ZUSAMMENFASSUNG DER ZUKÜNFTIGEN WEITERENTWICKLUNG.....	15
8. PROFESSIONALISIERUNG DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT.....	15
9. ERARBEITUNG, BESCHLUSS, EINBINDUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS IN DER FAKULTÄT.....	16
10. ANHÄNGE.....	17

1. Präambel

Die Fakultät für Soziologie bewertet die Gleichstellung von allen Geschlechtern in allen Bereichen und Statusgruppen als eines ihrer zentralen Entwicklungsziele. Sie unterstützt ebenso nachdrücklich wie nachhaltig die Gleichstellungsaktivitäten der Universität Bielefeld. Hierfür legt sie konkrete Maßnahmen in ihrem Gleichstellungsplan fest. Die Fakultät orientiert sich in ihren Maßnahmen auch an den Gleichstellungsstandards der DFG. Der*die Dekan*in ist verantwortlich für die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen. Die dezentrale Gleichstellungskommission der Fakultät für Soziologie arbeitet aktiv an der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen mit.

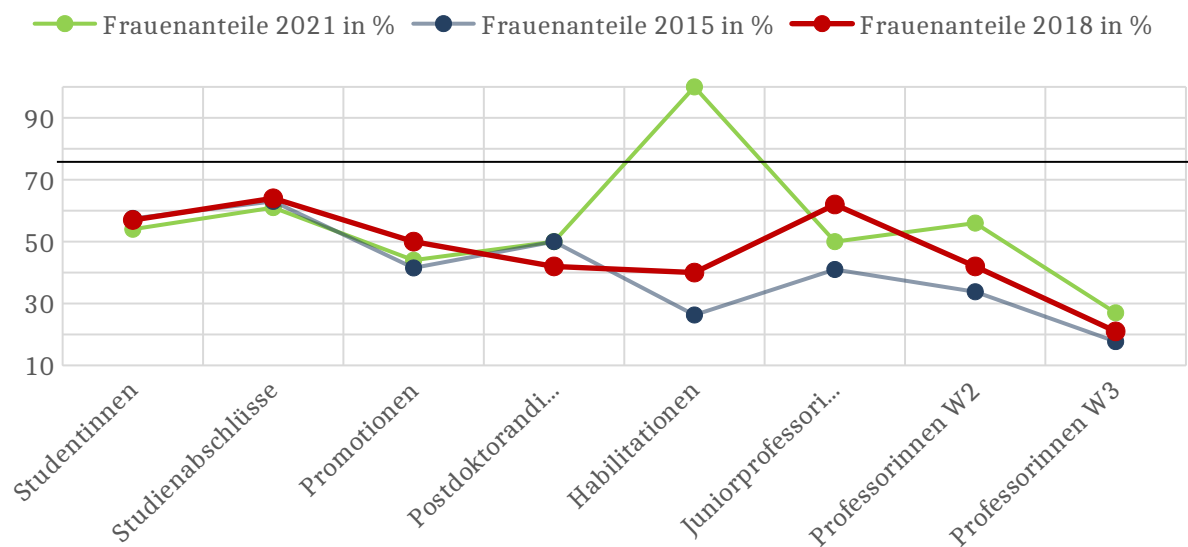
Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen herzustellen. Die Fakultät folgt dabei auch der Diversity-Policy der Universität. Der Fokus der Gleichstellungsmaßnahmen liegt auf der Förderung von Gendergerechtigkeit in allen Statusgruppen. Rechtsgrundlage der Gleichstellungsmaßnahmen bilden das Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) sowie die Grundordnung der Universität Bielefeld.

Die Fakultät folgt einem intersektionalen Verständnis von Gleichstellung.

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Die vorliegenden Daten beziehen sich auf die Anteile der Frauen (und Männer) an der Fakultät für Soziologie, da zu anderen Geschlechtsidentitäten keine Daten erhoben werden.

Der Anteil von Frauen ist bei den Beschäftigten an der Fakultät für Soziologie in allen Statusgruppen stetig gewachsen. Im Bereich der C4/W3-Professuren ist er jedoch immer noch unbefriedigend.



In der nachfolgenden Tabelle werden für die Besetzung der bis 2024 freiwerdenden Stellen Zielvorgaben definiert. Werden keine Stellen frei, können keine von der aktuellen Situation abweichenden Zielvorgaben definiert werden.

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation) ^c	Zielvorgaben ^c	
	Beschäftigte zum 30.06.2021 ^b				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	11	4	27%	3 ^a	2	46,6%
W2 / C3	7	9	56%	2	beide wurden bereits vorbesetzt	53,3%
A14 a. Z.	3	2	40,0%			40,0%
A13 a. Z.	2	1	33,3%			33,3%
W1 (Juniorprof.)	1	1	50,0%			50,0
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	2	0	0,0%			
E 13/14 unbefr. Vollzeit	2	1	33,3%			33,3%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	0	0,0%			
E 13/14 befr. Vollzeit	3	6	66,6%	2		mind. 50%
E 13/14 befr. Teilzeit	5	8	61,5%	3		mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	7	0	0,0%			
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	3	2	40,0%			40,0%
E 13/14 Drittmittelb Vollzeit	7	4	36,4%	2		40,0%
E 13/14 Drittmittelb Teilzeit	21	28	57,1%	8		mind. 50%
Professurvertretungen	0	0	-			
WHK	29	50	63,0%			mind. 50%
SHK	15	18	55,0%			mind. 50%
Abschluss Studium	128	199	61,0%			mind. 50%
Abschluss Promotion	9	7	44,0%			50,0%
Abschluss Habilitation	0	1	100,0%			mind. 50%

