

**Dezentrales Gleichstellungskonzept  
2019-24  
des Fachbereichs 05 Gesellschaftswissenschaften  
der Universität Kassel**

(Beschlussfassung durch den FBR am 8.5.2019)



## Inhaltsverzeichnis

- I. Präambel
- II. Ausrichtung und Ziele
- III. Situationsanalyse
- IV. Handlungsfelder
- V. Durchführung und Controlling



In Anlehnung an den erweiterten Inklusionsbegriff, der sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention ableitet, liegt dem dezentralen Gleichstellungskonzept des Fachbereichs 05 der Universität Kassel ein umfassendes Verständnis von Diversität zugrunde. Dieses Verständnis schließt Dimensionen wie Geschlecht, soziale Herkunft, Behinderung, Lernschwierigkeiten, Care-Arbeit, zugeschriebene „Rasse“, Migrationshintergrund, Nationalität, Ethnizität, Klasse, Bildungshintergrund, Lebensalter, sexuelle Orientierung, Körper, Religion und Weltanschauung sowie eine „West- beziehungsweise Ostsozialisation“ ein. Diese Neuausrichtung zielt darauf ab, die tatsächliche Gleichstellung aller Angehörigen zu fördern. Dabei ist die Frage, welche Gruppen besonders zu fördern sind, eine jeweils kontextspezifisch zu beantwortende Frage, die sich auch aus historischen Zusammenhängen ergibt. Förderung von Diversität im Sinne von Inklusion meint also den Abbau aller einstellungs-, struktur- und prozessbedingten Barrieren, die verhindern, dass Individuen oder diskriminierte Gruppen umfassend, wirksam und gleichberechtigt an der Gesellschaft und ihren Institutionen teilhaben können. Das dezentrale Gleichstellungskonzept zielt darauf ab, ein Arbeits- beziehungsweise Studierumfeld am Fachbereich zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und damit keinen Raum für Benachteiligungen lässt. Dabei soll das Gleichstellungskonzept als stets zu aktualisierendes und reflektierendes Projekt betrachtet werden.

Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften strebt langfristig die Gleichstellung aller Gruppen innerhalb der bereits oben genannten Dimensionen Geschlecht, soziale Herkunft, Behinderung, Lernschwierigkeiten<sup>1</sup>, Care-Arbeit, zugeschriebene „Rasse“, Migrationshintergrund, Nationalität, Ethnizität, Klasse, Bildungshintergrund, Lebensalter, sexuelle Orientierung, Körper, Religion und Weltanschauung sowie eine „West- beziehungsweise Ostsozialisation“ an<sup>2</sup>.

Menschen können verschiedene der genannten Dimensionen in sich vereinen und damit einhergehend von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen sein<sup>3</sup>. Die verschiedenen Dimensionen müssen kontextabhängig und in ihren Verstärkungen und Relativierungen gedacht werden<sup>4</sup>: „Sie sind sozusagen mehr als die Summe ihrer Teile und verschmelzen zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen.“<sup>5</sup>

Um die genannten Ziele zu erreichen, hat die Gleichstellungskommission in dem vorliegenden dezentralen Gleichstellungskonzept Handlungsempfehlungen gesammelt, die im Folgenden präsentiert werden sollen.

---

<sup>1</sup> Mit dem Punkt Lernschwierigkeiten wird Bezug auf eine Selbstbeschreibung von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung Bezug genommen.

<sup>2</sup> In der Zusammenstellung der Kategorien orientierten wir uns an verschiedenen Publikationen des Projekts Vielfalt entscheidet, da diesen die umfangreichste Sammlung von Kategorien zugrundeliegen. Das Projekt Vielfalt entscheidet wird von Citizens For Europa (CFE) durchgeführt. CFE ist nach eigenen Angaben eine gemeinnützige Organisation sowie ein Sozialunternehmen mit Sitz in Berlin. Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership“ setzt, so der Wortlaut des Projekts, „das Thema People of Color (PoC) in Führungspositionen privater und öffentlicher Institutionen in Berlin auf die öffentliche und politische Agenda.“

<sup>3</sup> Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): „Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen“ Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin, S. 7.

<sup>4</sup> Siehe hierzu auch das Diversity-Konzept 2011 – 2014 der Goethe-Universität Frankfurt am Main

<sup>5</sup> Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin, S.15, Online verfügbar: [www.vielfaltentscheidet.de/publikationen](http://www.vielfaltentscheidet.de/publikationen).



In einem ersten Schritt soll im Rahmen einer Situationsanalyse die vorhandenen Gleichstellungsdaten für den Fachbereich 05 Gesellschaftswissenschaften vorgestellt werden, um davon ausgehend die Maßnahmen vorzustellen. Die Maßnahmen werden zur besseren Übersichtlichkeit thematisch gebündelt.

Der Gleichstellungskommission stehen zurzeit nicht ausreichend gleichstellungsrelevante Daten für den Fachbereich 05 zur Verfügung, um über alle genannten Dimensionen Aussagen treffen zu können. Mit Bezug auf Broschüren, Konzepte anderer Universitäten sowie recherchierter Literatur starteten wir den Versuch, die Datenlücken zu schließen und so eine Basis für das vorliegende Konzept zu schaffen.

