

# **Zielvereinbarung**

## **„Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“**

### **des Fachbereichs Sozialwissenschaften, Medien und Sport mit der Hochschulleitung**

#### **vom 3. Februar 2011**

<b>Inhalt:</b>	I. Präambel	S. 1
	II. Darstellung der Ist-Verhältnisse im Fachbereich in Bezug auf das Geschlecht	S. 2
	III. Analyse der Möglichkeiten für Veränderungen im Fachbereich	S. 8
	IV. Ziele	S. 10
	V. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele	S. 11

### **I. Präambel**

Die Ziele der vom Fachbereich 02 unternommenen Gleichstellungsförderung sind die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf Spitzenpositionen und innerhalb der Fachdisziplinen in den Bereichen, wo sie besteht, zu beseitigen und den Anteil von Wissenschaftlerinnen, die eine Promotion oder eine Habilitation anstreben, in den Fächern zu erhöhen, in denen der diesbezügliche Frauenanteil gering ist.

### **II. Darstellung der Ist-Verhältnisse im Fachbereich in Bezug auf das Geschlecht**

#### **Studierende 2009**

Der Frauenanteil bei den Studierenden des 1. Fachsemesters (A-F-Fach) lag im Juni 2009 bei 61%. Betrachtet man die Gesamtzahl der Studierenden (A-F-Fach), so lag die Anzahl weiblicher Studierender bei 59 %.

Frauenanteil nach Fächern:  
Reihung nach Studierenden im 1. Fachsemester

	1. Fachsemester	Studierende gesamt
1. Erziehungswissenschaft	81 %	78 %
2. Psychologie	78 %	79 %
3. Publizistik	74 %	70 %
4. Soziologie	65 %	62 %
5. Bildungswissenschaft (nur C-Fach)	62%	61%
6. Filmwissenschaft	53 %	56 %
7. Sozialkunde (Lehramt)	44%	47 %
8. Politikwissenschaft	39 %	44 %
9. Sport (Lehramt)	36 %	36 %
10. Sportwissenschaft	22%	32 %
<b>Universität gesamt:</b>	<b>63 %</b>	<b>58 %</b>

### Studienabschlüsse 2005 – 2008

Im Fachbereich hat es von 2005 bis 2008 insgesamt 2.248 Studienabschlüsse gegeben, darunter 1.465 von Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von durchschnittlich 65 %.

Frauenanteil bei den Abschlüssen:

Reihung nach Frauenanteil 2008

[3] = absolute Zahl aller Absolventen

	2005	2006	2007	2008
1. Psychologie	80 % [80]	67 % [66]	85 % [64]	83 % [83]
2. Erziehungswissenschaft	77 % [120]	79 % [102]	83 % [127]	81 % [129]
3. Soziologie	71 % [35]	67 % [33]	73 % [44]	73 % [55]
4. Publizistik	73 % [119]	73 % [77]	61 % [136]	71 % [112]
5. Sportwissenschaft	47 % [15]	49 % [37]	46 % [50]	51 % [76]
6. Sozialkunde (Lehramt)	80 % [5]	50 % [10]	48 % [21]	50 % [20]
7. Politikwissenschaft	52 % [62]	33 % [73]	46 % [74]	45 % [82]
8. Filmwissenschaft	62 % [42]	64 % [33]	61 % [38]	42 % [31]
9. Sport (Lehramt)	56 % [34]	56 % [70]	46 % [56]	38 % [37]

Im Jahr 2009 betrug der Anteil der Frauen unter allen Absolventen der Universität 60 %.

### Promovierende 2010

Am 13.12.2010 sind insgesamt 177 Promotionsstudierende eingeschrieben, darunter befinden sich 105 Frauen, was einen Frauenanteil von insgesamt 59% entspricht:

Reihung nach Frauenanteil:

	Gesamtzahl	davon Frauen	Frauen in %
1. Psychologie	29	21	72 %
2. Erziehungswissenschaft	55	39	71 %
3. Filmwissenschaft	30	18	60 %
4. Publizistik	14	8	57 %
5. Sportwissenschaft	15	7	47 %
6. Politikwissenschaft	22	8	36 %

7. Soziologie	12	4	33 %
---------------	----	---	------

Aktuell haben 11 Promovenden ihre Dissertation eingereicht und befinden sich damit im laufenden Prüfungsverfahren.

Darunter befinden sich 4 Frauen: zwei aus der Psychologie, eine aus der Publizistik und eine aus der Filmwissenschaft, was insgesamt einen Frauenanteil von 36 % ausmacht.

### Promotionen 2005 – 2008

Von 2005 – 2008 wurden insgesamt 100 Promotionsvorhaben abgeschlossen, darunter 48 von Frauen.