a Unter den freiwerdenden Stellen ist eine kw-Stelle (m).
b einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP.
c Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes (unvorhergesehen) Stellen frei werden, besteht das Ziel, mit der Wiederbesetzung eine Frauenquote von mind. 50% zu erreichen. Die Abschlüsse/ Studium und Promotion beziehen sich auf das Prüfungs- Jahr 2020, der Abschluss/ Habilitation auf das Kalenderjahr 2020

Professuren

C4/W3- und C3/W2-Professuren:

Die Fakultät hatte sich bis 2021 zum Ziel gesetzt, im Bereich der C4/W3-Stellen einen Frauenanteil von 25% und im Bereich der C3/W2-Stellen einen Frauenanteil von 50% zu erreichen. Bis zum Juni 2021 wurde bei den C3/W2-Stellen ein Frauenanteil von 56% erreicht, bei den C4/W3 Stellen liegt er aktuell bei 27%.

Im Zeitraum 2018-2021 hat es bei den W3-Stellen neben einer bestehenden Vakanz einen Personalabgang gegeben, 2 (reguläre) W3-Stellen wurden wiederbesetzt (m/m). In einem dieser Besetzungsverfahren hat die Erstplatzierte den Ruf nicht angenommen, so dass der Zweitplatzierte berufen wurde. Der dennoch gestiegene Frauenanteil bei den zum Stichtag besetzten W3-Stellen resultiert aus einem regulär realisierten Tenure Track (W1-W3, w).

Im Bereich der W2-Stellen gab es im zu betrachtenden Zeitraum keine Personalvakanz.

Darüber hinaus ist es der Fakultät im Rahmen des Tenure-Track-Programms gelungen, 2 Professuren (W2 mit Tenure W3) zusätzlich zu besetzen (w/m).

W1-Juniorprofessuren

Seit dem letzten Gleichstellungsplan ist eine weitere W1-Stelle (mit einem Mann) besetzt worden. Der Frauenanteil beträgt in dieser Stellenkategorie nunmehr 50% (im Vergleich zu 66,6% im letzten Betrachtungszeitraum). Dabei gilt es im Blick zu behalten, dass hiermit in aller Regel befristete Qualifikationsstellen gemeint sind.

Vertretung von Professuren

Professurvertretungen werden derzeit nicht wahrgenommen, da alle Professuren besetzt sind.

A14/C2-, A13/C1- und befristete sowie unbefristete BAT-IIa-, E13/14-Stellen (ohne LfbA)

Im Gesamtkomplex dieser Stellen waren zum Stichtag (30.06.2021) 19 von 37 Beschäftigten Frauen. Im Durchschnitt dieser Stellen waren demnach ca. 51% aller Beschäftigten Frauen. Damit ist der Anteil von Frauen im Vergleich zum letzten Stichtag (30.06.2018) leicht gestiegen (um 4%). Die Zahlen für die einzelnen Stellentypen sind in der untenstehenden Tabelle differenziert aufgeführt.

E 13/14 / IIb-I aus Drittmitteln

Der Frauenanteil in dieser Stellenkategorie ist nochmals angewachsen auf 53% (im Vergleich zu 50% im letzten Betrachtungszeitraum) und kann damit als sehr gut bezeichnet werden.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (finanziert aus Qualitätsverbesserungsmitteln)

Zum Stichtag (30.06.2021) waren – wie auch im zurück liegenden Betrachtungszeitraum – insgesamt mehr Männer als Frauen in diesem, großer Fluktuation unterliegenden Stellentypus beschäftigt. Von den 5 Teilzeitstellen sind 2 mit Frauen besetzt. Es gibt daneben 7 Vollzeitstellen, diese sind ausschließlich mit Männern besetzt.

Hilfskräfte

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Stichtag geringfügig gestiegen. Er liegt nunmehr bei 63% (im Vergleich zu 61% im letzten Betrachtungszeitraum). Bei den studentischen Hilfskräften ist der Frauenanteil auch leicht angewachsen (um 2%).

Abschluss Studium

Der Anteil von Frauen an den Absolvent*innen ist leicht angestiegen, er liegt bei 61% (Anstieg um 2%).

Promotionen

Es sind im Jahr 2020 44% der Promotionen von Frauen abgeschlossen worden. Das liegt leicht unterhalb des Drei-Jahres-Durchschnitts (2015-2017), der im letzten Betrachtungszeitraum zugrunde gelegt wurde und der bei 50% lag.

