



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Fakultät für
Erziehungswissenschaft

Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft 2022-2024

Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2019-2021

beschlossen von der
Fakultätskonferenz der Fakultät für Erziehungswissenschaft
am 20. Oktober 2021

Vorwort

Die Qualitätsstandards der Universität Bielefeld für die Struktur und Inhalte von Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen an der Universität Bielefeld formulieren, dass auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) Gleichstellungspläne als Umsetzungsinstrument für das übergeordnete Ziel eines Kulturwandels verstanden werden sollen (2021 Qualitätsstandards Gleichstellungspläne_aktualisiert_[12114].pdf). Diesem Ziel sind Verantwortliche in den Fakultäten und Einrichtungen der Universität Bielefeld verpflichtet. Entsprechend sollen dieser angestrebte Kulturwandel und konkret die Ziele und Konzepte der Gleichstellungspolitik alle Mitglieder der Fakultäten miteinschließen. Neben den in der Präambel des Gleichstellungsplans von 2019 fokussierten Zielen der Fakultät für Erziehungswissenschaft wie gleiche Verwirklichungschancen aller Menschen, gleiche Verteilung von Chancen und Risiken im Lebensverlauf und Wertschätzung verschiedener Lebensentwürfe und Lebensleistungen, nimmt dieser Gleichstellungsplan das gleichstellungspolitisch bedeutsame Themenfeld der Personalstrukturentwicklung im Zeitraum von 2009 bis heute an der Fakultät für Erziehungswissenschaft in seinen Gegenstandsbereich auf. Die Gleichstellungskommission hat zudem zusammen mit einer der Forschungswerkstätten an der Fakultät Onlineerhebungen zu den Arbeitsbedingungen des Mittelbaus und zur Lebenslage der Studierenden durchgeführt. Die Befragung der Studierenden konnte in diesen Gleichstellungsplan aufgenommen werden, die Befragung der Beschäftigten des Mittelbaus ist noch nicht abgeschlossen.

Die Fakultät hat die Reflexion ihrer Personalentwicklung begonnen, so dass gleichstellungspolitische Ziele in weitere Ziele guter Arbeit an der Fakultät eingebunden werden können. Die Diskussion und die Reflexion ihrer Entwicklung in Konferenzen und Tagungen sowohl der Statusgruppen als auch statusgruppenübergreifend sieht die Fakultät als wesentliche gleichstellungspolitische Maßnahmen, die über die Reflexion zu einem Konsens und zum Abbau von Strukturen beitragen, die den gleichstellungspolitischen Zielen entgegenstehen. Diese Strukturen wurzeln tief in der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung und manifestieren sich vor allem in Teilzeitstellen, vor allem halben Stellen. Allerdings werden bisher die konkreten Stellenumfänge der Teilzeitstellen nicht wirklich gezählt, so dass zur zentralen Maßnahme für die künftige gleichstellungspolitisch begründete Personalentwicklung der Fakultät eine differenzierte Statistik gehört, die Merkmale typischer Frauenarbeitsplätze gleichstellungspolitisch betrachtet. Die Fakultät begrüßt und fördert darüber hinaus regelmäßige Befragungen zur Beschäftigungssituation (Mitarbeiter*innenbefragungen, Studierendenbefragungen) mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigung und dem Abbau benachteiligender frauenspezifischer Beschäftigungsmerkmale, aber auch mit dem Ziel, weitere Diskriminierungsmerkmale wie Ethnie, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und Behinderung und ihre Ausprägungen erfassen zu können. Ebenso begrüßt und fördert die Fakultät Befragungen zur Studiensituation besonders vulnerabler Gruppen von Studierenden und sieht in der fakultätsöffentlichen Diskussion ebenfalls eine wichtige gleichstellungspolitische Maßnahme im Sinne der Bewusstseinsbildung und der Konkretisierung einer diskriminierungsfreien Fakultätskultur. Insgesamt geht die Fakultät davon aus, dass auch männliche Beschäftigte vulnerabel sind und sich auch bei ihnen ungünstige Merkmale wie Teilzeitarbeit in Kombination mit Befristungen, hohem Lehrdeputat und Qualifikationszwecken (in der Regel Promotion) finden lassen. Die Fakultät überwindet mit dieser Perspektive die Polarisierung von Frauenförderung versus Männerförderung und strebt durchgängig im Sinne des Gender Mainstreaming eine Quote von 50:50 an.

Vor allem die Coronapandemie hat in hohem Ausmaß gezeigt, was der Gleichstellungsplan 2019-2021 grundgelegt hat. Care Verantwortung für Kinder und ältere oder pflegebedürftige Menschen wird im Arbeitszusammenhang der Universität als Privatangelegenheit angesehen. Wissenschaftlich Beschäftigte, zumal an einer Universität, gelten allgemein als besonders privilegiert. Zusammen mit den sich entwickelnden riskanten Merkmalen bestimmter Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Universität, vor allem für den wissenschaftlichen Nachwuchs, aber nicht nur hier, sind reformbedürftige und zu korrigierende Praxen entstanden; auch an der Fakultät für Erziehungswissenschaft.

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft 2022 folgt weitgehend dem Aufbau und der Struktur früherer Gleichstellungspläne. Die Bestandsaufnahme wird durch die Entwicklungslinien ergänzt. Ein Kapitel zur Situation der Studierenden mit Care Verantwortung wird neu eingefügt. Zudem enthält der Gleichstellungsplan einen größeren Anhang zum Nachlesen. Noch mehr erfahren an den Gleichstellungsbemühungen der Fakultät für Erziehungswissenschaft interessierte Personen auf der Homepage der Gleichstellungskommission der Fakultät.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis	4
1 Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	5
2 Bestandsanalyse und Bilanz	8
2.1 Professuren	8
2.2 C2/C1 Stellen z.A.	8
2.3 A13-16, Ak. Ratstellen.....	8
2.4 E13-14, unbefristete und befristete Vollzeitstelle und Teilzeitstellen	9
2.5 Lehrkraft für besondere Aufgaben.....	9
2.6 Projektstellen (Drittmittel finanzierte Stellen)	9
2.7 Wissenschaftliche Hilfskräfte.....	11
2.8 Studentische Hilfskräfte.....	11
2.9 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.....	11
2.10 Promotionen	12
3 Zielgruppenspezifische Ziele, Strategien, Maßnahmen	12
3.1 Ausschreibungen und Berufungen bzw. Besetzungen	12
3.2 Stellen im akademischen Mittelbau	12
3.3 Stellen in Technik und Verwaltung	13
3.4 Maßnahmen zur Erhöhung und Stabilisierung des Frauenanteils an Promotionen	13
3.5 Verbesserung der Situation der Studierenden mit Care Verantwortung	14
4 Gruppenübergreifende Ziele, Strategien, Maßnahmen	14
4.1 Maßnahmen zur Bearbeitung und Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	14
4.2 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung	15
4.3 Berücksichtigung von Trans*, Inter* und nicht-binär unterschiedenen Personen	15
5 Flankierende Dimensionen	16
5.1. Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen	16
5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	16
5.4 Berücksichtigung intersektionaler Ungleichheitsdimensionen	18
5.5 Sprache.....	18
6 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung	18
7 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit.....	19
8 Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in die Fakultät	19
Anhang	i
Bestandsaufnahme 2009 und Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2006	i
Bestandsaufnahme 2012 und Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2009	i
Bestand 2015 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2016 bis 2018)	ii
Bestand 2018 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2019 bis 2021)	iii
Bestand 2021 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)	iv
Kurzbericht zur Befragung Studierender mit Kind.....	vi
Kurzbericht zur Befragung von Studierenden, die Angehörige pflegen.....	vii

1 Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Der folgenden Tabelle sind die aktuellen statusgruppenbezogenen Beschäftigungszahlen sowie absehbar freiwerdende bzw. neu zu schaffende Stellen und entsprechende gleichstellungsbezogene Zielvorgaben zu entnehmen (Tab. 1).

Die Sichtung des Personalbestandes der Fakultät von 2021 ergibt, dass im Bereich des Mittelbaus 95 Frauen und 45 Männer (ohne Juniorprofessuren und Vertretungen, die aber nur jeweils eine Stelle umfassen) beschäftigt sind. Insgesamt umfasst der Mittelbau demnach 140 „Köpfe“. Vollzeitstellen hatten dabei 15 Männer und 43 Frauen (befristete und unbefristet), das sind 58 Personen, Teilzeitstellen umgekehrt 82 Personen und davon 30 Männer und 52 Frauen. Aufgrund der Komplexität bei den Teilzeitstellen sind die unterschiedlichen Stellenanteile äußerst schwer zu ermitteln. Dies gilt auch für Kombinationen von verschiedenen Teilzeitstellen, z. B. Projektstellenanteil und Haushaltsstellenanteil.

Im Bereich der Befristungen, sofern sie ausgewiesen sind, stellt sich das Verhältnis 2021 ohne die Hochdeputatstellen, also Lehrer*innen im Hochschuldienst und Lehrkräfte für besondere Aufgaben so dar, dass es 9 unbefristete Mittelbaustellen gibt, von denen 7 mit Frauen besetzt sind. Von den 9 unbefristeten Stellen sind 7 Stellen Vollzeitstellen.

