

Gleichstellungsplan

der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft

Beschluss vom 28.11.2018, 483. Fakultätskonferenz

Präambel

Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft der Universität Bielefeld hat das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. An der Verwirklichung dieser Zielsetzung durch die Fakultätsleitung wirken alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät mit. Aus diesem Grund wurde im Rahmen des Gleichheitsgebots des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen, sowie des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld der folgende Gleichstellungsplan entwickelt und in den Gremien der Fakultät diskutiert. Als Ergebnis dieses Diskussionsprozesses beschließt die Fakultät die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen und Regelungen. Verantwortlich für die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans in der Fakultät ist das Dekanat. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission der Fakultät sind beratend und initiiierend an der Umsetzung beteiligt.

1. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stand: 30.06.2018)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.18				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2021 Erreichen bei der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	8	5	38,5%	3	2	Mind. 50%
W2 / C3	8	6	42,9%	4	2-3	Mind. 50%
Zusätzliche UNIPlus W3	0	0	0%		Nicht bei der Aufstellung des Gleichstellungsplanes berücksichtigt.	
Zusätzliche UNIPlus W2	0	0	0%		Eine Gleichstellungsquote von 50% wurde angestrebt.	
W2 QV-Mittel	1	0	0%	1	wird nicht wiederbesetzt	
A14 a. Z.	1	0	0%			Mind 50%
A13 a. Z.	1	6	85,7%	3	1-2	Mind 50%
W1 (Juniorprof.)	0	0	-	1	1	Mind. 50%
A13-A16 u. StRi.H./LbA	7	11	61%	2	1	Mind 50%
Abgeordnete Lehrer Teilzeit	1	2	66,7%		-	Mind 50%
Abgeordnete Lehrer Vollzeit	0	1	100%		-	Mind 50%
E 13/14 / unbefr. Vollzeit	5	1	16,7%	2	2	33-50%
E 13/14 / unbefr. Teilzeit	0	1	100%		-	Mind 50%
E 13/14 / befr. Vollzeit	2	1	33,3%		-	33%
E 13/14 / befr. Teilzeit	3	12	80%		-	Mind 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus QV-Mitteln	1	5	83,3%	5	Mind. 1	Mind. 50%
E 13/14 / Drittm.	6	16	72,7%		-	Mind 50%
LABG/ISP Teilzeit	1	9	90%	10	Mind. 2	Mind 50%
LABG/ISP Vollzeit	4	9	69,2%	9	Mind. 4	Mind 50%
Professurvertretungen	2	1	33,3%		-	Mind. 50%
WHK WHF (BA)	3 19	3 48	50% 72%			Mind. 50%
SHK	35	31	47%			Mind. 50%
Abschluss Studium 1.7.2015-30.6.16	85	289	77,3%			Mind. 50%

1.7.2016-30.6.17	75	344	82,1%			
1.7.2017-30.6.18	51	266	83,9%			
Abschluss Promotion						Mind. 50%
1.7.2015-30.6.16	7	13	65%			
1.7.2016-30.6.17	3	15	83,3%			
1.7.2017-30.6.18	4	13	76,5%			
Abschluss Habilitation						Mind. 50%
1.7.2015-30.6.16	2	1	33,3%			
1.7.2016-30.6.17	0	1	100%			
1.7.2017-30.6.18	1	0	0%			

Zusammenfassung		WHK	E13/14 befr. Teilzeit	E13/14 befr. Vollzeit	A13 a.Z.	Stipendien	Gesamt
	- Postdocs	m		1	2	1	0
	w		1	6	6	0	13
	w %		50%	75%	85,7%	0%	76,5%
- PromovendInnen	m	3	6	2		0	11
	w	3	26	7		0	35
	w %	50%	81,2%	77,8%		0%	76,1%