### Situation am Fachbereich

Die empirischen Gleichstellungsdaten für den Fachbereich 05 und darüber hinaus zeigen u. a. folgende Tendenzen:

- Der Frauenanteil im Studium im BA (36,0%) und MA Geschichte (46,3%) sowie BA (27,0%) und MA (50,5%) Politikwissenschaft liegt deutlich unter 50%. Eine gegenläufige Tendenz mit Blick auf den Frauenanteil findet sich im BA (58,0%) sowie MA (66,0%) Soziologie sowie in den weiterführenden internationalen Studiengängen MA Global Political Economy (55,4%) und MA Labor Policies and Globalisation (47,3%)<sup>67</sup>.
- 2012 lag der Anteil der Arbeiter\*innenkinder an Universitäten im bundesdeutschen Durchschnitt bei 44%. Mit einem Anteil von fast 50% unter den weiblichen BA-Studierenden des Fachbereichs 05 und 46% unter den männlichen BA-Studierenden liegt der Anteil über dem bundesdeutschen Durchschnitt.<sup>8</sup>
- Im Fachbereich 05 werden 2/3 der Tutorien von Studenten angeboten<sup>9</sup>. Ausnahmen bilden hier die Orientierungstutorien. Nach Aussage des Beauftragten des Fachbereichs 05 für Ausbildung und Koordination, Bernd Reef, ist der Anteil an Orientierungstutorinnen und -tutoren seit dem Sommersemester 2016 ausgeglichen. Noch nicht erfasst werden hier ein nicht-binäres Verständnis von Geschlecht sowie alle weiteren genannten Diversitätsdimensionen.
- Die Ergebnisse der KOAB Absolvent\*innenbefragungen (2012/2013/2014) zeigen, dass mehr Studenten als Studentinnen fachnahen studentischen Beschäftigungsformen nachgehen (42:34%). Der Anteil der Arbeiter\*innenkinder an studentischen Beschäftigungsformen liegt mit 66% deutlich über dem Anteil der Studierenden aus Akademiker\*innenfamilien (39%).<sup>10</sup>
- Im Lehramtsfach Sport zeigt sich, dass der Anteil der Frauen am Lehramt von der Grundschule (L1= 59,7%) über Haupt- und Realschule (L2= 30,4%) bis zur gymnasialen Oberstufe (L3= 32,7%) sowie dem Berufsschullehramt (L4= 18,6%) erheblich abnimmt. Dies gilt auch für die Lehramtsstudiengänge, an denen die Soziologie und die Politikwissenschaft beteiligt sind. Hier verschiebt sich der Anteil der Frauen zwischen L2 und L3 von 48% auf 43,5% bzw. in L4 auf 30,2%. Unter

<sup>6</sup> s. Akademis; betreffend WS 2018/2019.

<sup>7</sup> Fehling, Philipp (2017): "Gleichstellungspolitische Situationsanalyse. Bericht für die Gleichstellungskommission des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel", S. 3.

<sup>8</sup> Ebd.: 9.

<sup>9</sup> Studien- und Entwicklungsplan 2014

<sup>10</sup> Fehling (2017): 12.



den Lehramtsstudierenden der Geschichte (L2) liegt der Frauenanteil bei 55,8% im WS 18/19, L3 bei 44,3%.<sup>11</sup>

- Frauen schlossen in dem Zeitraum 2005 bis 2018 knapp 50,8% aller Promotionen am Fachbereich 05 ab (insg. 124 Männer und 128 Frauen). 2015 lag ihr Anteil bei 52%. Studierende aus Akademiker\*innenfamilien schlossen 62% aller Promotionen am Fachbereich 05 ab.<sup>12</sup>
- Zwischen 2007 und 2018 wurden am Fachbereich 79% aller Habilitationen von Männern abgeschlossen.<sup>13</sup>
- 44,4% der Habilitationsstellen sind am Fachbereich mit Frauen besetzt. Werden nur Vollzeitstellen berücksichtigt, liegt der Anteil von Frauen bei 38%. 75% der LfBA-Stellen sind von Frauen besetzt, wobei 2/3 von ihnen promoviert sind.<sup>14</sup>
- Im Jahr 2015 lag der Anteil der Bewerbungen von Frauen auf Juniorprofessuren (W1) (34,5%), die keine Habilitation voraussetzen, deutlich höher als der Anteil der Bewerbungen von Frauen auf W3-Professuren (24,7%). Bei beiden Besoldungsgruppen lässt sich allerdings feststellen, dass der Anteil von Frauen an den Berufungen spätestens seit 2011 deutlich über ihrem Anteil an den Bewerbungen auf Professuren liegt. 2015 wurden 46,9% der W1-Professuren (ggü. 34,5% der Bewerbungen) und 29,4% der W3-Professuren (ggü. 24,7% der Bewerbungen) mit Frauen besetzt.<sup>15</sup>
- Der Anteil der Professorinnen ist insgesamt von 34,7% (2008) auf 46,8% (2018) gestiegen, was deutlich über dem bundesweiten Anteil von 24% (2017) liegt.<sup>16</sup>

