

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern
an der Fakultät für Geschichtswissenschaft,
Philosophie und Theologie**

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2003
Verabschiedet von der Fakultätskonferenz am 20.12.2006

Präambel

Da der Anteil von Frauen im Wissenschaftsbereich in der Regel deutlich unter dem der Männer liegt, ergreift die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie der Universität Bielefeld Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Schon in der Vergangenheit unternahm die Fakultät Anstrengungen in diese Richtung. 1985 setzte die Fakultätskonferenz eine Arbeitsgruppe ein, „die die Probleme von Frauen im Bereich der Fakultät überprüft und ggf. Vorschläge für Maßnahmen zur Abhilfe macht.“ Die Arbeitsgruppe sollte „insbesondere das Lehrangebot, Personalpolitik und individuelle Probleme berücksichtigen“. Aus ihr ging 1991 die Gleichstellungskommission der Fakultät für Geschichtswissenschaft und Philosophie hervor. Zur Ausschreibung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen beschloss die Fakultät gleichzeitig Richtlinien, die darauf abzielen, den Anteil von Frauen an diesen Stellen zu erhöhen. Für die Universität trat 1991 der Frauenförderplan in Kraft, den eine Rundverfügung konkretisierte. Am 17. Mai 2004 wurde vom Senat der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld beschlossen. Der Rahmenplan ist bindend, soweit im Fakultätsplan keine weitergehenden Richtlinien festgelegt sind.

Die Umsetzung des Fakultätsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Fakultät. Die Fakultät ist im Rahmen ihrer Möglichkeiten bemüht, die Gleichstellung nachdrücklich voranzutreiben.

I. Bestandsaufnahme, Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes von 2003 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2006 bis 2009)

1. Beschäftigte

Abteilung Geschichte

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2009 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben 2003: Frauenanteil in %	Aktuelle Zielvorgaben	Frauenanteil in % am 31.12.2009 bei Erreichen der Zielvorgaben
	Beschäftigte Stand 31.12.2005	zum					
	m	w	w %				
C4/W3	8	2	20	1 Stelle Mittelalter 1 Stelle (Sozialgeschichte) bereits vorzeitig besetzt	50	1	30
C3/W2	4	1	20	1 neugeschaffene Professur f. Geschichtsdidaktik 1 Stelle kw 03/2009	25	1	33
C2	1	0	0	Stelle bei Freiwerden als BAT Ila-Stelle zu besetzen (s. u.)		0	0
C1	2	5	71	3 Stellen bei Freiwerden als BAT Ila-Stellen zu besetzen (s. u.): Frühe Neuzeit 05/08 19./20.Jh. 01/08 Osteurop.Gesch. 12/06	44,4	0	0
W1/Juniorprof.	0	0	0				
A13-A16	1	0	0	Stelle kw bei Ausscheiden des Stelleninhabers			
BAT Ila unbefristet	1	0	0				
BAT Ila befristet-Haushalt	1	1	50	2 Stellen: Geschichte als Beruf 03/08 Alte Geschichte 09/09 4 Stellen: ehem.C1/C2-Stellen (s. o.)	50	3	50
BAT Ila/2 befristet-Haushalt	1	1	50	2 Stellen: je Mittelalter 07/07		1	50
BAT Ila befristet-Drittmittel	7	5	41	*			50
BAT Ila/2 befristet-Drittmittel	13	4	23	*			50
WHK Haushalt	3	1	25	*			50

SHK Haushalt davon Tutoren	27 15	17 9	38 37,5				50
WHK Drittmittel	24	21	46	*			50
SHK Drittmittel	6	4	40	*			50

Wiss. Mitarbeiter Drittmittel und Hilfskräfte Drittmittel einschl. SFB 584

* Im Bereich der Drittmittelstellen sowie der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen und TutorInnen und für den Fall, dass in anderen Bereichen, z. B. durch die vorübergehende Vertretung beurlaubter MitarbeiterInnen, unerwartet Stellen frei werden, sollen diese zu 50% mit Frauen besetzt werden.