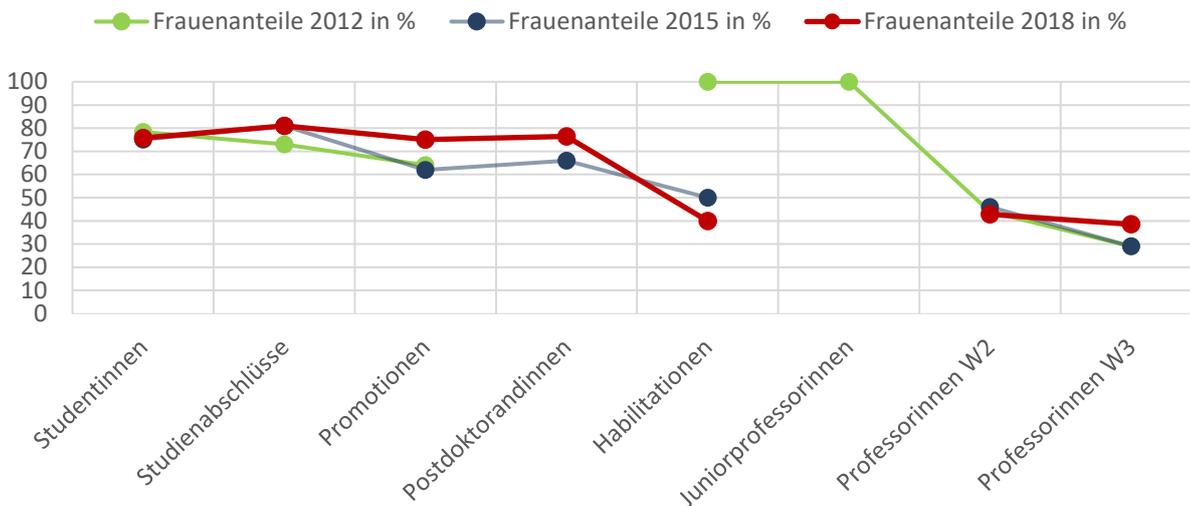


Abbildung 1: Frauenanteile (%) auf verschiedenen Karrierestufen. Fehlende Datenpunkte markieren entweder eine fehlende Datengrundlage oder Fallzahlen von n=0.

2. Bestandsanalyse und Bilanz

2.1. Gesamtbewertung der Maßnahmen

Die Hauptmaßnahmen bestanden in einer Intensivierung der Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen, insbesondere durch einen wiederkehrenden TOP in der Fakultätskonferenz sowie durch eine stärkere Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Weitere Maßnahmen beschäftigten sich mit der Möglichkeit einer Entlastung von Mitarbeiterinnen, die sich in Gremien oder Leitungsfunktionen engagieren. Weiterhin wurde die Arbeit der Gleichstellungskommission finanziell unterstützt. Der Implementierungsgrad der verschiedenen verfolgten Maßnahmen ist sehr hoch (siehe Anhang) und die Maßnahmen sind durchweg als erfolgreich zu bewerten, da die Gleichstellungsziele fast ausnahmslos erreicht wurden.

2.2. Bewertung der Maßnahmen bei verschiedenen Zielgruppen

2.2.1. Professorinnen

Im Bereich der W3/C4-Professuren konnte die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft ihre Gleichstellungsziele voll erfüllen. Da zeitnah mit einer weiteren Stellenbesetzung durch eine Frau auf einer W3-Professur gerechnet wird, erwarten wir in Kürze einen Anteil von mit Frauen besetzten W3-Stellen von 46%. Im Bereich der W2-Professuren gibt es eine Stagnation des Frauenanteils – allerdings auf hohem Niveau von über 40%. Hier kann konstatiert werden, dass die Ziele näherungsweise erreicht

wurden. Durch kürzlich erfolgte Ausschreibungen (z.B. W1/W2-Professuren DaF/DaZ, Sprachliche Heterogenität) ist aufgrund der fachlichen Ausrichtungen der vakanten Professuren damit zu rechnen, dass sich die Situation im Bereich der W2-Professuren zeitnah positiv weiterentwickelt, da in den entsprechenden Fachbereichen viele Frauen forschen und lehren. Mit einer erfolgreich durch eine Frau besetzte Professur im Bereich „Gender Studies“ werden gleichstellungsrelevante Aspekte mittlerweile in der Fakultät fachwissenschaftlich professoral vertreten. Die Situation bei den Juniorprofessuren ist aufgrund sehr geringer Fallzahlen aktuell nicht sinnvoll zu bewerten. Wir sehen diese insgesamt positive Entwicklung als Bestätigung der in den letzten Jahren durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen, wie beispielsweise die Implementierung einer verpflichtenden Scouting-Liste potenzieller Bewerberinnen sowie die direkte Aufforderung an geeignete Kandidatinnen, sich auf vakante Stellen zu bewerben. Auch für Professurvertretungen wurden in letzter Zeit gezielt vielversprechende junge Nachwuchswissenschaftlerinnen angesprochen, um herausragende Talente zu fördern. Zudem sehen wir die Resultate als Erfolg der verschiedenen allgemeinen Maßnahmen für eine verbesserte Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Aspekte sowie deren struktureller Verankerung an.