Tabelle 1: Bestand 2021

Bestand 2021 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)¹						
	Beschäftigte zum 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	w in %			
W3 / C4	6	5	45%	2	1	Mind. 50%
W2 / C3	2	6	75%	5	3	Mind. 50%
LiH VZ	3	4	57%			
LiH TZ	3	1	25%			
W1 (Jun. Prof)	0	1	100%			Entfällt wg. Tenure track
A13 a. Z.	2	3	60%			Mind. 50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	2	2	50%			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Vollzeit	0	3	100%			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	2	100%			Mind. 50%
E 13/14 befr. Vollzeit	2	8	80%			Mind. 50%
E 13/14 befr. Teilzeit	4	8	67%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. unbefr. Vollzeit	0	0	0%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. unbefr. Teilzeit	1	2	67%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Vollzeit	2	4	67%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Teilzeit	1	8	89%			Mind. 50%

E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	6.	22.	79%.			Mind. 50%
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	21.	31.	60%.			Mind. 50%
Professurvertretungen	1	0.	0%.			Mind. 50%
MTV unbefr. Vollzeit	4	16	80%			Mind. 50%
MTV unbefr. Teilzeit	0	8	100%			Mind. 50%
MTV befr. Vollzeit	1	2	67%			Mind. 50%
MTV befr. Teilzeit	0	1	100%			Mind. 50%
WHK	26	71	73%			Mind. 50%
WHK	16	78	83%			Mind. 50%
SHK	17	41	71%			Mind. 50%
Abschluss Studium (nur 2020) ge- samt/weib.	580	520	73%			Mind. 50%
Studierende gesamt/weibl. In 2020	2673	2234	84%			Mind. 50%
Abschluss Promotion (nur 2020) ge- samt/weib.	19	28	60%			Mind. 50%
Abschluss Habilitation (nur in 2018)	0	1	100%			Mind. 50%
*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt ** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...						

Im Sinne einer reflektierenden und entwicklungsbezogenen Gleichstellungspolitik wurden die Zahlen des Personalbestandes in einem Zeitraum von 12 Jahren verglichen. Zu Grunde gelegt wurden die Bestandsaufnahmen der Gleichstellungspläne von 2009, 2012, 2015, 2018 und die Angaben für 2020. Nicht immer sind die Zahlenangaben vollständig vergleichbar. Ziel ist es, Entwicklungslinien der Personalbestände aufzuzeigen und nicht nur Frauenanteile zu zählen, sondern den Frauenanteil im Verhältnis zur Wertigkeit der Stellen zu betrachten.

Auswertung des Personalbestands laut Gleichstellungsplänen von 2009 bis 2021

Die Zahlenangaben der nachfolgenden Tabelle umfassen vier Kategorien:

Wert 1 = Anzahl männlicher Stelleninhaber

Wert 2 = Anzahl weibliche Stelleninhaberinnen

Wert 3 = Anzahl Stelleninhaber*innen insgesamt

Wert 4 = Prozentualer Anteil der Frauen

Stellenbezeichnung	2009	2012	2015	2018	2021
W3/C4	7 3 10 30%	6 3 9 33%	6 3 9 38%	6 4 10 40%	6 5 11 45%
C3/W2	1 3 4 75%	2 3 5 60%	2 2 4 75%	2 5 7 71%	3 6 9 67%
C2 A 14 z.A.	1 0 1 0%	0 0 0 0%	1 0 1 0%	0 2 2 100%	nicht mehr ausgewiesen
c1/A13 z.A.	1 3 4 75%	2 1 3 33%	2 1 3 33%	2 3 5 60%	nicht mehr ausgewiesen
Jun. Prof.	0 0 0 0%	0 0 0 0%	2 ISP 100%	0 3 3 100%	0 1 1 100%
A13-16 Ak. R.	2 2 4 50%	1 2 3 67% ²	0 5 5 100%	0 3 3 100%	2 2 4 50%
E13, bef. VZ	3 6 9 66%	1 4 5 80%	9 23 32 72%	1 14 15 93%	2 8 10 80%
E13, bef. TZ	19 27 46 59%	4 10 14 71%	13 43 56 77%	7 15 22 68%	4 8 12 67%
LfbA VZ ³	1 0 1 0%	2 2 4 50%	6 4 10 40%	2 1 3 33%	2 4 6 67%
LfbA TZ	1 1 2 50%	1 6 7 86%	4 7 11 64%	4 10 14 71%	2 10 12 83%
Proj. VZ	1 13 14 93%	6 24 30 80% ⁴	9 33 42 79%	5 21 26 81%	6 22 28 79%
Proj. TZ				15 36 51 71%	21 31 52 60%
WHK	1 8 9 89%	6 23 29 79%	14 58 72 81%	26 71 97 73%	26 71 97 73%
SHK	23 75 98 77%	29 79 128 73%		17 41 58 71%	17 41 58 71%
MTV ub VZ			2 27 29 93%	4 16 20 80%	4 16 20 80%
MTV ub TZ			0 11 11 100%	0 8 8 100%	0 8 8 100%
MTV b VZ				1 2 3 67%	1 2 3 67%
MTV b TZ				0 1 1 100%	0 1 1 100%

² für 2012 zuzügl 1x E13 unbefr. VZ, einmalig

³ Bei LfbA Stellen werden in den älteren Gleichstellungsplänen keine Befristungen ausgewiesen

⁴ für 2009, 2012 und 2015 werden bei Drittmittelstellen keine TZ und VZ Stellen ausgewiesen

2 Bestandsanalyse und Bilanz

Die Tabelle zeigt die Entwicklung der Beschäftigtengruppen, die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens und die Entwicklung besonderer Merkmale von Stellen. Während die Entwicklung in der Professor*innenschaft deutlich positiv ausfällt, sind die Bereiche der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, im Folgenden Mittelbau, aber auch die Entwicklung im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung diskussionswürdig. Die Fakultät für Erziehungswissenschaft weist zwar außer in der Gruppe der Hochschullehrenden mit der höchsten Besoldungsstufe einen mehrheitlichen Frauenanteil über 50% aus, jedoch kann dies allein nicht mehr als ein Qualitätskriterium gelten.

2.1 Professuren

Im Bereich der ordentlichen Professuren zeigt die Entwicklung über die Jahre hinweg, wie sehr sich die Fakultät um eine ausgeglichene Besetzung bemüht hat und dass diese Bemühungen erfolgreich waren. So hat sich der Frauenanteil bei den C4/W3 Professuren von 30% in 2009 auf 45% in 2020 erhöht und der Anteil der C3/W2 Professuren ist von 75% auf 67% gesunken. Nominal ist dabei der Anteil vor allem von W2 Professuren von 4 in 2009 auf 9 in 2020 gestiegen. Durch das Angebot der integrierten Sonderpädagogik in Bielefeld konnte die Fakultät erfolgreich Sondermittel für den Ausbau der ISP einwerben und hat insgesamt sechs zusätzliche Professuren gewinnen können.

Derzeit werden in der Fakultät voraussichtlich zum Sommersemester 2022 fünf Professuren neu besetzt. Zwei Professuren davon sind alte C4 Professuren (früher Medienpädagogik und allgemeine Didaktik), die von Männern bekleidet wurden. Die Fakultät setzt sich das Ziel, dass eine der fünf neu zu besetzenden Professuren als W3 Professur mit einer Frau besetzt wird, um den Anteil von 50% Frauen in dieser Besoldungsgruppe zu erreichen. Auf der Ebene der Besoldungsstufe W2 werden weiterhin keine über die in der Fakultät etablierten hinausgehenden gleichstellungspolitischen Maßnahmen oder Zielvorgaben vorgesehen. Die Fakultät strebt an, einen Frauenanteil von 50% in der Professor*innenschaft zu halten.

Die Fakultät ist bezogen auf die Juniorprofessuren erst 2015 aktiv geworden. Alle Stellen in dieser Kategorie sind bis 2018 mit Frauen besetzt gewesen und sie wurden bis auf eine Stelle, die derzeit mit einer Frau besetzt ist, verdauert (Tenure Track).

2.2 C2/C1 Stellen z.A.

Im Entwicklungsverlauf von 2009 bis 2021 hatte die Fakultät 2009 5 Stellen (davon 4 C1-Stellen und eine C2-Stelle) und einen Frauenanteil von 75% in diesem Bereich. Diese Stellenkategorie sank auf 3 bzw. 4 Stellen in den Jahren 2012 und 2015 und stieg dann auf 7 Stellen in 2018 an, davon waren 5 Stellen mit Frauen besetzt. Die Frauenanteile schwanken in den jeweiligen Gleichstellungsplänen. Wegen der geringen nominalen Zahlen sind prozentuale Angaben aber nicht sinnvoll. 2021 werden an der Fakultät die C2/C1 Stellen so nicht mehr ausgewiesen. Sie sind auch durch die Umstellung auf die W-Besoldung verschwunden und haben anderen Beschäftigungs- und Entgeltformaten Platz gemacht.

