

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie

Sommersemester 2018

### **1. Präambel**

Der Anteil von Frauen im Wissenschaftsbereich liegt seit langem in den meisten Disziplinen deutlich unter dem der Männer; das gilt bekanntlich für die Ebene der Professuren noch stärker als für die davorliegenden Etappen einer wissenschaftlichen Laufbahn. Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie der Universität Bielefeld fördert daher Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Ausbildung und anschließenden Karriere. Bisher sind die Fortschritte jedoch hinter den selbstgestellten Zielvorgaben zurückgeblieben. Dies äußert sich vor allem darin, dass auf der Ebene der Professuren eine zwar wahrnehmbare, aber noch nicht ausreichende Verbesserung der Situation erreicht werden konnte. Dies wird die Hauptaufgabe der nächsten drei Jahre sein. Dabei ist allerdings zu betonen, dass der Gestaltungsspielraum, wie sich auf den folgenden Seiten zeigen wird, vergleichsweise gering ist.

Einen zusätzlichen Impuls setzten die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die bereits in das aktuelle Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld (2018) eingegangen sind. Die Fakultät unterstützt alle Maßnahmen, die geeignet sind, Talente und Potentiale unter Frauen zu entdecken und nach Kräften zu fördern. Die Umsetzung des Fakultätsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Angehörigen der Fakultät. Die Fakultät treibt die Gleichstellung nachdrücklich voran. Langfristiges Ziel der Fakultät ist es, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich – im Bereich der Professuren genauso wie im Bereich des Mittelbaus – auf mindestens 50 % zu erhöhen bzw., wo bereits erreicht, zu erhalten. Insbesondere bei den z. B. aufgrund von Entfristung attraktiven Stellentypen muss darauf geachtet werden, die Stellen unter Berücksichtigung aller gleichstellungsrelevanten Aspekte zu besetzen.

## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stichtag: 30.06.2018)

### 2.1

#### Geschichtswissenschaft

|                                  | Bestand                         |    |      | Zielvorgaben   |  |   |
|----------------------------------|---------------------------------|----|------|--|--|---|
|                                  | Beschäftigte zum Stand 30.06.18 |    |      | Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation) | Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen | Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgabe |
| m                                | w                               | w% |      |  |  |   |
| W3/C4                            | 9                               | 3  | 25%  | ./.  | 0  |   |
| W2/C3                            | 2                               | 2  | 50%  | 2  | 1  | 50%   |
| A14 a. Z./C2                     | 0                               | 1  | 100% | ./.  |  |   |
| A 13 a. Z. /C1                   | 3                               | 4  | 57%  | ./.  |  |   |
| W1 (Juniorprof.)                 | 1                               | 1  | 50%  | ./.  |  |   |
| A 13-A 16 H1 und H2              | 1                               | 2  | 67%  | ./.  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit | 3                               | 1  | 25%  | ./.  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit | 0                               | 0  | --   | ./.  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit   | 1                               | 1  | 50%  | ./.  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit   | 1                               | 8  | 89%  | 2  | 2  | 89%   |
| LfbA, befr. Vollzeit             | 4                               | 0  | 0%   | ./.  |  |   |
| LfbA, unbefr. VZ                 |                                 |    |      | 2  | 1  | 50%   |
| LfbA, Teilzeit                   | 1                               | 2  | 67%  | 1  | 1  | 67%   |
| E 13/14 / IIb-I Drittm.          | 2                               | 4  | 67%  | nicht abzuschätzen   |  | mind. 50%   |
| WHF/WHK                          | 1                               | 5  | 83%  | 6  | 3  | mind. 50%   |
| SHK                              | 8                               | 4  | 33%  | 12   | 6  | mind. 50%   |

|  |     |     |     |  |  |  |
|--|-----|-----|-----|--|--|--|
| Abschluss<br>Studium<br>Prüfungsjahr:      |     |     |     |  |  |  |
| 2016                                       | 93  | 186 | 67% |  |  |  |
| 2017                                       | 88  | 174 | 66% |  |  |  |
| 2018                                       | 103 | 217 | 68% |  |  |  |
| Abschluss<br>Promotion<br>Prüfungsjahr:    |     |     |     |  |  |  |
| 2016                                       | 1   | 4   | 80% |  |  |  |
| 2017                                       | 3   | 2   | 40% |  |  |  |
| 2018                                       | 3   | 0   | 0%  |  |  |  |
| Abschluss<br>Habilitation<br>Kalenderjahr: |     |     |     |  |  |  |
| 2016                                       | 0   | 0   | --  |  |  |  |
| 2017                                       | 3   | 2   | 40% |  |  |  |
| 2018                                       | 0   | 0   | --  |  |  |  |

## Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stand: 30.06.2018)

### Philosophie

|                                  | Bestand                         |    |      | Zielvorgaben   |  |   |
|----------------------------------|---------------------------------|----|------|--|--|---|
|                                  | Beschäftigte zum Stand 30.06.18 |    |      | Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation) | Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen | Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgabe |
| m                                | w                               | w% |      |  |  |   |
| W3/C4                            | 3                               | 1  | 25%  |  |  |   |
| W2/C3                            | 0                               | 2  | 100% |  |  |   |
| A14 a. Z./C2                     | 1                               | 0  | 0%   | 1  | 1  | 100%  |
| A 13 a. Z. /C1                   | 1                               | 1  | 50%  | 1  | 1  | 50%   |
| W1 (Juniorprof.)                 | 0                               | 0  | --   |  |  |   |
| A 13-A 16 H1 und H2              | 0                               | 0  | --   |  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit | 0                               | 0  | --   |  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit | 0                               | 0  | --   |  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit   | 1                               | 1  | 50%  |  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit   | 1                               | 3  | 75%  |  |  |   |
| LfbA, Vollzeit                   | 1                               | 0  | 0%   |  |  |   |
| LfbA, Teilzeit                   | 0                               | 0  | --   |  |  |   |
| E 13/14 / IIb-I Drittm.          | 2                               | 5  | 71%  |  |  |   |
| WHF/WHK                          | 3                               | 3  | 50%  | 6  | 3  | 50%   |
| SHK                              | 7                               | 6  | 46%  | 13   | 6-7  | 50%   |

|  |    |    |     |  |  |  |
|--|----|----|-----|--|--|--|
| Abschluss<br>Studium<br>Prüfungsjahr:        |    |    |     |  |  |  |
| 2016   | 44 | 36 | 45% |  |  |  |
| 2017   | 27 | 24 | 47% |  |  |  |
| 2018   | 47 | 36 | 43% |  |  |  |
| Abschluss<br>Promotion<br>Prüfungsjahr:      |    |    |     |  |  |  |
| 2016   | 2  | 1  | 33% |  |  |  |
| 2017   | 1  | 0  | 0%  |  |  |  |
| 2018   | 0  | 0  | --  |  |  |  |
| Abschluss<br>Habilitationen<br>Kalenderjahr: |    |    |     |  |  |  |
| 2016   | 2  | 1  | 33% |  |  |  |
| 2017   | 0  | 0  | --  |  |  |  |
| 2018   | 0  | 0  | --  |  |  |  |

## Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stand: 30.06.2018)

### Theologie

|                                     | Bestand                            |   |       | Zielvorgaben   |   |  |
|-------------------------------------|------------------------------------|---|-------|--|---|--|
|                                     | Beschäftigte zum Stand<br>30.06.18 |   |       | Freiwerdende<br>Stellen bis zum<br>31.12.2021<br>(altersbedingtes<br>Ausscheiden und<br>geschätzte<br>Fluktuation) | Anzahl der mit<br>Frauen zu<br>besetzenden<br>Stellen | Frauenanteil in %<br>am 31.12.2021<br>bei Erreichen der<br>Zielvorgabe |
|                                     | m                                  | w | w%    |  |   |  |
| W3/C4                               | 2                                  | 0 | 0%    | 1  | 1   | 50%  |
| W2/C3                               | 1                                  | 0 | 0%    | 1  | 1   | 100%   |
| A14 a. Z./C2                        | 0                                  | 0 | --    |  |   |  |
| A 13 a. Z. /C1                      | 0                                  | 0 | --    |  |   |  |
| A 12<br>befr. Teilzeit              | 0                                  | 1 | 100 % | 1  | 1   | 100%   |
| W1 (Juniorprof.)                    | 0                                  | 0 | --    |  |   |  |
| A 13-A 16<br>H1 und H2              | 0                                  | 0 | --    |  |   |  |
| E 13/14 / IIb-I<br>unbefr. Vollzeit | 0                                  | 0 | --    |  |   |  |
| E 13/14 / IIb-I<br>unbefr. Teilzeit | 0                                  | 0 | --    |  |   |  |
| E 13/14 / IIb-I<br>befr. Vollzeit   | 0                                  | 0 | --    |  |   |  |
| E 13/14 / IIb-I<br>befr. Teilzeit   | 2                                  | 0 | 0%    | 2  | 1   | 50%  |
| LfbA, befr.<br>Vollzeit             | 0                                  | 1 | 100%  |  |   |  |
| LfbA, befr.<br>Teilzeit             | 1                                  | 1 | 50%   | 1  | 1   | 50%  |
| E 13/14 / IIb-I<br>Drittm.          | 0                                  | 3 | 100%  | nicht<br>abzuschätzen  |   | mind. 50%  |
| WHF/WHK                             | 5                                  | 6 | 54%   |  |   | mind. 50%  |
| SHK                                 | 4                                  | 4 | 50%   |  |   | mind. 50%  |

|  |    |    |      |  |  |  |
|--|----|----|------|--|--|--|
| Abschluss<br>Studium<br>Prüfungsjahr:        |    |    |      |  |  |  |
| 2016   | 12 | 70 | 85%  |  |  |  |
| 2017   | 12 | 59 | 83%  |  |  |  |
| 2018   | 11 | 73 | 87%  |  |  |  |
| Abschluss<br>Promotionen<br>Prüfungsjahr:    |    |    |      |  |  |  |
| 2016   | 2  | 1  | 33%  |  |  |  |
| 2017   | 0  | 1  | 100% |  |  |  |
| 2018   | 0  | 0  | --   |  |  |  |
| Abschluss<br>Habilitationen<br>Kalenderjahr: |    |    |      |  |  |  |
| 2016   | 0  | 0  | --   |  |  |  |
| 2017   | 0  | 0  | --   |  |  |  |
| 2018   | 0  | 0  | --   |  |  |  |

## **2.2 Zielvorgaben**

### **Abt. Geschichtswissenschaft**

#### C4/W3 und C3/W2-Professuren

Der Frauenanteil bei den W3-Professuren konnte in den zurückliegenden Jahren nicht erhöht werden. Für den Arbeitsbereich Osteuropäische Geschichte war eine Frau auf Platz 1 der Liste; sie entschied sich aber nach Bleibeverhandlungen in Heidelberg dafür, dort zu bleiben. Die nächsten zwei W3-Stellen werden erst 2024 frei. Bei den W2-Stellen sieht es besser aus. Das Verfahren der Professur für Zeitgeschichte ist im Begutachtungsverfahren. In der vorläufigen Liste ist auf Platz 1 eine Frau. Mit der beabsichtigten Entfristung einer W 1-Stelleninhaberin auf einer W2-Dauerstelle verbessert sich das Verhältnis. Zudem soll im Zuge des Verlängerungsantrages des SFB 1288 für eine wiss. Mitarbeiterin (derzeit A13 auf Zeit) eine befristete W2-Stelle in den Digital Humanities geschaffen werden. Das Berufungsverfahren in der Geschichtstheorie hat gerade erst begonnen. Hier ist die Bewerberinnenlage besser als zunächst befürchtet. Schließlich bemüht sich die Fakultät um die Entfristung einer aktuell noch befristeten W2-Stelleninhaberin.

#### W1-Professuren

Durch die (frühzeitige) Entfristung einer Juniorprofessorin wird sich das Verhältnis in den nächsten Jahren bei den W1-Stellen verschlechtern. Eine Nachbesetzung der W1-Stelle wird nicht erfolgen. Weitere Juniorprofessuren sollen aktuell nicht besetzt werden. Weitere Entwicklungen, wie die Schaffung von neuen Juniorprofessuren, hängen von den Strukturveränderungen in der Abteilung Geschichtswissenschaft ab.

