

Positionspapier zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in der Fakultät Staatswissenschaften im Zeitraum von 2023 – 2025 und Fortschreibung für das Jahr 2026

- beschlossen in der 10. Sitzung des Fakultätsrates am 05.04.2023, Beschluss der Fortschreibung in der 36. Sitzung des Fakultätsrates am 08.04.2026-

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	Stand Umsetzung
1 Förderung der Diversität der Fakultätsmitglieder mit einem Schwerpunkt der nächsten zwei Jahre auf die Erhöhung des Anteils an W2- und W3-Professorinnen	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 .	<i>Je nach Fachkultur unterschiedlich erfolgt, bisher keine Rückkopplung mit Gleichstellungsbeauftragtem erfolgt bei Nicht-Erfüllung.</i> <i><u>Ziel für 2026:</u></i> <i>Das in der Maßnahme beschrieben Procedere zur Abstimmung des Profildokuments inklusive der Namen der Personen, die im Rahmen der aktiven Rekrutierung angeschrieben werden sollen, soll vor der Befassung des FKR eingehalten werden.</i>



	<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>	<p><i>Je nach Fachkultur unterschiedlich erfolgt.</i></p> <p><u>Ziel für 2026:</u> <i>Fortschreibung und Erarbeitung von Textbausteinen für die Formulierung der Profilpapiere für zwingenden und optionalen Anforderungen</i></p> <p><i>- Pilotweise Einführung des Blocks Unconscious Bias in Berufungsverfahren</i> <i>- Workshop bisher nicht erfolgt</i></p> <p><u>Ziel für 2026:</u> <i>Etablierung der Thematisierung von Unconscious Bias in BeKos</i></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>	<p>Bisher nicht erfolgt, da alle potentiellen Teilnehmer*innen im Berichtszeitraum erst berufen wurden.</p> <p><u>Ziel für 2026:</u> <i>- Wiederaufnahme Punkt 2.1 , Formulierung als Angebot</i> <i>- Gesprächsformat von Prof. Turska-Kawa zu Karrierewegen insbes. für Internationals geplant</i></p>
3 Förderung von Geschlechter- und diversitätsbezogene sowie	3.1 Durchführung eines Workshops (bereits in Planung)	Workshop mit 5 TN am 20.06.2023



inter- und transdisziplinäre Forschung		<u>Ziel für 2026:</u> - nach Abschluss der Berufungsverfahren nochmals Angebot zum Austausch zu geschlecht- und diversitätsbezogener Forschung
4 Es werden Maßnahmen entwickelt, die einer geschlechterspezifischen Studienfachwahl in den Fakultäten entgegenwirken	4.1 Anpassungen des Informationsmaterials für Abiturient*innen bei der Studienfachwahl bei den Fächern, welche ein stark unausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweisen	Betroffen ist die VWL, Kontaktaufnahme der Fachkoordinatoren mit dem Marketing College Umgesetzt
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	5.1 Mögliche Maßnahmen sind die Durchführung eines Tutoriums für Erstsemestrigere oder ein Erstakademikerinnen-Treffen, die einen Erfahrungsaustausch von Erstakademiker*innen unter den Studierenden und den Fakultätsangehörigen ermöglicht	Aus Zeitmangel nicht erfolgt, keine Zielformulierung für 2026, aber Wiederaufnahme 2027-2029
6 Familienfreundliche Arbeitszeiten	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.	Umgesetzt
7 Transparenz bei Stellenbesetzungen	7.1 Bei Notwendigkeit von Verwaltungen Check welche Frauen in Frage kommen	<u>Ziel 2026:</u> Fortschreibung
8 Erhöhung der weiblichen WiMis auf Qualifikationsstellen	8.1 Ansprache von qualifizierten Absolvent*innen, Netzwerkaktivierung bei Akquise	<u>Ziel 2026:</u> Fortschreibung
9 Wandel von Sekretariaten zum Institutsmanagements	9.1 Überprüfung der Umsetzung der möglichen Höhergruppierungen und Vorantreiben der Höhergruppierungen wo möglich	Umgesetzt