Frauenanteil bei den Promotionen:

Reihung nach Frauenanteil 2008

[3] = absolute Zahl aller Promovierter

	2005	2006	2007	2008
1. Erziehungswissenschaft	40 % [5]	71 % [7]	67 % [9]	100 % [4]
2. Psychologie	50 % [2]	50 % [4]	50 % [4]	43 % [14]
3. Filmwissenschaft	20 % [5]	75 % [4]	50 % [6]	33 % [3]
4. Publizistik	50 % [2]	50 % [2]	50 % [4]	33 % [6]
5. Politikwissenschaft	67 % [3]	25 % [4]	0 % [2]	33 % [3]
6. Soziologie	50 % [4]	0 % [1]	- [0]	0 % [1]
7. Sportwissenschaft	- [0]	0 % [1]	- [0]	- [0]

Vom 01.04.2005 - 18.11.2010 hat sich der Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionsverfahren auf 57 % erhöht.

### Habilitierende 2010

Aktuell haben 2 männliche Habilitanden ihre Habilitation eingereicht. Habilitationsverfahren von Frauen laufen derzeit nicht.

### Habilitationen 2005 – 2009

Von 2005 – 2010 wurden insgesamt 15 Habilitationen abgeschlossen, darunter 4 von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 27 %.

Frauenanteil bei den Habilitationen:

Reihung nach dem höchsten Frauenanteil insgesamt:

[3] = absolute Zahl aller Habilitierter

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1. Soziologie	50 % [2]	- [0]	33 % [3]	- [0]	- [0]	- [0]
2. Filmwissenschaft	50 % [2]	- [0]	0 % [1]	- [0]	- [0]	- [0]
3. Psychologie	- [0]	- [0]	- [0]	- [0]	- [0]	100 % [1]
4. Publizistik	- [0]	- [0]	0 % [1]	0 % [2]	- [0]	- [0]
5. Politikwissenschaft	- [0]	- [0]	0 % [1]	0 % [1]	- [0]	- [0]
6. Erziehungswissenschaft	- [0]	- [0]	- [0]	- [0]	- [0]	0 % [1]

7. Sportwissenschaft	- [0]	- [0]	- [0]	- [0]	- [0]	- [0]
----------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

### Professuren insgesamt 2010:

Insgesamt sind am Fachbereich von aktuell 46 besetzten Professuren 17 mit Frauen und 29 mit Männern besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von durchschnittlich 37 %.

Frauenanteil aller Professuren:

	Männlich (davon x Juniorprofessuren)	Weiblich (davon x Juniorprofessuren)	Frauenanteil	unbesetzt
1. Erziehungswissenschaft	3	7 (2 Junior)	70 %	3 (2 x W2, W3)
2. Politikwissenschaft	3	3 (1 Junior)	50 %	1 (W2)
3. Filmwissenschaft	1	1	50 %	-
4. Psychologie	7 (1 Junior)	3 (1 Junior)	30 %	1 (W2)
5. Sportwissenschaft	4	1 (1 Junior)	20 %	2 (2 x W2)
6. Soziologie	5 (1 Junior)	1 (1 Junior)	17 %	2 (2 x W2)
7. Publizistik	6	1	14 %	2 (W2, Junior)

Nicht hier eingerechnet sind 2 befristete Hochschulpakt-Professuren, die beide männlich besetzt sind.

### Juniorprofessuren 2010

Zum Stichtag 01.11.2010 sind am Fachbereich 8 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren beschäftigt, davon 6 Frauen, was einem Anteil von 75 % entspricht. Eine Juniorprofessur ist derzeit unbesetzt.

### Professuren W2/C3 und W3/C4 2010

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
W2/C3	14	6	30 %
W3/C4	12	4	25 %

Neun W2-Professuren und eine W3-Professur sind zum Stichtag am 01.11.2010 nicht besetzt.

### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 2009

Der Fachbereich 02 hat im Jahr 2009 insgesamt 206 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt, darunter 103 Frauen, was einem Frauenanteil von 50 % entspricht.

Befristet beschäftigt waren 164 wissenschaftliche Mitarbeiter, darunter 90 Frauen, was einen Anteil von 55 % ausmacht.

Unbefristet waren insgesamt 42 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt, darunter 13 Frauen, was einen Frauenanteil von 31 % ausmacht.

Frauenanteil bei aus Landesmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen:  
Reihung nach dem höchsten Frauenanteil

	Gesamt	davon weiblich absolut	davon weiblich prozentual
1. Erziehungswissenschaft			
a) wiss. Mitarbeiter	60	45	75 %
b) dv. befristet	51	40	78 %
c) dv. unbefristet	9	5	56 %
2. Psychologie			
a) wiss. Mitarbeiter	28	18	64 %
b) dv. befristet	25	16	64 %
c) dv. unbefristet	3	2	67 %
3. Publizistik			
a) wiss. Mitarbeiter	26	13	50 %
b) dv. befristet	23	13	57 %
c) dv. unbefristet	3	0	0 %
4. Soziologie			
a) wiss. Mitarbeiter	24	9	38 %
b) dv. befristet	20	9	45 %
c) dv. unbefristet	4	0	0 %
5. Sportwissenschaft			
a) wiss. Mitarbeiter	36	11	31 %
b) dv. befristet	21	7	33 %
c) dv. unbefristet	15	4	27 %
6. Politikwissenschaft			
a) wiss. Mitarbeiter	22	6	27 %
b) dv. befristet	15	4	27 %
c) dv. unbefristet	7	2	29 %
7. Filmwissenschaft			
a) wiss. Mitarbeiter	10	1	10 %
b) dv. befristet	9	1	11 %
c) dv. unbefristet	1	0	0 %