#### A13/16 – E13/14 – (unbefristete Stellen)

Von den derzeit 9 unbefristeten Stellen sind zum Stichtag 4 Stellen mit Frauen besetzt. Die Entfristung eines weiteren Mitarbeiters ist beantragt. Bei künftigen Stellenbesetzungen, insbesondere im Bereich der unbefristeten Stellen, ist darauf zu achten, Geschlechterparität herzustellen.

### A13 – E13/14 – IIb-I (befristete Stellen, ehemals C 1 od. BAT IIa)

Bei diesen ‚klassischen‘ Mitarbeiterstellen (wissenschaftliche Assistentinnen/Assistenten) liegt der Frauenanteil z. Z. bei 57%. Inwiefern weitere Assistentenstellen, befristete oder unbefristete LfBA, oder auch Juniorprofessuren geschaffen werden, kann erst gesagt werden, wenn die Reformpläne der Geschichtswissenschaft konkretisiert worden sind. Derzeit (Stand Oktober 2018) liegt ein Beschluss der HochschullehrerInnen vor, alle klassischen Mitarbeiterstellen auslaufen zu lassen und durch drei LfBA zu ersetzen. Die Gleichstellungskommission wird in die weiteren Strukturdiskussionen einbezogen, die Auswirkungen von Reformen immer auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive bewertet. Wissenschaftliche Teilzeitstellen gibt es in der Abteilung Geschichtswissenschaft beim Drittmittelpersonal, bei Stellen aus Berufungszusagen und bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Der Frauenanteil bei den Stellen aus Berufungsmitteln liegt z. Z. bei 100%, bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben auf Teilzeitstellen bei 67%. Die befristeten Vollzeit-LfBA-Stellen sind derzeit ausschließlich von Männern besetzt. In diesem Bereich wird bei künftigen Stellenbesetzungen Geschlechterparität angestrebt.

### SHK/WHK

Der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte liegt bei 33%, derjenige bei den wissenschaftlichen Hilfskräften bei 55%. Die Einstellung gerade der SHK und WHK unterliegt vielen Kontingenzen, ein ausgeglichenes Verhältnis wird angestrebt.

### Abt. Philosophie

#### C4/W3 und C3/W2-Professuren

Alle Professuren in der Abteilung Philosophie sind aktuell besetzt. Der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren hat sich durch die vorgezogene Neubesetzung der Professur für Wissenschaftsphilosophie mit Marie Kaiser im Jahr 2018 von 0% auf 25% erhöht. Zur Abwehr eines Rufes wurde die W1-Professur für Geschichte der Philosophie in eine W2-Professur umgewandelt. Damit verfügt die Abteilung Philosophie nun über zwei W2-Professuren mit einem Frauenanteil von 100%. Der Frauenanteil bei den C4/W3- und den C3/W2-Professuren insgesamt konnte seit 2017 von 25% auf 50% verbessert werden.

Weitere Besetzungen stehen in den kommenden 3 Jahren planmäßig nicht an.

## W1-Professuren

Stellen von Juniorprofessuren hat die Abt. Phil. aktuell keine besetzt.

## A13/A14 – E13/14 (befristete Stellen, Haushalt, Masterprogramm, LABG, HSP)

Die Abt. Philosophie hat vier (volle) etatmäßige akademische Mittelbaustellen. Mit den Stellen aus den Berufungszusagen, den LABG-Mitteln und den Hochschulpaktgeldern, von denen eine Reihe zum Wintersemester 2018/19 neu besetzt wurden, liegt die Frauenquote bei 46%. Bei eventuellen Neubesetzungen wird sich die Fakultät bemühen, diese Quote zu halten bzw. auf mind. 50% auszubauen.

## E13/14 (befristete Stelle, LfbA, QV-Mitteln)

Die Abteilung Philosophie kann aus ihren QV-Mitteln eine LfbA-Stelle finanzieren. Diese wurde im Umfang einer halben Stelle verstetigt und mit einem Mann besetzt. Sollte dieser nicht unerwartet die Uni BI verlassen, ist hier keine Neubesetzung zu erwarten.

## E13/14 (befristete Stellen, Drittmittel)

Der Frauenanteil bei den Drittmittelstellen liegt aktuell bei 78%.

## Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

Im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte erhöhte sich der Frauenanteil um 100 % auf insgesamt 40 %. Bei den Studentischen Hilfskräften stagniert der Frauenanteil bei 28 %. Die Stellen werden jedes Semester fakultätsöffentlich ausgeschrieben; der Anteil der Bewerbungen von Frauen ist leider gering. Die Abteilung verfolgt konsequent die Politik, gezielt Frauen dazu zu ermutigen, sich zu bewerben. Zur Erreichung dieses Ziels hat sich die Abteilung Philosophie zu maximaler Transparenz bei der Vergabe der Hilfskraftstellen verpflichtet. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich auf der Abteilungshomepage publik gemacht, die Entscheidungen über die Vergabe erfolgen gemeinschaftlich.

## Abt. Theologie

In der gesamten Bestandsanalyse und Planung der Abteilung Theologie ist zu berücksichtigen, dass die sehr geringe Zahl an Beschäftigten große statistische Schwankungen produziert.

Ferner ist zu erwähnen, dass es einen Beschluss der Fakultät und des Rektorats gibt, die Studiengänge der Abteilung Theologie einzustellen. Aufgrund des Widerstandes der Evangelischen Landeskirche ist aber nicht klar, ob und wann der Beschluss umgesetzt werden kann.

## Professuren

Von den drei Professuren der Abteilung Theologie sind zwei Stellen mit Männern besetzt. Eine davon, die Professur für Religionspädagogik, wird 2019 frei. Wegen der ungeklärten Situation bei der beabsichtigten Einstellung der Theologie-Studiengänge wird die Stelle als W2 auf Zeit ausgeschrieben. Die Fakultät rechnet sich hier große Chancen aus, sie mit einer Frau besetzen zu können. Die dritte Professur ist wird b.a.w. von einem männlichen Kollegen vertreten.

## Mittelbau

Unbefristete Mittelbaustellen sind in der Abteilung Theologie nicht vorhanden. Bei den befristeten Stellen gibt es eine volle Stelle, die sich aktuell zwei Mitarbeiter (m) teilen.

## Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben hat die Abteilung Theologie aktuell 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Frauenquote liegt hier bei 67%. Die Stelle der abgeordneten Lehrkraft im Hochschuldienst konnte zum 1.10.2018 dank intensiven Scoutings wieder mit einer Frau besetzt werden.

## Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte

Bei den WHK (2:4) und SHK ( 2:10) beträgt der Frauenanteil z. Zt. 66 % bzw. 83%; zusammen mit dem in dieser Auswertung nicht erfassten mehrheitlichen Anteil von Frauen im Bereich der studentischen Tutorentätigkeit zeigt das, dass auch auf der Ebene der Rekrutierung wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgreich beiden Geschlechtern gleichermaßen erste Zugänge zur universitären Berufserfahrung eröffnet wurden.

### **3. Bestandsanalyse und Bilanz**

Initiiert, koordiniert und durchgeführt durch die Gleichstellungskommission hat die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie in den letzten Jahren ein Bündel an Maßnahmen ergriffen, die dazu beitragen, den Grundanliegen der Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen besser gerecht zu werden. Mit dem fakultätseigenen Mentoring-Programm „Blickpunkte“ wurde ein zentrales Instrument zur Förderung von Studentinnen entwickelt. Das Programm dient vor allem dazu, interessierten weiblichen Studierenden bei der Orientierung über mögliche Karrierewege zu helfen.

Die im folgenden skizzierte Übersicht zeigt, dass die Fakultät mit einem ausdifferenzierten Programm an Maßnahmen und Angeboten den spezifischen Herausforderungen der Fakultät gerecht zu werden versucht. Die fortschreitende Etablierung der verschiedenen Programme lässt jedoch bisweilen in den Hintergrund treten, dass die Anliegen der Gleichstellung auch über diese Maßnahmen hinaus im Blick zu behalten sind. Dass sich Fragen der Gleichstellung nicht allein über die Arbeit der Gleichstellungskommission und über institutionalisierte Programme lösen lassen, muss verstärkt wieder in das Bewusstsein aller an der Fakultät Tätigen gerückt werden. In den nächsten Jahren wird daher auch daran zu arbeiten sein, dass die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit nicht durch äußerliche, formale Routinisierung gleichsam verblasst.

#### **4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen**

Neben der Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen an allen Bereichen des akademischen Lebens, wie Wissenschaft, Forschung, Lehre, Studium, Akademische Selbstverwaltung, ist die Stellenvergabe das wichtigste Instrument der Gleichstellungspolitik. Um Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen zu ermöglichen, macht die Fakultät Stellenpläne fakultätsöffentlich bekannt und schreibt frei werdende Stellen frühzeitig (im Regelfall drei Monate) mit den jeweiligen Anforderungsprofilen aus. Ausschreibungen von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter\_innenstellen werden vor der Veröffentlichung an die Gleichstellungskommission weitergeleitet. Diese begleitet die Stellenvergabe und erhält in allen Schritten, vor allem im Fall von Vorstellungsgesprächen, die Möglichkeit, sich zu beteiligen oder um begründete Stellungnahmen zu bitten.

##### **4.1 Professorinnen**

Die Fakultät strebt eine weitere Steigerung des Frauenanteils unter Professorinnen an und hält sich dafür an die Handreichung der Berufungsordnung der Universität Bielefeld. Die Gleichstellungskommission wird bereits frühzeitig (Entwurf der Ausschreibung, Erstellung der sogenannten Scouting-Liste) hinzugezogen. Spielräume bei der inhaltlichen Ausgestaltung einer Stelle sollen so genutzt werden, dass sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, sie mit einer Frau besetzen zu können. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sollen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden; entsprechende Kandidatinnen werden bereits jetzt in Fachdatenbanken, kollegialen Netzwerken und durch persönliche Ansprache gesucht, wie auch durch Parallelausschreibungen und Ausschreibungen von W1-Professuren mit Tenure Track nach W2.

Jede Berufungskommission wird, wenn es irgend möglich ist, zur Hälfte mit Frauen besetzt und von der dezentralen Gleichstellungskommission begleitet. Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei Frauen, darunter eine Wissenschaftlerin, angehören. Sind keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten, werden Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt. Die Kommission legt die Bewertungskriterien gendersensibel fest und berücksichtigt, inwiefern einzelne Kriterien Frauen benachteiligen. Entsprechend der Handreichung des Rektorats bemüht sie sich um

eine paritätische Einladungspolitik. Das Kommissionsgespräch folgt einem von der Kommission ausgearbeiteten Interviewleitfaden. Dabei ist es ein fester Bestandteil der Kommissionsgespräche mit den Kandidat\_innen, Fragen der Gleichstellung zu thematisieren. Soweit möglich werden die externen Gutachter\_innen paritätisch ausgesucht. Bei den Berufungsgesprächen werden Bewerberinnen mit Dual Career Angeboten unterstützt.

Es ist Aufgabe der\_des Vorsitzenden der jeweiligen Berufungskommission, das genaue Vorgehen mit den Kommissionsmitgliedern zu besprechen und für die Protokollierung und Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen Sorge zu tragen. Die\_der Vorsitzende trägt die Verantwortung dafür, alle Kommissionsmitglieder oder aber eine\_n durch diese bestellte\_n Beauftragte\_n mit der Suche nach geeigneten Kandidatinnen zu betrauen. Dies gilt insbesondere für herausgehobene Führungspositionen – Professuren und Juniorprofessuren – sowie strategisch wichtige Stellen und entfristete Stellen unterhalb der professoralen Ebene.

Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen bemüht sich die Fakultät, geeignete Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und sie gleichzeitig durch diese Aufgabe zu unterstützen und zu fördern. Diese Vertreterinnen werden zudem nachdrücklich aufgefordert, sich im Fall einer Neubesetzung auf die Professur zu bewerben.

#### **4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen (Promotion und Habilitation) sollen qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Qualifikationsstellen für Frauen (Promotion und Habilitation) sollen möglichst tarifvertraglich abgesichert sein. Das gilt auch für die Auswahlverfahren der *Bielefeld Graduate School in History and Sociology* (BGHS).