2.2.2. Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Anteil promovierender Frauen konnte erfreulicherweise weiter leicht gesteigert werden und erreicht mittlerweile näherungsweise die Relationen weiblicher Studierender und Absolventinnen. Dies ist besonders erfreulich, da in den letzten Berichtsperioden noch ein leichter „Einbruch“ des Anteils von Promotionen gegenüber den Zahlen weiblicher Studierender zu verzeichnen war. Es entscheiden sich demnach mittlerweile mehr sehr gute Absolventinnen für eine Promotion, und bringen diese auch zu einem erfolgreichen Ende. Bei den Habilitationen zeigt sich eine Stagnation der Zahlen, mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis, wobei diese Entwicklung aufgrund der geringen Fallzahlen schwer auszuwerten ist. Bei den Stellenbesetzungen im Mittelbau zeigt sich auf den meisten Stellentypen ein Geschlechterverhältnis ungefähr entsprechend der Studierendenzahlen, allerdings mit Ausnahme von Vollzeitstellen (mit einem Frauenanteil weit unter 50%) sowie der Teilzeit- und Hochdeputatsstellen (mit einem besonders hohen Frauenanteil). Insgesamt zeigen allerdings auch die Zahlen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie den Mittelbau eine insgesamt positive Entwicklung, die wir als Folge einer insgesamt stärkeren Sensibilisierung für gleichstellungsrelevantes Handeln an unserer Fakultät interpretieren.

2.2.3. Studentinnen/Absolventinnen

In den Fächern der Fakultät stellen Frauen klar die Mehrheit der Studierenden. Insgesamt geht es der Fakultät deshalb maßgeblich darum, unter ihren Studierenden für Studienbedingungen zu sorgen, die weiblichen Studierenden entgegenkommen und diese auch im Hinblick auf Karriereoptionen nach dem Universitätsabschluss gezielt fördern. Ein Indikator, dass dieses weitreichend gelingt, ist der Umstand, dass der prozentuale Anteil von Absolventinnen gegenüber Studentinnen stabil bleibt, ja sogar steigt. Weiter beobachtet werden sollte der Anteil an studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, da dieser ein Indikator für zukünftige Promovendinnen sein könnte. Dieser Wert ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum etwas gesunken, war aber auch stets starken Schwankungen ausgesetzt.

3. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien - Maßnahmen

3.1. Professorinnen

Da die seit dem letzten Berichtszeitraum etablierten Gleichstellungsmaßnahmen sich als wirksam herausgestellt haben, wird die Fakultät die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen auf mindestens 50% beibehalten:

Bei Berufungsverfahren gibt die Dekanin/der Dekan in der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission einen ausdrücklichen Hinweis auf die Verpflichtung und den Willen der Fakultät zur gezielten Gewinnung von Professorinnen/Juniorprofessorinnen und zur Einhaltung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans.

Um die Gewinnung von Professorinnen nachdrücklich zu verfolgen, werden für Lehrstuhlvertretungen ebenfalls vorzugsweise Frauen angesprochen.

Mögliche Bewerberinnen sollen systematisch, gezielt und intensiv über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache gesucht und zu Beginn des Berufungsverfahrens in einer Scouting-Liste zusammengetragen werden. Sofern die Zahl der Bewerbungen von geeigneten Kandidatinnen im Rahmen von Berufungsverfahren zu gering erscheint, verpflichtet sich die Fakultät, gezielt qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufzufordern. Verantwortlich hierfür ist die/der Vorsitzende der Berufungskommission. Frauen sind vermehrt zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.

Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden im Hinblick auf Qualifikationszeiten bei Berufungsverfahren berücksichtigt.

3.2. Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Professoren und Professorinnen der Fakultät sind dazu aufgerufen, sehr gute Masterabsolventinnen gezielt zur Promotion aufzufordern.