### Akademische Dauerstellen 2010

Zum Stichtag 01.11.2010 verfügt der Fachbereich 02 über 32 auf akademischen Dauerstellen (A 13 und höher, EG 13 und höher) beschäftigte Personen, von denen 9 durch Frauen besetzt sind, was einen Frauenanteil von 28 % ausmacht.

In Vollzeit sind insgesamt 25 Personen beschäftigt, darunter 6 Frauen, was einen Frauenanteil von 24 % ausmacht.

In Teilzeit sind insgesamt 7 Personen beschäftigt, davon 3 Frauen, was einen Frauenanteil von 42 % bedeutet.

Frauenanteil bei akademischen Dauerstellen:

	Gesamt	davon weiblich absolut	davon weiblich prozentual
1. Erziehungswissenschaft			
a) Vollzeit (1 VZ derz. N.N.)	5	3	60 %
b) Teilzeit	2	1	50 %
2. Psychologie			
a) Vollzeit	2	1	50 %
b) Teilzeit	-	-	-
3. Sportwissenschaft			
a) Vollzeit	8	2	25 %
b) Teilzeit	-	-	-
4. Politikwissenschaft			
a) Vollzeit	3	0	0 %
b) Teilzeit	4	2	50 %
5. Filmwissenschaft			
a) Vollzeit	1	0	0 %
b) Teilzeit	-	-	0 %
6. Publizistik			
a) Vollzeit	3	0	0 %
b) Teilzeit	-	-	-
7. Soziologie			
a) Vollzeit	3	0	0 %
b) Teilzeit	1	0	0 %

**Geschäftsführende Leiterinnen und Leiter**

Von den insgesamt sieben Geschäftsführenden Leiterinnen und Leitern sind drei weiblich und vier männlich .

**Zusammenfassung und Resümee**

a) Fachbereich

Der Frauenanteil unter den Studierenden im Fachbereich 02 entspricht im Jahr 2009 mit insgesamt 59 % nahezu dem durchschnittlichen Anteil weiblicher Studierender der gesamten Universität, der in demselben Jahr bei 58 % lag.

Im Berichtszeitraum von 2005 bis 2008 waren 65 % aller Absolventen weiblich, wohingegen lediglich 48 % aller Promovierten und 27 % aller Habilitierten Frauen sind.

Zum Stichtag am 01.11.2010 sind 36 % aller Professuren mit Frauen besetzt.

Betrachtet man die einzelnen Gehaltsstufen bei den Professuren, ergibt sich folgende Verteilung: bei den Juniorprofessuren sind die Frauen mit 75 % vertreten, bei den W2/C3-Professuren beträgt der Frauenanteil 30 % und bei den W3/C4-Professuren liegt er bei 25 %.

b) einzelne Fachrichtungen

Hinsichtlich der einzelnen Qualifikationsstufen ergibt sich bei einer zusammenfassenden Betrachtung der sieben am Fachbereich vertretenen Fächer ein differenziertes Bild:

Frauenanteile Übersicht:

Reihung nach Mittelwert Absolventinnen 2005 - 2008

[9] Anzahl **aller** Absolventen/Promovierten/Habilitierten/Professuren

	Absolventinnen 2005 - 2008	Promovierte 2005 - 2008	Habilitierte 2005-2010	Professuren 01.11.2010
1. Erziehungswissenschaft	80 % [478]	70 % [25]	1 männl.	70%
2. Psychologie	79 % [293]	48 % [24]	1 weibl.	30 %
3. Soziologie	71 % [157]	13 % [6]	2 männl. 3 weibl.	17 %
4. Publizistik	70 % [444]	46 % [14]	3 männl.	14 %
5. Filmwissenschaft	57 % [144]	45 % [18]	2 männl. 1 weibl.	50 %
6. Sportwissenschaft	48 % [178]	0 % [1]	-	20 %
7. Politikwissenschaft	44 % [291]	31 % [12]	2 männl.	50%

*Bemerkung:*

*Mit der Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen sind in der Regel die Masterabschlüsse die promotionsrelevanten Studienabschlüsse.*

*Daher wird in künftigen Analysen in der Kategorie „Absolventen“ auf die Absolventen der Masterabschlüsse Bezug genommen.*