## Situation in Deutschland

Bundesweite Daten zeigen u. a. folgende Tendenzen:

- In dem Bericht Diskriminierung in Deutschland der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages werden Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgewertet. Der Bericht widmet sich auch der Diskriminierung im Bildungsbereich und konstatiert, dass eben dieser noch immer nicht ausreichend inklusiv sei<sup>17</sup>. So gingen im Berichtszeitraum 584 Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle ein, von denen ca. ein Drittel Diskriminierung an Hochschulen betraf. 27% der Anfragen betrafen Diskriminierung aufgrund von Rassismus, 24% aufgrund des Geschlechts und 20% aufgrund einer Behinderung. 12% der Anfragen bezogen sich auf Diskriminierung aufgrund des Alters, 5% aufgrund der Religion/Weltanschauung und 4% aufgrund der sexuellen Orientierung.

<sup>11</sup> s. Akade; betreffend WS 2018/2019.is

<sup>12</sup> Ebd.: 11; Akademis betreffend WS 18/19.

<sup>13</sup> Akademis betreffend WS 18/19.

<sup>14</sup> Fehling (2017): 15.

<sup>15</sup> Fehling (2017): 15.

<sup>16</sup> s. Pressemitteilung Nr. 247 des Statistischen Bundesamtes vom 6. Juli 2018.

<sup>17</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): "Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages", Berlin, S. 48.



- Die Repräsentanz von Professorinnen und Professoren aus unteren Schichten war mit 11% gegenüber der Repräsentanz der sozial privilegiertesten Schichten (34%) sehr gering und zeichnet sich in den letzten beiden Jahrzehnten sogar durch eine Verschärfung dieses Gefälles aus. Die Universitätsprofessur sei nach wie vor „sozial offener für männliche als für weibliche sozial Aufsteigende“.<sup>18</sup>
- Knapp 50% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, aber auch 42% der wiss. Mitarbeiter bleiben kinderlos, obwohl nur 12% unter ihnen keinen Kinderwunsch haben. Demgegenüber liegt die Kinderlosigkeit bei altersgleichen Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf dem außerakademischen Arbeitsmarkt lediglich bei 25%.<sup>19</sup>
- Der Anteil der Frauen, die aus Karrieregründen ihren Kinderwunsch dauerhaft oder zeitweilig zurückgestellt haben, liegt mit 68% deutlich über dem Anteil der Männer (46%).<sup>20</sup>
- 93% des wissenschaftlichen Nachwuchses sind nach dem Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 befristet beschäftigt, während 53 Prozent der Zeitverträge an Hochschulen eine Laufzeit von unter einem Jahr haben (Die jüngsten Daten zur Befristung stammen noch aus der Evaluation des WissZeitVG von 2011. Nächste Evaluation 2020.). In Hessen sind gut 85% aller Stellen befristet und knapp 50% der Neuverträge an hessischen Hochschulen haben eine Laufzeit von einem Jahr oder weniger.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Fehling (2017): 15.

<sup>19</sup> Ebd.: 17. Hierzu auch: "Bundesbericht 2017: Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland", online verfügbar unter: <http://www.buwin.de/>.

<sup>20</sup> Fehling (2017): 21 f. Hierzu auch: "Bundesbericht 2017: Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland", online verfügbar unter: <http://www.buwin.de/>.

<sup>21</sup> Fehling (2017): 21.



Daraus ergeben sich folgende Handlungsfelder, die die Gleichstellung in den folgenden Jahren vorantreiben sollen:

Handlungsfeld 1	Datenerhebung
Handlungsfeld 2	Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich
Handlungsfeld 3	Diversitätssensible Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

### Handlungsfeld 1 Datenerhebung

Die Erhebungen am Fachbereich 05 in Bezug auf die Dimensionen Geschlecht sowie soziale Klasse sollen als Vorbild dienen, um zukünftig zusätzlich auch weitere Dimensionen in einem umfassenden Gleichstellungsmonitoring zu berücksichtigen. Dies schafft die notwendige empirische Grundlage und damit die Voraussetzung für eine gezielte Förderung. Zukünftige Erhebungen am Fachbereich sollen darüber hinaus expliziter die Lehramtsstudiengänge berücksichtigen.

Zur Durchführung eines umfassenden Monitorings, strebt die Gleichstellungskommission die Schaffung einer wissenschaftlichen Hilfskraftstelle im Lehrgebiet Angewandte Statistik an. Dieses Monitoring soll unter Einbezug von Vertreter\*innen diskriminierter Personen stattfinden. Dafür stellt die Verantwortliche des Fachgebiets einen Antrag im Rahmen des Sonderfonds "Strukturelle Chancengleichheit"<sup>22</sup>.

