

Positionspapier zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in der Fakultät Staatswissenschaften im Zeitraum von 2023 – 2025

- beschlossen in der 10. Sitzung des Fakultätsrates am 05.04.2023 -

Präambel

In allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen verpflichtet sich die Fakultät Staatswissenschaften Lehr-, Lern-, Arbeits- und Forschungsbedingungen chancengerecht zu gestalten und strukturelle sowie personelle Gleichstellungsstandards umzusetzen. Um eine familienfreundliche, geschlechter- und diversitätsgerechte sowie wertschätzende Hochschulkultur zu schaffen, ist es notwendig, Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Inklusion in die alltäglichen Prozesse der Lehre und der Forschung, dem Studium und der Qualitätssicherung zu integrieren und dafür geeignete Maßnahmen engagiert voranzutreiben. Der Schwerpunkt der Fakultät Staatswissenschaften im Bereich Gleichstellung, Diversität und Inklusion liegt in den kommenden Jahren bei einer Förderung der Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung, sowie gezielte Maßnahmen, welche die Vielfalt der Fakultätsmitglieder fördern und insbesondere den Anteil von W2- und W3-Professorinnen in den kommenden Jahren steigern. Auf der Ebene der Studierende sollen zudem Formate geschaffen werden, welche unterrepräsentierten Gruppe den Einstieg in das Studium erleichtern.

A. Strukturelle Ziele / Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen
1 Förderung der Diversität der Fakultätsmitglieder mit einem Schwerpunkt der nächsten zwei Jahre auf die Erhöhung des Anteils an W2- und W3-Professorinnen	<p>1.1 <u>Aktive Rekrutierung</u>: Die Berufungskommission erstellt eine Liste von i.d.R. 10 potenziellen Kandidatinnen, welche das Dekanat anschließend kontaktiert und auf die Stellenanzeige aufmerksam macht. Sollten weniger Kandidatinnen angeschrieben werden, erfolgt eine kurze Begründung der*des Vorsitzenden der Berufungskommission .</p> <p>1.2 <u>Profilierung der Professur</u>: Die Profile der neu zu besetzenden Professuren ist so verfasst, dass genügend potenzielle Bewerberinnen auf die Profile passen. Der Ausschreibungstext sollte sich zudem an den Erkenntnissen aus der Forschung zu geschlechterneutralen Ausschreibungen orientieren (z.B. transparente Unterscheidung zwischen zwingenden und optionalen Anforderungen, siehe Hentschel/Horvath 2015: 75)</p>



	<p>1.3 <u>Weiterbildung im Bereich Gleichstellung</u>: Von Fakultätsangehörigen wird erwartet, sich zu Themen wie Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung weiterzubilden, zu vernetzen und zu professionalisieren. Insbesondere soll innerhalb der nächsten zwei Jahre ein <u>Workshop</u> zum Thema „Gleichstellung in Berufungs- und Bewerbungsverfahren“ organisiert werden</p>
2 Förderung der Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung auf dem Weg zur Professur	<p>2.1 Durchführen eines Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung, welches den informellen Erfahrungsaustausch zwischen den Wissenschaftlerinnen innerhalb der Fakultät fördert.</p> <p>2.2 Internationals und Frauen mit Migrationshintergrund sollen dabei besonders in den Blick genommen werden.</p>
3 Förderung von Geschlechter- und diversitätsbezogene sowie inter- und transdisziplinäre Forschung	<p>3.1 Durchführung eines Workshops (bereits in Planung)</p>
4 Es werden Maßnahmen entwickelt, die einer geschlechterspezifischen Studienfachwahl in den Fakultäten entgegenwirken	<p>4.1 Anpassungen des Informationsmaterials für Abiturient*innen bei der Studienfachwahl bei den Fächern, welche ein stark unausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweisen</p>
5 Die Sichtbarkeit von Erstakademiker*innen im universitären Alltag soll erhöht und Formate angeboten werden, die Studierenden ohne akademischen familiären Hintergrund den Einstieg ins Studium erleichtern	<p>5.1 Mögliche Maßnahmen sind die Durchführung eines Tutoriums für Erstsemestrige oder ein Erstakademikerinnen-Treffen, die einen Erfahrungsaustausch von Erstakademiker*innen unter den Studierenden und den Fakultätsangehörigen ermöglicht</p>
6 Familienfreundliche Arbeitszeiten	<p>6.1 Die Fakultät strebt familienfreundliche Zeiten für Sitzungs- und Gremientermine an mit dem Ziel, Termine nach 17 Uhr zu vermeiden. Zudem soll die Möglichkeit der hybriden Teilnahme an Terminen, insbesondere an den Randzeiten des Tages, verstärkt genutzt werden.</p>



B. Personelle Ziele

Wissenschaftliche Karrierestufen	Aktuelle Situation*				Zielvorgabe bis 2025	
	Anzahl		%		%	
	w	m	w	m	w	m
Leitungen Dekanate	0	3	0	100	Solange Frauen in W3 so stark unterrepräsentiert sind	
Professuren (Regelprofessuren W2/W3)	3	15	17	83	50	50
Professuren auf Zeit	0	0	0	0	Keine Zielvorgabe	
Juniorprofessuren mit und ohne Tenure-Track	1	0	100	0	50	50
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	0	0	50	50
Habilitationen	0	0	0	0	50	50
Promotionen **	2	4	33	67	50	50
Masterabsolvent_innen **	10	11	48	52	Aktuell keine Zielvorgaben	
Bachelorabsolvent_innen **	33	37	47	53		
Studierende ***	575	484	54	46		

* Stand April 2023 – gezählt nach Köpfen, unbesetzte Stellen nicht mitgezählt

** Stand Sommersemester 2022 - Absolventenstatistik

*** Stand Wintersemester 2022/2023 - Studierendenstatistik