### III. Analyse der Möglichkeiten für Veränderungen im Fachbereich

#### Planmäßig frei werdende Stellen (Ausscheiden aus Altersgründen, Auslaufen von Verträgen etc.)

Mit Stand 01.11.2010 stellen sich die Berufungsverfahren für alle bis 2014 zu besetzenden Stellen wie folgt dar:

<i>Freiwerdende Professuren bis 2014</i>			
Fach	Professur	Jahr	Stelle
Erziehungswissenschaft	W2	2011	Hamburger
Erziehungswissenschaft	W3	2014	Garz
Filmwissenschaft	W2	2014	Grob
Politikwissenschaft	W3	2012	Falter
Psychologie	W3	2013	Seiffge-Krenke
Psychologie	W2	2014	Ochsmann
Publizistik	W1	2010	Klimmt
Publizistik	W3	2011	Kepplinger
Publizistik	W3	2012	Wilke
Publizistik	W2	2014	Renner
Publizistik	W3	2014	Nienstedt
Soziologie	W3	2011	Hradil
Sport	W2	2012	Müller

Im Rahmen der insgesamt 13 frei werdenden Professuren scheiden 12 Männer und eine Frau aus. Dies birgt ein großes Potential für den Fachbereich 02, die Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich zu erhöhen. Der Fachbereich wird bei der Neubesetzung dieser Professuren die vereinbarten Gleichstellungsmaßnahmen (vgl. unten) berücksichtigen.

#### Geschlechterverteilung bei den Berufungsverfahren

Seit Gründung des FB 02 im Jahre 2005 wurden bis heute 26 Berufungsverfahren durchgeführt. Den Ruf angenommen haben 15 Männer und 11 Frauen, was einem Frauenanteil von 42 % entspricht.

Erziehungswissenschaft			
Verfahren gesamt:	4	männlich	weiblich
davon Ruf erhalten und angenommen:		0	4
in Prozent :		0%	100%
Psychologie			
Verfahren gesamt:	4	männlich	weiblich
davon Ruf erhalten und angenommen:		2	2
in Prozent :		50%	50%

Filmwissenschaft			
Verfahren gesamt:	2	männlich	weiblich
davon Ruf erhalten und angenommen:		1	1
in Prozent :		50%	50%

Politikwissenschaft			
Verfahren gesamt:	4	männlich	weiblich
davon Ruf erhalten und angenommen:		3	1
in Prozent :		75%	25%

Publizistik			
Verfahren gesamt:	4	männlich	weiblich
davon Ruf erhalten und angenommen:		3	1
in Prozent :		75%	25%

Soziologie			
Verfahren gesamt:	4	männlich	weiblich
davon Ruf erhalten und angenommen:		3	1
in Prozent :		75%	25%

Sport			
Verfahren gesamt:	4	männlich	weiblich
davon Ruf erhalten und angenommen:		3	1
in Prozent :		75%	25%

**Übersicht laufende Berufungsverfahren mit Geschlechterverteilung bei den Bewerbern:**  
Stichtag: 01.11.2010

<i>Berufungsverhandlungen laufen, Ruf erfolgt</i>					
Fach	Professur	Bewerber ges.	davon w	w in %	Ruf an (w/m)
Psychologie	W2	15	7	46,67%	weiblich
Publizistik	W2	30	9	30,00%	weiblich
Soziologie	W3	13	2	15,38%	männlich

<i>Liste vom FBR verabschiedet</i>					
Fach	Professur	Bewerber ges.	davon w	w in %	Platz 1 (w/m)
Erziehungswissenschaft	W2	44	14	31,82%	weiblich
Soziologie	W2	27	11	40,74%	weiblich

<i>Berufungsverfahren läuft, noch keine Liste erstellt</i>				
Fach	Professur	Bewerber ges.	davon w	w in %
Erziehungswissenschaft	W2	37	11	29,73%
Erziehungswissenschaft	W3	27	12	44,44%
Sport	W2	19	5	26,32%
Sport	W2	19	5	26,32%
Sport	W2	18	2	11,11%
Politikwissenschaft	W2	26	2	7,69%

#### IV. Ziele

Der Fachbereich 02 strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen an. Dies bedeutet immer noch eine schwerpunktmäßige Förderung von Frauen.

Angesichts der heterogenen Lage in den einzelnen Fachrichtungen in Bezug auf die Gleichstellungsfrage ist es die Zielsetzung des Fachbereichs, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um dort die Repräsentanz von Frauen bis zum Jahr 2014 zu erhöhen.

Eine prozentuale Bezifferung dieser Ziele erscheint wegen der unterschiedlichen Ausgangslage und den unterschiedlichen Veränderungspotentialen als nicht zielführend.

Der Fachbereich verpflichtet sich aber, die im Folgenden genannten strukturellen Maßnahmen bis zum Jahr 2014 umzusetzen.