Des Weiteren sollen Angehörigen der Fachbereiche die Möglichkeit geboten werden, ihre Studien- und Arbeitserfahrungen teilen zu können, um die Bedingungen langfristig zu verbessern<sup>23</sup>. Die Erhebung von Diskriminierungserfahrungen trägt dazu bei, betroffenen Personen eine Stimme und damit Sichtbarkeit zu geben:

"Denn nur, wenn nachgewiesen und nachgezeichnet wurde, in welcher Weise nicht nur Individuen, sondern gerade auch vermeintlich neutrale Institutionen, Verfahren und Prozesse Menschen unterschiedlicher (zugeschriebener) Gruppen in ungleicher Weise behandeln, kann institutionelle Diskriminierung sichtbar und bearbeitbar gemacht werden."<sup>24</sup>

Es sollen nicht nur die Dimensionen im Ganzen, sondern auch die individuellen Konsequenzen der gemachten Erfahrungen betrachtet werden. Ein wichtiges Stichwort ist hier der Studienerfolg<sup>25</sup>. Dieses darf allerdings nicht quantitativ (Semesterzahlen), sondern muss qualitativ entlang der individuellen Bildungsbio graphien verstanden werden. Hierzu soll ein weiterer Antrag im Rahmen des Sonderfonds "Strukturelle

<sup>22</sup> Weitere Informationen zu dem Sonderfond „Strukturelle Chancengleichheit“ unter <http://www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/frauenbeauftragte/fachbereiche/wettbewerb-strukturelle-chancengleichheit.html>

<sup>23</sup> Die Diversity Studie der Goethe Universität Frankfurt könnte hier als Vorbild dienen. Online verfügbar unter <http://www.uni-frankfurt.de/>

72399622/Diversity-Studie

<sup>24</sup> Ahyoud et al (2018): 42.

<sup>25</sup> Bei Erhebungen zum Thema Studienerfolg wird die Gleichstellungskommission mit einbezogen, ist aber nicht projektverantwortlich.



Chancengleichheit“ durch das Fachgebiet Soziologie der Diversität eingereicht werden. Es liegt nahe, diesen Antrag in Kooperation mit anderen Fachbereichen zu stellen. Vorab muss durch die Verantwortlichen des Projekts geprüft werden, wie sich die Erhebung von Diskriminierungserfahrungen unter Berücksichtigung des Datenschutzes realisieren lassen.

### **Handlungsfeld 2 Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich 05**

Zur Schaffung einer familienbewussten, gender- und diversitätssensiblen Organisations- und Wissenschaftskultur muss auch in den kommenden Jahren die Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich 05 forciert werden. Nur durch eine Sensibilisierung aller Beteiligten kann der Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund der genannten Dimensionen von Diversität und damit in Verbindung stehenden Zuschreibungen entgegengewirkt werden.

#### **Weiterbildung für Angehörige des Fachbereichs**

Um eine umfangreiche Sensibilisierung für Themen der Gleichstellung auf allen Ebenen des Fachbereichs zu erreichen, wird ein möglichst breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen zu gender- und diversitätsspezifischen Themen angestrebt. Hierfür ist die Gleichstellungskommission verantwortlich. Wünschenswert ist ein zentrales Angebot der Universität mit Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden, Fachgebietsleitungen, Studierende sowie Promovierende auf die der Fachbereich verweisen kann. Hierzu muss Kontakt mit dem zentralen Gleichstellungsbüro aufgenommen werden.

In der Gruppe der Mitarbeitenden und Fachgebietsleitungen sollen sowohl neu eingestellte, wie bereits längere Zeit am Fachbereich Beschäftigte berücksichtigt werden. Ein mögliches Mittel hierzu stellen eine Kombination aus alljährlichen Informationsveranstaltungen und Workshopangebote zu gender- und diversitätsspezifischen Themen dar. Mögliche Themen sind: das aktuelle Gleichstellungskonzept, Grundlagen der Gleichstellung(-sarbeit), Diversitätsdimensionen und damit verknüpfte Benachteiligung und Diskriminierung, diversitätsgerechte Sprache, Strategien für sensibles Handeln sowie Hinweise auf Informationsmedien und Ansprechpersonen. Angestrebt werden zwei Veranstaltungen pro Semester.

Neben einem allgemeinen Angebot an Veranstaltungen, sollen Weiterbildungsmaßnahmen für konkrete Personengruppen eingeführt werden. Hierzu gehört die Etablierung eines festen Gleichstellungsbausteins im Rahmen der Tutorienausbildung am Fachbereich 05<sup>26</sup>.

Aktuelle Veranstaltungen müssen stärker beworben werden und sollen zukünftig auf der Homepage des Fachbereichs sowie der Gleichstellungswebsite angekündigt werden. Hierzu soll geprüft werden, ob eine Mailingliste zu diesem Zweck auf der Gleichstellungswebsite eingerichtet wird. Diese Aufgabe wird die studentische Hilfskraft der Gleichstellungskommission übernehmen.

#### **Diversity in der Lehre**

Die Verankerung und Institutionalisierung von Diversity in der Lehre soll beibehalten werden. Gender und Diversity ist in der Lehre des Fachbereichs und der Fachgruppen fester Bestandteil.

---

<sup>26</sup> Nina Probst, zuständig für das Projekt “Gender in die Lehre”, hat bereits im Rahmen der Tutorienausbildung anderer Fachbereiche einen Beitrag geleistet. In einem ersten Durchlauf könnte Sie den Fachbereich bei der Etablierung unterstützen.



Die explizit ausgewiesenen Veranstaltungen sind auch für das IAG-Studienprogramm geöffnet, an dem der Fachbereich 05 umfangreich beteiligt ist.