Habilitationen

Es ist ein Habilitationsverfahren abgeschlossen worden, von einer Frau.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Es gibt 26 Mitarbeiter*innen (zurzeit 5 halbtags, 4 dreivierteltags, 17 ganztags), davon sind 24 weiblich und 2 männlich. Für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung gilt der "Gleichstellungsplan für die Mitarbeiter*innen 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 sehr 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 den 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 (2012: 25%, 2018: 15,4%). Inzwischen konnte der Anteil auf 27% gehoben werden. Bis 2024 werden 3 W3-Stellen frei. Es können im zu betrachtenden Zeitraum 2 W3-Stellen wiederbesetzt werden (1 Stelle hat einen kw-Vermerk). Es wird angestrebt, beide Stellen mit Frauen zu besetzen. Sollte dies gelingen, könnte der Frauenanteil bei der Besetzung dieser Stellenkategorie auf beachtliche 46,6% steigen.

Im Bereich der W2-Professuren wird es im Betrachtungszeitraum 2 reguläre Personalabgänge geben. Beide Stellen wurden aber bereits vorbesetzt.

Der Frauenanteil bei den W1-Stellen liegt derzeit bei 50% (zuvor bei 66,6%). Hier wurde zwischenzeitlich ein Tenure Track realisiert (W1-W3, w) und zudem im Zusammenhang mit dem eingeworbenen Leibniz-Campus eine zusätzliche W1-Stelle eingerichtet, die mit einem Mann besetzt ist.

Der Anteil von Frauen an Stellen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist zum Stichtag mit 0% bei Vollzeit- (7 Vollzeit-Stellen und 3 Teilzeit-Stellen sind mit Männern besetzt) und 40% bei Teilzeit-Stellen (2 von 3 Stellen) sehr gering. Im Hinblick auf die wissenschaftliche Weiterqualifizierung sind diese Stellen aufgrund des hohen Lehrdeputats allerdings problematisch.

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 sehr gut bezeichnet werden (60%). Erfreulich ist, dass der Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen nunmehr bei 58,3% liegt.

Im Bereich der A13 a.Z.-Stellen ist 1 von 3 Stellen mit einer Frau besetzt. Im Bereich der A14 a.Z.-Stellen sind derzeit 2 von 3 Stellen mit Frauen besetzt (im Vgl. zu 2018: 2 m, 0 w).

4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

4.1 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, eine Scouting-Liste zu erstellen und geeignete Frauen rechtzeitig und gezielt, z.B. durch die*den Kommissionsvorsitzende*n, zu einer Bewerbung aufzufordern sowie auch für die Vertretung von Professuren zu gewinnen. Aus Wettbewerbsgründen kann das Dekanat Bewerber*innen informieren, nicht aber zur Bewerbung auffordern.

Insbesondere bei der Denomination von Professuren soll durch die Fakultät geprüft werden, ob Schwerpunktsetzungen in den Bereichen möglich sind, in denen mehr potentielle Bewerberinnen* auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind. Zum anderen soll geprüft werden, ob 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.

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. Bei Gesprächen, die im Rahmen von Besetzungsverfahren von Professuren mit potentiellen Kandidat*innen stattfinden, wird außerdem die Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz thematisiert. Ziel ist es, Gleichstellung und Diversität fest in den Strukturen der Fakultät und in der Lehre zu verankern.

4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen*

Im Bereich der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 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 Drittelprojekte 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 im Lehrkörper Entwicklungen und Reformen weiterhin regelmäßig im Hinblick auf zu erwartende und/oder mögliche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse diskutiert werden. Die Gleichstellungskommission wird diese Diskussionen mit Unterstützung des Dekanats initiieren.

Im Bereich der Promotion liegt der Frauenanteil bei 44%. Allerdings ist der Anteil seit dem letzten Gleichstellungsplan 2018 um 6% gesunken.

Promotionen werden an der Fakultät für Soziologie i.d.R. im Rahmen des Studienprogramms der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) verfasst. Die gemeinsam von der Fakultät für Soziologie und der Abteilung Geschichtswissenschaft der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie getragene BGHS ist 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 Bewerber*innen (<http://www.uni-bielefeld.de/bghs/Ausschreibungen/promotionsstellen.html>). Dieses Verfahren wird auch zukünftig praktiziert werden.

Die Fakultät praktiziert die im Gleichstellungskonzept der Universität vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einbindung von Promotionsstipendiatinnen* (Stichwort: Promotionsvertrag¹) bereits seit der Einrichtung der strukturierten Promotionsausbildung. Auch zukünftig wird sich die Fakultät an diesem Konzept orientieren.

Für die Promotionsphase ist universitätsweit ein Mentoring-Programm 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.

Stellenausschreibungen

Soweit es die Strukturplanungen der Fakultät zulassen, werden bei Stellendenominationen inhaltliche Schwerpunkte gewählt, die die Gewinnung von Frauen wahrscheinlicher machen. Die Fakultät verpflichtet sich zu einer systematischen, gezielten und intensiven Suche nach Bewerberinnen* über Fachdatenbanken, Netzwerken und durch persönliche Ansprache und lädt Frauen vermehrt zu Vorstellungsgesprächen ein.

Die Gleichstellungskommission ist an allen Stellenbesetzungsverfahren der Fakultät beteiligt. Die Auswahl der Bewerber*innen erfolgt in dezentral durchgeführten Bewerbungsverfahren, in denen auch leitfadengestützte Interviews mit Fragen zur Genderkompetenz zum Einsatz kommen können. 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 – ebenso wie anderen zuständigen Gremien der Fakultät für Soziologie – möglichst frühzeitig über anstehende Besetzungsverfahren informiert und zu allen stattfindenden Sitzungen eingeladen. Damit ist explizit auch die Formulierungsphase der Ausschreibungstexte angesprochen.