2.3 A13-16, Ak. Ratstellen

Der Anteil der Ak. Ratstellen ist mit 4 Stellen zu 50% paritätisch besetzt. 2018 waren 3 Stellen allesamt mit Frauen besetzt. Bei künftig freiwerdenden Stellen ist darauf zu achten, dass ein Frauenanteil von 50% gehalten wird. Die Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 50% ist einzuhalten. Das heißt ggf.

auch, dass eine freiwerdende Stelle mit einem Mann besetzt werden sollte, um die Vorgabe des Gender Mainstreaming zu erfüllen. Perspektivisch soll der Blick über das Gender Mainstreaming erweitert werden und es sollen mögliche weitere Ungleichheitsdimensionen Berücksichtigung finden. Dazu gehören z.B. eigene oder familiäre Migrationsgeschichte, soziale Herkunft, dis/abilities, geschlechtliche Identität oder sexuelle Identität.

2.4 E13-14, unbefristete und befristete Vollzeitstelle und Teilzeitstellen

Unbefristete Stellen in dieser Kategorie fallen wenig ins Gewicht. Sie umfassen 2021 5 Stellen, davon 2 Vollzeit und 3 Teilzeit und sind allesamt mit Frauen besetzt.

Interessanter ist die Entwicklung befristeten E 13-14 Stellen; sei es Vollzeit oder Teilzeit. Betrug die Anzahl der befristeten Vollzeit Stellen 2009 noch 9 Stellen, fällt diese in 2012 auf 5 Stellen ab und steigt in 2015 auf 32 Stellen, um dann wieder 2018 auf 15 Stellen abzufallen. Durchgängig liegt hier der Frauenanteil über 50%. Ähnlich schwankend ist die Situation bei den befristeten Teilzeitstellen. Ihre Anzahl beläuft sich 2009 auf 46 Stellen, davon sind 27 Stellen mit Frauen besetzt, 2012 waren 14 Stellen besetzt, davon 10 Stellen mit Frauen. 2015 steigt der Umfang dieser Stellen auf 56, davon sind 43 Stellen mit Frauen besetzt. In 2018 beträgt die Anzahl der Stellen 22, davon sind 15 mit Frauen besetzt. Derzeit liegt die Anzahl der befristeten Stellen bei 10 Vollzeitstellen und 12 Teilzeitstellen. Jeweils 8 Stellen sind mit Frauen besetzt. Insgesamt sind nur noch ca. 50% der E13 Stellen Haushaltsstellen. Ca. die Hälfte des Personalbestandes dieser Kategorien wird über Sondermittel finanziert, ist aber in den Haushalt integriert.

2.5 Lehrkraft für besondere Aufgaben

2009 steigt die Fakultät in diesen Stellentypus ein, der damals noch über die Studienbeträge finanziert wird. Der Anteil der Vollzeitstellen in diesem Bereich steigt von 2009 mit 1 Stelle, auf 4 Stellen in 2012, dann auf 10 Stellen in 2015 und fällt auf 3 Vollzeitstellen in 2018 ab. Bei den Teilzeitstellen sind es 2009 2 Stellen, 2012 7 Stellen, 2015 11 Stellen und 2018 14 Stellen. 2021 weist der Bereich 6 Vollzeit und 12 Teilzeitstellen aus, der Anteil steigt noch einmal gering auf 18 Stellen⁵. Während also im Vollzeitbereich, vermutlich wegen des hohen Lehrdeputates, die Stellen auf 3 zurückfallen, steigen sie im Bereich der Teilzeitarbeit bis heute kontinuierlich an, das heißt sie haben sich als solche platziert. Ob dies mit einer Verschiebung des Mittelbauprofils weg von den E 13-14 Stellen hin zu Hochdeputatstellen zu tun hat, ist künftig aufzuklären. Während bei den Vollzeitstellen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben der Frauenanteil bis 2018 maximal bei 50% liegt, liegt er bei den Teilzeitstellen seit 2012 durchgängig über 50%.

Diese Stellen heute sind oft befristet, und sie haben sich als Teilzeitstellen durchgesetzt. Zumeist liegt ein Qualifikationsziel auf diesen Stellen, und sie umfassen ein hohes Lehrdeputat, vor allem im Bereich der Pflichtveranstaltungen. Das heißt zur Lehre kommen umfangreiche Prüfungen hinzu.

2.6 Projektstellen (Drittmittel finanzierte Stellen)

Bis auf 2018 werden bei den Projektstellen Vollzeit- und Teilzeitstellen nicht gesondert ausgewiesen. Der Bericht von 2018 ist eine Ausnahme. 2009 weist der Gleichstellungsplan insgesamt 14 Projektstellen aus, davon sind 13 mit Frauen besetzt. 2012 sind 30 Projektmitarbeiter*innen an der Fakultät beschäftigt, 2015

⁵ Leider weisen frühere Gleichstellungspläne nicht die Gruppe der LiH Stellen aus, eine weitere Gruppe der Hochdeputatstellen. Derzeit sind 7 VZ Stellen und 4 TZ Stellen als LiH Stellen ausgewiesen. Bei den TZ Stellen dieser Kategorie ist bemerkenswert, dass sie zu 75% mit Männern besetzt sind.

42 Personen und 2018 sind 77 Personen an der Fakultät Inhaber*innen von Drittmittelstellen, davon 51 in Teilzeit. Der Anteil an Teilzeitmitarbeiter*innen ist damit 2018 doppelt so hoch wie der Anteil an Vollzeitmitarbeiter*innen, wobei die Stellenumfänge unklar sind und nicht ausgewiesen werden. Eine differenzierte Ausweisung dieses Stellentypus ist künftig wünschenswert und vorgesehen. Gleichzeitig lässt sich sagen, dass neben den LfbA Stellen, die Projektstellen besondere Belastungsmerkmale aufweisen. Sie sind befristet, verlangen starke zeitliche und inhaltliche Investitionen in die akademische Karriere, die oft weit über die vereinbarten Arbeitszeiten hinausgehen und umfassen eigene anspruchsvolle Qualifikationsvorhaben in vorgegebenen Zeitkorridoren. Die Erörterung in der Fakultät zu diesem Stellentypus ergibt, dass die Bedeutung der Drittmittelleinwerbung für die Hochschulfinanzierung stark zugenommen hat. Hierdurch entsteht eine Art Randbelegschaft im Mittelbau. Stellen dieses Typus zeichnen sich durch eine kurze Dauer bei den Befristungen aus. Zumeist laufen Projekte zwei bis drei Jahre, eine Zeit, in der kaum jemand eine Dissertationsschrift anfertigen kann. Für die Hochschullehrer*innen entsteht so ein Verantwortungsproblem, wenn eine Anschlussbeschäftigung nicht gefunden werden kann.

Zwischenfazit und Einschätzung zur Entwicklung des akademischen Mittelbaus

Schon im Gleichstellungsplan 2018 wurden die im Abschnitt 2 dieses Berichtes dargestellten Entwicklungen und Probleme des Mittelbaus problematisiert. Der Mittelbau der Fakultät für Erziehungswissenschaft zeigt sich im Jahr 2021 zunehmend als feminisierter, von Frauen dominierter Arbeitsmarkt und ähnelt immer mehr der Struktur von Dienstleistungsberufen als der akademischen Arbeit an einer Universität. Professionsmerkmale, das ist hier an der Einheit von Lehre und Forschung und dem wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt orientierte schöpferische Arbeit, eigentlich typisch für wissenschaftliche Stellen, verschwinden zunehmend und machen einem Konzept semiprofessioneller akademischer Dienstleistungsarbeit Platz. Gleichzeitig bleiben die Leistungsanforderungen erhalten und haben sich aufgrund der Bedingungen und Ambitionen (Wettbewerb der Hochschulen) zugespitzt. Die Corona Pandemie hat diese Strukturentwicklung und die damit einhergehenden Probleme der Aufgabenbewältigung noch einmal aufgedeckt. Mit dem Zusammenbrechen der Kinderbetreuung und folgendem Homeschooling wurde das Ausmaß der Care-Verantwortung an der Fakultät in seinem gesamten Umfang und als Geschlechterproblem deutlich⁶. Hinzu trat, dass aufgrund der Kontaktbeschränkungen Großeltern nicht als Care Giver zu Verfügung stehen konnten.

Zu den Bedingungen des Mittelbaus als wissenschaftliche Dienstleistung gehört heute die hohe Selbstorganisation. Mittelbauer*innen sind ihre eigenen Sekretariate und erledigen Organisationsarbeit weitgehend selbst. So hat sich der Personalbestand der Fakultät insgesamt erhöht, die Sekretariate wurden langfristig abgebaut und die Hilfskraftstunden reduziert. Studierende sind vor allem hinsichtlich ihrer Prüfungen zu versorgen. Die deutliche Ausweitung der Hochdeputatstellen im Mittelbau zieht nach sich, dass die schöpferische, eng an eigener Forschung orientierte Lehre sich verändert.