Die Fakultät weist Promovendinnen und Habilitandinnen regelmäßig auf Veranstaltungen hin, in der Berufspraktikerinnen über Karrierewege und Karrieremöglichkeiten von promovierten und habilitierten Frauen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität referieren. Zudem soll das Mentoring-Programm der Universität Bielefeld aktiv beworben werden. Frauen werden durch Lehrende auch gezielt auf Stipendien aufmerksam gemacht werden, aber auch auf kleinere zusätzliche Fördermöglichkeiten, z.B. Reisestipendien der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, hingewiesen. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wird während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten zudem die Möglichkeit geboten, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u.ä. teilzunehmen.

Die Fakultät berücksichtigt Frauen, die eine Promotion planen bzw. promovieren, verstärkt bei der Vergabe von Stellen und Lehraufträgen, indem die Gleichstellungskommission in die Ausschreibungs- und Vergabeprozesse frühzeitig mit eingebunden wird. Die oder der Vorschlagsberechtigte soll den Auswahlprozess für eine Stellenbesetzung dokumentieren und erläutern können, welche Bemühungen erfolgt sind, um qualifizierte Frauen für die ausgeschriebene Stelle zu gewinnen. Dies gilt grundsätzlich für alle Stellentypen, insbesondere aber bei (Vollzeit)planstellen und Dauerstellen. Zudem sollen Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen im Hinblick auf Qualifikationsprofile bei Stellenvergaben gezielt berücksichtigt werden.

3.3. Studentinnen

Die Fakultät ist bemüht, etwaige strukturelle Nachteile für Studentinnen abzubauen. Es gehört zur Aufgabe der Fakultät, Studentinnen in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fördern. Dies wird konkret durch Maßnahmen der Kommission für Lehre und wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützt, indem Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits in frühen Stadien einer wissenschaftlichen Karriere (BA/MA-Studentinnen) Reisestipendien erhalten können, wenn ihre Forschungsergebnisse auf wissenschaftlichen Konferenzen als Vortrag angenommen wurden.

Die Fakultät weist beim Schüler-Info-Tag und in Studienberatungen gezielt auf die MINT-affinen Studiengänge und Profile der Fakultät hin (z.B. BA Nebenfach Computerlinguistik und Texttechnologie).

3.4. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät setzt die im universitären Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern genannten Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung um. Dazu gehören unter anderem die Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und die frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen.

4. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

4.1. Allgemeines

Alle Statusgruppen partizipieren in der Fakultätskonferenz aktiv an dem mittlerweile stärker geführten Diskurs über Gleichstellung, beispielsweise durch den wiederkehrenden TOP in der Fakultätskonferenz. Die Beibehaltung dieser Maßnahme soll neben einer verbesserten Information über gleichstellungsrelevante Themen auch dazu führen, dass fakultätsweit eine stärkere Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung stattfindet

4.2. Maßnahmen der Gleichstellungskommission

Die Gleichstellung hat mit finanzieller Unterstützung des Dekanats zwei Förderlinien entwickelt, die Aspekte von Gleichstellung in der Karriereplanung sowie von Gender in Lehre und Forschung aufgreifen. Die Förderlinien sind auf der neu gestalteten Homepage der Gleichstellungskommission veröffentlicht. Des Weiteren hat die Gleichstellungskommission einen Antrag auf Finanzierung eines Projekts zur Untersuchung forschungs- und praxisbezogener Aspekte von Gleichstellung an der Universität Bielefeld aus dem Strategieetat „Gleichstellung“ gestellt.

4.3. Anteil von Frauen in Gremien

Aufgrund des hohen Anteils von Frauen in allen Statusgruppen ergeben sich nur selten Probleme bei einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien. Hier sieht die Fakultät keinen unmittelbaren Handlungsbedarf.

4.4. Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen, Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Gleichstellung wird in der Fakultät als Leitungsaufgabe verstanden, an die bei der Übernahme von Leitungsaufgaben durch die Dekanin/den Dekan erinnert wird.

Die Fakultät unterstützt die umfangreichen Aufgaben der Gleichstellungskommission finanziell, um Weiterbildungsangebote, Hilfskraftunterstützung oder die Vergabe von Lehraufträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen uneingeschränkt zu ermöglichen. Außerdem verpflichtet sie sich um die Aufrechterhaltung der laufenden Diskussion zu gleichstellungsrelevanten Themen in den verschiedenen Gremien, insbesondere der Fakultätskonferenz, bei der das Thema „Gleichstellung“ als wiederkehrender TOP behandelt wird.

