

Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft 2012

Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2009

Einstimmig beschlossen von der
Fakultätskonferenz der Fakultät für Erziehungswissenschaft
am 21. November 2012

Präambel

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft 2012 ergänzt und konkretisiert den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 27. Januar 2010. Er basiert auf einer Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2009 und ist maßgeblich für die Gleichstellungspolitik der Fakultät für Erziehungswissenschaft der nächsten Jahre. Die gleichstellungspolitischen Erfolge des letzten Berichtszeitraumes haben die Fakultät bestärkt, ihre anspruchsvolle gleichstellungspolitische Ausrichtung weiter zu verfolgen. Alle Mitglieder der Fakultät für Erziehungswissenschaft sind angehalten, an der Umsetzung dieses Planes mitzuwirken.

Der Gleichstellungsplan gliedert sich in eine Bestandsaufnahme mit Abgleich der in 2009 gesetzten Ziele (Kapitel 1), eine Zielsetzung für den Zeitraum 2013-2015 (Kapitel 2) und eine Beschreibung der an der Fakultät praktizierten Gleichstellungspolitik und ihrer Maßnahmen (Kapitel 3).

1 Bestandsaufnahme und Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2009

1.1 Beschäftigte

	Bestand 2009	Zielvorgaben im Gleichstellungsplan 2009			Bestand 2012		
	w%	Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2012 (geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2012 bei Erreichen der Zielvorgaben w%	m	w	w%
W3 / C4	30%	2	1	44%	6	3	33%
W2 / C3	75%	0			2	3	60%
A14 a. Z. / C2	0%	1	1	100%			
A13 a. Z. / C1	75%	2	1	75%	2	1	33%
W1 (Juniorprof.)*							
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	50%	1 k.w.-Vermerk			1	2	67%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit					0	1	100%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit							
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	66%				1	4	80%
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	59%				4	10	71%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	0%	1	1	100%	2	2	50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	50%	1	1	50%	1	6	86%
E 13/14 / IIb-I Drittm.	93%				6	24	80%
WHK	89%				6	23	79%
SHK	77%				29	79	73%

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft weist in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit 43%, in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten mit 50%, in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 78% sowie in der Gruppe der Hilfskräfte mit 74% einen im Vergleich mit den von der DFG, DGfE und dem EWFT vorliegenden Daten, überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen aus. In einem kurz vor dem Abschluss stehenden W3-Berufungsverfahren ist der Ruf an eine Bewerberin erfolgt, bei einem weiteren Verfahren ist die Berufsliste mit einer Kandidatin auf Platz 1 in der Fakultätskonferenz verabschiedet worden. Hierdurch würde der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer insgesamt auf 50% ansteigen, womit die Fakultät ihr im Gleichstellungsplan 2009 formuliertes Ziel, in allen Stellenkategorien einen mindestens 50%igen Frauenanteil auszuweisen, erreicht hätte.

Bei einer detaillierten Betrachtung zeigt sich, dass der Frauenanteil im Bereich der W2/C3 Professuren von 75% in 2009 auf 60% in 2012 zurückgegangen ist. Diese Reduktion begründet sich durch die Schaffung einer zusätzlichen W2-Professur, welche mit einem Mann besetzt wurde. Die bereits 2009 vorhandenen W2-Professuren sind weiterhin mit einem Mann und drei Frauen besetzt. Die im Vergleich zu 2009 gesunkene Frauenquote bei den akademischen Ratsstellen auf Zeit erklärt sich zum einen dadurch, dass die Fakultät eine dieser – vormals mit einer Frau besetzten - Mittelbau-Stellen komplett abgeben musste und bei einer anderen Neubesetzung die Wahl auf einen Mann fiel.

Insgesamt aber sieht sich die Fakultät für Erziehungswissenschaft trotz des Rückgangs der Frauenquote in zwei Personalkategorien durch die in obenstehender Tabelle ausgewiesenen Zahlen in ihrer Gleichstellungspolitik bestätigt, zumal sich aufgrund geringer Fallzahlen durch neue Besetzungen erhebliche Quotenunterschiede ergeben können.