Die Gleichstellungskommission spricht sich dafür aus zu prüfen, ob die Professur für "Internationale Geschlechterpolitik" in der Politikwissenschaft verstetigt werden kann. Die Vorteile einer Verstetigung der Professur gehen über die Politikwissenschaft hinaus, da die angebotenen Veranstaltungen auch für andere Fachgruppe offen sind.

#### Sichtbarkeit

Zentral für die Verankerung der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich 05 ist die Sichtbarkeit der aktuellen Themen, Veranstaltungen sowie eine Transparenz der Arbeit und damit einhergehend den Fortschritten der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich.

Ein wichtiges Medium, das bereits ins Leben gerufen wurde, ist eine eigene Gleichstellungshomepage des Fachbereichs<sup>27</sup>. Die Gleichstellungskommission stellt sicher, dass diese auf den aktuellen Stand gebracht wird, sodass sie mit der oben beschriebenen Ausrichtung sowie den Zielen vereinbar ist. Darüber hinaus sollte sie auch in Zukunft immer aktuell gehalten werden, da sie als Aushängeschild der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich verstanden wird. Mit der Ausweitung der Informationen auf der Homepage muss auch eine stärkere Bekanntmachung der Gleichstellungshomepage selbst einhergehen. Hierfür ist die stud. Hilfskraft der Gleichstellungskommission verantwortlich.

Ergänzend zur Homepage ist es wichtig, weitere Informationsmöglichkeiten zu etablieren und zu erhalten. Hierunter fallen die Einrichtung von Schaukästen in der Nähe der Prüfungsämter, das Verteilen von Broschüren an Angehörige des Fachbereichs sowie die oben beschriebenen Veranstaltungen. Für die Pflege ist die Gleichstellungskommission verantwortlich.

#### Diversitätssensible Sprache

Handwerkszeug und damit eine der Grundlagen der Verankerung der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich ist die diversitätssensible Sprache. Zu diesem Zweck wurde der Leitfaden Geschlechtergerecht in Sprache und Bilder<sup>28</sup> veröffentlicht.

Die fachbereichseigenen Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Vordrucke für Prüfungen etc. wurden bereits in diversitätsgerechter Sprache verfasst. Bei Fotos und Abbildungen werden Rollenklischees vermieden und Diversitätsaspekte berücksichtigt.

Alle Mitarbeitenden des Fachbereichs achten in den Seminaren und im Kontakt mit Studierenden, Promovierenden und weiteren Angehörigen der Universität auf geschlechtergerechte und diversitätssensible Sprache.

---

<sup>27</sup> Homepage abzurufen unter <https://www.uni-kassel.de/fb05/gleichstellung.html>

<sup>28</sup> Online verfügbar unter: [https://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/bilder/Geschlechtergerecht\\_in\\_Sprache\\_und\\_Bild\\_2017-08\\_web\\_01.pdf](https://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/bilder/Geschlechtergerecht_in_Sprache_und_Bild_2017-08_web_01.pdf)



#### Homepage

Ein besonderer Fokus muss in den kommenden Jahren auf der Website des Fachbereichs 05 liegen. Im Rahmen der Umstrukturierung der Website der Universität Kassel und damit einhergehend der Umstrukturierung der Website des Fachbereichs, sollen alle Seiten des Fachbereichs sowohl in diversitätsgerechter Sprache verfasst wie die Hauptseiten ins Englische und in die leichte Sprache<sup>29</sup> übersetzt werden. Weitere Sprachen sind wünschenswert. Hierfür ist die studentische Hilfskraft der Gleichstellungskommission verantwortlich. Diese soll sowohl selbst an der Übersetzung arbeiten, als auch Mitarbeitenden und Lehrenden in der Umstellungsphase beratend zur Seite stehen. Zu diesem Zweck wird ein E-Mail-Kontakt eingerichtet. Der Fachbereich 05 strebt ein zielgruppengerechtes Beratungsangebot an. Auf der Gleichstellungshomepage soll zukünftig, entlang der oben beschriebenen Diversitätsdimensionen, auf schon bestehende Angebote der Universität Kassel, des Fachbereichs sowie außeruniversitäre Angebote verwiesen werden. Für die Website der Gleichstellungskommission ist die studentische Hilfskraft der Kommission zuständig.

#### Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich

Die Gleichstellungskommission wird unter Zuhilfenahme der Abteilung Personalentwicklung eine Prozessanalyse der Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs vornehmen und eruieren, an welchen Stellen eine Optimierung durch Unterstützung des Dekanats erzielt werden kann, beispielsweise durch Regulierungen von Prozessabläufen, Sichtbarmachung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Tätigkeiten im Fachbereich. Dauerhaft soll den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs weiterhin finanzielle Unterstützung sowie Hilfskraftunterstützung zur Durchführung ihrer Tätigkeiten zur Verfügung gestellt werden. Die Vorsitzende / Der Vorsitzende der Gleichstellungskommission wird sich einsetzen für weitere Kompensationsmöglichkeiten wie beispielsweise eine adäquate Stellenverlängerung für Beauftragte auf befristeten Stellen, eine Lehrreduktion als Ausgleich für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte.

