

Raum: X-C2-232

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

Fax: 0521.106-153824

dekanat.soz@uni-bielefeld.de

www.uni-bielefeld.de/soz/

Bielefeld, den 28.10.15

Gleichstellungsplan der Fakultät für Soziologie 2015

Fortschreibung der Gleichstellungspläne 2000, 2003, 2006, 2009 und 2012

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 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 2015 zum Ziel gesetzt, im Bereich der C4/W3-Stellen einen Frauenanteil von 18% und im Bereich der C3/W2-Stellen einen Frauenanteil von 55% zu erreichen. Bis zum Juni 2015 wurde bei den C3/W2-Stellen ein Frauenanteil von 45% erreicht, bei den C4/W3 Stellen liegt er aktuell bei 9%.

Im zu betrachtenden Zeitraum hat es drei Personalabgänge von Frauen gegeben: 2x W3, davon 1 Wegberufung und 1x Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze. Letztere Stelle war bereits mit einer Frau vorbesetzt worden, das Verfahren zur Besetzung der anderen W3 ist noch nicht

abgeschlossen. Zudem wurde eine mit einer Frau besetzte W2-Stelle durch vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand frei. Die Freigabe dieser Stelle zur Wiederbesetzung ist durch das Rektorat bislang nicht erfolgt. Die vor dem Stichtag bereits vakanten Professuren werden nicht in die Zielvorgaben mit einbezogen. Zwei dieser vier Stellen befinden sich in fortgeschrittenen Berufungsverfahren, die beiden anderen Stellenausschreibungen liegen bereits mit Freigabeantrag zur Entscheidung im Rektorat vor.

W1-Juniorprofessuren

Seit dem letzten Gleichstellungsbericht sind 4 W1-Stellen (mit zwei Männern und zwei Frauen) besetzt worden. Der Frauenanteil beträgt hier 50%.

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

Im Gesamtkomplex dieser Stellen waren zum Stichtag 18 von 37 Beschäftigten Frauen. Im Durchschnitt dieser Stellen waren demnach ca. 40 % aller Beschäftigten Frauen. Damit ist der Anteil von Frauen im Vergleich zum letzten Stichtag (30.6.2012) leicht angestiegen. Die Zahlen für die einzelnen Stellentypen sind in der untenstehenden Tabelle differenziert aufgeführt. Über alle genannten Stellentypen hinweg ist der Anteil von Frauen um 3 % auf 49% angestiegen und erfreulich. Auch im Bereich der Vollzeitstellen ist der Frauenanteil angestiegen, gleichwohl aber noch verbesserungsbedürftig. Hier sind 6 von 14 Stellen mit Frauen besetzt. Teilzeitstellen sind z.Zt. noch mehr mit Frauen als mit Männer besetzt.

E 13/14 / IIb-I aus Drittmitteln

Der Frauenanteil ist hier mit 60 % leicht gesunken, kann aber dennoch als sehr 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 10 Teilzeitstellen sind 4 mit Frauen besetzt (40% und damit eine Steigerung gegenüber den Jahren 2009-13 um 18%). Es gibt daneben eine Vollzeitstelle, diese ist mit einem Mann besetzt.

Hilfskräfte

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Stichtag nochmals leicht angestiegen. Er liegt bei 55 % (im Vergleich zu 53% im letzten Betrachtungszeitraum). Bei den studentischen Hilfskräften ist der Frauenanteil um 4 % auf 43 % leicht gesunken.

Studierende

Bezogen auf die der Fakultät zugeordneten Studierenden lag der Anteil der Frauen bei 53 %, was einen leichten Anstieg um 3% bedeutet.¹ Der Anteil von Frauen an den AbsolventInnen ist um rd. 10% angestiegen und lag bei 60,2%.

Professurvertretungen

¹ Quelle: Statistisches Jahrbuch 2014 Tabelle 3.3, Seite 16

Von den derzeit 3 Professurvertretungen werden 2 von Frauen wahrgenommen.

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Es gibt 28 weitere MitarbeiterInnen (zurzeit 8 halbtags, 7 dreivierteltags, 13 ganztags), davon sind 25 weiblich und 3 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>).

Promotionen

Es sind im Drei-Jahres-Durchschnitt (2012-14) 55% der Promotionen von Frauen abgeschlossen worden.

Habilitationen

Es sind 2 Habilitationsverfahren abgeschlossen worden, eines von einem Mann, das andere von einer Frau.