Die gesamte Entwicklung des Mittelbaus an der Fakultät kann nicht unabhängig von Geschlechterdimensionen verstanden werden. Die gruppenanalytisch inspirierte Geschlechterforschung oder auch die Soziologie Bourdieus thematisieren, dass Frauen Karrierechancen und gute Arbeitsstellen nicht als wohlverdiente Gratifikationen und Auszeichnung ihrer Fähigkeiten erleben, sondern die Studie zeigen, dass Frauen sich ihre beruflichen Positionen durch besondere Tugenden und Bringschulden im Berufsalltag

⁶ Das bezieht sich auch auf Bemerkungen einzelner Männer in der Fakultät, dass die Corona Krise ihnen gute Bedingungen zum Forschen zu Hause ermöglicht hat.

glauben verdienen zu müssen. Mit Frauen als Personalstamm lassen sich Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen leichter durchsetzen. Sie sind zudem angreifbarer durch häusliche Careverantwortung, die im Beruf hinsichtlich des Umfangs und des Aufwandes in der Regel zugedeckt und abgestritten wird. Schon der Gleichstellungsplan 2018 vermerkt, dass durch die Mittelverteilung die vermehrte Schaffung von „Mittelbaustellen mit hohem Lehrdeputat sowie Drittmittelstellen forciert (wird)“⁷.

2.7 Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei diesen Stellen zeigt sich eine geradezu atemberaubende Entwicklung. Von 9 Stellen in 2009 über 29 Stellen in 2012 auf 72 Stellen in 2015 liegt die Anzahl der WHKen seit 2018 bei 97 Stellen. Aufgrund dieses enormen Wachstums und der Tatsache, dass die Stelleninhaber*innen durchgängig als Bachelor akademisch qualifiziert sind, ist künftig eine eigene Betrachtung der Aufgaben und der Arbeitsbedingungen vorgesehen. Der Frauenanteil dieser Stellen liegt entweder bei 80% oder bei mehr als 70%. Dies entspricht in etwa dem Frauenanteil an der Quote der Studierenden.

2.8 Studentische Hilfskräfte

2009 und 2012 sind die Stellen für SHK mit 98 bzw. 128 Stellen noch sehr hoch. Der Gleichstellungsplan 2015 weist keine SHK Stellen aus. 2018 und 2021 liegt die Anzahl bei 58 Stellen. Durchgängig ist der Frauenanteil hier über 70% und liegt im Ungefähren bei der Quote des Frauenanteils unter den Studierenden, der um die 80% beträgt.

2.9 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung werden in den Gleichstellungsplänen seit 2015 ausgewiesen. Bei den unbefristeten Vollzeitstellen hat sich ihr Anteil von 29 Stellen 2015 auf 20 Stellen in 2018 und 2021 reduziert. Bei den unbefristeten Teilzeitstellen reduzierte sich die Stärke dieser Personalgruppe von 11 in 2015 auf 8 in 2018 und 2021.

Befristete Stellen gibt es in der Fakultät in diesem Bereich wenige. Ausgewiesen werden diese Stellen seit 2018. Vollzeit arbeiten hier jeweils 3 Personen, Teilzeit jeweils eine Person. Wie auch bei den unbefristeten Stellen liegt der Frauenanteil bei den Teilzeitstellen bei 100%, bei den Vollzeitstellen in 2018 und 2021 bei 80% bzw. 67%. Das sind insgesamt 5 männliche Personen und 22 Frauen (befristet und unbefristet).

Bemerkenswert ist die Absenkung des Personalniveaus im Verwaltungsbereich, genauer gesagt das Verhältnis von Verwaltungsmitarbeiter*innen zum wissenschaftlichen Personal. Arbeiteten 2014 14 Professor*innen an der Fakultät, sind es heute ohne Juniorprofessorinnen 20. Kontinuierlich gewachsen ist auch die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben – von 3 in 2009 auf 17 heute und schließlich wenden sich auch Projektmitarbeiter*innen und E13-14 Kräfte an die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung.

⁷ Seitenzahl

2.10 Promotionen⁸

Im Zeitraum von 2018 bis 2021 wurden an der Fakultät 19 Männer und 28 Frauen promoviert. Das entspricht einem Frauenanteil von ca. 60%. Der Gleichstellungsplan 2018 vermerkt bereits dazu, dass „angesichts dieser Zahl die Maßnahmen zur Konsolidierung bzw. Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und zur Verbesserung von Qualifizierungschancen der vergangenen Jahre grundsätzlich geeignet (erscheinen). Promovierende an der Fakultät für Erziehungswissenschaft waren insbesondere von den Auswirkungen der Pandemie betroffen, es sind Forschungsfelder zusammengebrochen und vor allem Homeschooling und die geschlossenen Kitas, die Auswirkungen von Quarantäne und weitere Einschränkungen haben den Alltag der promovierenden Personen mit Care Verantwortung sehr verändert. Die Fakultät hat, vertreten durch die Gleichstellungskommission, zu Recht kritisiert, dass die Bereitschaft der Landesregierung, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz flexibler zu handhaben und Fristverlängerungen bei den Arbeitsverträgen zunächst um sechs, später um 12 Monate zu gewähren, viel zu spät gekommen ist. Zudem hat die dritte Welle der Pandemie im Herbst 2020 schwere Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen aller Wissenschaftler*innen gehabt, die Promovierenden mit Zeitverträgen an der Fakultät waren hier aber besonders betroffen.

3 Zielgruppenspezifische Ziele, Strategien, Maßnahmen

Im Folgenden werden zielgruppenspezifische gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien benannt, die eine weitere Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele verfolgen.

3.1 Ausschreibungen und Berufungen bzw. Besetzungen

Wie schon in früheren Gleichstellungsplänen beschrieben, beteiligt die Fakultät die Gleichstellungskommission an sämtlichen Berufungs- und Besetzungsverfahren. Bei den derzeit laufenden Verfahren erfährt die Gleichstellungskommission Wertschätzung und Teilhabe. Die Beiträge der Kommissionmitglieder werden gehört und berücksichtigt. Die Gleichstellungskommission ist rechtzeitig durch das Dekanat in die Berufungsverfahren einbezogen worden. Die Zusammenarbeit ist durchgängig vertrauensvoll. Die Anregungen der Gleichstellungskommission wie Würdigung von Geschlechter- und Genderforschung und Würdigung gleichstellungspolitischer Aspekte bei Ausschreibungen und Bewerbungen, Umsetzung der Richtlinien des Rektorates zur Erhöhung und Konsolidierung des Frauenanteils einschließlich gezielter Ansprache möglicher Bewerberinnen, Sicherstellung von Tenure-Track-Optionen bei der Ausschreibung von Juniorprofessuren sowie Sicherstellung der Quote von 50% bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen, werden durchgängig beachtet. Das Dekanat ist gegenüber gleichstellungspolitischen Einwänden und Positionen sehr aufgeschlossen. Es ist beabsichtigt, den hohen Anteil von Frauen bei den Professuren zu halten. Letztlich sind in der Gruppe der Professor*innen, bis auf die Besoldungsstufe W3, alle Vorgaben des Gleichstellungsplans 2019-2021 erfüllt worden. Vorgesehen ist, dass die Verteilung der „W3 Hüte“ bei den zu besetzenden Professuren im nächsten Jahr den Vorgaben des Gleichstellungsplans folgt.

3.2 Stellen im akademischen Mittelbau

Die Gleichstellungskommission nimmt Stimmen in der Fakultät zur Kenntnis, die für künftige entfristete Stellen im Mittelbau das Referenzmodell Unterricht favorisieren und vorschlagen, unbefristete Stellen künftig nicht im Sinne einer **Lehrprofessur** als eigene Profession und Expertise zu verstehen, sondern

⁸ Habilitationen spielen in der Fakultät keine Rolle mehr.

als **Unterrichtsform** und sich am schulischen Unterricht zu orientieren. Der weitere Ausbau der Hochdeputatstellen ist nicht vorgesehen, da zu erwarten ist, dass sich mit diesem hohen Deputat praktisch vorwiegend Teilzeitstellen im Umfang von 50% durchsetzen werden, die für sich nicht existenzsichernd sind. Teilzeitstellen im Umfang von 50% einer Vollzeitstelle werden nach Möglichkeit auf einen Umfang von 0,75 Stellen aufgestockt, um eine Sicherung des Auskommens zu gewährleisten. Die Fakultät nimmt in diesem Zusammenhang die Überlegungen zum Academic-Tenure-Konzept des Rektorats interessiert zur Kenntnis und wird unter der Berücksichtigung der Interessenlagen des Mittelbaus eine entsprechende Umsetzung prüfen.