Es wird zu beobachten sein, welche Folgen der geplante, einschneidende Umbau der Abteilung Geschichtswissenschaft zur Departmentstruktur für die Förderung des weiblichen Nachwuchses hat. Professuren werden wahrscheinlich offener und oft mit Tenure Track ausgeschrieben. Damit wird ein Modell verfolgt, von dem zurzeit angenommen wird, dass es Frauen begünstigt. Kurz- und mittelfristig ist aber möglicherweise damit zu rechnen, dass mit dem Wegfall der Mittelbaustellen der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen zurückgeht. In die weitere Planung und Entschlussfindung ist die Gleichstellungskommission einzubeziehen. Das betrifft auch die in Aussicht genommene Besetzung von unbefristeten Hochdeputatsstellen mit Schwerpunkt Lehre.

Die Gleichstellungskommission wird von der Fakultätsverwaltung über alle Ausschreibungen vor ihrer Veröffentlichung informiert und auch im Weiteren entsprechend des Landesgleichstellungsgesetzes einbezogen. Sie begleitet die Stellenvergabe und erhält in allen Schritten, vor allem im Fall von Vorstellungsgesprächen, die Möglichkeit, sich zu beteiligen. Wenn es der Gleichstellungskommission nicht möglich ist, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, oder wenn die Entscheidung auf Basis der Aktenlage gefällt wird, erhält die Gleichstellungskommission einen Bewerber\_innenspiegel und eine begründete Stellungnahme. Sie implementiert ein Verfahren, diese Begleitung nachzuhalten und zu dokumentieren.

In jeder Abteilung gibt es eine Anlaufstelle, die qualifizierte Frauen bei Bewerbungen unterstützt und bei der Formulierung von Forschungsanträgen berät. Es ist Aufgabe des Leitungsgremiums der jeweiligen Abteilung, festzulegen, wer dieses Mentorat zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses übernimmt, und für die Bekanntmachung dieser Einrichtung Sorge zu tragen.

Das wichtige „Shortcuts“-Programm der BGHS ist ausgelaufen. „Shortcuts“ war ein gemeinsames Programm der Fakultät für Soziologie, der Abteilung Geschichtswissenschaft und der Bielefeld Graduate School in History and Sociology, das Studentinnen gezielt über die Promotion informiert und sie im Übergang vom Master in ein Promotionsstudium unterstützt hat. Zum Programm gehörten Stipendien (vier Monate) für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die einmal im Jahr ausgeschrieben wurden, sowie Workshops zur Vorbereitung auf eine Promotion und Karriereplanung. Die Workshops unterstützten die Themenfindung, das Anfertigen eines Exposés und die Bewerbung auf Promotionsstellen, -stipendien und -studienplätze. Sie standen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen offen, die kein Shortcuts-Stipendium erhielten. Das Programm hat positive und wichtige Akzente gesetzt und war ein nachhaltig wirkender Baustein der Gleichstellungsaktivität. Deshalb überlegt die Fakultät, in absehbarer Zeit ein vergleichbares Programm zu entwickeln. Dabei wird über eine Finanzierung aus Strategiemitteln nachzudenken sein.

### **4.3 Studentinnen**

Zum Wintersemester 2015/16 begann das Peer-Gruppenmentoring-Programm Blickpunkte. Es ermöglicht die frühzeitige Unterstützung von Studentinnen bei ihrer universitären Laufbahn. Es richtet sich entsprechend an alle Frauen der Fakultät Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie in einem Bachelor-Studiengang ab dem zweiten und Masterstudentinnen ab dem ersten Semester. Das Programm bietet Studentinnen mit Wissenschaftsinteresse einen kollegialen Beratungsaustausch mit Peers und Mentorinnen aus der Fakultät, die interessante Einblicke in Strukturen, Spielregeln, individuelle Berufs- und Entscheidungswege innerhalb des Wissenschaftssystems geben. Die Wissenschaft ist für viele auch während des Studiums noch ein unbekanntes Feld, deshalb ermutigt das Programm sie dazu, dem Wissenschaftsinteresse Raum zu geben und sich bereits frühzeitig über Promotion und Wege in der Wissenschaft zu informieren. Durch die Erweiterung des Mentoring-Programms Blickpunkte im Jahr 2017 werden zudem wissenschaftsnahe Bereiche außerhalb des universitären Systems aufgezeigt, um die (wissenschaftlichen) Berufsperspektiven auszubauen. Dies geschieht durch moderierte Gesprächsrunden mit erfolgreichen Frauen aus der wissenschaftsnahen Berufspraxis. Des Weiteren soll langfristig ein interdisziplinärer Austausch mit Teilnehmerinnen eines Mentoring-Programms einer anderen Disziplin stattfinden. Der erste Workshop in diesem Rahmen findet Anfang 2019 mit Teilnehmerinnen des Movement-Programms der technischen Fakultät der Universität Bielefeld statt.

Das Programm ist mittlerweile ein wichtiger Baustein der Gleichstellungspolitik der Fakultät. Zurzeit wird es über den Gleichstellungspreis 2017 finanziert. Die Fakultät verpflichtet sich, das Programm darüber hinaus durch die Einstellung einer entsprechend qualifizierten Hilfskraft mit 8 SWS zu finanzieren.

Falls der Anteil der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte/Tutorinnen in der Fakultät/Einrichtung unter dem angestrebten Anteil liegt (Maßstab ist das Kaskaden-Modell der DFG), wird vor Neuausschreibung der Hilfskraftstellen in der jeweiligen Abteilungskommission besprochen, wie der angestrebte Anteil erreicht werden kann (etwa durch gezieltes Ansprechen geeigneter Kandidatinnen). Die Fakultät strebt an, etwaige strukturelle Benachteiligung von Studentinnen in allen Phasen des Studiums abzubauen. Es gehört zur Aufgabe der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie, Studentinnen besonders in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fördern.

Neben den Bemühungen in struktureller Hinsicht unterstützt die Fakultät Studentinnen auf individueller Ebene: Die Fakultät vergibt jedes Jahr den Claudia-Huerkamp-Preis, einen Frauenförderpreis, für den erfolgreiche Absolventinnen vorgeschlagen werden können. Ausgezeichnet werden die beste Bachelor- und die beste Masterarbeit aus den vergangenen 12 Monaten. Über die Vergabe des mit jeweils 500 Euro dotierten Preises entscheiden die Gleichstellungs- und die Forschungskommission in einer gemeinsamen Sitzung. Verliehen wird der Preis im Rahmen der jährlichen Absolventenfeier Ende des Jahres. Die Auszeichnung mit dem Preis dürfte nicht selten dazu beitragen, dass die ausgezeichneten Absolventinnen in ihren wissenschaftlichen Interessen bestärkt werden und zusätzlich zur anschließenden Aufnahme eines Promotionsstudiums motiviert werden.