¹ Siehe dazu Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld. Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, o.J.

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“.

4.3 Studentinnen*

Der Anteil von Frauen auf wissenschaftlichen und studentischen Hilfskraftstellen hat sich gegenüber dem Stichtag des letzten Gleichstellungsplans 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 sollen 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*einer 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.

Peer-Mentoring-Programm für Studierende an der Fakultät Soziologie

Peer-Mentoring-Programme haben sich in den letzten dreißig Jahren im europäischen Raum als Instrument für Chancengleichheit und Gleichstellung etabliert. Gleichzeitig leisten diese Programme einen Beitrag zur Entwicklung und Diversifizierung der Organisationsstrukturen.

Die Fakultät für Soziologie bietet seit Februar 2021 ein Peer-Mentoring-Programm zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung an. BLICKPUNKTE wurde in der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie entwickelt und das Konzept der Fakultät für Soziologie zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, Studierende zu fördern, die in einer androzentrisch strukturierten Institution aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt sind und diskriminiert werden. Davon sind Frauen, trans*, inter* und nicht-binäre* Studierende betroffen. Besonders gefördert werden außerdem Studentinnen* und trans*, inter* und nicht-binäre* und genderqueere* Studierende mit Migrationsgeschichte, mit Familienaufgaben, mit Behinderung und einem nicht-akademischen Hintergrund.

BLICKPUNKTE richtet sich an Studierende aus den Bachelor- und Masterstudiengängen der soziologischen Fakultät, die Interesse an wissenschaftlichen Berufslaufbahnen haben bzw. herausfinden möchten, ob sie eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen wollen. Das Programm umfasst fünf Bausteine: Workshops, Peer-Mentoring, Gruppen-Mentoring und Austausch mit Mentorinnen* aus der wissenschaftlichen Praxis und interdisziplinärer Austausch. Der moderierte Austausch mit Peers und Mentorinnen* aus der Fakultät gibt Einblicke in Strukturen, Spielregeln und individuelle Berufs- und Entscheidungswege innerhalb des Wissenschaftssystems. Teilnehmende bekommen die Möglichkeit, sich bereits frühzeitig über Promotion, Wege in die Wissenschaft oder auch wissenschaftsnahe Berufe

zu informieren, um einen für sie passenden (Karriere-) Weg zu finden. Außerdem dient das Programm als wichtiger Raum des Austauschs mit Peers.

Der erste Durchlauf des neunmonatigen Programms wurde im Februar 2021 erfolgreich beendet. BLICKPUNKTE konnte im ersten Durchlauf das Wissenschaftsinteresse von 13 Teilnehmerinnen* der Fakultät fördern und sie bei der Karriereplanung und dem Navigieren des Universitätsalltags unterstützen. Die Evaluation des Programms fiel sehr positiv aus. Die Teilnehmenden sahen das Programm BLICKPUNKTE als eine ausgezeichnete Möglichkeit, sich innerhalb der eigenen Disziplin zu vernetzen und sich über fachliche Themen auszutauschen. BLICKPUNKTE ist demnach ein wichtiges Mentoring-Programm, welches sowohl Frauen, trans*, inter*, nicht-binäre* und genderqueere* Studierende im Nachwuchs als auch die Interdisziplinarität der Universität Bielefeld fördert. BLICKPUNKTE soll in den kommenden Jahren weitergeführt und fortlaufend evaluiert werden. Ein zweiter Durchlauf wurde im Juni 2021 gestartet.

4.4 Mitarbeiterinnen* in Technik und Verwaltung

Die Fakultät setzt die im Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen* in Technik und Verwaltung (MTV-Plan) fixierten Maßnahmen entsprechend um. Da die Stellen an der Fakultät im administrativ-technischen Bereich allerdings fast alle von Frauen besetzt sind, sollte hier nicht das Erreichen einer Quote, sondern eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Vordergrund stehen. Insbesondere im Bereich der Sekretariate besteht Handlungsbedarf, da diese fast ausschließlich von Frauen besetzt sind. Deswegen unterstützt die Fakultät für Soziologie die Projektgruppe „FairNetz Bielefeld!“. „FairNetz Bielefeld!“ hat sich als Netzwerk für Sekretär*innen an der Universität Bielefeld gegründet, um die Vernetzung untereinander zu fördern. Ziel von „FairNetz Bielefeld!“ ist es, das Wissensmanagement unter den Sekretär*innen bereichs- und fakultätsübergreifend zu auszubauen, Fortbildungsmaßnahmen zu planen, ein Mentoringprogramm für neue Mitarbeitende einzuführen und allgemein die Anerkennung des Berufs zu verbessern.

Die Fakultät hat das Ziel, bei Stellenausschreibungen auf eine faire Gehaltseinstufung und Aufstiegschancen für Mitarbeiterinnen* in Technik und Verwaltung und hier vor allem Sekretärinnen* zu achten. Da die Anforderungen an Mitarbeitende in Sekretariaten durch Digitalisierung und Internationalisierung der Universität immer komplexer werden, ist die Gehaltseinstufung von besonderer Bedeutung. Weiterhin soll die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in allen Bereichen für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung gefördert werden. Unter anderem wird an der Fakultät für Soziologie 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.