3.3 Stellen in Technik und Verwaltung

Der Gleichstellungsplan 2018 vermerkt, dass Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als wertvolle Kooperationspartner*innen des wissenschaftlichen Personals angesehen werden. Registriert wird weiterhin eine höhere Arbeitsbelastung, insbesondere in Teilzeitarbeitsplätzen. Gleichzeitig wirbt der Gleichstellungsplan schon 2018, in Anlehnung an den zentralen Gleichstellungsplan für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, dafür, dass zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf es den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ermöglicht werden sollte, alle Stellen in Teilzeit zu besetzen. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird angesichts der zu beobachtenden Merkmale der Stellen in diesem Gleichstellungsplan nicht mehr als gleichstellungspolitisches Ziel qualifiziert. Die Fakultät wird künftig Möglichkeiten der Rückkehr in die Vollzeitarbeit oder eine Aufstockung auf 85% einer Vollzeitstelle forcieren, um langfristige Nachteile der Teilzeitarbeit in der Berufsbiografie auszugleichen. Bisher fehlt eine gleichstellungspolitische Umsetzungsstrategie für den Bereich MTV an der Fakultät. Geplant ist diese in 2022 zu erarbeiten. Dazu gehören die Elemente Ausbildung und Gewinnung von weiblichen Führungskräften an der Fakultät und gezielter Zugang zu aufstiegsrelevanten Weiterbildungen; auch für Frauen mit Care Verantwortung. Die Analyse der Berufsverläufe und Karriereeinbrüche von Mitarbeiter*innen im Bereich MTV sollen als Teil der Personalentwicklung den Mitarbeiter*innen im Bereich MTV künftig als Risiko nähergebracht und bewusster gemacht werden. Für Personen mit Careverantwortung und für solche, die es wünschen, wird angestrebt, dass diese einen Teil ihrer Aufgaben im Homeoffice erledigen können. Hierzu wird die Fakultät Gespräche mit den verantwortlichen Stellen führen.

3.4 Maßnahmen zur Erhöhung und Stabilisierung des Frauenanteils an Promotionen

Die Fakultät ist mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans in dieser Hinsicht, wie die Zahlen zeigen, zufrieden. 47 Promotionen, davon 28 von Frauen, zeigen, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gut gelingt. Dies dürfte auch mit dem kollegialen und freundschaftlich-fördernden Klima zwischen Professor*innenschaft und Doktorand*innen im Rahmen der Scientific Community zu tun haben.

Die Fakultät hat die Möglichkeiten zur Arbeitsvertragsverlängerungen für Nachwuchswissenschaftler*innen, die promovieren, voll und großzügig ausgeschöpft, so dass Verträge für mehrere Jahre weitergeführt werden können und die Promotionen damit weiterverfolgt werden. Eine Berücksichtigung der Pandemie mit 18 statt mit 12 Monaten Verlängerungsmöglichkeit liegt nicht in der Hand der Fakultät, ist nach gegenwärtigem Eindruck jedoch eine weitere sinnvolle Maßnahme der Universität, die hiermit angeregt wird.

3.5 Verbesserung der Situation der Studierenden mit Care Verantwortung

Hierzu wird in 2022, in Abhängigkeit von den Infektionszahlen, eine Tagung im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Fakultät im Dialog“ stattfinden. Zudem werden alle Kommissionen angeregt, das Thema auf ihre Tagesordnungen zu setzen und Beschlüsse zur Verbesserung der Situation zu fassen.

4 Gruppenübergreifende Ziele, Strategien, Maßnahmen

Neben den statusgruppenspezifischen Maßnahmen und Strategien fokussiert die Fakultät für Erziehungswissenschaft weiterhin übergreifende gleichstellungspolitische Ziele, Strategien und Maßnahmen, die schon in den früheren Gleichstellungsplänen festgehalten wurden:

- Die gleichstellungspolitische Arbeit wird auch künftig als Querschnittsaufgabe betrachtet, die Mitglieder der Gleichstellungskommission gemäß LGG §§ 17 und 18 werden in die Arbeit der Gremien eingebunden
- Gleichstellungspläne werden als wesentliches Steuerungsinstrument für die Personalentwicklung und Personalplanung verstanden.
- Fakultäten und Verwaltung werden die Gleichstellungskommission weiterhin mit den nötigen Informationen im Hinblick auf die Gesamttendenzen ihrer Personalentwicklung versorgen.
- Das Gleichstellungsbüro in der Fakultät für Erziehungswissenschaft hat sich als wertvolle Einrichtung erwiesen, die erhalten bleibt. Dies gilt umso mehr als dass zielgruppenspezifische Maßnahmen durch Befragungen künftig gestützt werden sollten.
- Das Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros bleibt erhalten

Zielgruppenübergreifend werden im Rahmen der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans zudem folgende Maßnahmen entwickelt:

- Erweiterte statistische Erhebungen zur verbesserten Erfassung der Beschäftigungssituation auf allen Ebenen des Personalbestandes. Vor allem soll der Frauenanteil in Abhängigkeit von Wertigkeiten der jeweiligen Stellen erfasst werden;
- zielgruppenspezifische Online Befragungen zu Fragen der Beschäftigung, der Arbeitsbedingungen, der Care Verantwortung und last not least zur institutionellen Diskriminierung;
- öffentliche Diskussionen zu den jeweiligen Ergebnissen im Rahmen der „Fakultät im Dialog“.

Die Fakultät versteht diese Maßnahmen als interdependent.

4.1 Maßnahmen zur Bearbeitung und Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft strebt weiterhin die kontinuierliche Reflexion und Bearbeitung von in der Universität herrschenden impliziten und expliziten Mechanismen und Handlungen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in Lehre, Studium, Organisations- und Personalentwicklung an. Seit dem Sommersemester 2018 besteht für Studierende und Mitarbeitende der Fakultät im Falle einer erlebten oder beobachteten geschlechterbezogenen Belästigung oder Diskriminierung die Möglichkeit einer Erstberatung im Gleichstellungsbüro der Fakultät. Personen, die Belästigung und Diskriminierung durch Prüfer*innen, Dozent*innen, Vorgesetzte, Kolleg*innen oder Kommiliton*innen erfahren oder beobachten,

hatten bisher die Möglichkeit, von der Gleichstellungskommission an entsprechende sachkundige Personen vermittelt und bei der Wahrung ihrer Interessen unterstützt zu werden.

Zusätzlich zu diesem Angebot wird das Gleichstellungsbüro auf Wunsch der Ratsuchenden im Falle von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen selbst aktiv.

Im Berichtszeitraum sind drei Fälle von geschlechtsbezogener Diskriminierung durch das Gleichstellungsbüro bearbeitet worden. Es zeigen sich hier die komplexen Strukturen im Fall von geschlechtsbezogener Diskriminierung. Bisher reagiert die Gleichstellungspolitik der Fakultät hinsichtlich des Themas pädagogisch, das heißt, es werden Fortbildungsangebote ausgeschrieben, Information und Auskunft gegeben und öffentlich aufgeklärt. Diese Strategien gehörten zu den sogenannten persuasiven Strategien: man will durch Überzeugung Veränderung erreichen. Bei bestimmten Fällen hilft dies, bei anderen Fällen ist die Universität entweder nicht zuständig, z. B. im Fall des Studierendenwerks, oder es stehen Rechtsgüter gegeneinander.

Die Gleichstellungskommission ist in drei Fällen wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung tätig geworden: In einem Fall wurde eine Studierende im BAföG Amt aufgefordert Einzelheiten einer intimen Erkrankung offen zulegen, in einem zweiten Fall verwies ein Dozent eine Studentin mit Kleinkind ohne Anlass aus der Lehrveranstaltung, in einem dritten Fall kam es innerhalb einer Gruppe von Studierenden, auch begünstigt durch die Anonymität der „Kachellehre“, zu Entgleisungen mit frauenfeindlichen Etiketten. Befriedigend lösen ließ sich letztlich nur der dritte Fall, hier hat sich der Student entschuldigt. Im zweiten Fall mussten wir uns belehren lassen, dass der Dozent tatsächlich berechtigt ist, eine Person mit Kleinkind aus der Veranstaltung zu verweisen, da er das Hausrecht innehat. Im ersten Fall ist die Universität nicht zuständig. Hier haben zwar Gespräche mit dem zentralen Gleichstellungsbüro, dem Justiziar der Universität und der Gleichstellungskommission der Fakultät stattgefunden, es blieb aber letztlich dabei, dass die Universität sich nicht verantwortlich fühlte für Vorkommnisse im Bafög Amt. Das Bafög Amt hat dem Antrag der Studentin dann stattgegeben, berief sich aber zum einen auf Vorschriften zur Erhebung von Sachverhalten sowie auf Kommunikationsprobleme in Form von Missverständnissen. Eine grundsätzliche Klärung konnte so nicht herbeigeführt werden.

Die Fakultät wird dazu ein Gespräch mit der Prorektorin für Lehre führen, um das Hausrecht geschlechtersensibel weiterzuentwickeln und Personen mit Kleinkindern in die Gruppe der schutzbedürftigen Personen aufzunehmen. Vorgemerkt ist zum zweiten ein stärkerer Austausch zwischen Fakultät und Studierendenwerk zum Thema.

4.2 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

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

4.3 Berücksichtigung von Trans*, Inter* und nicht-binär unterschiedenen Personen

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 besagt, dass die verpflichtende Angabe zu ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ als binärem Geschlechtereintrag im Geburtenregister diskriminierend ist. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 besagt, dass die verpflichtende Angabe zu ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ als binärem Geschlechtereintrag im Gebur-

tenregister diskriminierend ist. Inzwischen ist es für Studierende und Mitarbeiter*innen möglich, unabhängig von den Ausweisdokumenten Rufnamen eintragen zu lassen, sowie per Antrag die Emailadressen zu ändern. Somit wird in Zukunft das sogenannte Deadnaming vermieden werden können und Trans*, Inter* und nichtbinäre Personen werden nicht mehr durch das IT-System in z.B. der Lehre zwangsgeoutet⁹.