#### Handlungsfeld 3 Diversitätssensible Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

Die Strukturen und Prozesse am Fachbereich sollen so verändert werden, dass Personen unabhängig von den genannten Dimensionen die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen haben und damit ihre Potenziale entfalten können.

#### Peer-Mentoring für Studierende

Um Studienabbrüchen entgegenzuwirken und das Studium stärker zu strukturieren sowie frühzeitige Vernetzungsangebote bereitzustellen, prüft der Fachbereich 05 die Einführung eines Peer-Mentoring-Programms für Studierende ein. Vorbild können hier das Peer-Mentoring-Programm des FB 01 oder das Buddy-Programm des Servicecenter Lehre sein. Im Rahmen des Programms werden die Studierenden in der Planung ihres Studiums und ihrer Ziele unterstützt und konkrete Schritte zur Realisierung der Ziele formuliert. In Teams könnten die Studierenden an diesen Zielen zusammenarbeiten und in regelmäßigen Abständen in großen Gruppen zusammenkommen, um in einem moderierten Prozess ihre Entwicklung zu reflektieren.

---

<sup>29</sup> Mehr Informationen unter <https://www.leichte-sprache.org/>



Zur Koordination möchte die Gleichstellungskommission prüfen, inwieweit diese Aufgabe eine wiss. Hilfskraft, angesiedelt am Studiendekanat, übernehmen kann.

#### Diversitätsgerechte Besetzung der Tutorien

Während des Studiums wird die akademische Integration in erster Linie durch stud. Hilfskrafttätigkeiten erzielt<sup>30</sup>. Daher strebt der Fachbereich 05 die diversitätsgerechte Besetzung von Tutorien an. Diese sollen paritätisch die beiden Geschlechter und darüber hinaus vor allem auch die Kategorien Migrationsbiographie und Klassenhintergrund berücksichtigen. Dafür führt der Fachbereich die verpflichtende Ausschreibung von Tutorien ein. Die Studiendekanin bzw. der Studiendekan prüft, welches das dafür am besten geeignete Verfahren ist: ob eine zentrale Ausschreibung aller Stellen für Tutorien über das Dekanat erfolgt oder ob andere Formen sinnvoller sind. Die Hochschullehrenden wählen dann aus den Bewerbungen aus und berücksichtigen dabei neben den verfassungsmäßig vorgeschriebenen Anforderung an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung die Diversitätskriterien.<sup>31</sup>

#### Ansprache von Studierenden

Alle Mitarbeitenden sind dazu aufgerufen, potentiell Studierende im BA gezielt auf die Weiterqualifizierung im Master anzusprechen und bei der Bewerbung zu unterstützen. Analog hierzu werden alle Mitarbeitenden dazu aufgerufen, Studierende im MA gezielt auf eine potentielle Promotion anzusprechen und in ihre Promotionskolloquien, zu Veranstaltungen von Graduiertenkollegs etc. einzuladen. Dies schließt den Hinweis auf Fördermöglichkeiten ein.

Hierzu gibt es bereits Bestrebungen. Bachelor-Studierende der Politikwissenschaft können bereits im fortgeschrittenen Studium an MA-Veranstaltungen der Politikwissenschaft teilnehmen und Leistungen erwerben. Die Soziologie hat erfolgreich den soziologischen Rundgang etabliert, der einmal im Jahr stattfindet. Außerdem bieten Soziologie und Politikwissenschaft Informationsveranstaltungen für ihre Bachelor-Studierenden an, in deren Rahmen sie sich über den Master Soziologie informieren können. Die Gleichstellungskommission strebt die weitere institutionelle Verankerung dieses Punktes an.

#### Arbeitsplätze

Der Fachbereich 05 wird weitere Arbeitsplätze für Personen in der Exposé-Phase und Promovierende sowie Post-Docs in der Übergangsphase bereitstellen. Mit der Bereitstellung von Arbeitsplätzen können Personen aktiv in universitäre Arbeitszusammenhänge eingebunden werden. Die sich daraus ergebende Peer-Unterstützung kann vor allem in kritischen Phasen der Qualifizierung und der kritischen Phase der Antragstellung (nach dem Studium, nach der Promotion) von großer Bedeutung sein.

Hierzu wird das Dekanat prüfen, wie und wo weitere Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden können.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Fehling (2017): 12.

<sup>31</sup> Hierfür wird ein Leitfaden erstellt, der sich an zentralen Leitfäden zur Stellenbesetzung orientiert. Diese Aufgabe übernimmt die stud. Hilfskraft der Gleichstellungskommission. Hochschullehrende können sich zur Unterstützung an den oben bereits erwähnten E-Mail-Kontakt wenden.

<sup>32</sup> Ab 2023 wird es vorraussichtlich solche geben.



### Betreuung von Promotionen

Promotionsbetreuende verpflichten sich, die Arbeitsvertragsbedingungen von Promovierenden zu respektieren und sich an die Betreuungsagenda zu halten<sup>33</sup>. Promovierenden, speziell mit WiMi- und LfBA-Stellen, sollten keine Extraarbeiten gegeben werden, welche die festgelegten Arbeitsstunden bzw. die Prozentangaben überschreiten oder die sich außerhalb der Stellenbeschreibung bewegen. Der bzw die Nachwuchsbeauftragte wird auf die Einhaltung dieser Bedingungen achten.