5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

5.1 Trans*, inter* und nicht-binäre* und genderqueere* Personen

Seit dem 01. Januar 2019 gibt es mit "divers" neben "weiblich" und "männlich" einen dritten positiven Geschlechtseintrag im deutschen Personenstandsrecht. Der Bundestag hat am 13.12.2018 das entsprechende Gesetz verabschiedet und damit auf einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) von 2017 reagiert, dass das Grundgesetz auch die Geschlechter von Personen schützt, die weder weiblich noch männlich sind. Die Fakultät diskutiert über Möglichkeiten, ihre Gleichstellungsarbeit sowie ihre Gleichstellungsmaßnahmen diesen rechtlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen, wobei hier der Rahmen durch ausstehende gesetzliche Änderungen und Maßnahmen,

die nur auf der zentralen Ebene ergriffen werden können, eng ist. Mit Blick auf die Gleichstellung aller Geschlechter bekennt sich die Fakultät zur Diversity-Policy der Universität.

Die Gleichstellungskommission sieht es als ihre Aufgabe an, Lehrpersonen für die Situation von trans*, inter*, nicht-binären* und genderqueeren* Studierenden zu sensibilisieren. Für eine TIN-diskriminierungssensible Lehre haben Studierende an der Fakultät für Soziologie ein Handout entwickelt, das mittlerweile auch an anderen Fakultäten verwendet wird und konkrete Handlungsempfehlungen enthält.

5.2 Diversität und Intersektionalität

Ungleichheiten und Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht sind eng mit anderen Differenzkategorien verwoben. Dabei addieren sich verschiedene Ungleichheitsdimensionen nicht einfach, sondern bringen in ihrer Intersektion je spezifische Formen der Diskriminierung hervor. Will Gleichstellungsarbeit nicht hinter diese Einsichten zurückfallen, muss sie Geschlecht in der Verschränkung mit anderen Formen und Dimensionen von Diskriminierung in den Blick nehmen und bearbeiten. Bei der intersektionalen Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit orientiert sich die Gleichstellungskommission auch am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Intersektionale Gleichstellungsmaßnahmen zielen somit auf die Berücksichtigung sich überschneidender Ungleichheitsdimensionen. Die Gleichstellungskommission regt an, dass die Fakultät für Soziologie ihre Gleichstellungsarbeit in diesem Sinne weiterentwickelt. Die Fakultät öffnet sich der intersektionalen Gleichstellung. Für diese intersektionale Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit müssten u.a. empirische Daten zu Diskriminierungserfahrungen erfasst werden. Die Fakultät für Soziologie ist sich allerdings der Sensibilität dieser Daten und der Einschränkungen der Datenerhebung aufgrund der DSGVO und arbeitsrechtlichen Datenschutzes bewusst und strebt nicht an, den Datenschutz zu verringern.

5.3 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

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 orientiert sich die Fakultät an den universitären Vorgaben von Mindestvertragslaufzeiten auf Haushaltsstellen, an Vertragslaufzeiten von Projektmitarbeiter*innen in Übereinstimmung mit der Projektlaufzeit, an der Möglichkeit von Elternzeiten, an Betreuungsvereinbarungen und Feedbackkultur, an Entfristungsperspektiven etc. Zu den essentiellen Aufgaben der Gleichstellungspolitik gehört in diesem Zusammenhang aber auch die Analyse und Verbesserung der beruflichen Perspektiven für (zumeist entfristet) Beschäftigte in Technik und Verwaltung.

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 Erstattung von zusätzlichen Kinderbetreuungskosten hinausgehen. Zugleich ist es auch möglich, im Rahmen der Organisation einer Tagung eine Kinderbetreuung für Tagungsteilnehmer*innen einzurichten. Ebenfalls sollen weiter gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Wei-

terbildung (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.

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 Gleichstellungskommission 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 in ihrer Statusgruppe unterrepräsentiert sind, nicht überproportional für Selbstverwaltungstätigkeiten herangezogen werden bzw. sie entsprechend von Tätigkeiten in anderen Bereichen entlastet werden.

Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Die Fakultät sieht die Gleichstellung als Aufgabe an, die einerseits von allen Mitgliedern der Fakultät aktiv verfolgt werden, aber in besonderer Weise für das Personal in leitenden Funktionen handlungsleitend sein soll. Neben der Möglichkeit der Teilnahme an der Fortbildung „Gender- und Diversitykompetenz für Führungskräfte“ oder auch der Schulung zum Thema des Umgangs mit sexueller Belästigung (beide Formate werden durch das Personaldezernat organisiert), tragen zur weiteren Sicherstellung der Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe auch die im folgenden Abschnitt 6 ausgeführten Maßnahmen bei.