Abteilung Philosophie

	Bestand				Zielvorgaben 2003: Frauenanteil in %	Aktuelle Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 28.02.2006			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2009 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)		Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2009 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %				
C4/W3	3	0	0	0	0	0	0
C3/W2	0	1	100	1 Stelle (aktuell C2) wird als W2-Stelle neu besetzt	100	1	100
C2	2	0	0	1 Stelle wird nach Freiwerden (09/07) als W2-Stelle neu besetzt (s. o.) 1 Stelle wird nach Freiwerden (3/09) als BAT Ila-Stelle neu besetzt (s. u.)		0	0
C1	2	0	0	2 Stellen: Philos.d. Wiss. 09/08 Philos. d. Geistes/Kognitionswiss. 03/07	100	0	0
W1/Juniorprof.	0	0	0				
A13-A16	0	0	0				
BAT Ila unbefristet	0	0	0				
BAT Ila befristet-Haushalt	1	0	0	3 Stellen (davon 1 jetzige C2- und zwei C1-Stellen, s. o.)	-	2	50
BAT Ila/2 befristet-Haushalt	0	0	0				
BAT Ila-Ib befristet-Drittmittel	1	0	0	*			50

BAT IIa/2 befristet- Drittmittel	2	0	0	*			50
WHK	0	0	0	*			50
SHK	6	9	60	*			50

* Im Bereich der Drittmittelstellen sowie der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen und TutorInnen und für den Fall, dass in anderen Bereichen, z. B. durch die vorübergehende Vertretung beurlaubter MitarbeiterInnen, unerwartet Stellen frei werden, sollen diese zu 50% mit Frauen besetzt werden.

Abteilung Theologie

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2009 (altersbedingtes Aus- scheiden und ge- schätzte Fluktuation)	Zielvorga- ben 2003: Frauenan- teil in %	Aktuelle Zielvorga- ben	Frauenanteil in % am 31.12.2009 bei Erreichen der Ziel- vorgaben
	Beschäftigte zum Stand 28.02.2006	m	w				
C4/W3	2	0	0	0			
C3/W2	1	0	0	0			
C2	0	0	0				
C1	0	0	0				
W1/Juniorprof.	0	0	0				
A13-A16	1	0	0	1 Stelle: Ev. Theologie (Studienrat i. H.) 05/07		1	100
BAT IIa unbefristet	0	0	0				
BAT IIa befristet- Haushalt	0	0	0				
BAT IIa/2 befristet- Haushalt	1	1	50	2 Stellen: Ev. Th./AT u. NT 04/08 Ev. Th./Religionspäd. 09/07		1	50
BAT IIa-Ib befristet- Drittmittel	0	0	0	*			50

Theologie

Abschluss	2002				2003				2004				Stand 31.12.2005			
	Gesamt	m	w	w %	Gesamt	m	w	w %	Gesamt	m	w	w %	Gesamt	m	w	w %
Stud.-zahlen	480	121	359	75	417	98	319	76	326	67	259	79	358	83	275	77
Staatsexamen	76	12	64	84	64	15	49	77	59	8	51	86	z. Zt. nicht bekannt			
Bachelor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	100
Promotion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Habilitation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3. Bestandsanalyse der Beschäftigten- und Absolventenstruktur, Zielvorgaben für die Jahre 2006 bis 2009

Abteilung Geschichte

Das im Gleichstellungsplan von 2003 formulierte Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der C4-Professorenstellen auf 25% zu verbessern, konnte nicht erreicht werden. Bei den Professoren liegt der Frauenanteil jetzt insgesamt bei 20%. Die in den nächsten drei Jahren neu zu besetzende W3-Professur sollte daher mit einer Frau besetzt werden (s. aktuelle Zielvorgaben).

Der Frauenanteil bei den C1-Stellen ist seit der Bestandsaufnahme von 2003 (37%) kontinuierlich gestiegen (aktuell 71%). Die Stellen im Mittelbau sind im Jahr 2005 insgesamt überwiegend mit Frauen besetzt. Die Zielvorgaben des letzten Gleichstellungsplans sind hier erreicht worden

Der Anteil weiblicher Studierender blieb in der Abteilung Geschichte während der letzten vier Jahre weitgehend konstant zwischen 43 und 49%, mit eher steigender Tendenz. Im Bereich der studentischen Hilfskräfte ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Bericht (35%) leicht gestiegen (aktuell 38%). Tutorenstellen sind zu ca. 37% mit Frauen besetzt.