5 Flankierende Dimensionen

5.1. Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen

Für die Fakultät für Erziehungswissenschaft sind zur Weiterbildung motivierte Mitarbeitende in allen Statusgruppen eine wichtige Ressource. Fort- und Weiterbildung nehmen einen hohen Stellenwert ein. Daher unterstützt die Fakultät Frauen aktiv bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterbildungsqualifikationen. Das bedeutet, für eine Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten Sorge zu tragen. Dies gilt ausdrücklich auch für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Die Fakultät fördert die Personalentwicklung und Fortbildung desgleichen im Rahmen der Teilzeitbeschäftigungen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen und Männer zu vereinbaren sind. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden (z.B. Home-Office, Tele-Arbeitsplatz, Sitzungstermine in der Zeit von 8.00 bis 16.00 Uhr). Die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen und/oder das Arbeitsverhältnis nach dem WissZeitVG um die Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und die Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit verlängern zu lassen, wird von der Fakultät unterstützt. Die derzeitige Pandemie bedingte Regelung der Vertrauensarbeitszeit (bis 31.12. 2021) sollte gesondert ausgewertet und diskutiert werden. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Darüber hinaus sollen Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen und an der Selbstverwaltung teilzunehmen.

Generell soll Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben werden, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Das schließt bei Betreuungsnotstand auch ein, dass Kinder in die Lehrveranstaltungen mitgebracht werden dürfen. Die Fakultät achtet darauf, dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Des Weiteren werden Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Zeiten der Pflege Angehöriger bei Prüfungsverfahren berücksichtigt und es wird ggf. nach individuellen Lösungen gesucht. Mutterschutzfristen, Erziehungs- und Pflegezeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren berücksichtigt.

⁹ <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bits/services/zugang/account/anleitung/rufname/>
<https://www.uni-bielefeld.de/themen/campus-support/pevz/rufname/>
<https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bits/services/kommunikation/e-mail-und-kalender/anleitung/aenderung-anzeigenname-und-adresse/index.xml>
<https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bits/services/zugang/account/anleitung/rufname/>

5.3 Studierende mit Care Verantwortung

Die Anzahl der Studierenden mit Care Verantwortung an der Fakultät für Erziehungswissenschaft kann derzeit nur geschätzt werden. Grund dafür ist zum einen, dass Angaben zum Elternstatus grundsätzlich freiwillig sind. Weitere Care Verantwortung wie beispielsweise die Pflege eines alten Menschen oder einer Person mit Behinderung werden nicht erfasst. Grundsätzlich ist es derzeit möglich, dass das Studierendensekretariat dem Dekanat Zahlen zum Umfang der Gruppe der Studierenden, zumindest mit Elternstatus, übermittelt sowie Zahlen zur längeren Beurlaubung wegen Care Verantwortung. Diese Informationen haben aber noch keine Routine.

Für eine künftige zielgruppenorientierte Gleichstellungspolitik sollten der Gleichstellungskommission Erziehungswissenschaft wie dem Studiendekanat und der Lehrkommission folgende Zahlen zur Verfügung gestellt werden:

- Anzahl der Studierenden mit einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren,
- Anzahl der Studierenden mit weiterer Care Verantwortung (Angehörigenpflege).
- Anzahl der Studierenden mit Beurlaubungen wg. Erziehung von mehr als 6 Semestern.

Um die Studienbedingungen der Studierenden mit Care Verantwortung zu verbessern, hat die Gleichstellungskommission eine eigene Befragung durchgeführt, die sowohl vom BIE (Beratung und Information Erziehungswissenschaft) als auch vom Dekanat aktiv unterstützt wurde. Im Jahr 2019 gab es zudem eine Befragung zu Studierende und Pflege. Die Ergebnisse der Befragungen finden sich auf der Homepage der Gleichstellungskommission, eine Zusammenfassung beider Studien findet sich im Anhang dieses Berichts. Von den Studierenden mit Care Verantwortung werden eine Reihe von Maßnahmen gewünscht, die vor allem mehr Flexibilität und Sensibilität für den familialen Hintergrund heißen. Es gilt, für die nächsten drei Jahre Richtlinien zur Vereinbarkeit von Studium und Care Verantwortung zu erarbeiten und umzusetzen. Diese Richtlinien sollten auch den Wiedereinstieg in das Studium nach der Familienphase umfassen, da das Studierendensekretariat in einem Gespräch zur Beurlaubung mitgeteilt hat, dass die großzügige Regelung der Universität Bielefeld, wegen Familienaufgaben beurlauben zu können, bis das jüngste Kind 18 Jahre alt ist, ohne ein Rückkehrprogramm den Studienabbruch begünstigt. Daher wird angeregt, aus dem Strategieetat der Universität hierfür Mittel zu beantragen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie, dass mit der Geburt von Kindern ein deutlicher biografischer Wendepunkt mit familienbezogenen Prioritäten bei den Studierenden einhergeht. Das Studium steht nach den Kindern und der notwendigen Erwerbsarbeit an dritte Stelle im Alltag. Es muss im Sinne einer Herstellungsleistung rund um die manifesten Zeiten für Kindererziehung, Familienarbeit und Erwerbsarbeit in vorher festgelegten Zeiträumen funktional organisiert werden. Die geringe Zahl an angestrebten Promotionen zeigt, dass es beim Studienabschluss vor allem um gute Bedingungen für einen Eintritt in den Arbeitsmarkt geht. Gleichzeitig ist es bedauerlich und unbefriedigend, dass ein Kind quasi das vorläufige Aus für eine Orientierung an einer wissenschaftlichen Laufbahn bedeutet. Bisher konzentriert sich die Politik der familienfreundlichen Universität nur sehr eingeschränkt an den Bedarfen der Studierenden. So stellt die Arbeit des Familienservices ein unbedingt notwendiges, aber in keinem Fall hinreichendes Angebot zur Unterstützung dar, da hier zwar eine sehr gute Sozialberatung angeboten wird, die Erfahrungen des Familienservices innerhalb der Universität aber kaum abgerufen werden. Ähnliches gilt auch für die Beratungsstelle des AstA. Der Wunsch der Studierenden mit Kind, ihnen mehr Flexibilität bei den Leistungen und Prüfungen einzuräumen, sollte sorgfältig diskutiert werden. Lehrende sollten im Sinne der Personalentwicklung motiviert werden, sich die Familienfreundlichkeit habituell zu eigen zu machen.

5.4 Berücksichtigung intersektionaler Ungleichheitsdimensionen

Sowohl in der Zusammensetzung der Beschäftigten der Fakultät Erziehungswissenschaft als auch in der Studierendenschaft wird eine intersektionale Perspektive auf Gleichstellung künftig Anwendung finden, um gesellschaftliche Wirklichkeiten und vielfältige Ungleichheitseffekte besser abbilden zu können. Es gilt, die Diskussion über Ungleichheit zwischen den binären Geschlechtern hinaus zu erweitern und Aspekte wie soziale Herkunft, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, dis/abilities und eine etwaige Migrationsbiografie miteinzubeziehen. Analog zur heterogenen Studierendenschaft sollte auch die Diversität des Kollegiums ein Thema werden, das bei Stellenbesetzungen von der Fakultät mitbedacht wird.

Es ist geplant, hierzu eine Umfrage durchzuführen, die das Dunkelfeld von sozialen Ungleichheitsdimensionen beleuchtet. Diese Erhebung soll einen Überblick darüber schaffen, wie viele Studierende über Attribute verfügen, die gleichstellungspolitisch relevant sind.

Für zukünftige Stellenbesetzungen soll die Orientierung an der Dimension des Gender Mainstreamings - als rechtlich vorgegebene - ‚übergreifende Dimension‘ bestehen bleiben. Allerdings ist es das Ziel, weitere Dimensionen von Ungleichheit perspektivisch innerhalb dieser ‚Überkategorie‘ mitzudenken, um die komplexen Ungleichheitsverhältnisse realitäts- und bedürfnisorientierter abbilden und bearbeiten zu können.

5.5 Sprache

Die bevorzugte oder ausschließliche Verwendung des generischen Maskulinums verbunden mit dem Hinweis, dass Frauen sich mitgemeint fühlen sollen, stellt einen Anachronismus dar. In den offiziellen Dokumenten verwendet die Fakultät eine geschlechtergerechte Sprache. Alle Sprachformen müssen dabei als Übergangsphänomene auf dem Weg in eine geschlechtergerechte Sprache verstanden werden. Die Behauptung, dass geschlechtergerechte Sprache nicht ästhetisch genug sei, verbietet sich.