Kollegialer Dialog über Gleichstellung als offener Prozess

Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Soziologie lädt seit 2018 regelmäßig zu einem moderierten Dialog über Gleichstellungspraxen im Fakultätsalltag ein. Diese Idee ist vor dem Hintergrund unserer Erfahrungen in Berufungskommissionen entstanden. Dort wird besonders deutlich, dass es eine große Bandbreite an Vorstellungen darüber gibt, was Gleichstellung ist oder (nicht) sein sollte und es für die einzelnen Professor*innen an unserer Fakultät Unterschiedliches bedeutet, ihr Denken und Handeln an dem verfassungsrechtlichen Ziel der Gleichstellung von Frauen* und Männern* zu orientieren. Weiterhin haben wir den Eindruck, dass die Orientierung aller Fakultätsmitglieder an Chancengleichheit eine notwendige Bedingung für deren Realisierung ist. Eine noch so aktive Gleichstellungskommission kann – trotz ihrer juristischen Möglichkeiten – nur unter Mitwirkung aller Akteur*innen der Fakultät erfolgreich sein. Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft ist so gesehen eine kollektive Aufgabe.

Für die Weiterentwicklung von Gleichstellung als kollektive Aufgabe erscheint es uns sinnvoll, die verschiedenen Positionen ins Gespräch miteinander zu bringen, ohne dabei in eine polarisierende Diskussion zu geraten oder auf einer abstrakten Ebene der Theorien zu verharren. Das ist im universitären Kontext recht schwierig. Um einen Dialog führen zu können, in dem fremde Denkstrukturen, Erfahrungen und Vorstellungen von Gleichstellung systematisch in die eigenen hineingenommen werden, sind Arbeitsformate hilfreich, die einen zum Zuhören „verpflichten“ und das Denken verlangsamen. Aus diesem Grund haben wir ein bestimmtes Gesprächsformat entwickelt, in dem Regeln für das Sprechen und Zuhören die Moderation ersetzen und die Gesprächspartner*innen abwechselnd in beide Positionen kommen (Zuhören – Sprechen).

An dieser Stelle soll noch einmal betont werden, dass dies kein Forschungsprojekt ist. Die Gleichstellungskommission verfolgt auch keine Hidden Agenda, sondern bietet den Rahmen, in dem eine gemeinsame Erkundung stattfinden kann, die bestenfalls dazu führt, dass Gleichstellungspraxen der Fakultät weiterentwickelt werden.

Der Kollegiale Dialog fand zuerst statusgruppenintern im Lehrkörper statt, dann wurden auch im Mittelbau und unter Studierenden Gespräche geführt. Schließlich folgte auch ein statusgruppenübergreifender Dialog. Personen aus dem Mittelbau und dem Lehrkörper haben sich in Zweiergesprächen über ihre Erfahrungen ausgetauscht. Die Ergebnisse dieser Gespräche wurden jeweils am Ende des Semesters bei einem fakultätsweiten Jour Fixe vorgestellt und diskutiert.

Insgesamt wird das dialogische Format in der Fakultät überwiegend als sehr geeignet erachtet, um Wahrnehmungen anderer Geschlechter kennenzulernen, das Bewusstsein für unterschiedliche Deutungsmöglichkeiten des Uni-Alltags zu schärfen und zu erfahren, wer wann Geschlecht überhaupt als Beobachtungskategorie einsetzt und welche Konsequenzen die jeweilige Wahrnehmung hat. Die Gespräche führen klar zu einer Sensibilisierung für Mechanismen und Interaktionsgewohnheiten, in denen hierarchische, binäre Verhältnisse und Differenzen hergestellt werden sowie für mehrdimensionale Formen der Diskriminierung.

Aus all diesen Gründen soll der Kollegiale Dialog an der Fakultät fortgeführt und als wichtiges Instrument zur Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit genutzt werden.

6. Flankierende Dimensionen

6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Personen aller Statusgruppen, die für andere Menschen im privaten Umfeld Verantwortung übernehmen, sind in besonderer Weise beansprucht. Der Wissenschaftsbetrieb erschwert deutlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So ist die Arbeitskultur in der Wissenschaft wesentlich von einer hohen Erwartung an die zeitliche Verfügbarkeit geprägt, zusätzlich wird die zeitliche Belastung durch unterschiedliche Tätigkeitsfelder wie Lehre und Forschung sowie die eigene Qualifizierung verstärkt. Hinzu kommen lange Qualifizierungsphasen, die durch Prekarität gekennzeichnet sind und mit der Familiengründung zusammenfallen können. Die Fakultät für Soziologie unterstützt daher alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Sorgearbeit und Dienstaufgaben besser miteinander vereinbart werden können. Die Beschäftigung von Fakultätsmitgliedern wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass Sorgearbeit und Beruf vereinbart werden können, ohne dass daraus berufliche Nachteile entstehen. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden. In der Sondersituation während der Corona-Pandemie hat die Fakultät für Soziologie Mitarbeiter*innen mit hohem Lehrdeputat unterstützt und gemeinsam mit dem Rektorat finanziell gefördert.

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“).

6.2 Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in Forschung und Lehre

In der Fakultät für Soziologie ist die Auseinandersetzung mit Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in Forschung und Lehre durch zwei Professuren für Geschlechtersoziologie (Prof. Dr. Tomke König, Prof. Dr. Diana Lengersdorf) sowie in der federführenden Beteiligung am MA Gender Studies und am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZG) fest verankert. Aber auch in Forschung und Lehre anderer Professuren wird die Bedeutung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen für die Sozialwissenschaften hervorgehoben. Die Fakultät ist bestrebt, Erkenntnisse der Geschlechter- und Diversityforschung in Lehrveranstaltungen einzubeziehen. Hochschuldidaktische Workshops für Lehrende können die Sensibilität gegenüber Geschlecht als Analysekategorie und der besonderen Bedeutung von Sprache für die binär-hierarchische Geschlechterordnung stärken und sie befähigen, dies auch in ihren Lehrveranstaltungen mit Studierenden zu reflektieren. Für solche Fort- und Weiterbildungen wird künftig auf der Homepage der Gleichstellungskommission noch gezielter geworben werden. Ein zusätzlicher Anreiz für die Teilnahme an diesen Angeboten wird die finanzielle Förderung durch die Fakultät sein.