Bei einer nachweislich außerordentlichen Belastung durch Gremienarbeit (z.B. als Vorsitzende der Gleichstellungskommission) oder Leitungsaufgaben (z.B. als Pro/dekanin) gewährt die Fakultät auf Antrag eine angemessene Deputatsreduktion und/oder Hilfskraftunterstützung.

Professurausschreibungen der Fakultät enthalten den folgenden Zusatz:

„Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe, an deren Umsetzung die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber mitwirkt.“

Um eine Neubesetzung von freiwerdenden Stellen durch den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs nicht zu verhindern, sollen Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen über das Renten- bzw. Pensionsalter hinaus in einer Gesamtwürdigung auch unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte genehmigt werden.

5. Flankierende Dimensionen

5.1. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium soll im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten durch die Fakultät gewährleistet werden, so dass sich in den Bereichen Familie und Beruf bzw. Studium keine Nachteile für Beschäftigte und Studierende ergeben. Dies trifft uneingeschränkt auch für männliche Beschäftigte und Studierende zu, die durch ihren Anteil an der Elternzeit indirekt ihren Partnerinnen ein berufliches Weiterkommen ermöglichen. Zudem stellt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Grundsätzlich sollen bei der Terminierung von Gremien- oder anderen Sitzungen die Belange von Teilnehmerinnen mit familiären Verpflichtungen berücksichtigt werden, um eine uneingeschränkte Teilnahme zu ermöglichen.

5.2. Gender in Forschung und Lehre

Durch die Einrichtung der Professur „Gender Studies“ wird das Thema „Gender“ in Forschung und Lehre professoral vertreten. Zudem forschen mehrere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Fakultät zu diesem Thema und bieten Lehrveranstaltungen dazu an.

Im Rahmen von Berufungsverfahren werden Bewerberinnen und Bewerber im Vorstellungsgespräch von Mitgliedern der Gleichstellungskommission explizit dazu befragt, auf welche Art und Weise sie Aspekte der Gleichstellung in ihrer Forschung und Lehre vertreten oder thematisieren. Lehraufträge zum Themenbereich „Gender“ können von der Fakultät finanziell unterstützt werden.

5.3. Qualitätsmanagement und Evaluation

Die Fakultät verpflichtet sich zu einer regelmäßigen Analyse und Auswertung der implementierten Maßnahmen. Hierzu trifft sich die Gleichstellungskommission regelmäßig (mindestens 1x pro Semester) mit den Mitgliedern des Dekanats, um sich über den Stand der Umsetzung dieser Maßnahmen auszutauschen bzw. um zu erörtern, wie die Maßnahmen optimiert werden können. Außerdem berichtet die Gleichstellungskommission regelmäßig in der Fakultätskonferenz (s.o.).

6. Zusammenfassung der Weiterentwicklung/zukünftiger Maßnahmen

Die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft hat in den vergangenen Berichtsräumen ein Maßnahmenportfolio erstellt, welches in seiner Wirksamkeit bestätigt wurde. Mit Ausnahme weniger Bereiche ist der Anteil von Frauen über die verschiedenen Statusgruppen und Karrierephasen hinweg mehr und mehr gleichbleibend. Die Fakultät ist optimistisch, die noch verbleibenden Ziele (Frauenanteil bei Professuren, Frauenanteil auf karriereförderlichen Dauer- und Vollzeitstellen) im Verlauf der nächsten Jahre weitgehend zu erreichen. Hierzu werden die etablierten Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterhin fokussiert. Außerdem soll durch die Maßnahmen in der frühen Karriereförderung weiterhin darauf geachtet werden, dass der momentan erfreulich hohe Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen stabil bleibt, und der vor Jahren diagnostizierte leichte „Einbruch“ im

Verhältnis von Absolventenzahlen und abgeschlossenen Promotionen weiterhin vermieden werden kann.

7. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplanes in die Fakultät

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät in Email-Attachment-Form bekannt gemacht und auf der Homepage der Fakultät als pdf-Datei zugänglich gemacht.