### Einbindung von Post-Docs und Habilitierenden

Es wird die Etablierung eines fachbereichseigenen Mentoringprogramms für Post-Docs und Habilitierende angestrebt. Dieses Mentoringprogramm könnte aus Elementen wie One-to-One Betreuung, Workshop-Programm, Peer-to-Peer Austausch sowie Gesprächsrunden bestehen. Denkbar ist auch, innerhalb des Fachbereichs lediglich eine one-to-one Tandem-Beziehung für

Postdoktorandinnen anzubieten. Dabei sollten die Mentees in keinem direkten Abhängigkeitsverhältnis zu den Mentor\*innen stehen. Auch internationale Kontakte sollten hierfür genutzt werden. Anstelle des Rahmenprogramms würde auf die zentralen Angebote von Gleichstellungsbüro und Graduiertenakademie zurückgegriffen.

Ergänzend oder alternativ zu Mentorings könnten für Mitglieder des Fachbereichs 05 ein One-to-One Coaching angeboten werden<sup>34</sup>. Diese werden in der Regel von externen professionellen Anbietern durchgeführt, können prozessorientiert oder einmalig sein und bedürfen keiner Institutionalisierung.

### Postdoc-Kolleg

Der Fachbereich strebt, allein oder im Verbund mit anderen Hochschulen, die Entwicklung eines interdisziplinäres Postdoc-Kollegs auf Fachbereichsebene an. Hierzu wird die Gleichstellungskommission Best-Practice-Modelle recherchieren und darauf aufbauend ein mögliches Konzept entwickeln. Mit Blick auf die Erfahrungen von Promotionskollegs, die in den letzten Jahren eine große Anzahl abgeschlossener Promotionen hervorgebracht haben, könnte dies auch die Zahl der Habilitationen von Frauen deutlich erhöhen. Dabei gibt es bisher bundesweit lediglich zwei Postdoc-Kollegs.

### Diversitätssensible Stellenbesetzung und Berufung

Im Hinblick auf die genannten Dimensionen verpflichten sich alle Mitarbeitenden, gezielt auf Stellenausschreibungen am Fachbereich 05 aufmerksam zu machen. Dies gilt für Fachtutoriums-, studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen, Stellen für (wissenschaftliche) Mitarbeitenden sowie Professuren. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Wissenschaftsrat empfehlen eine Quotierung der Stellenbesetzung nach Maßgabe des so genannten Kaskadenmodells. Als Beispiel: Liegt der Anteil der Frauen unter den Promotionen an einer Wissenschaftseinrichtung beispielsweise bei 40 Prozent, so sollten mindestens 40 Prozent Wissenschaftlerinnen im Postdoc-Bereich eingestellt werden<sup>35</sup>.

<sup>33</sup> siehe: <http://www.uni-kassel.de/fb05/studium05/promotion/kigg-kasseler-internationales-graduiertenzentrum-gesellschaftswissenschaften/promovierendefb05.html>

<sup>34</sup> Angebote u.a. unter <http://www.coachingnetz-wissenschaft.de/>

<sup>35</sup> Keller, Andreas, 2015: Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages, am 29. Juni 2015 in Berlin. Online verfügbar unter



Für Berufungen sind im Rahmen des zentralen Gleichstellungskonzepts gendersensible Leitlinien und Checklisten vorhanden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird auf die Einhaltung dieser Leitlinien und der Checkliste in allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren achten.

Die genannten Stellenausschreibungen, auch Drittmittelstellen, müssen sowohl online, über den Verteiler, als auch an einem zugänglichen Ort im Fachbereich, z.B. in Dekanatsnähe, öffentlich gemacht werden.

In der Regel sollen Ausschreibung und aktive Rekrutierung im Rahmen von Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren kombiniert werden.

#### Mitarbeitendengespräche

Mitarbeitendengespräche finden für alle Mitarbeitenden zu festgesetzten Terminen unter Berücksichtigung diversitätssensibler Personalentwicklung dienstverpflichtend jährlich statt. Über die Durchführung der Gespräche ist das Dekanat zu informieren. Die Leitlinien der Personalentwicklung müssen zeitnah im Hinblick auf die Diversitätssensibilität überprüft, überarbeitet und zur Verfügung gestellt werden.

#### Entfristungen

Das Dekanat und alle Vertretungen in den Hochschulgremien setzen sich für die umgehende Entfristung des wissenschaftlichen und administrativen Personals ein, welches Daueraufgaben erfüllt.

#### Beschäftigte der Verwaltung

Der Fachbereich strebt die Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten in der Verwaltung an. Hierzu wartet die Gleichstellungskommission auf die Veröffentlichung des Projekts "Organisationsklima 2.0", um auf der Basis dieser Daten individuelle Vertiefungen vorzunehmen. Hierauf aufbauend sollen in den kommenden Jahren Maßnahmen erarbeitet werden, die auf die Bedarfe dieser Beschäftigtengruppe eingehen und die Arbeitssituation verbessern.