6.3 Gendergerechte Sprache

An der Fakultät für Soziologie besteht ein Bewusstsein darüber, dass Sprache nicht nur als Mittel fungiert, um ein Phänomen oder die Wirklichkeit zu beschreiben, sie hat auch das Potential, Denken und Handeln zu beeinflussen. Dies gilt auch für Geschlecht. Die Achtung und der Gebrauch gendersensibler Sprache machen neben weiblich sozialisierten Personen auch solche sichtbar, die sich jenseits binärer Geschlechtergrenzen verorten. Eine Beschränkung auf die Verwendung des generischen Maskulinums wird dem nicht gerecht. Die Fakultät für Soziologie folgt den Regeln der Universität in der Verwendung gendergerechter Sprache.

6.4 Telefonsprechstunde als Maßnahme gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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. Die Sprechstunde ist explizit für alle Personen, die an der Universität geschlechtliche Diskriminierung erfahren geöffnet. Damit verbindet sich die konzeptionelle Idee, eine erste Anlaufstelle mit niedriger Hemmschwelle für Betroffene zu schaffen. Im Einzelfall werden die Anrufenden dann an professionelle Berater*innen weitervermittelt. 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. Um in Fällen sexueller Belästigung und Diskriminierung an der Universität kompetent beraten und unterstützen zu können, sollte die studentische Hilfskraft wie auch die weiteren Mitglieder der Kommissi-

on regelmäßig die Möglichkeit einer Fortbildung bekommen. Dies betrifft sowohl Grundlagenwissen zu Beratung in Krisensituationen, als auch eine fundierte Kenntnis der professionellen und angemessenen Möglichkeiten innerhalb und außerhalb der Universitätsstrukturen in Fällen von Diskriminierung und Belästigungen Maßnahmen zu ergreifen und zu unterstützen. Die eventuellen Kosten für derartige Fortbildungen werden durch die Fakultät gedeckt.

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.

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 Professor*innen Unterschiedliches bedeutet, ihr Denken und Handeln an dem verfassungsrechtlichen Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu orientieren. Weiterhin wurde deutlich, dass die Orientierung *aller* Fakultätsmitglieder an Chancengleichheit eine notwendige Bedingung für deren Realisierung ist.

Eine Maßnahme, die darauf zielt, Gleichstellung als relevantes Thema und kollektive Aufgabe noch stärker als bislang im Fakultätsalltag zu verankern, ist der oben beschriebene moderierte **kollegiale Dialog**, in dem es um konkrete Erfahrungen mit sowie Vorstellungen von Gleichstellungspraxen geht. In diesen Gesprächen werden die Vielfalt und die Differenzen der Wahrnehmungs- und Handlungsweisen in Bezug auf Gleichstellung kontinuierlich eruiert und sichtbar gemacht. Auf der Grundlage der dokumentierten Ergebnisse des gemeinsamen Prozesses haben wir in den vergangenen Jahren das Gleichstellungskonzept der Fakultät sowie konkrete Maßnahmen und Handlungsstrategien weiterentwickelt. Zu nennen ist an dieser Stelle vor allem die Idee, **Gleichstellungsarbeit intersektional zu denken** (siehe oben) und die **Vielfalt der Geschlechter jenseits der binär-hierarchischen heteronormativen Geschlechterordnung anzuerkennen**. Der Erfolg dieses Konzepts eines moderierten Dialogs lässt sich auch daran bemessen, dass es mittlerweile auch von anderen Fakultäten aufgegriffen wurde. Insofern leistet dieses Konzept einen Beitrag zum Gleichstellungskonzept und zur Diversitätsstrategie der gesamten Universität Bielefeld.

8. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Auf der Fakultätsebene stellen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission neben dem Förderplan wichtige Instrumente dar, um das Ziel einer barriere- und diskriminierungsarmen Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen und somit Gleichstellung zu verwirklichen. Die Gleichstellungskommission berichtet regelmäßig in der Fakultätskonferenz über ihre Arbeit.