Der prozentuale Anteil von Frauen unter den Absolventen entspricht in etwa dem Anteil weiblicher Studierender (zw. 35 und 46%). Durch die Einführung der neuen Studiengänge und –abschlüsse verlieren die Zahlen allerdings an Aussagekraft, da die Zahl der Magisterabschlüsse und Staatsexamina rückläufig ist. Der Anteil von Frauen unter den ersten Bachelorabsolventen im Jahr 2005 ist sehr hoch (88%); die Zahlen sind aber insgesamt noch zu niedrig, um aussagekräftig zu sein. Unter den Promovierten waren in den letzten drei Jahren (2003-2005) mehr als die Hälfte Frauen (16 von insgesamt 28), der Anteil schwankte von Jahr zu Jahr erheblich (2005: 73% Frauenanteil), unter den insgesamt 6 Habilitierten waren zwei Frauen.

Abteilung Philosophie

Das im Gleichstellungsplan von 2003 formulierte Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professorenstellen durch Berufung einer Frau zu verbessern, ist erreicht worden; die C3-Stelle ist mit einer Frau besetzt worden. Der Frauenanteil unter den Professoren der Abteilung Philosophie liegt damit insgesamt bei 25%. Eine demnächst neu zu besetzende W2-Stelle sollte ebenfalls mit einer Frau besetzt werden (s. aktuelle Zielvorgaben)

Die Stellen im Mittelbau sind z. Zt. ausschließlich mit Männern besetzt. Im Bereich der C1- bzw. C2-Stellen werden in den nächsten drei Jahren Stellen frei, die anteilig mit Frauen besetzt werden sollten (s. Zielvorgaben).

Der Anteil weiblicher Studierender ist in den letzten vier Jahren relativ konstant geblieben (42 bis 46%). Der Anteil von Frauen unter den studentischen Hilfskräften liegt jetzt bei 60% und ist gegenüber der letzten Erhebung (29%) deutlich gestiegen.

Die Absolventenzahlen sind insgesamt so niedrig, dass prozentuale Aussagen kaum Aussagekraft besitzen. Zudem macht sich auch hier die Einführung der neuen Studiengänge und -abschlüsse an rückläufigen Magister- und Staatsexamensabschlüssen bemerkbar. Unter den ersten Bachelorabsolventen des Jahres 2005 (insgesamt zwei) war eine Frau. Der Frauenanteil unter den Promovierten lag in den vergangenen vier Jahren insgesamt bei 23%, unter insgesamt drei Habilitierten war eine Frau.

Abteilung Theologie

Nachdem der Frauenanteil unter den Professoren der Theologie bei der letzten Bestandsaufnahme 2003 bei 66% lag, ist er durch zwei Neubesetzungen mit Männern auf 0% gesunken. In den nächsten drei Jahren sind hier keine Neubesetzungen zu erwarten. Deswegen sollten im Bereich von zukünftig freiwerdenden Mittelbaustellen nach Möglichkeit explizite Frauenfördermaßnahmen entwickelt werden. Auch gab es in den Jahren 2002 bis 2005 in der Abteilung Theologie keine Habilitationen.

Im Mittelbau sind Frauen angemessen repräsentiert (50% der BAT IIa/2-Stellen). In den nächsten drei Jahren sind drei Stellen, darunter auch eine im Moment von einem Mann bekleidete Studienratsstelle, neu zu besetzen. Hier sollte darauf geachtet werden, dass Frauen angemessen berücksichtigt werden (s. aktuelle Zielvorgaben).

Im Bereich der Studierenden lassen die kleinen Fallzahlen, vergleichbar mit der Abteilung Philosophie, qualitative Aussagen nur sehr eingeschränkt zu.

In der Abteilung Theologie ist der Frauenanteil sowohl im Bereich der Studierenden (zw. 75 und 79%) als auch bei den Hilfskräften (z. Zt. 66%) hoch.