Alle Lehrenden sind im Rahmen ihrer Pflicht zur Studienberatung aufgefordert, die Belange von Studentinnen zu fördern. Es ist die Aufgabe der Studiendekanin bzw. des Studiendekans, sich über die Möglichkeiten zur Förderung von Studentinnen zu informieren und dieses Wissen an die Lehrenden und an die studentische Studienberatung weiterzugeben. Dabei kann sie\_er auf die Hilfe der Gleichstellungskommission der Fakultät zurückgreifen.

Die studentische Studienberatung ist aufgefordert, die Belange von Studentinnen zu fördern. Die Fakultät gewährleistet die Kontinuität dieser studentischen Studienberatung. Lehrende und die Studienberatung informieren Studentinnen über Lehrangebote im In- und Ausland, ermutigen Studentinnen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation und geben Auskunft über Förderungsmöglichkeiten. Im Anschluss an Bachelor- und Masterarbeiten werden qualifizierten Absolventinnen, unabhängig von ihrem bisherigen Studiengang, in einem beratenden Gespräch gezielt berufliche und wissenschaftliche Perspektiven aufgezeigt und ermutigt, eine wissenschaftliche Weiterqualifikation ernsthaft zu erwägen. Die\_der Studiendekan\_in und die\_der Vertreter\_in der studentischen Studienberatung stimmen sich über die Möglichkeiten zur Förderung von Studentinnen ab. Dabei können sie auf die Hilfe der Gleichstellungskommission der Fakultät zurückgreifen.

#### **4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

Die Fakultät achtet durchgehend darauf, dass das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW, der Rahmenplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der Universität Bielefeld sowie der universitäre Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung Anwendung finden. Die Fakultät unterstützt und ermuntert Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und trägt Sorge für die Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten. Das gilt ausdrücklich auch für Mitarbeiterinnen in Teilzeit. Die Fakultät wird im Bereich „Gender Mainstreaming“ zudem in Zukunft enger mit der Zentralverwaltung zusammenarbeiten und sich beraten lassen, mit welchen Maßnahmen speziell diese Zielgruppe gefördert werden kann.

### **5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen**

#### **5.1 Anteile von Frauen in Gremien**

Die Fakultät ist darum bemüht, bei der Zusammensetzung des Fakultätsrates, von Kommissionen sowie der wichtigen und zeitaufwendigen Berufungskommissionen eine paritätische Beteiligung von Frauen sicherzustellen. Da in einzelnen Statusgruppen, insbesondere unter den Hochschullehrer\_innen noch immer die Zahl der Männer überwiegt, kommt es fast zwangsläufig dazu, dass Frauen überdurchschnittlich stark in der akademischen Selbstverwaltung tätig sind.

Um den unterproportional vertretenen Frauen in manchen Bereichen der Fakultät eine ausreichende Besetzung in Gremien, insbesondere in Berufungskommissionen, zu ermöglichen, sollen überproportional mit Gremienarbeit befasste Frauen ermutigt werden, einen Antrag auf Entlastung zu stellen (Finanzierung einer Hilfskraft oder eine Reduktion des Lehrdeputats oder der Prüfungsverpflichtungen). Hierfür wird auf das entsprechende Programm des Rektorats zurückgegriffen und dies von der Fakultät flankierend unterstützt.

## **5.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen**

Die Berücksichtigung der Anliegen der Gleichstellung erfolgt bei Besetzungen von Professuren und anderen Stellen in der Regel durch die direkte Beteiligung von Mitgliedern der Gleichstellungskommission am Auswahlverfahren. Die Gleichstellungskommission bemüht sich aktuell gemeinsam mit der Fakultätsverwaltung um zwei Verbesserungen ihrer Beteiligung: Zum einen soll durch weitere Routinisierung der Abläufe sichergestellt werden, dass ausgeschlossen wird, dass die Kommission – wie es gelegentlich noch vorkommt – verspätet benachrichtigt wird. Kommission und Dekanat haben zudem vereinbart, dass die Gleichstellungskommission bei der Vorbereitung von Professurausschreibungen und der Erstellung von sogenannten Scoutinglisten von Beginn an einbezogen wird. Auf diese Weise ist sicherzustellen, dass bereits bei der Erstellung von Stellenprofilen den Anliegen der Gleichstellung Rechnung getragen wird.

Der Leitfaden der Gleichstellungsbeauftragten für Fakultäten und Einrichtungen zum Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren und der Leitfaden zur Personalgewinnung werden den mit den Stellenbesetzungsverfahren beauftragten Personen durch das Dekanat regelmäßig schriftlich bekannt gemacht.

Im Abschlussbericht einer Berufungskommission werden die Ausgangsbedingungen für die Kommissionsarbeit und die ergriffenen Maßnahmen festgehalten, außerdem wird deren Erfolg bzw. Misserfolg reflektiert.

### **Homepage**

Mittels der eigenen Homepage der dezentralen Gleichstellungskommission ([https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte\\_Philosophie\\_Theologie/gleiko/](https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte_Philosophie_Theologie/gleiko/)) hat die Fakultät ein umfassendes Informationsangebot zu Fragen der Gleichstellung und Förderung von Frauen zusammengestellt, das regelmäßig – u. a. dank der Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft – gepflegt wird. Eine wichtige Ergänzung dieses Angebots stellt eine Seite der Homepage dar, die über Handlungsmöglichkeiten bei Grenzüberschreitungen im Studium oder am Arbeitsplatz informiert und die Möglichkeit zu einer vertraulichen

Kontaktaufnahme bietet. Dieses Angebot wurde seit der Einrichtung im Jahr 2017 von zwei Personen genutzt.

### **5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe**

Um das Anliegen der Gleichstellung zu fördern, will die Fakultät Gleichstellung als eine Leitungsaufgabe etablieren. Wie im Gleichstellungszukunftskonzept der Universität beschrieben, soll die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses integraler Bestandteil der Leitungsaufgaben an der Fakultät werden.