Der Tagesordnungspunkt „Berichte aus den Gremien“ ist fester Bestandteil der Fakultätskonferenzen. Neben den wenigstens monatlich stattfindenden Treffen der Gleichstellungskommission umfasst die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät für Soziologie die Begleitung von Bewerbungsverfahren und Teilnahme an allen Sitzungen von Berufungskommissionen, die fakultätsinterne Beratung zu Gleichstellungsfragen, die Betreuung und das Voranbringen verschiedener Projekte (z.B. Kollegialer Dialog, Mentoringprogramm Blickpunkte), die Vernetzung mit der Zentralen Gleichstellungskommission (2-3 Sitzungen pro Semester), die Beratung und Betreuung von Personen in Fällen von Diskriminierungserfahrungen sowie die alle drei Jahre stattfindende Überarbeitung des Gleichstellungsplans. Diese Art der Arbeit verlangt neben der Bereitschaft, eine kritische Beobachtungsposition gegenüber allen Aspekten des Alltags in der Fakultät einzunehmen, die mit Geschlecht und Geschlechterverhältnissen zu tun haben, einen hohen zeitlichen Einsatz. Das Lehrdeputat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Soziologie wurde vom Dekanat um 1 SWS reduziert. Die Fakultät setzt sich auf Universitätsebene dafür ein, dass die Deputatsreduktion für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausgesprochen wird. Weiterhin sollen den Mitgliedern der Gleichstellungskommission Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden, da diese Arbeit vielfältige (auch juristische) Kompetenzen und die regelmäßige Einarbeitung in neue Themenbereiche beinhaltet.

9. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Die Fakultätskonferenz der Fakultät für Soziologie hat dem Gleichstellungsplan in der Sitzung vom 20.10.21 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.

10. Anhänge

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

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben				
	Beschäftigte zum 30.06.18				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.21 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Tatsächl. Frauenanteil zum Stichtag 30.06.21	Zielvorgaben erreicht	
	m	w	w in %					Ja	nein
W3 / C4	11	2	15,4%	1/**	1	25,0%	27	x	
W2 / C3	5	5	50,0%	0	0	54,5%	56	x	
Zusätzliche UNIPlus W3*	1	0	0,0%	0	0	0%	in W3/ C4 enthalten		
Zusätzliche UNIPlus W2*	1	2	66,6%	1/**	0	66,6%	in W2/ C3 enthalten		
A14 a. Z.	2	0	0,0%	0			keine Vereinbarung		
A13 a. Z.	3	2	40,0%	0			keine Vereinbarung		
W1 (Juniorprof.)	1	2	66,6%	1			keine Vereinbarung		
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	1	0	0,0%	0			keine Vereinbarung		
E 13/14 unbefr. Vollzeit	2	0	0,0%	0			keine Vereinbarung		
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	1	100,0%	0			keine Vereinbarung		
E 13/14 befr. Vollzeit	1	4	80,0%				keine Vereinbarung		
E 13/14 befr. Teilzeit	4	3	42,8%				keine Vereinbarung		
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	5	0	0,0%				keine Vereinbarung		
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	4	3	42,8%				keine Vereinbarung		
E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	8	3	27,3%				keine Vereinbarung		
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	15	20	57,1%				keine Vereinbarung		
Professurvertretungen	1	1	50,0%				keine Vereinbarung		
WHK	30	47	61,0%				keine Vereinbarung		
SHK	17	19	52,8%				keine Vereinbarung		
Abschluss Studium	134	194	59,2%				keine Vereinbarung		
Abschluss Promotion	9	9	50,0%				keine Vereinbarung		
Abschluss Habilitation	0	2	100,0%				keine Vereinbarung		

*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP

Tabellarische Übersicht über die im letzten Gleichstellungsplan aufgeführten Maßnahmen mit Statusangabe je Maßnahme und Kommentar

Maßnahme	umgesetzt/ teilweise umgesetzt /nicht umgesetzt	Kommentar
Gewinnung Professorinnen*	teilweise umgesetzt	Schwachstellen im Bereich der C4/W3-Professuren sowie bei den A13-/A14-Stellen und den Lehrkräften für besondere Aufgaben.
Nachwuchswissenschaftlerinnen*	teilweise umgesetzt	In manchen Bereichen ist der

		Anteil von Frauen gestiegen, in anderen gesunken (z.B. ist der Anteil im Bereich der Drittmittelprojekte/ Vollzeitstellen von 27,5% auf 36% angewachsen, bei den Vollzeitstellen im Bereich LfbA besteht ein signifikantes Ungleichgewicht).
Studentinnen*	umgesetzt	
MTV	umgesetzt	
Analyse von Beschäftigungsstrukturen	umgesetzt	
Stellenausschreibungen	umgesetzt	
Verbesserung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen	umgesetzt	Wird wenig wahrgenommen.
Anteil von Frauen in Gremien	umgesetzt	Da Frauen in der Statusgruppe der Professor*innen immer noch unterrepräsentiert sind, bleibt deren paritätische Beteiligung an Selbstverwaltungstätigkeiten ein Problem. Die Fakultät ist um Entlastungen in anderen Bereichen bemüht.
Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung	teilweise umgesetzt	
Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	umgesetzt	Die im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen wurden zwar umgesetzt, Vereinbarkeit bleibt aufgrund der Anforderungen an wissenschaftliche Laufbahnen ein strukturelles Problem.
Gender in Forschung und Lehre	umgesetzt	Sehr breites Angebot
Telefonsprechstunde als Ergänzung zu universitären Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung	umgesetzt	Wird wenig in Anspruch genommen. Es ist schwer zu sagen, woran das liegt. Vielleicht ist das Angebot noch nicht bekannt genug.
Kollegialer Dialog zur Gleichstellung	umgesetzt	Dieser Dialog wurde mittlerweile auf alle Statusgruppen ausgeweitet und soll als kontinuierlicher Prozess fortgeführt werden. Das Format wurde über die zentrale Gleiko anderen Fakultäten zur Verfügung gestellt.