Dies trifft entsprechend auch auf die Absolventenzahlen zu (Staatsexamen: Frauenanteil in den letzten Jahren zw. 76 und 78%). Die Zahl der neuen Bachelo-

rabschlüsse ist noch nicht aussagekräftig (insgesamt nur eine – weibliche – Absolventin); hier ist die weitere Entwicklung zu beobachten.

II. Konkrete Maßnahmen zur Erfüllung der Zielvorgaben

Zur Steigerung des Frauenanteils an der Fakultät sollen weiterhin in allen Bereichen gezielt qualifizierte Bewerberinnen angesprochen werden: Dies gilt für Tutorinnen, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ebenso wie für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen und zukünftige Professorinnen. Die Interessen der Gleichstellungskommission sollen in den Stellenbesetzungsverfahren auf allen Ebenen aktiv vertreten werden. Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind außerdem vorrangig Frauen einzustellen. Geeignete Bewerberinnen werden auch hier gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Sollten in der Fakultät Juniorprofessuren eingerichtet werden, sollen diese zu 50% mit Frauen besetzt werden.

Gezielte Maßnahmen der Frauenförderung, die sich in den letzten Jahren bewährt haben, werden fortgeführt. So zielen die von der Gleichstellungskommission der Fakultät regelmäßig organisierten Workshops zum Bereich „mündliche Kommunikation“ für Studentinnen, Promotionsstudentinnen und Habilitandinnen darauf ab, die kommunikativen Fähigkeiten der Teilnehmerinnen auszubauen. Eingeeübt werden je nach Bedürfnislage der Teilnehmerinnen aktives Gesprächsverhalten, Rede- und Gesprächsrhetorik, Körpersprache, freie Rede, Vortragstechniken u.a.

Als neue Maßnahme, die die fachliche Qualifikation der Studentinnen gezielt fördern soll, stiftet die Fakultät auf Anregung der Gleichstellungskommission voraussichtlich ab dem Wintersemester 2006/07 einen Frauenförderpreis für herausragende Bachelor- und Masterarbeiten von Studentinnen der Fächer Geschichte, Philosophie und Theologie, der regelmäßig ausgeschrieben werden soll.

Darüber hinaus wird die Fakultät folgende Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils erproben:

- Fortbildungsveranstaltungen für Professorinnen und Professoren zum Thema „Gender Mainstreaming“ in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung
- Workshops für Doktorandinnen und Habilitandinnen zu Professionalisierung und Zukunftsplanung
- Stärkere Berücksichtigung frauenspezifischer Gesichtspunkte (Kinderbetreuung, Auslandsaufenthalte) bei der Erstellung von Auswahlkriterien in Berufungsverfahren
- Über die bereits realisierte Einrichtung einer universitären Tagesstätte hinaus weitergehende Unterstützung von Kinderbetreuungsprogrammen der Universität
- Des weiteren sollte die Fakultät in den nächsten drei Jahren darüber beraten, ob es sinnvolle Maßnahmen gibt, die die spezifischen Belange der Gleichstellungspolitik in den einzelnen Abteilungen der Fakultät noch gezielter umsetzen könnten.

III. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungskommission der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie

Die Fakultätskonferenz setzt alle zwei Jahre zu Beginn des Wintersemesters eine Gleichstellungskommission ein. In ihr sind die Statusgruppen im Verhältnis 1:1:1:1 repräsentiert. Die Einsetzung erfolgt auf Vorschlag der einzelnen Statusgruppen. Alle drei Abteilungen der Fakultät sind in der Kommission vertreten.

Die Gleichstellungskommission der Fakultät befasst sich in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mit allen Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ihres Bereiches und gibt Empfehlungen gegenüber der Fakultät ab.

Sie befasst sich insbesondere mit

- der Überprüfung der Einhaltung des Gleichstellungsplanes der Fakultät
- der Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Einschränkung und Veränderung von Benachteiligungen und Diskriminierungen der Frauen ihres Bereichs
- der Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation von Studentinnen und Promotionsstudentinnen
- der Unterstützung der Mitglieder ihres Bereichs bei der Lösung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Probleme in der Fakultät
- der Mitwirkung an der Mittelvergabe auf Fakultätsebene.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann ihre Rechte bei der Beteiligung an Berufungsverfahren, an anderen Personalangelegenheiten und bei sonstigen sozialen und organisatorischen Maßnahmen durch ein Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultät widerruflich wahrnehmen lassen.