1.2 Studierende

Studienanfänger (gesamt, davon weiblich)

Studiengang	2007			2008			2009			2010		
	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%
Diplom	192	170	89%	67	51	76%						
BA KF				147	122	83%	209	168	80%	193	161	83%
BA NF	285	194	68%	225	157	70%	156	108	69%	142	113	80%
Master of Arts							28	20	71%	49	39	80%
M. Ed.	286	214	75%	300	232	77%	370	273	74%	338	253	75%

Studienabschlüsse (gesamt, davon weiblich)

Studiengang	2007			2008			2009			2010		
	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%
Diplom	154	129	84%	171	142	83%	183	155	85%	231	200	87%
BA KF												
BA NF	412	340	83%	357	278	78%	345	250	72%	261	187	72%
Master of Arts												
M. Ed.	90	78	87%	101	85	84%	272	209	77%	359	265	74%

Das Statistische Jahrbuch der Universität Bielefeld weist für alle Studierenden der Fakultät für Erziehungswissenschaft im Wintersemester 2010/11 einen Frauenanteil von 77,4% aus. Angesichts dieser

Zahl und des in den oben stehenden Tabellen nachgewiesenen konstant hohen Frauenanteils bei den Studierendenzahlen und den Studienabschlusszahlen wird in diesem Bereich kein Handlungsbedarf formuliert.

1.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (gesamt, davon weiblich)

	2008			2009			2010			2011		
	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%	Ges.	w.	w%
Promotionen	22	12	55%	12	8	67%	5	2	40%	15	12	80%
Habilitationen	1	0	0%	0			1	0	0%	1	1	100%

Bei den an der Fakultät für Erziehungswissenschaft zur Promotion zugelassenen Studierenden beträgt der Frauenanteil 62% (Stand Juli 2012). Überaus erfreulich ist der in 2011 erreichte 80%ige Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionsverfahren. 12 Promovendinnen konnten den Promotionsprozess erfolgreich abschließen, womit der Wert von 2009 insgesamt übertroffen wurde. Die Auswertung der Habilitationen ist aufgrund geringer Fallzahlen nur begrenzt aussagekräftig: 2011 lag der Frauenanteil an abgeschlossenen Habilitationsverfahren bei 100%.

Die Fakultät sieht sich angesichts dieser Zahlen in den von ihr im Gleichstellungsplan 2009 dargelegten und ergriffenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und zur Verbesserung von Qualifizierungschancen bestätigt. Die Maßnahmen sind erfolgreich und werden fortgeschrieben.

2 Fortschreibung und Zielvorgaben

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 per E-Mail zur Kenntnis gegeben und auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht.

Unter Berücksichtigung der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der HochschullehrerInnen soll bis 2015 der Bestand als Zielvorgaben fortgeschrieben werden.

Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2013 bis 2015)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2015 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.12	m	w		w %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen
W3 / C4	6	3	33%	1	1	50% (s. hierzu Kap. 1)
W2 / C3	2	3	60%	1	1	60%
A14 a. Z. / C2						
A13 a. Z. / C1	2	1	33%	1	1	66%
W1 (Juniorprof.)						
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	1	2	67%			67%

E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	0	1	100%			100%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit						
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	1	4	80%	2	1	80%
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	4	10	71%	3	2	71%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	2	2	50%	2	1	50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	1	6	86%	3	3	86%
E 13/14 / IIb-I Drittm.	6	24	80%			80%
Professurvertretungen	1	1	50%			
WHK	6	23	79%			79%
SHK	29	79	73%			73%
Abschluss Studium 2010	99	752	88%			
Abschluss Promotion 2011	3	12	80%			
Abschluss Habilitation 2011	0	1	100%			

3 Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

3.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

- An Stellenbesetzungsverfahren ist ein Mitglied der Gleichstellungskommission zu beteiligen. Die Gleichstellungskommission wird rechtzeitig über Besetzungsverfahren unterrichtet und das von ihr abgeordnete Mitglied zu allen diesbezüglichen Sitzungen eingeladen. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bleiben unberührt.
- Die Fakultät wirkt darauf hin, dass bei Denomination und Tätigkeitsbeschreibungen von Stellen Geschlechterforschung und Genderaspekte Berücksichtigung finden.
- Berufungskommissionen suchen unter Einbeziehung der hierfür im Rahmengleichstellungsplan der Universität Bielefeld festgeschriebenen Modalitäten intensiv nach Bewerberinnen. Um die Erhöhung des Frauenanteils gezielt zu fördern, werden qualifizierte Frauen durch persönliche Ansprache zur Bewerbung aufgefordert.
- Die Fakultät lädt vermehrt Frauen zu Vorstellungsgesprächen ein.
- Anwendung finden die gesetzlichen Regelungen sowie die einschlägigen Beschlüsse des Senats und die geltenden Rundverfügungen des Rektorats.
- Stellenausschreibungen erfolgen unter der Verwendung des TEQ-Prädikates und des „audits familiengerechte Hochschule“.