Dieses Projekt soll anderen Fachbereichen sowie Universitäten zur Verfügung stehen, um so eine breitere Verbesserung zu erreichen.

#### Diversitätsparitätische Besetzung von Gremien und (Berufungs-)Kommissionen

Der Fachbereich 05 strebt eine paritätische Besetzung in allen Gremien, (Berufungs-)Kommissionen und Ausschüssen des Fachbereichs an. Hierzu soll ein Leitfaden erstellt werden, um den Fachbereichsangehörigen diese zu erleichtern. Diese Aufgabe übernimmt die stud. Hilfskraft der Gleichstellungskommission. In Rücksicht auf den daraus entstehenden steigenden Arbeitsumfang für bestimmte Mitglieder des Fachbereichs muss die paritätische Besetzung schrittweise angegangen werden und eine Kompensationsmöglichkeit dieser Überlast für die Betroffenen gefunden werden.

#### Vereinbarkeit und Wiedereinstieg

Der Fachbereich strebt den Ausbau der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Schwangerschaft, Elternschaft und/oder die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben an.



Bei der Gestaltung der Lehrplanung, Studien- und Prüfungsordnungen sowie Prüfungs- und Klausurterminen soll weiterhin darauf geachtet werden, dass Schwangerschaft, Elternschaft und/oder die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben keinen Nachteil für das Studium nach sich ziehen. Für die Konzipierung verantwortliche Personen werden darüber informiert.

Gremiensitzungen und weitere Termine finden weiterhin während der Arbeitszeit statt, so dass keine zusätzliche (Kinder-)Betreuung nötig ist und alle Beschäftigten sich aktiv an der Gremienarbeit beteiligen können.

Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder nach einer Beurlaubung wird vom Fachbereich unterstützt. Hierzu werden alle notwendigen Informationen an betroffene Personen weitergeleitet. Zu diesen Informationen gehören mögliche Ansprechpersonen, Beratungs- und Workshopangebote sowie die bereits bestehenden Betreuungsangebote der Universität Kassel. Zusätzlich empfiehlt die Gleichstellungskommission, die Einführung einer Möglichkeit der angemessenen Reduktion der Lehrverpflichtung nach der Elternzeit bzw. der Befreiung von der Lehre für ein Semester. Dies würde den Wiedereinstieg erleichtern und Raum für wissenschaftliche Publikationen geben.

#### Freiwillige Teilzeit- oder Teilung von Professuren

Die Uni Kassel sieht in ihrem Gleichstellungskonzept vor, dass „im Rahmen der Strukturplanung der Fächer [...] dezidiert Teilzeitprofessuren ausgewiesen werden [können], die entweder gleich als halbe Professuren oder als ganze Professuren mit der Möglichkeit zur Teilung ausgestaltet werden können“<sup>36</sup>. Der Fachbereich könnte diesen Gestaltungsspielraum bei der Vergabe von Professuren nutzen und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie stärken. (Freiwillig) teilbare Postdoc- und Habilitationsstellen bei Pflege- oder Erziehungsaufgaben; ggf. Verlängerung der Vertragslaufzeit um reduzierte Arbeitszeit. Die Spielräume sind hierbei mit Blick auf das WissZeitVG größer, als bisher von der Hochschulleitung wahrgenommen.

Diese Handlungsfelder umspannen das gesamte Feld der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich. Innerhalb der jeweiligen Handlungsfelder wurden vielfältige Maßnahmen mit unterschiedlichen Ansatzpunkten vorgestellt. Wenn Gleichstellung ernst genommen wird, muss allen Fachbereichen eine halbe Stelle für die Gleichstellung zur Verfügung gestellt werden. Hierfür gibt es bereits ein best-practice-Modell an der Universität Göttingen.<sup>37</sup>

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird im Fachbereich 05 als Leitungs- und Querschnittsaufgabe verstanden. Um Chancengleichheit zu verwirklichen, kooperieren Engagierte und Organe der Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen des Fachbereichs. Dies schließt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission, das Dekanat, die Fachgruppen und Institutsleitungen, die Mitglieder von Kommissionen, die Vertretungen in den Hochschulgremien und die Fachschaft ein. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird durch das Prodekanat des Fachbereichs 05 begleitet.

---

<sup>36</sup> Universität Kassel (2013): 6.

<sup>37</sup> siehe: <https://www.uni-goettingen.de/de/55386.html>



Informationen zum aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit sollen allen Angehörigen der Universität und speziell allen Angehörigen des Fachbereichs zur Verfügung gestellt werden. Hierzu sollen regelmäßige Informationen auf der Homepage der Gleichstellungsarbeit veröffentlicht werden. Hierdurch verspricht sich der Fachbereich eine durchgängig hohe Qualität sowie Transparenz und damit Überprüfbarkeit<sup>38</sup> der Gleichstellungsarbeit.

---

<sup>38</sup> Ha, Kien Nghi (2016, 10. Mai): Blinde Flecken. Weiße Parallelgesellschaft oder wie rassistisch ist die Universität? In: Migazin. Online abrufbar unter: <http://www.migazin.de/2016/05/10/weisse-parallelgesellschaft-oder-wie-rassistisch-ist-die-universitaet/>