8. Anhang

8.1. Anhang A: Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2016-2018

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.15				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2018 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	12	5	29%	3	2	41% (erfüllt)
W2 / C3	7	6	46%	–	2 (neu geschaffene Stellen aus LABG-Mitteln)	53% voraussichtlich kurzfristig erfüllt (laufende Verfahren)
W2 QV-Mittel	1		0%	–	0	–
A14 a. Z.		1	100%	1	0	Mind. 50% (erfüllt)
A13 a. Z.	3	7	70%	–	0	Mind. 50% (erfüllt)
W1 (Juniorprof.)	0	0	0%	–	–	–
A13-A16 u. StRi.H./LbA	7	9	56%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
Abgeordnete Lehrer Teilzeit	1	2	67%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
Abgeordnete Lehrer Vollzeit	0	1	100%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	6	3	33%	3	2	Mind. 50% (nicht erfüllt)
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit		1	100%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	2	2	50%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	6	7	54%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)

Lehrkr. f. bes. Aufg. aus QV-Mitteln Vollzeit	–	–	–	–	–	–
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus QV-Mitteln Teilzeit	1	5	83%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
E 13/14 / IIb-I Drittm.	3	12	80%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
LABG/ISP Teilzeit		8	100%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
LABG/ISP Vollzeit	2	5	71%	–	–	Mind. 50% (erfüllt)
Professurvertretungen	1		0%	–	–	Mind. 50% (nicht erfüllt, bei geringen Fallzahlen)
WHK						Mind. 50% (erfüllt)
SHK						Mind. 50% (erfüllt)
Abschluss Studium 1.7.2012-30.6.13 1.7.2013-30.6.14 1.7.2014-30.6.15	76 83 71	314 361 280	83,1%			Mind. 50% (erfüllt)
Abschluss Promotion 1.7.12-30.6.13 1.7.13-30.6.14 1.7.14-30.6.15	3 7 8	7 13 9	61,7%			Mind. 50% (erfüllt)
Abschluss Habilitation 1.7.12-30.6.13 1.7.13-30.6.14 1.7.14-30.6.15	- - 3	1 2 -	50%			Mind. 50% (erfüllt)

8.2. Anhang B: Auswertung der Maßnahmen für die Jahre 2016-2018

Maßnahme	umgesetzt/nicht umgesetzt	Kommentar
Maßnahmenportfolio zu Stellenbesetzungen, z.B. durch Einbindung der Gleichstellungskommission in allen Stufen des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses, Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte in den Verfahren, Scouting-Listen, direktes Ansprechen geeigneter Kandidatinnen, auch für Professurvertretungen etc.	umgesetzt	
Gleichstellung als wiederkehrender TOP in der Fakultätskonferenz	umgesetzt	
Etablierung einer besseren Informationskultur, gezielte Förderung herausragender Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, Werbung für Förderangebote wie Reisestipendien der FoKo oder Mentoring-Programme	umgesetzt	Die Maßnahme hinsichtlich einer Verbesserung der Informationskultur ist schwer zu evaluieren. Im Bereich zusätzlicher Förderangebote erscheint es nur teilweise sinnvoll, neben den zentralen Angeboten im Bereich Mentoring ein paralleles Fakultätsangebot zu schaffen. Die

		Stipendien der FoKo haben sich als Maßnahme etabliert und sind ein wichtiges Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
Ausnahmslos geschlechterparitätische Besetzung von Gremien	umgesetzt	
Entlastung von Frauen in Leitungspositionen oder in zeitintensiver Gremienarbeit (z.B. Gleichstellungskommission)	umgesetzt	Über entsprechende Möglichkeiten der Entlastung entscheidet das Dekanat auf Antrag.
Einrichtung eines „Runden Tisches“, um Herausforderungen und Hindernisse auf dem Karriereweg zu identifizieren	nicht umgesetzt	Es ergaben sich Unklarheiten hinsichtlich einer sinnvollen Zusammensetzung eines Runden Tisches, daher hat sich die Fakultät dazu entschlossen, den Fokus auf die allgemein sensibilisierenden fakultätsweiten Maßnahmen zu legen. (Etablierung einer besseren Informationskultur)
Angemessene Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragestellungen in der Lehre, ggf. Finanzierung von Lehraufträgen	umgesetzt	Einrichtung einer Professur für „Gender Studies“; Nachfrage in Berufungskommissionen
Berücksichtigung familiärer Belastung im Wissenschaftsalltag, z.B. durch familienfreundliche Terminierung von Gremien, Möglichkeit der Teilnahme an Forschungskollegien auch während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten	vermutlich umgesetzt	Diese Maßnahme ist schwer zu evaluieren
Finanzielle Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungskommission	umgesetzt	