IV. Allgemeine Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

1. Stellenausschreibung

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb und durch die verstärkte Berücksichtigung bei der Stellenvergabe verwirklicht. Um Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen zu ermöglichen, macht die Fakultät transparente Stellenpläne fakultätsöffentlich bekannt und schreibt absehbar frei werdende Stellen frühzeitig (im Regelfall drei Monate) mit den jeweiligen Anforderungsprofilen aus. Qualifizierte Frauen sind von den Personen, die mit dem jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren beauftragt sind, gezielt anzusprechen.

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie veröffentlicht alle Stellenausschreibungen des wissenschaftlichen Bereichs auf ihrer Homepage im Internet. Zusätzlich sind die Stellen von Professuren, Stellen für wissenschaftliche Angestellte und Assistenten bzw. Assistentinnen überregional auszuschreiben. Vertretungen von mehr als sechs Monaten, Besetzungen von BAT-II/2-Stellen und wissenschaftliche Hilfskraftstellen sind neben der Internetausschreibung fakultätsöffentlich auszuschreiben. Liegen nach einer fakultätsöffentlichen Ausschreibung keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen vor, ist eine Ausschreibung überregional zu wiederholen. Bei der Besetzung von studentischen Hilfskraftstellen sowie bei der Vergabe von Werkverträgen genügt eine fakultätsöffentliche Ausschreibung (Fakobeschluss vom 11.12.1985).

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

Bei allen Stellenausschreibungen ist folgender Hinweis aufzunehmen: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht, und Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

2. Stellenbesetzung

2.1. Professuren

2.1.1 Bei der Besetzung von Professuren soll jede Berufungskommission zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei Frauen, darunter eine Wissenschaftlerin, angehören. Sind keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

2.1.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

2.2 Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte

2.2.1 Bei der Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften/TutorInnen hat die Professorin, der Profes-

sor oder die Einrichtung, der oder dem die Stelle zugeordnet ist, das Vorschlagsrecht für die Besetzung (bzw. Beförderung oder Höhergruppierung) der Stelle.

2.2.2 Solange der Anteil der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte/Tutorinnen in der Fakultät/Einrichtung unter der gesetzlich vorgesehenen Quote liegt und keine Frau eingestellt werden soll, ist der Dekanin/dem Dekan eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen und die Nichtberücksichtigung der Bewerberinnen zu begründen.

2.2.3 Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen (Promotion und Habilitation) sollen qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Die oder der Vorschlagsberechtigte hat in dem in 2.1.2. geregelten Umfang Vorstellungsgespräche durchzuführen. Dies gilt auch für die Auswahlverfahren der Bielefeld International Graduate School in History (BIGH). Qualifikationsstellen für Frauen (Promotion und Habilitation) sollen möglichst tarifvertraglich abgesichert sein

2.3. Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission der Fakultät an Stellenbesetzungsverfahren

2.3.1 Im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte so wie die Gleichstellungskommission der Fakultät wie folgt zu beteiligen: Sie sind über die Stellenausschreibung, das Ende des Bewerbungsschlusses, die eingegangenen Bewerbungen zu informieren und an dem Fortgang des Verfahrens zu beteiligen. Sie können an der Auswahl derjenigen teilnehmen, die zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden sollen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Die Einladung sollte nach Möglichkeit fünf Arbeitstage vorher per E-Mail oder telefonisch erfolgen.

2.3.2 Bei der Besetzung von Stellen für Professoren und Professorinnen nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als außerordentliches Mitglied an den Beratungen der Berufungskommission mit Antrags- und Rederecht und Recht auf Akteneinsicht teil.

2.3.3 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte delegiert in der Regel ihre oben genannten Aufgaben und Rechte bei Stellenbesetzungsverfahren an die Gleichstellungskommission der Fakultät. Diese kann eines oder mehrere ihrer Mitglieder beauftragen, die Aufgaben der Kommission wahrzunehmen. Die Rechte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere die Information über Stellenbesetzungsverfahren und ihr Widerspruchsrecht, bleiben unberührt.