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. Insgesamt trägt die Fakultät zum positiven Ergebnis der Universität Bielefeld beim jüngst veröffentlichten „Hochschulranking zur Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen“ des „Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) bei.

Es zeigen sich aber v.a. zwei Schwachstellen, namentlich im Bereich der C4/W3-Professuren sowie im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Beim Anteil von Frauen auf C3/W2-Stellen sind 45% erreicht worden. Die hier durch vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand einer Frau frei gewordene Stelle ist noch nicht wieder freigegeben worden. Insbesondere ist der Anteil von Frauen auf C4/W3-Stellen durch zwei Personalabgänge von Frauen im zu betrachtenden Zeitraum von 25% auf 9% gesunken (Wegberufung, Erreichen der Altersgrenze). Hier ist Verbesserungsbedarf zu konstatieren. Zwar liegt die Fakultät hinsichtlich der C3/W2-Professuren über dem bundesweiten Durchschnitt sowie dem Universitätsdurchschnitt, sie möchte den Frauenanteil aber sowohl an den C3/W2-Professuren als auch insbesondere an den C4/W3-Professuren wieder steigern.

Die Situation im Bereich der W1-Stellen konnte die Situation deutlich verbessert werden. Der Frauenanteil liegt hier bei 50%, wobei die einzige mit einem Tenure-Track ausgestattete Stelle mit einer Frau besetzt ist.

Der Anteil von Frauen auf Stellen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (aus Studienbeiträgen) ist zum Stichtag mit 0% (1 Vollzeit-Stelle, mit einem Mann besetzt) und 40% (Teilzeit) noch recht gering. Allerdings handelt es sich nur um eine Momentaufnahme, da die Vertragsdauer bei diesen Stellen kurz ist und auch die Stelleninhaber/innen sich zügig von diesen Stellen weg bewerben. 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 Unterrepräsentation von Frauen in der Gesamtheit aller nichtprofessoralen wissenschaftlichen Stellen konnte weiter gesenkt werden. 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 gut bezeichnet werden. Erfreulich ist, dass die im Gleichstellungsplan 2012 festgestellte ungünstige Situation in der Relation von Vollzeit- zu Teilzeitstellen aus Haushaltsmitteln verbessert werden konnte. So konnte Bereich der E13/14-Stellen aus Haushaltsmitteln konnte der Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen gesteigert werden. Die Entwicklung sollte gleichwohl weiter beobachtet werden.

Im Bereich der A13 a.Z.-Stellen sind 3 von 7 Stellen mit einer Frau besetzt. Im Bereich der A14 a.Z.-Stellen gibt es derzeit nur eine mit einer Frau besetzte Stelle (100%).

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 bis 2018 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.

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018	Wiederbesetzbare Stellen bis 31.12.18	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.15					Anzahl der Frauen besetzenden Stellen	mit zu % am 31.12.2018 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %				
W3 / C4	10	1	9	0	0	- 0	9
W2 / C3	6	5	45	1 (Befristet aus DAJ-Mitteln)	0	-0	40
A14 a. Z.	0	1	100	1 (Befristet aus DAJ-Mitteln)	0	-	-
A13 a. Z.	4	3	43	1 (bereits mit einer Frau vorbesetzt)	0	-	33
W1 (Juniorprof.)	2	2	50	1 (keine Nachbesetzung, korresp. mit auslfd. SFB)	0	-	33
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	1	0	0	0	0	-	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	4	0	0	0	0	-	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0	0	0	0	-	-
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	3	2	40	1	1	1	40

E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	5	8	62	4	2	2	54
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	1	0	0	0	0	-	-
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit	6	4	40	2	2	1	44
E 13/14 / IIb-I Drittm.	25	37	60	40 (bei 37 St. keine Nachbes. mgl., korresp. mit auslfd. SFB)	3	2	50
Professurvertretungen	1	2	66	3 (Wiederbes. d. Prof. angestrebt)	0	0	0
WHK	42	51	55	50 (bei 38 St. keine Nachbes. mgl., korresp. mit auslfd. SFB)	12	3	50
SHK	25	19	43	10		5	50
Abschluss Studium	154	233	60,2				
Abschluss Promotion	8,3	510	55				
Abschluss Habilitation	0,33	033	50				

Zusammenfassung		WHK	E13/14 befr. Teilzeit	E13/14 befr. Vollzeit	A13 a. Z.	Stipendien	Gesamt
- Postdocs	m		6	7	4	0	17
	w		8	11	3	3	25
	w %		57	61	43	100	59,5
	m	6	17	4		1	28

- PromovendInnen	w	10	24	1		1	36
	w %	62,5	58,5	20		50	56,2

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 Stellendenominationen, 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 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“.