#### **Zielzahlen für den Fachbereich 02 insgesamt:**

#### **Jahre 2005 – 2008 (2010):**

Absolventinnen 2005 - 2008	davon weiblich	Promovierte 2005 - 2008	davon weiblich	Habilitierte 2005 - 2010	davon weib- lich	Professuren	davon weib- lich
1985	67%	100	49%	15	33%	46	37%

#### **Jahr 2014:**

Bis zum Jahr 2014 wird ein Frauenanteil von 50% bei den Habilitierten und ein Frauenanteil von 50 % bei den Professoren angestrebt.

## V. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele

Eine Berichterstattung an die Universitätsleitung erfolgt nach den zentralen Vorgaben. Diese ist fachbereichsöffentlich. Die eingesetzten Maßnahmen werden dabei bewertet und ggf. angepasst. Weiterhin wird eine Evaluation aller genannten Punkte vorgenommen, d. h., es wird analysiert, inwieweit die genannten Maßnahmen umgesetzt worden sind. Dies erfolgt auf der Basis der Berichte der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner laufend, so dass noch offene Maßnahmen zeitnah in Angriff genommen werden können. Eine abschließende, schriftlich dokumentierte Evaluation erfolgt 2014.

### 1. Strukturelle Maßnahmen:

#### a) Finanzielle Maßnahmen

Der Fachbereich stellt auf zentraler Ebene zur Umsetzung der Zielvereinbarungen zunächst insgesamt 10.000.- € jährlich an finanziellen Ressourcen zur Verfügung, soweit die Grundzuweisung an den Fachbereich keine nennenswerte Kürzung erfährt.

Den Gleichstellungsbeauftragten werden hieraus 2.000.- € zur eigenen Bewirtschaftung bereitgestellt.

Darüber hinaus richtet der Fachbereich einen Gleichstellungsförderfonds ein, der mit zunächst 8.000.- € jährlich ausgestattet wird.

Von dem Gleichstellungsförderfonds sollen zum einen die Fächer profitieren, welche die Durchführung effektiver Gleichstellungsmaßnahmen nachweisen können.

Zum anderen sollen darüber hinaus Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen aus den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, antragsberechtigt sein.

Gefördert werden Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und karrierefördernde Maßnahmen, wie zum Beispiel Coaching, Auslandsaufenthalte (nicht für Studierende), Publikationsprojekte, Workshops und die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen, sofern ein Vortrag gehalten wird.

Über die Verausgabung der Mittel des Gleichstellungsförderfonds entscheiden die Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit den stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragten verfassen einen Jahresbericht über die Verwendung der Mittel und legen ihn dem Dekan oder der Dekanin vor, die darüber im Fachbereichsrat berichtet.

#### b) Reduktion Lehrdeputat

Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten des FB 02 soll eine Lehrdeputatsreduktion um jeweils 2 SWS vorgenommen werden.

#### c) jour fix Gleichstellungsbeauftragte

Der Dekan oder die Dekanin lädt die Gleichstellungsbeauftragten und die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten einmal im Semester zu einer Besprechung ein. Im Rahmen dieser Besprechung findet ein Austausch über die Gleichstellungsmaßnahmen statt. Es werden neue Maßnahmen diskutiert und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen in den Instituten wird evaluiert. Im Falle von abweichenden Entwicklungen kontaktieren die Gleichstellungsbeauftragten die jeweiligen InstitutsleiterInnen, um dafür gezielte Lösungsansätze zu entwickeln.

#### d) Berichtspflichten der Institute

Es wird eine jährliche Berichtspflicht der Institute gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung von fachspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen und der statistischen Entwicklung des Fachs im Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter eingeführt.

In den Berichten soll erkennbar sein, welche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, die betreffenden Fächer in Bezug auf die einzelnen Qualifikationsstufen begonnen oder fortgeführt haben.

Darüber hinaus soll der Bericht Auskunft darüber erteilen, ob sich das jeweilige Fach um die Einwerbung von Fördermitteln und Stellen, zum Beispiel in Bezug auf die regelmäßigen Angebote des Frauenbüros, beworben hat.

#### e) Stellenbesetzungen

Das Prinzip der Gleichstellung soll bei der Stellenbesetzung beachtet werden, vor allem auch bei der Vergabe von unbefristeten Planstellen. Gleiches gilt für die Vergabe von Lehraufträgen. In der Regel sollen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest fachintern ausgeschrieben werden, um eine geschlechterunabhängige Bestenauslese unter den Bewerberinnen und Bewerbern sicherzustellen.

Alle Stellenausschreibungen sollen zusätzlich zu den normalen Verbreitungswegen in den entsprechenden Foren, Frauennetzwerken und über die Verteiler des Frauenbüros bekannt gemacht werden.

#### f) Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Alle relevanten Informationen zur Gleichstellungsförderung der Universität Mainz und zur Familienfreundlichkeit des Fachbereichs 02 werden im Internetangebot des Fachbereichs dargestellt bzw. verlinkt.