2.4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Die Fakultät achtet durchgehend darauf, dass das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (1999), 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.

V. Förderung von Studentinnen

Die Fakultät strebt an, die strukturelle Benachteiligung von Studentinnen und Promotionsstudentinnen abzubauen. Es gehört zur Aufgabe der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie, Studentinnen besonders in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fördern. Für solche Anliegen kann auch der Frauenförderbetrag der Fakultät eingesetzt werden. Zukünftig soll ein Frauenförderpreis für herausragende Bachelor- und Masterarbeiten ausgeschrieben werden.

1. Studienberatung

1.1 Alle Lehrenden sind im Rahmen ihrer Pflicht zur Studienberatung aufgefordert, die Belange von Studentinnen zu fördern. Sie erteilen insbesondere eine Beratung zu den unter 1.2. genannten Bereichen.

1.2 Die studentische Studienberatung ist aufgefordert, die Belange von Studentinnen zu fördern. Die Fakultät gewährleistet die Kontinuität dieser studentischen Studienberatung. Lehrende und Studienberatung beraten Studentinnen über Lehrangebote im In- und Ausland, ermutigen Studentinnen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation und geben Auskunft über Förderungsmöglichkeiten. Im Anschluss an Bachelor- und Masterarbeiten findet auf Wunsch ein beratendes Gespräch über berufliche Perspektiven statt.

2. Qualität der Lehre

Die Fakultät ist sich wie auch die Universität dessen bewusst, dass geschlechterspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen, und fordert die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechterspezifischen Lehrprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil der Lehrevaluation.

VI. Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

1. Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie unterstützt die Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre. Die unterschiedlichen Voraussetzungen in den Abteilungen werden beachtet.
Die in der Abteilung Geschichtswissenschaft angesiedelte Professur für Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte einschließlich der dieser Professur zugeordneten Qualifikationsstelle soll auf Dauer erhalten bleiben.
2. Die Fakultät berücksichtigt bei der Strukturplanung, der Denomination wissenschaftlicher Stellen und deren Besetzung die Frauen- und Geschlechterforschung.
3. Die Frauen- und Geschlechterstudien sind Bestandteil der Lehre. 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 Gastprofessoren und -professorinnen und der Planung von Gastvorträgen zu berücksichtigen. Die Lehrkommission der Fakultät ist verantwortlich für die Planung der Lehre der Frauen- und Geschlechterstudien. Der Arbeitsbereich Geschlechtergeschichte sorgt für ein ausreichendes Lehrangebot. Die Fakultät unterstützt und finanziert das Kolloquium zur Geschlechtergeschichte.

VII. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

1. 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.
2. Bei Vorfällen innerhalb der Fakultät, z.B. bei sexueller Belästigung, stehen insbesondere Mitglieder der Gleichstellungskommission als erste Anlaufstellen zur Verfügung und vermitteln Kontakte zu einem adäquaten Beratungsangebot.

VIII. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

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. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Assistenten und

Assistentinnen steht gemäß HRG § 57 eine Vertragsverlängerung um den Zeitraum zu, den sie für Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Diese Bestimmung gilt auch für Angestellte in Drittmittelprojekten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für Mitglieder der Fakultät im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gewährleistet werden. Dies trifft uneingeschränkt auch auf männliche Beschäftigte und Studenten zu, die durch ihren Anteil am Erziehungsurlaub indirekt ihren Partnerinnen ein berufliches Weiterkommen ermöglichen. 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 Ausgleichs bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u.ä. teilzuhaben. 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. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen.

Die Fakultät unterstützt Maßnahmen der Universität, die den über das Erreichte hinausgehenden weiteren Ausbau der universitätsnahen Betreuung für Kinder unter drei Jahren vorsehen.

IX.Fortschreibung und Bekanntmachung

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 schriftlich bekannt gemacht und auf der Internet-Homepage der Fakultät veröffentlicht.

Bielefeld, den 20.12.2006