Gewinnung von Professorinnen und Förderung von Habilitandinnen

Die Fakultät ist bemüht, den Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren sowie unter den PostDocs 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 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 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. Der Frauenanteil an den Promotionen hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan 2012 noch weiter positiv entwickelt.

Die Fakultät praktiziert die im Gleichstellungskonzept der Universität vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einbindung von Promotionsstipendiatinnen (Stichwort: Promotionsvertrag²) bereits seit der Einrichtung der strukturierten Promotionsausbildung.

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 und 2013/14 spezifische gleichstellungspolitische Instrumente eingesetzt, insbesondere die Teilanonymisierung der begutachteten Exposés und im zweiten Verfahren zusätzlich die Festlegung von Anteilen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und internationalen Bewerberinnen und Bewerbern.“ (<http://www.uni-bielefeld.de/bghs/Ausschreibungen/promotionsstellen.html>) „Einen Beitrag über das gender- und diversitygerechte Stellenbesetzungsverfahren der BGHS mit dem Titel "Lernen im Prozess: das gender- und diversitygerechte Auswahlverfahren der Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)" von Karen Holtmann und Sabine Schäfer finden Sie im Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 36/2015 (S. 62-67).“

Zudem ist das Programm *Shortcuts – Ein interdisziplinäres Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* initiiert und stabilisiert worden. Das Programm besteht aus

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

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 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 beschlossen, die Bewerbung und finanzielle Förderung von gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung ausdrücklich auch für Studierende und Hilfskräfte der Fakultät zu öffnen.

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.

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.

In der Fakultät findet die Auseinandersetzung mit Genderthemen in Forschung und Lehre zum einen institutionalisiert durch die Einrichtung der Professur Geschlechtersozologie sowie in den Beteiligungen am MA Gender Studies und am IFF 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 mainstreaming die Sensibilität für Genderthemen in Forschung und Lehre weiter zu fördern und zu stärken. Die zweite Professur für Geschlechtersozologie, die die Fakultät beantragt hat, wird zur weiteren Sensibilisierung für Genderthemen beitragen.

Die Nachfrage nach der Ausrichtung von und Teilnahme an hochschuldidaktischen Workshops zur Bedeutung von Geschlecht und Diversity in der Lehre scheint insgesamt gering zu sein. 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, wurde die finanzielle Förderung von gleichstellungs- und genderbezogenen Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung (z.B. Trainings, Kurse, eigene Initiativen) beschlossen und ausgeschrieben. Über die Anträge entscheidet die Gleichstellungskommission der Fakultät. Da trotz der breiten Kommunikation dieser Fördermöglichkeit die Nachfrage recht gering ist, ist vorgesehen, über die Fortführung und/oder Weiterentwicklung dieses Angebots zu diskutieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

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 sollte aufgrund der Einbeziehung aller Statusgruppen sowie der Anwendbarkeit auch auf Konferenz- und Forschungsreisen über die im LGG festgelegte die Erstattung von zusätzlichen Kinderbetreuungskosten hinausgehen. Hier stellte sich allerdings das Problem, dass die Auszahlung von Kinderbetreuungskosten ggf. als steuerpflichtige Leistung gilt. Ob und inwieweit eine solche Maßnahme daher umsetzbar ist, soll in der Zentralverwaltung geprüft werden. Zugleich ist es im Rahmen der Förderung der Kinderbetreuung auch möglich, im Rahmen der Organisation einer Tagung eine Kinderbetreuung für Tagungsteilnehmer/innen einzurichten.

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

Es soll eine Diskussion darüber angestoßen werden, ob und wie die Fakultät aus Frauenförderungsmitteln in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission Zuschüsse an Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen für forschungsbezogene Bedarfe gewähren kann, wenn keine sonstigen Mittel für diese Bedarfe verfügbar sind. Auf diesem Wege könnte 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 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“).

Ausländische Studierende

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 Studienabbrecherquote keine signifikanten Unterschiede zwischen Studierenden, die im Inland ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben und Bildungsausländerinnen festgestellt werden können. Sollte aber zeigen, dass Bildungsausländerinnen 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 Gleichstellungskommission 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) für Beschäftigten in Technik und Verwaltung an der Fakultät oder in an der Fakultät angesiedelten Drittmittelprojekten zur Antragstellung geöffnet. 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 28.10.2015 zugestimmt. Er gilt zweieinhalb Jahre 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. Jost Reinecke
(Dekan)