Eines Frauennetzwerkes quer zu den Fächern des FB 02 soll gefördert werden.

#### g) Verantwortlichkeiten

Für die einzelnen Maßnahmen und Bereiche werden konkrete Verantwortliche, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannt, die der Dekanin oder dem Dekan im Rahmen des Jour Fix über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen Bericht erstatten.

## **2. Maßnahmen in Bezug auf die Studienentscheidung**

Bestehende Geschlechterungleichgewichte bei den Studienanfängerinnen und –anfängern sollen abgebaut werden.

#### a) Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler

- o Durchführung von Schülertagen, wobei auf die Vorbildfunktion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geachtet wird.
- o Regelmäßige Beteiligung an Veranstaltungen wie dem Girls' Day.
- o Werbung für ein entsprechendes Studium in den Leistungskursen in Bezug auf das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht.
- o Gezieltes Eingehen auf Interessentinnen und Interessenten bei Veranstaltungen zur Berufsinformation.

o Bewerbung bei Ausschreibungen des Förderprogramms Schnittstelle Schule- Hochschule mit einem Schwerpunkt in der Ansprache von Schülerinnen und Schülern, um Interesse an einem sozialwissenschaftliches Studium zu wecken.

### **3. Maßnahmen für Studierende**

#### a) Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbüros der Universität

Die Zusammenarbeit mit dem Projekt des Gleichstellungsbüros „Studentinnen planen KARRIERE“ soll verstärkt werden, bei dem nicht nur übergreifende, sondern auch fachspezifische Veranstaltungen, Expertinnengespräche und Exkursionen zum Berufseinstieg angeboten werden, unter anderem auch zum Thema „Entscheidung für oder gegen eine Promotion“.

#### b) Fachbereichinternes Mentoring

Die Einführung von fachinternen Mentoringstrukturen wird angestrebt. Als Mentoren sollen Professorinnen und Professoren gewonnen werden und nur in Ausnahmefällen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei werden mehrere Einzeltermine pro Semester individuell und bilateral vereinbart, es soll zudem ein freiwilliges Gruppentreffen (maximal 5 Personen) pro Semester geben.

#### c) Verringerung der Studienabbrüche

Studieneingangsbefragungen sollen um Informationen erweitert werden, die die Frage beantworten, was besonders zur Fortsetzung eines Studiums im jeweiligen Fach motiviert, so dass es nicht zu einem Studienabbruch oder Studienfachwechsel kommt. Die Gründe für einen Studienabbruch sollen systematisch erfasst werden.

In der Folge soll ein Programm aufgelegt werden, das auf der Basis der gewonnenen Ergebnisse Informationen, spezifische Hilfestellungen und Unterstützung geben soll, je nach Ergebnis z. B. durch Schaffung von Netzwerken unter Beteiligung der Fachschaft und durch gezielte Beratung.

### **4. Maßnahmen für Absolventinnen**

Der Fachbereich 02 verfolgt insbesondere das Ziel, den Anteil promovierender Frauen zu erhöhen.

#### a) Evaluierung der Gründe gegen ein Promotionsvorhaben

Die Gründe von exzellenten Studentinnen, sich gegen eine Promotion zu entscheiden oder ein Promotionsvorhaben abubrechen, sollen systematisch erhoben und ausgewertet werden. Als Ergebnis dieser Untersuchung sollen Maßnahmen entwickelt werden, die gezielte Lösungsansätze für die jeweiligen Problemstellungen enthalten.

#### b) Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro der Universität

Die Gleichstellungsbeauftragten ergreifen Maßnahmen, um das neu aufgelegte Christine de Pizan-Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften bei Absolventinnen und Dozierenden aller Fächer des Fachbereichs 02 bekannt zu machen.

### c) Erhöhung der Motivation

Exzellente Absolventinnen sollen durch die Professorinnen und Professoren im persönlichen Gespräch verstärkt zu einem Promotionsvorhaben ermuntert werden. In diesen Gesprächen sollen die weitere Berufs- und Lebensplanung und die Karrierechancen thematisiert werden.

### d) Information und gezielte Suche

Potentielle Doktorandinnen sollen gezielt über die fachspezifischen Angebote des Frauenbüros zum Übergang in die Promotionsphase und über die durch das Frauenbüro und das Zentrum für Qualitätssicherung angebotenen Kurse zur Karriereplanung und zur Erweiterung der Soft Skills informiert werden.

Eine gezielte Suche nach Doktorandinnen, die ihre Ausbildung außerhalb von Mainz durchgeführt haben, soll angestrebt werden.

## **5. Maßnahmen für Doktorandinnen**

### a) Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro der Universität

Jede Doktorandin soll über das Christine de Pizan-Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften und über das Coaching Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das Dekanat informiert werden.

### b) Internes Netzwerken

Die Gleichstellungsbeauftragten werden versuchen, die Netzwerkbildung der Doktorandinnen des FB 02 durch eine Einladung zu einem Doktorandinnen-Stammtisch zu fördern. Zudem sollen Wissenschaftlerinnen gezielt in die Forschungsverbünde des Fachbereichs und der Hochschule integriert werden.

### c) Uni-externes Netzwerken

Zu Kolloquien und zu Gastaufenthalten sollen verstärkt international renommierter Forscherinnen eingeladen werden und nach Möglichkeit und Bedarf können von diesen Gespräche mit Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten werden.

### Schaffung eines „Frauenstipendiums“

Der Fachbereich bemüht sich im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten um die Bereitstellung von 2 Doktorandenstipendien, auf die sich Frauen bewerben können. Diese sollen in der Regel auf ein halbes Jahr befristet als Vorfinanzierung für eine Doktorandenstelle gewährt werden oder wenn das Promotionsprojekt nicht mehr weiter finanziert wird und so die Fertigstellung der Promotion gefährdet ist.

## **6. Maßnahmen für Post-Docs**

Durch folgende Maßnahmen sollen mehr Frauen zu einer Habilitation bzw. mehr Frauen in eine wissenschaftliche Nachwuchsgruppe geführt werden:

### a) Mentoring

Die Durchführung eines Mentoringprogramms für besonders qualifizierte Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen soll angestrebt werden.

#### b) Netzwerken

Die Beteiligung von Frauen an wissenschaftlichen Netzwerken soll ausgebaut werden. Der Fachbereich soll eine mögliche Beteiligung bei bestehenden Netzwerken eruieren sowie die Möglichkeiten eines Netzwerkaufbaus z. B. im Rahmen des Ausbaus von Alumniprogrammen prüfen.

#### c) Anstellung in Arbeitsgruppen

Die wissenschaftlichen Arbeitsgruppen sollen für die vermehrte Anstellung von Postdoktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sensibilisiert und dabei unterstützt werden.

#### d) Unterstützung von Anträgen

Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen gezielt auf die Möglichkeit von Antragstellungen für Nachwuchswissenschaftlerprogramme hingewiesen werden und bei der Antragstellung selbst unterstützt werden, z.B. durch Erstellung eines Merkblattes.

### **7. Maßnahmen für Professorinnen**

Einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen sieht der Fachbereich in der verstärkten Berufung von Professorinnen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, da diese eine Vorbildfunktion für die anderen Ebenen haben.

Der Frauenanteil bei den neu zu besetzenden Professuren soll höher sein als bei den Bewerbungen, wobei bei der konkreten Personalauswahl allerdings immer die fachliche Qualifikation im Vordergrund steht. Dies soll wie folgt geschehen:

#### a) Bisherige Maßnahmen in Berufungsverfahren:

- Die Arbeit der Berufungskommissionen im Bezug auf die Chancengleichheit der Geschlechter wurde optimiert. Dazu gehört z.B., dass Frauen in angemessener Weise in den Kommissionen vertreten sind. Zur Verfahrenskontrolle gehört, dass die Bestellung der Außengutachter zentral durch den Fachbereich nach einer Vorschlagsliste vorgenommen wird. Für die Vorschlagsliste sollen nach Möglichkeit weibliche Gutachter gewonnen werden.
- In Berufungsverfahren werden alle weiblichen Mitglieder des Fachbereichs angeschrieben und um Mitarbeit gebeten; die Kommissionsmitglieder werden durch ein entsprechendes Schreiben für die Thematik Gleichstellung sensibilisiert.
- Mindestens eine stimmberechtigte Frau gehört (neben der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied) jeder Berufungskommission an.
- Die Vorsitzenden von Berufungskommissionen werden verpflichtet, ihre Mitglieder in der ersten Sitzung darauf hinzuweisen, dass bei der Beurteilung der Bewerber bzw. Bewerberinnen unvermeidbare Verzögerungen bei der Qualifikation, z. B. durch Schwangerschaft, Kinderzahl, Kinderbetreuungszeiten, Pflege etc. angemessen zu berücksichtigen sind und in Bewerberübersichten bei den Bewerberinnen die Kinderzahl anzugeben ist, um die Publikationstätigkeit nach DFG-Richtlinien einschätzen zu können.

### b) Künftige Maßnahmen in Berufungsverfahren:

- Die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen, wenn es nach positiver Evaluierung weitergeführt wird.
- Die Schaffung von Dual Career Optionen.
- Die Ausschreibung eines breiten wissenschaftlichen Themenspektrums in den entsprechenden Stellenausschreibungen, da sonst das ohnehin schon schmale weibliche Bewerberfeld noch weiter verkleinert wird (eine Flexibilität in der wissenschaftlichen Ausrichtung bzw. Prioritätensetzung garantiert, dass die Umsetzung des Gleichsetzungsziels ohne Abstriche bei der wissenschaftlichen Exzellenz gemacht wird)
- Die Vorsitzenden von Berufungskommissionen achten generell auf die Gleichstellung, gezielte Findungs-Aktivitäten müssen im Bericht des Vorsitzenden der Berufungskommission dokumentiert sein.
- Die Berücksichtigung von potenziell geeigneten Kandidatinnen oder Nachweis, dass international keine geeigneten Kandidatinnen zu finden sind, sind Voraussetzung für die Verabschiedung einer Berufsungsliste im Fachbereichsrat (Anschreiben an Kommissionsvorsitz: geeignete Wissenschaftlerinnen sollen im Vorfeld identifiziert werden, aktives Ansprechen von Frauen bei Berufungsverfahren).
- Die Schaffung von „Teilzeit-Arbeitsverhältnis-Professuren“ bei dafür geeigneten Professuren, falls möglich (damit würden sich das Deputat und die Bezüge entsprechend reduzieren, was bereits im Ausschreibungstext verankert werden müsste), Verankerung dieser Möglichkeit in allen Ausschreibungstexten

### **Akademische Dauerstellen**

Bei akademischen Dauerstellen sollen die bei den Professuren genannten Kriterien sinngemäß angewandt werden (soweit möglich).

### **Familienförderung**

Da noch immer Frauen durch Kinder stärker gefordert werden als Männer, sieht der Fachbereich 02 die Notwendigkeit, durch Maßnahmen zur Familienförderung zusätzliche Anreize zu schaffen, um Müttern und Vätern die Verbindung von wissenschaftlichen Karriere und Familie zu ermöglichen.

### a) Bisherige Maßnahmen:

- Der Fachbereich unterstützt aus Fachbereichsmitteln die Inanspruchnahme von Mutterschutz durch die Finanzierung von Vertretungen in Bezug auf alle Beschäftigten des Fachbereichs.
- Im Neubau für die Sozialwissenschaften ist ein Eltern-Kind-Raum im Bereich der Bibliothek vorgesehen, der Arbeitsplätze für Eltern und eine Spielecke für Kinder vorsieht. Eine Stillmöglichkeit wird im Erste-Hilfe-Raum eingerichtet. In mehreren Toiletten des Neubaus werden Wickelmöglichkeiten eingebaut. Schließlich werden an zentraler Stelle Hinweisschilder aufgebaut, die gebündelt auf alle familienfreundlichen Räumlichkeiten des Neubaus hinweisen.

## b) Künftige Maßnahmen:

- Gewährung von „Wiedereinstiegsstipendien“ am Ende der Elternzeit.
- Gezielte Information von Eltern über das Angebot des Frauenbüros von Betreuungsmöglichkeiten und deren Informationen zu örtlichen Kindertagesstätten.
- Studierende Eltern sollen bei der Wahl von Terminen für Übungen, Seminare, Praktika usw. gemäß den Vorgaben der Senatsrichtlinie über die Teilnahme an zulassungsbeschränkten Lehrveranstaltungen bevorzugt werden. Soweit dies technisch möglich ist, soll dafür in CampusNet ein Personenkreis definiert werden.
- Der Fachbereich wird dafür sorgen, dass auf selbst organisierten Konferenzen und Tagungen eine Kinderbetreuung angeboten wird und sich dafür einsetzen, dass dies bei auswärtigen Tagungen ebenfalls der Fall ist.
- Finanzielle Unterstützung bei zusätzlichen Aufwendungen für Kinderbetreuung bei Reisen zu Tagungen können aus dem Gleichstellungsfonds bezahlt werden.
- Die Verlängerung von Beschäftigungsverhältnissen bei Mutterschaft soll dort, wo sie nicht gesetzlich vorgesehen ist (z.B. bei Drittmittelstellen), wird angestrebt. Frauen, die während eines befristeten Vertrages schwanger werden, erhalten auf Antrag eine Verlängerung des Vertrags um bis zu 6 Monate. Ist die jeweilige Arbeitsgruppe nachweislich nicht in der Lage, die Kosten zu tragen, wird der Fachbereich einspringen, soweit ausreichende Mittel vorhanden sind.
- Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten soll bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit kleinen Kindern mit Priorität gewährt und nach Bedürfnis gestaltet werden. Eine Reduktion der Arbeitszeit aus nachvollziehbaren familiären Gründen soll gewährt werden.
- Bei der Gremienarbeit soll ein Sitzungsende nach den Bedürfnissen von Eltern betreuungsbedürftiger Kinder festgelegt werden. Bei Wunsch können Eltern von der Gremienarbeit bis 1 Jahr nach Ende der Elternzeit bzw. des Mutterschutzes entbunden werden.
- Doppelkarrierenpaare  
Im Rahmen von Berufungsverhandlungen wird vermehrt der Wunsch nach Unterstützung von Ehegatten bei der Suche nach einer beruflichen Anstellung laut. Im Rahmen seiner Möglichkeiten wird sich der Fachbereich um Hilfestellungen bemühen.