Professuren: Neben den oben angeführten Maßnahmen ist die Gleichstellungskommission im Bereich der Professuren bereits an den Überlegungen zur Denomination einer zu besetzenden Stelle zu beteiligen.

Juniorprofessuren: Bisher gibt es in der Fakultät keine Juniorprofessuren. Sollte sich die Fakultät dazu entscheiden, Juniorprofessuren einzurichten, so gelten die gleichen Beteiligungsrechte für die Gleichstellungskommission wie bei den Professuren. Ziel ist eine geschlechterparitätische Besetzung.

Mittelbaustellen: Bei der Ausrichtung und Besetzung von Mittelbaustellen wird die Gleichstellungskommission in gleicher Weise wie an Berufungsverfahren beteiligt. Sie kann schriftliche Bedenken gegen einen beabsichtigten Personalvorschlag abgeben, zu denen die Dekanin/der Dekan Stellung nehmen muss.

Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass die gegebenen kurzfristigen und unsicheren Beschäftigungsverhältnisse und den ungleich verteilten Chancen, diesen prekären Beschäftigungsverhältnissen zu entkommen, besonders für klassische „weibliche“ Erwerbs- und Wissenschaftsbiografien eine zentrale Belastung darstellen. Die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung gesicherter und ungesicherter Verhältnisse ist offensichtlich (siehe Tabelle oben) auch in der Fakultät für Erziehungswissenschaft ein zentrales Thema: Je prekärer, je kurzfristiger und ungesicherter die Stellen sind, desto eher werden die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen ausgefüllt. Die Überführung von prekären in gesicherte Stellen ist daher unmittelbar mit der Erhöhung der Erwerbchancengleichheit verbunden und stellt eine zentrale Aufgabe dar, die auch im Rahmen der Gleichstellungspolitik zu bearbeiten ist.

Als Mindestanforderung ist die Fakultät hier im Rahmen ihrer Möglichkeiten bestrebt, mehr Mittelbaustellen unbefristet und längerfristig zu besetzen, um damit universitäre Beschäftigungsverhältnisse verlässlicher zu machen. Dies bedeutet, dass dem Mittelbau die Möglichkeit gegeben wird, die gesetzlich vorgegebenen Vertragslaufzeiten von sechs Jahren vor und sechs Jahren nach der Promotion auszuschöpfen. Darüber hinaus sollen gemäß eines Beschlusses der Fakultätskonferenz Mittelbaustellen als ganze Stelle ausgeschrieben und nur in begründeten Ausnahmefällen davon abgewichen werden. Mit dieser Mittelbaupolitik soll den oftmals prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegen gewirkt werden, wobei die Fakultät davon ausgeht, dass längere Vertragslaufzeiten die Qualifizierungschancen und nicht zuletzt die Attraktivität des Berufsfeldes Wissenschaft für Frauen erhöht.

Die Gleichstellungskommission der Fakultät wirkt darauf hin, dass in allen Fakultätsgremien, insbesondere aber der Strukturkommission, die Problematik verlässlicher Karriereplanung als ein für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs besonders relevanter Punkt bei allen strategischen Planungen berücksichtigt wird.

Drittmittelstellen: Da Drittmittelstellen auch eine Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler darstellen, legt die Fakultät Wert auf Transparenz bei der Stellenbesetzung in den Projekten. Wenn eine Stelle in einem Drittmittelprojekt ausgeschrieben wird, gelten die gleichen Beteiligungsregeln der Gleichstellungskommission wie bei der Besetzung etatisierter Stellen.

Lehrstuhlvertretungen: Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen. Geeignete Bewerberinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die Fakultät setzt die im Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen entsprechend um. Geschlechtsrelevante Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeitgestaltung der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Gleichstellungskommission in regelmäßigen Abständen thematisiert.