#### **Gleichstellungspraxis im Fakultätsalltag**

Die Gleichstellungspolitik soll zur Routine werden, wobei darauf zu achten ist, diese immer wieder zu aktualisieren und alle Fakultätsangehörigen zu mobilisieren. Dafür nimmt die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie ein Format der soziologischen Fakultät auf. Gleichstellung kann letztlich nur realisiert werden, wenn alle Kolleg\_innen mitwirken. Vorstellungen sowie praktizierte Gleichstellung unterscheiden sich sehr. Organisiert durch die Gleichstellungskommission werden Personen in Leitungsfunktionen zu einem „kollegialen Gespräch“ eingeladen. Dabei werden zunächst das Wissen über und die Erfahrung mit Gleichstellung gegenseitig abgefragt, dann die Gespräche „gekreuzt“. Das Gespräch wird gegenseitig protokolliert und die Protokolle von der Gleichstellungskommission gesammelt sowie ausgewertet.

#### **Gendersensible Sprache**

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie spricht sich für eine gendersensible Sprache als Querschnittsaufgabe aus. In Bezug auf das LGG soll auf eine sprachliche Gleichbehandlung geachtet werden. So wird empfohlen, geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen. Wenn diese nicht vorhanden sind, soll sowohl das weibliche als auch das männliche Geschlecht benannt werden. Darüber hinaus empfiehlt die Fakultät, eine gendergerechte Sprache als ein weiteres Bewertungskriterium für wissenschaftlich-korrektes Arbeiten zu verstehen.

## **6. Flankierende Dimensionen**

### **6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Im Bereich der flankierenden Angebote hat die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie in den vergangenen Jahren sowohl strukturelle Maßnahmen als auch inhaltliche Veranstaltungen durchgeführt. Die Fakultät bemüht sich die Arbeitsgestaltung und die Terminierung von Gremiensitzungen für die Mitarbeiter\_innen der Fakultät familienfreundlich einzurichten.

Um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu verbessern, unterstützt die Fakultät Studentinnen, Doktorandinnen und Mitarbeiterinnen mit Kindern, die an einer auswärtigen wissenschaftlichen Veranstaltung (Tagung, Workshop, Fortbildung etc.) oder außergewöhnlichen Veranstaltungen (Tagungen, Workshops, Studientage, Mentoringveranstaltungen etc.) teilnehmen möchten. Sie übernimmt in begründeten Fällen und in angemessenem Umfang Kinderbetreuungskosten, die außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen anfallen. In begründeten Ausnahmefällen kann zudem eine Unterstützung zur Kinderbetreuung bei der Teilnahme an einer Exkursion gewährt werden. In Ausnahmefällen können auch Reisekosten für mitreisende Partner\_innen oder einer anderen Person zur Kinderbetreuung finanziert werden.

Dieses Angebot gilt auch für alleinerziehende männliche Studierende, Doktoranden und Mitarbeiter mit Kindern und vollberufstätigen Partner\_innen. Dafür stellt die Fakultät max. 7.000 € (2.000 € für Studierende, 5.000 € für Doktorand\_innen und Mitarbeiter\_innen) bereit. Formlose Anträge mit kurzer Begründung und Aufstellung der zu erwartenden Kosten sind spätestens vier Wochen vor dem Termin der geplanten Kinderbetreuung über die Gleichstellungskommission an das Dekanat zu richten. In den Fällen, in denen dieses Angebot bisher genutzt werden konnte, hat es sich als ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwiesen. Allerdings stehen verwaltungstechnische Rahmenbedingungen nicht selten einer unbürokratischen Nutzung dieses Förderinstruments im Wege, so dass die reservierten Beträge nur zu einem geringen Teil abgerufen werden konnten. Die Fakultät bemüht sich, kompetenten Rat einzuholen und in Absprache mit Verwaltung und Gleichstellungsbüro eine Lösung für diese Problematik zu finden.

Die Fakultät erwägt, Kinderbetreuung für Kolloquien zentral zu organisieren. Ein erster Schritt wird daher zunächst eine fakultätsweite Bedarfserhebung sein, die sich sowohl an Lehrende als auch an Studierende richtet.

Die Fakultät unterstützt Maßnahmen der Universität, die den über das Erreichte hinausgehenden weiteren Ausbau der universitätsnahen Betreuung für Kinder unter drei Jahren vorsehen. Das gilt insbesondere für die Betreuung während größerer universitärer Veranstaltungen (Absolventenfeiern, Festakte usw.).

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie ist bestrebt, ihren Mitgliedern die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu ermöglichen. Sie verpflichtet sich, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten studentische Hilfskräfte innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes wieder einzustellen. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren, Professurbesetzungen und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt.

Zudem setzt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fordern. Nachwuchswissenschaftler\_innen soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, u. a. an Forschungskollegien oder Veranstaltungen von Berufsverbänden teilzunehmen. Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren.

Anders als bei etatisierten Stellen erweist es sich bei Stellen in Drittmittel-Projekten oft als schwierig, Elternzeiten an die Vertrags- oder Projektzeit anzuhängen. Die Fakultät trägt das Anliegen mit, einen zentralen Fond von Rektorat und Fakultäten einzurichten, aus dem Drittmittelbeschäftigte weiter finanziert werden können, deren Vertrag wegen Elternzeit ausgelaufen ist. Die Fakultät berät die Betroffenen entsprechend.

## 6.2 Gender in Forschung und Lehre

Geschlechterspezifische Wahrnehmungen, Prägungen und Kommunikationsroutinen beeinflussen das Lehr- und Lernverhalten. Die Lehrenden der Fakultät sind aufgefordert, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechtersensiblen Lehrprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Themen im Seminar der Lehrenden.

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie unterstützt die Frauen- und Geschlechterforschung. Die in der Abteilung Geschichtswissenschaft angesiedelte Professur für Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte soll auf Dauer erhalten bleiben. In der Abteilung Philosophie hat die Fachdidaktik, vor allem vertreten durch die aus LABG-Mitteln finanzierte Mitarbeiterin, einen philosophiedidaktischen Forschungsschwerpunkt zum Thema „Gender im Philosophieunterricht“.

