

Institut für Geschichtswissenschaft

Gleichstellungsplan 2013-2016

1) Beschäftigtenstruktur

Das Institut verfügt über 10 C4/W3-Professuren, zu denen ab dem 1. April 2013 eine weitere W3-Professur hinzukommt. Alle Lehrstuhlinhaber sind Männer.

Im Mittelbau sind 15 volle Planstellen (davon 5 Dauerstellen) und 6 halbe Stellen (davon 2 Dauerstellen) besetzt, davon 7 (davon 2 unbefristet) mit Frauen. Hinzu kommen 16 befristete Projektstellen, von denen 4 mit Frauen besetzt sind.

Bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind die Bereiche Bibliothek und Sekretariat zu 100% mit Frauen besetzt. Beim Pfortendienst stehen zwei Männer einer Frau gegenüber. Am Hofgarten 22 wird ein Hausmeister beschäftigt, der nicht dem Hausmeisterpool angehört. Er betreut noch weitere Gebäude.

Bis zum Jahr 2016 werden voraussichtlich 3 C4/W3-Professuren neu besetzt.

Eine derzeit mit einem Mann besetzte unbefristete Mitarbeiterstelle wird im Jahre 2014 frei. Bei den befristeten Stellen laufen 2013 4, 2014 7 und 2015 2 Verträge aus. Aufgrund von zu erwartenden befristeten Verlängerungen werden aber nicht alle Stellen neu besetzt werden können. Erstmals besetzt wird nach dem 1. April 2013 die Mitarbeiterstelle der Professur für Geschichtsdidaktik.

In welchem Umfang Neubesetzungen in Projekten erfolgen werden, ist derzeit noch nicht abzusehen. In der Regel kommt es bei befristeten Stellen in Drittmittelprojekten nicht zu Neubesetzungen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass im Berichtszeitraum neue Projekte bewilligt werden, für die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter neu eingestellt werden.

Aufgrund der massiven Mittelkürzungen, die das Institut in den letzten Jahren hat hinnehmen müssen, können über die Möglichkeiten der Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften keine verlässlichen Aussagen gemacht werden. Aktuell beträgt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 30%.

2) Ziele

Unter strenger Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen wird sich das Institut konsequent dafür einsetzen, für jede neu zu besetzende Stelle die jeweils am besten qualifizierte Kandidatin oder den jeweils am besten qualifizierten Kandidaten zu gewinnen. Oberstes Ziel ist die Sicherstellung von Chancengleichheit durch berufliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.

Aus diesen Gründen bemüht sich das Institut für Geschichtswissenschaft zwei der im Jahr 2015 endenden C4/W3-Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen und den Frauenanteil bei den Professuren auf 18% zu erhöhen. Dazu wird das Institut geeignete Kandidatinnen ansprechen und zur Bewerbung auffordern.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der Frauenanteil im Bereich der Planstellen bei 33% und bei den Projektstellen um die 25%. Aufgrund einiger

auslaufender Stellen und auch im Hinblick auf in Zukunft neu bewilligte Projekte, bemüht sich das Institut den Frauenanteil bei den Planstellen und den Projektstellen bis 2016 auf 40% zu erhöhen. Ein besonderes Augenmerk soll hierbei auf die BVL-Gruppe A14/13 gelegt werden.

3) Maßnahmen

Grundsätzlich: Unterstützung der Beschäftigten bei der Wahrnehmung von Fortbildungen und Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, u.a. durch Anpassung von Arbeitszeiten an die Familiensituation.

Für die berufliche Fort- und Weiterbildung: Bedarfsermittlung in individuellen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten mit dem Ziel, die persönlichen Entwicklungswünsche und -möglichkeiten der Beschäftigten zu ermitteln und geeignete Instrumente für deren Verwirklichung zu finden.

Qualifizierte Frauen sollen von den Personen, die mit dem jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren befasst sind, gezielt angesprochen werden.

Geeignete Studentinnen sollen gezielt motiviert werden, sich auf Hilfskraftstellen zu bewerben und in der Abschlussphase ihres Studiums (Master) gezielt auf die Möglichkeit einer Promotion angesprochen werden. Das Institut beabsichtigt, die Ermutigung von Frauen zur Aufnahme eines Promotionsstudiums konsequent fortzusetzen, weil dies die Grundvoraussetzung für eine Erhöhung des Frauenanteils auf der mittleren und oberen Ebene der Stellenhierarchie darstellt.

Geeignete promovierte Frauen sollen gezielt motiviert werden, den Weg zur Habilitation bzw. zur Bewerbung auf eine Juniorprofessur einzuschlagen.

Beschäftigungsübersichten

Stichtag: 01.06.2012

Personalzählung: Köpfe

Hinweis zur Kopfzählung: Erfolgt die Finanzierung zu gleichen Teilen aus z.B. Plan- und Drittmitteln, so wird der zugehörige Kopf nur in der Spalte "Gesamt" ausgewiesen und nicht in der Spalte "Davon Drittmittel (inkl. Studienbeiträge)"! Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von 0% werden nicht mitgezählt.

Wissenschaftliches Personal

BVL-Gruppe	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Volzeit						Teilzeit						Drittmittel (inkl. Studienbeiträge)		
				Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Davon Befristung			Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Davon Befristung			Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
							Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %				Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %			
W3/C4	10	0	0,00	10	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
W2/C3	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
W1	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
A15	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
A14/A13	8	1	12,50	8	1	12,50	5	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
C2	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
C1	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
E15	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
E14	3	2	66,67	2	1	50,00	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00
E13	35	15	42,86	12	2	16,67	11	2	18,18	23	13	56,52	22	12	54,55	16	4	25,00