Im Zuge der Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird es ermöglicht, Stellen in der Verwaltungsleitung in Teilzeit zu besetzen.

3.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen und zur Verbesserung von Qualifizierungschancen

Da die Fakultät mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans bis auf den oben genannten Aspekt des Frauenanteils bei der Gruppe der HochschullehrerInnen, zufrieden ist, gilt es, die bestehenden Maßnahmen fortzuschreiben:

- Die Fakultät informiert interessierte Frauen über Wege und Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung. Im Zentrum stehen neben der Information über Fördermöglichkeiten und Stipendien für Frauen die aktive Unterstützung bei der Formulierung entsprechender Anträge sowie der Aufbau von Betreuungs- und Beratungsverhältnissen.
- Bei Promotionen und Habilitationen ist der Anteil an informellem Support (Bereitschaft Frauen an Forschungsvorhaben partizipieren zu lassen, Unterstützung von Forschungsvorhaben von Frauen, Bereitschaft zur Betreuung der Qualifikationsarbeiten) nicht zu unterschätzen. In den betreffenden Kommissionen der Fakultät ist daher ein inhaltlicher Austausch sowohl über die Hindernisse der Weiterqualifizierung von Frauen als auch über angemessene Förderungs- und Betreuungsmaßnahmen zu führen. Dieser Aspekt wird einmal im Jahr als ordentlicher Tagesordnungspunkt in den betreffenden Kommissionen diskutiert.

3.3 Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen

Die Fakultät unterstützt Frauen bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterbildungsqualifikationen. Das bedeutet insbesondere, für eine Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten Sorge zu tragen. Dies gilt insbesondere für die Mitarbeiterinnen des Verwaltungsdienstes. Die Fakultät fördert die Personalentwicklung und Fortbildung innerhalb des Verwaltungsdienstes auch und vor allem im Rahmen der Teilzeitbeschäftigungen.

3.4 Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie des Themas Diversity in Lehrangeboten

- Frauen- und Geschlechterforschung sowie Diversity sind bereits im Lehrangebot der Fakultät für Erziehungswissenschaft verankert. Die Fakultät strebt an, das Angebot an Veranstaltungen, die das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis und heterogene Lebenslagen thematisieren und bearbeiten, weiter auszubauen. Lehrveranstaltungen zu diesem Thema werden auch durch Finanzierung von Lehraufträgen, Gastvorlesungen und Gastvorträgen gefördert.
- Die Fakultät für Erziehungswissenschaft verantwortet Frauenstudien-Initiativen.

3.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

- Die Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät 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. Die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen und/oder das Arbeitsverhältnis nach dem WissZeitVG um die Zeiten des Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz und die Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit verlängern zu lassen, wird von der Fakultät unterstützt.
- Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Darüber hinaus sollen Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen und in der Selbstverwaltung teilzunehmen.

- Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Die Fakultät achtet bspw. darauf, dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Darüber hinaus werden Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Zeiten der Pflege Angehöriger bei Prüfungsverfahren berücksichtigt und es wird ggf. nach individuellen Lösungen gesucht.
- Mutterschutzfristen, Erziehungs- und Pflegezeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren berücksichtigt.

3.6 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

- Die Fakultät für Erziehungswissenschaft unterstützt die im Rahmenplan und in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen, die von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten Fortbildungsveranstaltungen und Forschungsprogramme zu diesem Thema sowie die Weiterführung eines universitätsweiten Beratungsangebotes für sexuell belästigte Frauen.
- Frauen, die sexuelle Belästigung und Diskriminierung durch einen Prüfer, Dozenten, Vorgesetzten oder einen Kollegen erfahren, werden von der Fakultät und der Gleichstellungskommission bei der Wahrung ihrer Interessen unterstützt.

3.7 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Die Fakultät beachtet und forciert bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien der Fakultät eine paritätische Besetzung.

3.8 Weitere Maßnahmen

Im Rahmen ihrer Veranstaltungsreihe „Fakultät im Dialog (FiD)“ hat bereits ein Austausch zur Situation des Mittelbaus an der Fakultät stattgefunden. Für das Wintersemester 2012/13 organisiert die Gleichstellungskommission der Fakultät einen FiD.