6 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Die Fakultät hat nach der Phase einer quantitativen Gleichstellungspolitik ihren Einstieg in die qualitative Gleichstellungspolitik durch die Bestandsanalyse und Reflexion der personellen Struktur unterhalb der Professor*innenebene begonnen und dazu zum ersten Mal Befragungen und Analysen durchgeführt. Dieser Fokus auf die Entwicklungen im akademischen Mittelbau und bei den Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung stellt den Kern dieses Plans dar und bildet gleichzeitig die Grundlage für ein ambitioniertes gleichstellungspolitisches Programm für die nächsten Jahre. Auch wenn vieles wünschenswert wäre, wie z. B. das Thema Digitalisierung, Homeoffice oder auch die Auswirkungen der Pandemie stärker zu berücksichtigen, so ist doch nicht alles auf einmal umsetzbar. Im Fokus für die nächsten Jahre stehen der Abbau der prekarierten Beschäftigung im Mittelbau, das heißt die Aufstockung von halben Stellen und Abbau von Hochdeputatstellen vor der Promotion. Als zentrale Förderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden existenzsichernde Arbeitsverhältnisse angesehen, die den Promovierenden ausreichend Zeit für die Promotionen zur Verfügung stellen. Hierzu muss nach der Bestandsaufnahme, die der Gleichstellungsplan ausweist, ein Konsens in der Fakultät in den nächsten Monaten hergestellt werden.

Bezüglich der Schärfung des Blickes auf intersektionale Ungleichheitsdimensionen, wird eine weitere Umfrage angestrebt, anhand derer die Diversität der Studierendenschaft aufgeklärt werden soll. Diese Zahlen sollen Grundlage für eine Argumentation zugunsten einer diversitätssensiblen Zusammenarbeit mit einer heterogenen Belegschaft werden, deren Vielfalt vielfältige Lebensrealität, welche mit unterschiedlichen Ungleichheitseffekten verbunden sind, über die bloße Unterscheidung zwischen Männern und Frauen nicht hinreichend abgebildet werden kann.

7 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Seit Ende 2016 besteht an der Universität Bielefeld die Möglichkeit, die dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten über die Nutzung eines Gleichstellungsetats von jährlich 5.000€ zu professionalisieren. Diesen nahm die Fakultät für Erziehungswissenschaft in den vergangenen zwei Jahren zur Professionalisierung der Begleitung von Berufungs- und Besetzungsverfahren sowie zur Thematisierung gleichstellungspolitisch relevanter Fragen in Fortbildungsmaßnahmen und Workshops in Anspruch. Zudem wurde eine Hilfskraftstelle geschaffen, um die Gleichstellungskommission in ihrer organisatorischen und inhaltlichen Arbeit zu unterstützen. Darüber hinaus ermöglichte die Fakultät erstmalig eine amtszeitbezogene sechsmonatige Freistellung der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission. Auch zukünftig strebt die Fakultät an, diese Professionalisierungsmaßnahmen fortzuführen und zu prüfen, inwiefern darüber hinaus die dezentrale Gleichstellungsarbeit weiter unterstützt werden kann. Sie stellt weiterhin die Mittel für das Gleichstellungsbüro zur Verfügung sowie auf Antrag weitere Mittel, die zur Durchführung der Befragungen, Aktionen und Erstellung der differenzierten Statistik nötig sind.

8 Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in die Fakultät

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft ist allen Mitgliedern der unterschiedlichen Statusgruppen der Fakultät zugegangen, in den entsprechenden Gremien erörtert und in der vorliegenden Fassung von der Fakultätskonferenz am 20. Oktober 2021 beschlossen worden. Er ist auf der Homepage der Gleichstellungskommission der Fakultät öffentlich zugänglich. Aufgrund der querschnittlich angelegten Struktur seiner Inhalte, tragen alle Fakultätsmitglieder zu seiner Umsetzung bei.

Anhang

Bestandsaufnahme 2009 und Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2006

Beschäftigte (Stichtag: 30.06.2009)

Stellenbezeichnung	m	w	Summe	Realisiert 2009 w%
C 4/W 3	7	3	10	30%
C 3/W 2	1	3	4	75%
C 2/A 14 a. Z.	1	0	1	0%
C 1/A 13 a. Z.	1	3	4	75%
W 1/ Juniorprofessur	0	0	0	0%
A 13-A 16	2	2	4	50%
E 13-14 Befristet Vollzeit	3	6	9	66%
E 13-14 befristet Teilzeit	19	27	46	59%
Lehrkr. F. bes. Aufg. Aus Studienbeitr. Vollzeit	1	0	1	0%
Lehrkr. F. bes. Aufg. Aus Studienbeitr. Teilzeit	1	1	2	50%
E 13/14 Drittmittel	1	13	14	93%
WHK	1	8	9	89%
SHK	23	75	98	77%

Bestandsaufnahme 2012 und Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2009

	Bestand 2009	Zielvorgaben im Gleichstellungsplan 2009			Bestand 2012		
	w%	Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2012 (geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2012 bei Erreichen der Zielvorga- ben w%	m	w	w%
W3 / C4	30%	2	1	44%	6	3	33%
W2 / C3	75%	0			2	3	60%
A14 a. Z. / C2	0%	1	1	100%			
A13 a. Z. / C1	75%	2	1	75%	2	1	33%

W1 (Juniorprof.)*							
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	50%	1 k.w.-Vermerk			1	2	67%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit					0	1	100%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit							
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	66%				1	4	80%
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	59%				4	10	71%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	0%	1	1	100%	2	2	50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	50%	1	1	50%	1	6	86%
E 13/14 / IIb-I Drittm.	93%				6	24	80%
WHK	89%				6	23	79%
SHK	77%				29	79	73%

Bestand 2015 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2016 bis 2018)¹⁰						
	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2015				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2018 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
W3 / C4	6	3	38%	W3 Ag5, W3 ISP zusätzl.	2	50%
W2 / C3	2	2	50%	W2 AG 10, ISP zus.	1	50%
A14 a. Z.	1	0	0%			Mind. 50%
A13 a. Z.	2	1	33%			Mind. 50%
W1 Jun.Prof.				2 x W1 ISP zusätzl.	2	100%
E 13/14 unbefr. Vollzeit	0	5	100%			
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	1	100%			
E 13/14 befr. Vollzeit	9	23	72%			
E 13/14 befr. Teilzeit	13	43	77%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Aus Stud. Beitr. Vollzeit	6/.	4.	40%			50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Aus Stud.beitr. Teilzeit	4	7	64%			
E 13/14 Drittmittel** (keine Diff. TZ/VZ)	9	33	79%			

¹⁰ Die Tabelle „Bestand 2015 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2016 bis 2018)“ wurde der Fakultät von der zentralen Universitätsverwaltung zur Verfügung gestellt.

Professurvertretungen	0	1	100%			
MTV unbefr. Vollzeit	2	27	93%			
MTV unbefr. Teilzeit	0	11	100%			
WHK	14	58	81%			

Bestand 2018 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2019 bis 2021)¹¹						
	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	w in %			
W3 / C4	6	4	40%	1	1	Mind. 50%
W2 / C3	2	5	71%			Bei evtl. Besetzung der UNIPlus W2 mit einem Mann: 63% in W2
Zusätzliche UNIPlus W2*	./.	./.		1		
Zusätzliche UNIPlus W3*	./.	./.				Mind. 50%
W1 (tt)	0	2	100%			Mind. 50%
W1	0	1	100%			Mind. 50%
A14 a. Z.	0	2	100%			Mind. 50%
A13 a. Z.	2	3	60%			Mind. 50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	2	2	50%			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Vollzeit	0	3	100%			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	2	100%			Mind. 50%
E 13/14 befr. Vollzeit	1	14	93%			Mind. 50%
E 13/14 befr. Teilzeit	7	15	68%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. unbefr. Vollzeit	./.	./.	./.			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. unbefr. Teilzeit	2	2	50%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Vollzeit	2	1	33%			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Teilzeit	4	10	71%			Mind. 50%
E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	5	21	81%			Mind. 50%
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	15	36	71%			Mind. 50%
Professurvertretungen	0	1	100%			Mind. 50%
MTV unbefr. Vollzeit	4	16	80%			Mind. 50%
MTV unbefr. Teilzeit	0	8	100%			Mind. 50%
MTV befr. Vollzeit	1	2	67%			Mind. 50%
MTV befr. Teilzeit	0	1	100%			Mind. 50%

¹¹ Die Tabelle „Bestand und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2019 bis 2021)“ wurde der Fakultät von der zentralen Universitätsverwaltung zur Verfügung gestellt. Sie enthält aufgrund noch fehlender verwaltungstechnischer Umgangsweisen mit Trans*, Inter*- und nicht binär unterschiedenen Personen die Einteilung der formalen binär angelegten Geschlechtszuordnung.

WHK	26	71	73%			Mind. 50%
SHK	17	41	71%			Mind. 50%
Abschluss Studium (2015-2017)	924	2519	73%			Mind. 50%
Abschluss Promotion (2015-2017)	11	22	67%			Mind. 50%
Abschluss Habilitation (2015-2017)	1	0	0%			Mind. 50%
*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt ** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...						

Bestand 2021 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)¹²						
	Beschäftigte zum 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	w in %			
W3 / C4	6	5	45%	2	1	Mind. 50%
W2 / C3	3	6	67%	5	3	Mind. 50%
Übr. Wiss. Personal	47	98	68%			
W1 (tt)	0	0	0			entfällt
W1	0	1	100%			Mind. 50%
A14 a. Z.	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
A13 a. Z.	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Vollzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
E 13/14 befr. Vollzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
E 13/14 befr. Teilzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. unbefr. Vollzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. unbefr. Teilzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Vollzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. befr. Teilzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%
Professurvertretungen	k.A.	k.A.	k.A.			Mind. 50%

¹² Die Tabelle „Bestand 2021 und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2021 bis 2024)“ wurde der Fakultät von der zentralen Universitätsverwaltung verspätet, lückenhaft und nur für 2020 zur Verfügung gestellt.

MTV unbefr. Vollzeit	4	16	80%			Mind. 50%
MTV unbefr. Teilzeit	0	8	100%			Mind. 50%
MTV befr. Vollzeit	1	2	67%			Mind. 50%
MTV befr. Teilzeit	0	1	100%			Mind. 50%
WHK	26	71	73%			Mind. 50%
WHK	16	78	83%			Mind. 50%
SHK	17	41	71%			Mind. 50%
Abschluss Studium (nur 2020) gesamt/weib.	580	520	73%			Mind. 50%
Studierende gesamt/weibl. In 2020	2673	2234	84%			
Abschluss Promotion (nur 2020) gesamt/weib.	6	3	50%			Mind. 50%
Abschluss Habilitation (nur 2020)	0	0	0%			Mind. 50%
<p>*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt ** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...</p>						

Kurzbericht zur Befragung Studierender mit Kind

Im Sommersemester 2021 hat die Gleichstellungskommission der Fakultät für Erziehungswissenschaft eine schriftliche Onlinebefragung für Studierende mit Elternverantwortung durchgeführt. Insgesamt haben 206 Personen auf die Befragung zugegriffen. Mit Fortschreiten des Fragebogens ist die Abbruchquote gestiegen. Dadurch kann die Zahl der abgegebenen Antworten von Frage zu Frage variieren. Dennoch liegt die Beteiligung durchschnittlich bei 150 Personen. 127 Personen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt.

Auf die Frage „Leben Sie mit einem oder mehreren Kindern in einem Haushalt?“ antworteten knapp 97% mit Ja (n=187).

Von den befragten Personen gaben 163 Student*innen an, dass sie ein Kind haben (die meisten sind im Vorschulalter). Der Durchschnitt der Kinderzahl liegt bei 1,9. Allerdings haben 54 Befragte zwei Kinder, 32 Befragte haben drei Kinder, sieben Befragte haben vier Kinder und eine Person hat fünf Kinder.

110 Personen strebten den Masterabschluss an, 91 Personen befanden sich noch im Bachelorstudium. Vier Personen gaben an, eine Promotion anzustreben.

29% der befragten Studierenden (n= 190) studierten Erziehungswissenschaft im Hauptfach, 15% Bildungswissenschaft mit integrierter Sonderpädagogik, 12% studierten Bildungswissenschaft. Alle weiteren Studierenden, die sich an der Befragung beteiligt haben, studierten verschiedene Fachwissenschaften und EW im Nebenfach.

Von den befragten Studierenden gaben 12% an, das sind ca. 20 Personen, Pflegeverantwortung für einen weiteren Menschen übernommen zu haben. Ein Drittel antworteten auf die Frage nach dem Stundenaufkommen in der Woche für Pflegeaufgaben mit „Mehr als 20 Stunden“, die sie zusätzlich zu ihren anderen Verantwortlichkeiten aufbringen müssen. Weitere 21% sind mindestens 10 Stunden in der Woche mit Pflegeverantwortung beschäftigt.

Von den Studierenden mit Elternverantwortung gaben 39% an, mehr als 20 Stunden während der Vorlesungszeit Erwerbsarbeit nachzugehen. 80% der befragten Personen können dabei die Arbeitszeit gar nicht oder nur teilweise festlegen. Drei Viertel der Studierenden sind auf ihren Job angewiesen.

Bei den Fragen zur zeitlichen Belastung lässt sich festhalten, dass die Mehrheit von 57% weniger als 15 Stunden in der Woche für das Studium aufwendet. Demgegenüber verbringen 71% der Befragten mehr als 10 Stunden wöchentlich mit materieller Hausarbeit und 83% mehr als 20 Stunden mit der reinen Betreuung der Kinder. 75% gaben an, weniger als 5 Stunden pro Woche eigene Zeit für beispielsweise Hobbys und Sport zu haben.

Die Frage nach der Zeit für das Besuchen von Seminaren, Vorlesungen und Lehrveranstaltungen ergab, dass nur eine sehr kleine Gruppe (17 Personen, 12,7%) mehr als 14 Stunden in der Woche tatsächlich mit dem Besuch von Seminaren verbringt. Der größere Anteil der Studierenden mit Kind (117 Personen, 87,3%) besucht weniger Seminare und Veranstaltungen als regulär vorgesehen. Die Mehrheit der Studierenden mit Kindern studiert demnach informell Teilzeit.

140 Personen (70,35%) leben in einer festen Partnerschaft mit dem Elternteil des Kindes.

16 Personen (8,04%) sind alleinerziehend. 60 Studierende, das sind ca. 30%, finanzieren sich durch den Partner/die Partnerin. Jeweils 18% durch Jobs oder Bafög. 11 Personen werden von der Familie unterstützt, der Rest gibt Sonstiges an. Die Mehrheit der befragten Studierenden fühlt sich durch die Lebensumstände etwas mehr belastet, gibt jedoch auch an, sich sehr gut koordinieren zu können.

106 Personen haben qualitative Angaben zur Verbesserung der Studiensituation gemacht. Gewünscht wird vor allem mehr Flexibilität von Seiten der Universität und den Lehrenden, um Studium und Familie besser vereinbaren zu können: Flexibilität bei Abgabefristen (vgl. Umfrageantwort 105), Flexibilität bei Anwesenheitszeiten (vgl. Umfrageantwort 187), „Flexiblere Prüfungsterminierung“ (Umfrageantwort 15), „Flexiblere Betreuungsangebote [...] wären bei Pflichtveranstaltungen im Nachmittagsbereich schön“ (Umfrageantwort 116).

Ein hoher Prozentsatz der Studierenden hob die Vorteile der Onlinelehre hervor: 59 mal wird die Online Lehre als große Chance und als Plus für die Vereinbarkeit von Studium und Beruf angegeben.

Die Studierenden mit Elternverantwortung wünschen sich, dass Hybrid-Veranstaltungen und Onlineangebote fortgesetzt werden. Vor allem familienfreundlichere Lehrangebote in Zeiten von 10 bis 14 Uhr werden mehr gewünscht. Als zeitlich besonders problematisch werden Hausarbeiten, Praktika, Prüfungstermine und Gruppenarbeiten genannt. Auch mehr online Prüfungen werden erwähnt sowie die Flexibilisierung der Regelstudienzeit und die Möglichkeit, Leistungen nachträglich einzureichen und mit den Dozent*innen auszuhandeln.

Schließlich werden langfristige Planungen gewünscht, um zum Beispiel Kitaschließungen und Schulferien bessern in den Stundenplan integrieren zu können. Vor allem die kurzfristige Bekanntgabe der Prüfungstermine erschwert die Gestaltung der Ferienzeiten.

Kurzbericht zur Befragung von Studierenden, die Angehörige pflegen

116 Personen beteiligten sich im Sommersemester 2019 an der Online-Befragung „Studierende und Pflege“. Von den 116 Personen haben 76 den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Von diesen 71 Befragten haben 47 Angehörige oder nahestehende Personen (= 62 %), die körperlich oder seelisch so beeinträchtigt sind, dass diese gepflegt werden oder bei den Aufgaben des täglichen Lebens Unterstützung benötigen. 35 Studierende studieren an der Fakultät für Erziehungswissenschaft. Sechs von ihnen studieren einen Lehramtsstudiengang.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die **35 Studierenden an der Fakultät für Erziehungswissenschaft mit pflege- und/oder sorgebedürftigen Angehörigen (N = 35)**:

Soziodemografische Daten

Von den 35 Studierenden sind 29 Frauen und 6 Männer. Jeweils eine Studentin und ein Student sind eingewandert. Die jüngste befragte Person ist 21 und die älteste 48 Jahre alt.

Zwölf Personen sind alleinstehend, zwölf leben in fester Partnerschaft, neun sind verheiratet

12 der Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen haben Kinder:

16 Teilnehmende der Online-Befragung streben einen Bachelorabschluss, 17 einen Masterabschluss und zwei eine Promotion an.

Über die Hälfte der Studierenden mit einem pflegebedürftigen Angehörigen (nämlich neun), die einen BA-Abschluss anstreben - befinden sich in der Regelstudienzeit. Über ein Drittel (sechs) studieren neun und mehr Semester. Sieben Studierende, die einen MA-Abschluss anstreben, studieren 13 und mehr Semester.

Von den 35 Befragten geben 20 Studierende (57 %) an, dass sie vor allem selbst die Pflege übernehmen

Von den 20 Befragten, die selbst pflegen, pflegen 12 Studierende (60 %) einen pflegebedürftigen Menschen und acht (40 %) pflegen zwei Angehörige. 13 geben an, dass sie und andere pflegen.

Die 35 Befragten nennen 49 pflegebedürftige Angehörigen.

22 Studierende (62,9% der Befragten) nennen die Großmutter und eine weitere Studentin die Großmutter ihres Lebenspartners als zu pflegende Person. Neun der befragten Studierenden pflegen die Mutter, sechs Studierenden pflegen den Vater bzw. den Großvater.