Der Genderaspekt ist Bestandteil der Lehre, soweit dies in der Sache sinnvoll erscheint. Die Lehrenden sind aufgefordert, der Frauen- und Geschlechterforschung in ihren Veranstaltungen Raum zu geben und in den kommentierten Ankündigungen darauf hinzuweisen. Darüber hinaus sind entsprechende Themen bei der Vergabe von Lehraufträgen, der Einladung von Gastprofessor\_innen und der Planung von Gastvorträgen zu berücksichtigen. Der Arbeitsbereich Geschlechtergeschichte sorgt für ein ausreichendes Lehrangebot zu einschlägigen Themen in der Abteilung Geschichtswissenschaft. Die Fakultät unterstützt und finanziert das Kolloquium zur Geschlechtergeschichte.

In den einzelnen (epochalen und disziplinären) Kolloquien soll mindestens einmal im Semester ein Vortrag mit einer geschlechtergeschichtlichen Perspektive stattfinden. Diese werden von der Gleichstellungskommission gesammelt und auf ihrer Homepage sowie durch gesonderte Plakate veröffentlicht. Ziel ist es, den Studierenden die Bedeutung der Geschlechterforschung als mögliche Perspektive für alle Themen und Epochen zu vermitteln. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Finanzierung dieser Vorträge.

Im Jahr 2017/18 konnte die Gleichstellungskommission in zwei Semestern ein Querschnittskolloquium mit Beiträgen aus dem Feld der *gender studies* oder der Geschlechtergeschichte zusammenstellen. Zu diesem Zweck wurden thematisch einschlägige

Vortragsangebote, die im Rahmen eines der vielen Kolloquien der Fakultät organisiert wurden, mit Hilfe eines eigenen Programms zusammengefasst und gezielt beworben, um deren Sichtbarkeit zu erhöhen. Der Umstand, dass sich ein solches Programm im Sommer 2018 mangels passenden Angebots nicht erstellen ließ, lässt darauf schließen, dass diese Maßnahme noch einer weiteren Konsolidierung bedarf.

### **6.3 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

Die Fakultät unterstützt die im zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung und in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere die von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität initiierten Fortbildungsveranstaltungen und Forschungsprogramme zu diesem Thema. Personen, die sexuelle Belästigung, Nötigung oder Diskriminierung durch Lehrende, Vorgesetzte oder Kolleg\_innen erfahren, werden von der Fakultät und der Gleichstellungskommission bei der Wahrung ihrer Interessen und Rechte mit Nachdruck unterstützt. Die Fakultät achtet auf die Umsetzung des Beschäftigungsschutzgesetzes und sorgt dafür, dass keine Bilder diskriminierenden Inhalts (z. B. Pin Up-Girls) in Büros, Aufenthalts- oder sonstigen Arbeitsräumen hängen und ausgedruckt werden. Die Fakultät achtet ferner darauf, dass auf PCs keine Bildschirmschoner sexistischen oder gar pornographischen Inhalts benutzt werden. Darüber hinaus wurde 2017 auf der Homepage der dezentralen Gleichstellung der Fakultät die Möglichkeit eingerichtet, einen Gesprächsbedarf wegen grenzüberschreitendem Verhalten zu melden. Die\_der Vorsitzende der Gleichstellungskommission oder eines ihrer Mitglieder bietet ein Gespräch an, bei dem das weitere Vorgehen und die Erwartungen der Betroffenen besprochen werden. Das Dekanat unterstützt die Gleichstellungskommission im weiteren Vorgehen. Außerdem bemüht sich die dezentrale Gleichstellungskommission um weitere niedrigschwellige Möglichkeiten der Kontaktaufnahme für Betroffene: Beispielsweise wurde die Homepage so gestaltet, dass alle Mitglieder der Gleichstellungskommission auf einen Blick und auch anhand von Fotos erfasst werden können. Diese persönlichere Gestaltung soll es Beratungssuchenden erleichtern, sich mit ihren Anliegen an die dezentrale Gleichstellungskommission zu wenden. Deren Mitglieder werden zur Nutzung von Fortbildungsmöglichkeiten angehalten.

Die Gleichstellungskommission der Fakultät Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie versteht sich ebenso als Anlaufstelle für nicht-binäre Menschen. Das Bundesverfassungsgericht entschied am 10.10.2017, dass die binäre Eintragung in das Geburtenregister Grundrechte verletzt. Infolgedessen beschäftigt sich die Bundesregierung mit der Einführung einer dritten, positiven Geschlechtsoption sowie mit weiteren gesetzlichen Maßnahmen, die der Realität von Menschen gerecht wird, die sich nicht dem binären Geschlechtersystem zuordnen. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden sich mit den gesetzlichen Veränderungen vertraut machen und erforderliche Maßnahmen an ihrer Fakultät in den Blick nehmen.

#### **6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation**

Die Fakultät erstellt jährlich eine Bestandsanalyse der Beschäftigten und legt diese der Fakultätskommission in deren jeweils letzten Sitzung im Sommersemester vor, um den Anteil der in der Fakultät beschäftigten Frauen regelmäßig zu dokumentieren und mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes der Fakultät abzugleichen. Mindestens einmal pro Semester berichtet ein Mitglied der Gleichstellungskommission in der Fakultätskonferenz über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und über eventuell auftretende Probleme.

#### **7. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit**

Die Fakultät bemüht sich um eine Professionalisierung der Arbeit der Gleichstellungskommission. Sie unterstützt den Antrag der\_des Vorsitzenden der Gleichstellungskommission, um die entsprechenden Rektoratsmittel für eine Lehrreduktion von 2 SWS zu beantragen. Außerdem finanziert sie eine Hilfskraft (8 SWS), die zum einen die konkrete Arbeit der Gleichstellungskommission unterstützt (2 SWS), zum anderen die zwei Mittelbaumitglieder der Kommission mit je 3 SWS entlastet. Die Fakultät stellt der Hilfskraft der Gleichstellungskommission einen angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung.

## **8. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät**

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Die Bekanntmachung des Gleichstellungsplanes erfolgt durch Versendung per E-Mail an alle Beschäftigten der Fakultät, durch Diskussion und Verabschiedung in der Fakultätskommission sowie durch Auslage im Dekanat und die Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät.