



**UNIVERSITÄT  
BIELEFELD**



Fakultät für Psychologie  
und Sportwissenschaft

**Gleichstellungsplan der Abteilung für Psychologie an der  
Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft  
2022-2024  
(Stand: 01.03.2022)**

Bielefeld, den 01.03.2022

-----  
Prof. Dr. Elke Wild

Dekanin der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

## **Inhalt**

Präambel .....	3
1. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben .....	4
2. Bestandsanalyse: Potentielle Gründe für die Entwicklungen .....	8
3. Zielvorgaben.....	10
3.1 Zielvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells .....	10
4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien - Maßnahmen .....	12
4.1 Professorinnen - Besetzungen von Stellen und Berufungsverfahren .....	12
4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	13
a) Stellenausschreibungen und –besetzungen.....	13
b) Stellenentfristungen und Flexibilität am Arbeitsplatz.....	15
c) Förderung durch Mentoringprogramme und Supervision.....	16
d) Finanzielle Unterstützung der Qualifikationsbemühungen .....	17
4.3 Studentinnen.....	18
4.4 Mitarbeiterinnen in der Technik und Verwaltung .....	19
5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen.....	19
5.1 Unterstützung von Frauen in Gremien .....	19
5.2 Gleichstellung als fortlaufendes Thema der Organisation- und Personalentwicklung der Abteilung.....	20
5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe .....	21
6. Flankierende Dimensionen .....	22
6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....	22
6.2 Gender in Forschung und Lehre.....	23
6.3 Digitalisierung .....	24
6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation .....	25
7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung .....	25
7.1. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit .....	26
8. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät .....	26
Anhang .....	27
Quellenverzeichnis .....	31

### ***Präambel***

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Abteilung für Psychologie der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft hat, gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) und des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld, den Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sowie die gezielte Förderung von Frauen zum Ziel. Einschlägigen politischen und fachlichen Diskursen folgend vertritt die Abteilung für Psychologie ein intersektionales Verständnis von Gleichstellung, welches die Kategorie des Geschlechts stets im Kontext anderer Differenzkategorien (wie Alter und sozio-kulturelle Herkunft) betrachtet.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde am 27.10.2021 im Abteilungsausschuss Psychologie diskutiert und einstimmig angenommen und am 3.11.2021 von der Fakultätskonferenz ratifiziert. An der Umsetzung der dargelegten Zielsetzungen und Maßnahmen wirken alle Angehörige der Abteilung für Psychologie mit, eine besondere Verantwortung kommt dabei den Professor\*innen zu, die für die Auswahl und Förderung von Nachwuchswissenschaftler\*innen sowie Betreuung der Studierenden verantwortlich zeichnen. Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt das Dekanat und die AE-Leitungen bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags.

## 1. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans fand eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2021 statt, die in Tabelle 1 zusammengefasst ist.

**Tabelle 1: Bestandsaufnahme und Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)**

	Bestand			Freiwerdende Stellen(-anteile) bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				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	7	2	22.0%	1	1	33% (3/9)
W2 / C3	2	3	60.0%	0	-	60% (3/5)
A14 a. Z.	0	0	entf.	entf.	-	-
A13 a. Z.	3	1	25.0%	1	2	50% (2/4)
W1 (Juniorprof.)**	0	1	100.0%	1	1	100% (1/1)
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	1	100.0%	0	-	100% (1/1)
E 13/14 unbefr. Vollzeit	2	1	33.3%	0	-	-
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	4	100.0%	0	-	-
E 13/14 befr. Vollzeit	5	7	58,3%	7	7	58 % (7/12)
E 13/14 befr. Teilzeit	5	20	80.0%	14	14	80% (20/25)
LfBA Vollzeit	0	0	entf.	entf.	-	-
LfBA Teilzeit	0	2	100.0%	2	2	100% (2/2)
E 13/14 Drittmittel* Vollzeit	2	10	83.3%	9	9	75% (9/12)
E 13/14 Drittmittel* Teilzeit	12	38	76.0%	50	40	80% (40/50)

WHK	13	52	80.0%	65		Mind. 50%
SHK	11	42	79.0%	53		Mind. 50%
Abschluss Studium	29	168	85.0%			Mind. 50%
Abschluss Promotion	7	4	36.0%			Mind. 50%
Abschluss Habilitation	0	0	0.0%			Mind. 50%
* einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ... ** ggfs. Umwandlung in eine W2-Professur Bei unvorhergesehen freiwerdenden Stellen werden diese zu 50% mit Frauen besetzt.						

Der Frauenanteil bei den gegenwärtigen Professuren in der Abteilung für Psychologie an der Universität Bielefeld liegt *ohne Einbezug der W1-Stelle* bei insgesamt 36% und damit etwas unterhalb des Landesdurchschnitts in NRW in der Psychologie (39.9% weiblich, Stand 2019, vgl. [file://localhost/siehe/https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken:hochschulpersonal:professorinnen%3Ftx\\_p2sod\\_pi3%255Baction%255D=statistikresult&cHash=235d5c4ba1cae7713de4a6e944a157c2](file://localhost/siehe/https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken:hochschulpersonal:professorinnen%3Ftx_p2sod_pi3%255Baction%255D=statistikresult&cHash=235d5c4ba1cae7713de4a6e944a157c2)).

Bundesweit stieg bereits bis 2015 der Frauenanteil an den Professuren in der Psychologie auf 40% (Wissenschaftsrat, 2018), was demnach als Minimalziel für Abteilung Psychologie betrachtet werden kann. Von der Abteilung wird demgegenüber ein gleicher Anteil von Männern und Frauen angestrebt, der in den nächsten Jahren auch prinzipiell erreicht werden kann (s.u.).

Bei den W3/C4-Professuren ist, wie auch schon bei der letzten Bestandsaufnahme, zum Stichtag mit 2 Frauen bei insgesamt 9 besetzten Stellen eine deutliche Unterrepräsentation zu konstatieren und wurde der im letzten Gleichstellungsplan avisierte Frauenanteil von 25% somit nicht erreicht. Entscheidend hierfür ist, dass auf Platz 1 der Berufungsliste für drei Professuren (Entwicklung, Diagnostik, Methoden) Frauen standen, die den Ruf nicht angenommen haben. Die Rufe ergingen somit an die in den Listen auf Platz 2 stehenden Männer, die diese angenommen haben. Im SoSe 2021 hat die Abteilung jedoch u.a. im Kontext der Hochschulsondervertrags zum Ausbau der Studienplätze im Rahmen der neuen Studiengänge beschlossen, eine W3-Professur für „Klinische Kinder- und Jugendlichenpsychologie und -therapie“ auszuschreiben. Das

Berufungsverfahren läuft und es bestehen gute Aussichten, diese Professur mit einer hoch qualifizierten Frau besetzen zu können.

Gleiches gilt für die Nachbesetzung einer mit Ablauf des 30.09.21 freiwerdenden W3-Professor für „Biopsychologie und kognitive Neurowissenschaft“, da in diesem Forschungsbereich viele Bewerbungen von exzellenten Frauen zu erwarten sind, und würde auch für eine vorgezogene Ausschreibung für „Allgemeine Psychologie / kognitive Neuropsychologie“ gelten, die derzeit von der Abteilung erwogen wird. Im Ergebnis könnte sich das Verhältnis von Männern und Frauen auf der Ebene der W3-Stellen von derzeit 7:2 auf 6:3 bzw. langfristig auf 5:3 verschieben, d.h. eine Frauenquote von mindestens 30% erreicht werden.

Die Situation bei den W2/C3-Stellen fällt bereits zum Stichtag deutlich günstiger aus. Hier waren 3 von 5 und damit 60% der vorhandenen Stellen mit Frauen besetzt, d.h. der avisierte Frauenanteil von 50% wurde übertroffen. Da auch eine zusätzlich eingerichtete W2-Professur (Klinische Neuropsychologie) ab 1.10.2021 mit einer Frau besetzt ist, ergibt sich inzwischen sogar eine Relation von 4 Professorinnen zu 2 Professoren.

Die einzige W1-Professur war zum Stichtag mit einer Juniorprofessorin besetzt. Da diese zum 1.11.2021 ausscheidet, erwägt die Abteilung diese Stelle erneut als Juniorprofessur mit Tenure Track oder als W2-Professur auszuschreiben. In jedem Fall wird eine Nachbesetzung mit einer Frau angestrebt.

In Abbildung 1 ist der Frauenanteil mit Blick auf Stellenkategorien im wissenschaftlichen Bereich im Zeitverlauf zwischen 2012-2021 abgebildet. Es zeigt sich, dass er vor allem bei den Promotionen und Habilitationen rückläufig war, weshalb eine tiefergehende Betrachtung der Stellensituation des Wissenschaftlichen Nachwuchses angezeigt ist.

Zunächst ist festzuhalten, dass der Frauenanteil bei haushaltsfinanzierten Stellen insgesamt gegenüber dem vorherigen Stichtag erfreulicherweise gestiegen ist.

Auch waren zum Stichtag 10 von 20 Vollzeitstellen im Mittelbau, die aus Haushaltsmitteln finanziert sind (A14, A13 a.Z. und E13/14 und A13-A16 akademische Rät\*in), mit Frauen besetzt, so dass sich gegenüber dem letzten Stichtag ein nur leicht verringerter Frauenanteil (50% vs. 52,61% ergibt).

Da aktuell alle vier unbefristeten E 13/14-Stellen in *Teilzeit* mit Frauen besetzt sind und 33% der *unbefristeten* Vollzeit-A13/14-Stellen, ergibt sich hier eine stabile Situation gegenüber dem vorangehenden Berichtsraum und sind die Zielvorgaben erreicht.

Bei den *befristeten* E 13/14-Stellen in Vollzeit sind 7 von 12 Stellen mit Frauen besetzt, d.h. 58.3% der Stellen. Somit ist auch hier (nur) ein leichter Rückgang im Vergleich zu den 60% des Frauenanteils zum letzten Stichtag zu konstatieren.

Auf der Ebene der *befristeten Teilzeitstellen* der Kategorie E13/14 sind 20 von 25 Stellen mit Frauen besetzt, so dass ein Frauenanteil von 80% erreicht ist.

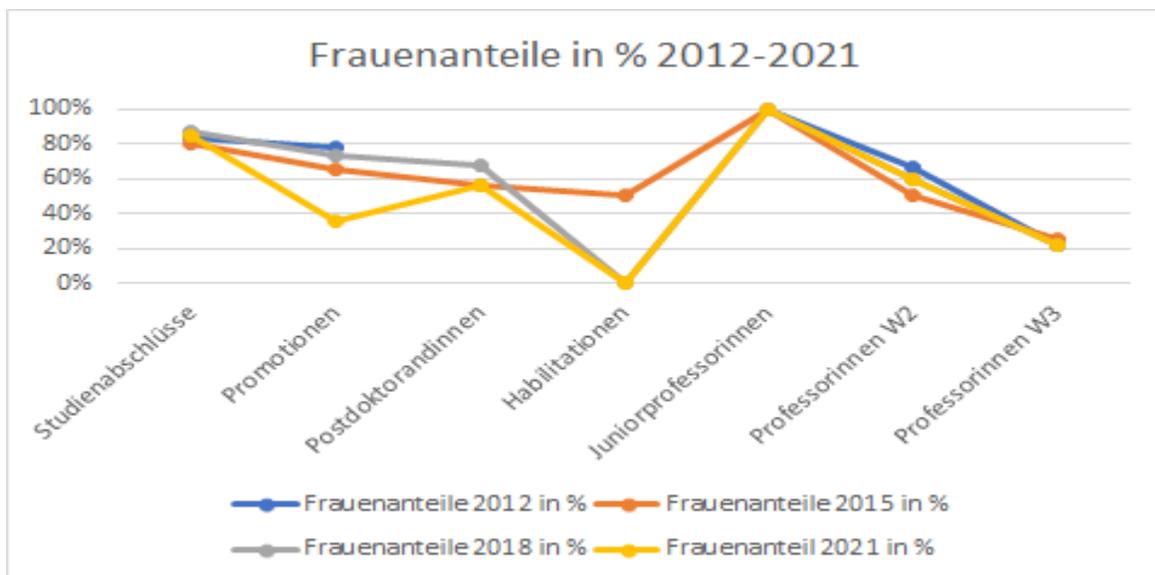
Die zwei vorhandenen LfBA-Stellen in Teilzeit sind zu 100% mit Frauen besetzt. Eine Vollzeitvariante dieser Stelle ist aktuell unbesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass alle LfBA-Stellen für die Mitwirkung der Psychologie an der Lehramtsausbildung vorgesehen sind und daher über LABG-Mittel laufen, die sich im Zuge der Integration dieser Mittel in das universitäre Mittelverteilungsmodell reduzieren werden.

Von den drittmittelfinanzierten Nachwuchsstellen sind aktuell 38 von 50 Teilzeitstellen (76%; vs. 86,5% am 30.06.2018) und 10 von 12 (83,3% vs. 66,7% zum 30.06.2018) der Vollzeitstellen mit Frauen besetzt. Somit zeichnet sich ein Trend ab, dass (Post-)Doktorandinnen in Drittmittelprojekten zunehmen teil- und weniger vollzeitbeschäftigt sind.

Der Frauenanteil beim Studienabschluss ging von 87% im letzten Gleichstellungsbericht leicht auf aktuell 85% herunter, bei den Promotionsabschlüssen ergibt sich jedoch ein deutlicher Abfall von 73,7 % auf 36,4%. In Teilen dürfte dies den veränderten Arbeitsbedingungen in der Pandemie-Zeit geschuldet sein, die für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern – aufgrund der Schließung von Kitas und Schulen und fortbestehender Rollenmodelle - besonders herausfordernd waren.

Bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskraftstellen manifestierte sich ein hoher Frauenanteil im Sinne der Zielvorgaben (65 WHK-Stellen bzw. 53 SHK-Stellen): Die Zielvorgabe für SHK-Stellen (79,3%) wurde knapp erreicht mit einem Frauenanteil von 79%, wenngleich sie etwas geringer ausfällt als zum letzten Stichtag (83%). Bei den WHK-Stellen wurde die Zielvorgabe von 82,6% nur knapp verfehlt. Im Vergleich zum Stichtag 2018 konnte der erreichte Frauenanteil jedoch von 75,4% auf 80% gesteigert werden.

**Abbildung 1. Frauenanteil bei Stellenkategorien im Bereich des wissenschaftlichen Personals zwischen 2012-2021**



## **2. Bestandsanalyse: Potentielle Gründe für die Entwicklungen**

Bei allen positiven Entwicklungen sieht die Abteilung im Licht der Bestandsaufnahme und insbesondere den zum Teil verfehlten, im letzten Bericht avisierten Zielsetzungen (vgl. Tabelle 1 im Anhang) weiteren Handlungsbedarf vor allem mit Blick auf die Beschäftigungssituation und zukünftige Rekrutierung / Bindung exzellenter Nachwuchswissenschaftler\*innen. Zur Konkretisierung eines evidenzbasierten Vorgehens wurden vorliegende Erkenntnisse der Gender-Forschung gesichtet und eine Befragung unter Mitarbeiter\*innen in der Qualifikationsphase an der Universität Bielefeld im letzten Quartal des Jahres 2019 durchgeführt (Burmester, 2020). Die Auswertung offener Frageformate ergab in Einklang mit (inter-)nationalen Befunden, dass

institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen - wie die Befristung von Arbeitsverträgen, die verlangte räumliche Flexibilität, oder Familien(un)freundlichkeit - als negativ hinsichtlich der Karriereentwicklung bzw. des Karriereziels Wissenschaft und der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie wahrgenommen wurden. Die Befragten fühlten sich durch ihr berufliches Umfeld eher gering darin unterstützt, ihre wissenschaftliche Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren. Andererseits werden flexible Arbeitszeiten und die Unterstützung durch Vorgesetzte und das kollegiale Umfeld als unterstützende Faktoren bei der Vereinbarung von Wissenschaftskarriere und Familie genannt.

Im Einklang mit diesen Ergebnissen geben Wissenschaftler\*innen in anderen Studien als Gründe für ein Ausscheiden aus der Wissenschaft die hohe berufliche Unsicherheit, den - damit zusammenhängenden - sehr hohen Leistungs- und Publikationsdruck, und die hohe erwartete Flexibilität an (Höge et al., 2012; Rentzsch et al., 2017). Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Psychologie in Deutschland gaben in einer Umfrage an, Karriereziele und Familienplanung gegeneinander abzuwägen (Rentzsch et al., 2017). Weitere Literatur führt an, dass Frauen in der Psychologie oder Medizin (McGuire et al., 20004; Singer et al., 2005), d.h. Berufsfeldern, die sowohl eine praktische als auch akademische Berufsausübung ermöglichen, berufliche Sicherheit, flexible Arbeitsbedingungen, und geringere Nachteile durch Kinder besonders wichtig sind. Frauen geben häufig die Kindererziehung als Grund an, weshalb sie das Karriereziel der Forschungstätigkeit nicht weiter verfolgen, und erleben diese als nachteilig hinsichtlich ihrer Produktivität (Goulden, Mason & Frasch, 2011; Mason et al., 2013). Die strukturellen Merkmale einer wissenschaftlichen Tätigkeit (wie bspw. Konferenzbesuche, Arbeitszeiten) sind hierbei häufig nur schwierig mit *Care*-Arbeit zu vereinbaren, wodurch Nachteile für Frauen entstehen (Gruber et al., 2021). Tatsächlich schneiden Frauen in der Psychologie aus bislang nur unzureichend geklärten Gründen auf einigen Indizes der Produktivität schlechter ab als Männer (Gruber et al., 2021; Mayer & Rathmann, 2017). Zudem berichten forschende Frauen in Studien eine geringere Selbstwirksamkeit und Kompetenzeinschätzung hinsichtlich der Erreichung akademischer Leistungen und Karriereziele, wobei eine höhere Selbstwirksamkeit positiv mit dem Interesse an einer professoralen Stelle zusammenhängt (Epstein & Fisher, 2017; Gibbs et al., 2015). Unter Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Psychologie in Deutschland waren Frauen

häufiger als Männer unentschlossen hinsichtlich einer wissenschaftlichen Karriere (Rentzsch et al., 2017). Frauen zeigten sich auch unzufriedener als Männer mit der Vereinbarkeit der Qualifizierung mit sonstigen Aufgaben und waren häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer.

Vor diesem Hintergrund liegt die Vermutung nahe, dass auch die an der Abteilung für Psychologie beobachtbare Unterrepräsentation von Frauen in unbefristeten Vollzeitstellen auf (antizipierte und faktische) Herausforderungen in der Erhaltung einer gesunden Work-Life-Balance zurückzuführen ist und der Trend einer zunehmenden Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftler\*innen auf Teilzeitstellen im Kontext der stärkeren Priorisierung von Kindererziehung und der Karrieren von Lebenspartner\*innen von Frauen und ihres dezidierten Interesses an Job-Flexibilität<sup>2</sup> zu verstehen ist (Cassin et al., 2007; Gruber et al., 2021; Mason et al., 2013; Schiebinger et al., 2008) .

Die skizzierten Befunde unterstreichen, dass die gegenwärtige Realität der Beschäftigung im deutschen Wissenschaftssystem nach wie vor in vielfacher Weise den Bedürfnissen gerade auch von Frauen entgegen. Hierauf gilt es hochschulpolitisch zu reagieren und die Abteilung begrüßt daher grundlegend Entwicklungen zur „mobilen Arbeit“ und zu „academic tenure“-Konzepten. Davon unabhängig sieht sich die Abteilung in der Verantwortung eigene Handlungsspielräume zu nutzen, damit Frauen im gleichen Umfang wie Männer Vollzeitstellen besetzen und wissenschaftliche Qualifikationsziele auch bei Teilzeitbeschäftigung effektiv verfolgen können sowie in ihrer beruflichen Selbstwirksamkeit durch gezielte Betreuungs- und Beratungsangebote gestützt werden.

### ***3. Zielvorgaben***

#### ***3.1 Zielvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells***

Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die kommenden 3 Jahre orientiert sich die Abteilung Psychologie am Kaskadenmodell. In diesem Modell besteht das Ziel, das Geschlechterverhältnis auf jeder Karrierestufe an das Geschlechterverhältnis der vorhergegangenen Karrierestufe anzunähern und somit dem "Frauenschwund" mit zunehmender Karrierestufe entgegenzuwirken. Ausgangspunkt für die in Tabelle 1 dargelegten Zielvorgaben ist das

Geschlechterverhältnis bei den Abschlüssen im Hauptfachstudium (Frauenanteil zum aktuellen Stichtag: 85%).

Bei wissenschaftlichen und **studentischen Hilfskraftstellen** nähert sich das Geschlechterverhältnis dem Geschlechterverhältnis der Studierenden an (80% bei WHK, 79% bei SHK) und ist somit zumindest auf vergleichbarer Ebene aufrecht zu erhalten. Langfristig ist gleichwohl anzustreben, dass in zentralen Berufsfeldern der Psychologie (insbesondere Psychotherapie oder Beratung) ebenso wie in der Forschung eine der gesellschaftlichen Realität entsprechende „diverse“ Beteiligung erreicht wird. Insofern wird die Abteilung Psychologie im Rahmen ihres nunmehr intensivierten Gleichstellungs-Diskurses (Beschluss im Abteilungsausschuss vom 27.10.2021) auch erörtern, ob und wie bei den Studienanfänger\*innen und ggfs. bei den SHK/WHK-Stellen eine etwas höhere Zahlen an Studenten erreicht werden kann.

**Befristete Teilzeitstellen** in der Entgeltgruppe 13/14 sind größtenteils mit Promovierenden besetzt. Auf dieser Karrierestufe soll das Geschlechterverhältnis vergleichbar sein mit dem Geschlechterverhältnis zum Zeitpunkt des Studienabschlusses. Die gemittelte Quote von über den aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln finanzierten, befristeten Teilzeitstellen beträgt derzeit über 80 % und soll aufrechterhalten bzw. zugunsten einer relativen Erhöhung des Anteils von Frauen auf befristeten Vollzeitstellen verändert werden.

**Befristete Vollzeitstellen** (E13/E14, A13-16 a.Z., W1-Stellen ohne Tenure-Track) werden vorwiegend an Postdoktorand\*innen vergeben, die eine Habilitation bzw. Professur anstreben. Derzeit sind 19 Frauen und 10 Männer auf solchen (drittmittelfinanzierten oder Haushalts-) Vollzeitstellen beschäftigt, was einer Frauenquote von 65% entspricht. Dieser Anteil soll weiter gesteigert werden, da dem Kaskadenmodell zufolge bei den Promotionen ein Frauenteil von mindestens 70% anzustreben ist.

Da drei der aktuell 5 **unbefristeten Vollzeitstellen** (E13/14 unbefristet, A13-A16) mit Frauen besetzt sind, ergibt sich hier ein Frauenanteil von (60%), der beizubehalten ist und auch bei einem

avisierten Aufwuchs von Dauerstellen im Zuge des Ausbaus der Studienplätze gehalten werden soll.

#### ***4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien - Maßnahmen***

##### ***4.1 Professorinnen - Besetzungen von Stellen und Berufungsverfahren***

Um den Frauenanteil bei W3-Professuren mit Aussicht auf Erfolg zu erhöhen und bei W2-Professuren dauerhaft hoch zu halten, soll zukünftig unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät eine geschlechtersensible Reflexion der Stellendenomination bei Stellenausschreibungen erfolgen und geprüft werden, ob gezielte Schwerpunktsetzungen und die Aufnahme von Genderaspekten (siehe Professuren der AE05 und AE15) in Betracht kommen. Die Handreichung „Wie Professorinnen gewinnen?“ wurde und wird bereits in zurückliegenden und laufenden Berufungsverfahren berücksichtigt, jedoch soll v.a. eine offensive Ansprache von potentiell geeigneten Bewerberinnen verstärkt verfolgt werden. Konkret sollen die Vorsitzenden von Berufungskommission (BKs) bzw. deren Mitglieder über die ohnehin dem Rektorat vorzulegende Scoutingliste hinaus einen Rekrutierungsprozess (z.B. durch Nutzung von Fachdatenbanken, vorhandenen Listen der jeweiligen Fachgruppe(n) der DGPs, oder Netzwerken) anstrengen und die Gleichstellungskommission hierüber in Kenntnis setzen, sofern sich ein relativ geringer Anteil von Bewerberinnen abzeichnet. Dies wäre dann der Fall, wenn in Berufungsverfahren für eine W2- oder W3-Professur weniger als 4 Bewerbungen von qualifizierten Frauen vorliegen (hier sollten mindestens sechs qualifizierte Frauen eingeladen werden, sich zu bewerben) oder wenn sich im Verlauf des Berufungsverfahrens abzeichnet, dass weniger Frauen als Männer zu einer Vorstellung einzuladen sind.

Zudem sollen Aspekte der Gleichstellung auch bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren verstärkt berücksichtigt werden, um Frauen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, Profilierung, und Netzwerkbildung zu eröffnen. Insbesondere sollen potentielle weibliche Kandidatinnen ermittelt, angesprochen, und bei Eignung gewonnen werden.

Den Regularien entsprechend sind Ausschreibungen von Professuren vom Abteilungsausschuss und der Fakultätskonferenz in jeweils öffentlichen Sitzungen zu ratifizieren und ist eine

Vertreterin der Gleichstellungskommission in allen Berufungskommissionen eingeladen. Dessen ungeachtet wird angestrebt, die Gleichstellungskommission noch stärker bereits im Vorfeld der Ausschreibung neu zu besetzende Professuren bzw. an der Besetzung von Vertretungsprofessuren einzubinden.

#### **4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Abteilung werden folgende Maßnahmen(pakete) verfolgt:

##### **a) Promotionsstudiengang**

Wie dem Entwicklungsbericht der Abteilung zu entnehmen ist, wird die Einrichtung eines Promotionsstudiengangs angestrebt, der auf eine strukturierte Begleitung zur Anfertigung einer Dissertation und zur Erreichung des Doktorgrades in Psychologie abzielt. Er richtet sich vornehmlich an Doktorand\*innen mit einem MSc-Abschluss in Psychologie, aber auch an besonders begabte Promotionsstudierende mit BSc-Abschluss, die eine Fast-Track-Promotion anstreben.

In seiner Ausgestaltung wird er sich u.a. an bestehende Promotionsstudiengänge der Universität Bielefeld (z.B. „Intelligente Systeme“) anlehnen. Konkret sollen in Ergänzung zu der fachlichen Betreuung einzelner Anleiter\*innen hier *spezifische* überfachliche Kompetenzen (z.B. Anfertigungen von Manuskripten entlang der Standards international einschlägiger Fachzeitschriften) eingeübt, vertiefte methodische Kompetenzen (z.B. fortgeschrittene statistische Modellierung) vermittelt und eine Sensibilität für / Informationen zu den Bereichen „open sciences“ und „third mission“ geschaffen/gegeben werden.

Da bislang nur an wenigen Standorten strukturierte Promotionsstudiengänge in der Psychologie angeboten werden, wäre dieser von allen Arbeitseinheiten getragene Promotionsstudiengang ein weiteres Alleinstellungsmerkmal der Abteilung Psychologie. Er stärkt zudem den Wissenschaftsstandort Bielefeld, indem er zur weiteren „Unterfütterung“ laufender Vorhaben (SAIL, BRIC Initiative, Campus OWL usw.) beiträgt, mit denen die Universität Bielefeld regionale Verbindungen vertiefen und ausbauen möchte.

Weil der Promotionsstudiengang bewusst als *fakultatives* Angebot für Doktorand\*innen in der Psychologie konzipiert ist und wir die Auseinandersetzung mit Theorien und Methoden aus anderen Disziplinen als wesentlichen Bestandteil einer modernen Nachwuchsförderung erachten, möchten wir ihn mit einem zeitgleich aufgelegten Graduiertenprogramm verbinden.

b) **Graduiertenprogramm**

Das geplante Graduiertenprogramm ist vorrangig auf eine verstärkte und gezielte Gewinnung von exzellenten Nachwuchswissenschaftler\*innen aus dem In- und Ausland gerichtet. Genauso wie in bestehenden Graduiertenschulen (z.B. Bielefeld School of Education, BiSeD) und NRW-Forschungskollegs (z.B. Fluege und Gestaltung von flexiblen Arbeitswelten), an denen Mitglieder der Abteilung mitwirken, sollen auch im geplanten Graduiertenprogramm insbesondere trans- und interdisziplinäre Promotionsvorhaben forciert werden, die für eine zukünftige Beteiligung an größeren (v.a. inneruniversitär geplanten) Verbundprojekten zielführend erscheinen.

Für den *dauerhaften* Betrieb des Graduiertenprogramms/der Graduiertenschule soll u.a. eine Koordinationsstelle eingerichtet werden, in der Anschubphase werden Stipendien ausgeschrieben, die (mindestens) zur Hälfte mit qualifizierten Bewerberinnen besetzt werden sollen.

c) **Gleichstellungsmaßnahmen bei Stellenausschreibungen und –besetzungen**

Bei Betrachtung der Frauenanteile auf Qualifikationsstellen in der Abteilung Psychologie (vgl. Tabelle 1) fällt auf, dass Zielvorgaben gemäß dem Kaskadenmodell partiell bei den unbefristeten Vollzeitstellen und Haushaltsstellen (zusammengenommen) verfehlt werden. Hier ist demnach besonders darauf zu achten, qualifizierte Frauen bei Stellenausschreibung aktiv anzusprechen, zur Bewerbung aufzufordern und einzuladen.

Zu den Vorstellungsgesprächen für diese Stellen sind in der Regel mindestens so viele Frauen einzuladen wie Männer (Verhältnis von mind. 50:50). Die Gleichstellungsbeauftragte der Abteilung Psychologie wird über sämtliche Stellenausschreibungen informiert und zu allen Vorstellungsgesprächen (mit Ausnahme von Gesprächen zur Besetzung von Hilfskraftstellen)

eingeladen. Die Dekanatsleitung wird darauf achten, dass dies von allen AE-Leiter\*innen beachtet wird.

Die AE-Leitungen sind zudem dazu aufgerufen, sehr gute Masterabsolventinnen gezielt zur Promotion aufzufordern. Bei der Besetzung von Stellen suchen die Leiter\*innen der Arbeitseinheiten zudem aktiv nach qualifizierten Frauen und fordern diese zur Bewerbung auf. Dies kann beispielsweise über das Ansprechen von qualifizierten Studentinnen in der Studienabschlussphase, und von qualifizierten Promovendinnen/Wissenschaftlerinnen auf Konferenzen oder anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen geschehen. Zusätzlich können soziale Medien und fachbezogene Mailinglisten genutzt werden.

Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen sind bei Qualifikationsstellen genauso wie bei Berufungsverfahren zu berücksichtigen.

#### **d) Stellenentfristungen und Flexibilität am Arbeitsplatz**

Wie in der Bestandsanalyse geschildert, ist berufliche Sicherheit insbesondere für Frauen von großer Bedeutung. Eine Möglichkeit, in der Wissenschaft diese berufliche Sicherheit zu erhöhen besteht darin, Stellen zu entfristen. Gegenwärtig kann die Leitung einer Arbeitseinheit, wann immer sie eine ihr zugeordnete Haushaltsstelle entfristen möchte, diesen Wunsch dem Abteilungsausschuss zur Behandlung vorlegen. Hier ist dann zu prüfen, ob eine solche Entfristung mit den gesamtstrategischen Zielen der Abteilung vereinbar ist und ihren strategischen Handlungsspielraum nicht zu stark eingrenzt. Selbst im Fall eines positiven Votums können Stellen den derzeitigen Regelungen der Uni Bielefeld gemäß jedoch nicht umstandslos umgewandelt sondern müssen neu ausgeschrieben werden, was mit neuen Unwägbarkeiten verbunden ist.

So ist die Frage, wie Nachwuchswissenschaftler\*innen frühzeitiger belastbare Karriereperspektiven zu eröffnen sind, allen voran auf hochschulpolitischer Ebene zu lösen. Auch mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten im Zuge der Corona-Pandemie zwar wertvolle Erfahrungen zu den Vor- und Nachteilen einer Arbeit im Home-Office

(gerade auch für Nachwuchswissenschaftler\*innen mit Kindern) gesammelt werden. Deren systematische Auswertung dauert aber noch an.

Auch vor diesem Hintergrund hat sich die Abteilung auf einen intensivierten Diskurs zu der Frage verständigt, wie sie den Belangen und Erwartungen von Hochleistungsträgerinnen aber z.B. auch sogenannter „Dual Career Couples“ jetzt und in Zukunft noch besser Rechnung zu tragen vermag.

#### **e) Förderung durch Mentoringprogramme und Supervision**

Forschungsarbeiten in anderen Disziplinen wie der Medizin oder in MINT-Fächern belegen die positiven Effekte von Mentoring-Programmen speziell für weibliche Wissenschaftlerinnen, beispielsweise hinsichtlich einer erhöhten Motivation und Selbstwirksamkeit, verbesserten Leistung und Fertigkeiten und verringerten Abbruchwahrscheinlichkeiten von Promotionen (Dennehy & Dasgupta, 2017; Files et al., 2008).

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Psychologie sind daher alle Professor\*innen der Abteilung aufgefordert, Doktorandinnen und weibliche Post-Docs auf Fortbildungsangebote etwa der Personalentwicklung der Universität Bielefeld (z. B. „movement“ Programm) aufmerksam zu machen und eine Teilnahme aktiv zu unterstützen. Darüber hinaus werden mit Doktorandinnen und Postdoktorandinnen mindestens jährliche Entwicklungsgespräche mit den Vorgesetzten geführt. Im Arbeitsalltag soll ein Klima der Wertschätzung etabliert werden, z. B. explizit formulierte Wertschätzung von Lehre und Gremienarbeit durch die Vorgesetzten gegeben werden. Ebenso werden regelmäßige Gespräche zum Leistungsstand empfohlen, um Abbrüche von wissenschaftlichen Karrieren zu vermeiden und Frauen an Universitäten zu halten (Lowenstein et al., 2007). Hierbei soll systematisch die angestrebte Qualifikation thematisiert und Anforderungen und mögliche Formate thematisiert werden, um Unklarheiten zu beseitigen und Frauen zur Arbeit an und Abschluss dieser Qualifikationen zu motivieren. Geeignete weitere Themen des Austauschs und der Förderung der Studentinnen und weiblichen Mitglieder des akademischen Mittelbaus sind Drittmittelinwerbung und Bewerbungen auf Promotionsstellen, Mittelbaustellen, und Professuren. Auch der inhaltliche Austausch mit anderen Subdisziplinen kann zur Ausbildung eigener Forschungsinteressen und eines breiteren Methodenrepertoires beitragen. Mit der

Implementierung strukturierter, regelmäßiger Betreuungs-, Rückmeldungs-, und Karriereentwicklungsgespräche folgen wir Anregungen auch von Seiten der PE der Universität Bielefeld. Eher informeller Natur ist die Umsetzung von einer Reihe von „Erzählcafé“-Veranstaltungen, die das zentrale Angebot der Universität hierzu erweitern sollen. D.h., es wäre wünschenswert, in Zusammenarbeit mit dem Mittelbausprecher\*in und Akteur\*innen des Mittelbaus Veranstaltungen zum Austausch und zur Vernetzung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zu organisieren. Auf diese Weise kann Interesse an einem akademischen Werdegang geweckt und Bedenken offen, aber in einem geschützten Rahmen besprochen werden. Analog dazu ist ein „Erzählcafé“-Format angedacht, das einen informellen Austausch von Habilitand\*innen mit Professor\*innen der Abteilung für Psychologie ermöglichen soll.

Die Abteilung trägt Sorge, dass insbesondere derlei informelle, nicht anrechnungsfähige Pflichten im Zusammenhang mit der Nachwuchsförderung wie im Zusammenhang mit dem Austausch des akademischen Mittelbaus mit Studierenden nicht überproportional von Frauen übernommen werden.

In der Abteilung für Psychologie sollen darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Doktorandinnen und Habilitandinnen eruiert und intern diskutiert werden, auch in Vorausschau auf den nächsten Gleichstellungsplan.

#### **f) *Finanzielle Unterstützung der Qualifikationsbemühungen***

Die abteilungsseitig bereitgestellte Förderung der wissenschaftlichen Weiterentwicklung von Frauen von bis zu 250,- € pro Person jährlich (z.B. für die Durchführung von Experimenten oder den Besuch von Tagungen) wurde rege in Anspruch genommen. Die Abteilung will diese Mittel daher weiter bereitstellen und verpflichtet zusätzlich alle Arbeitseinheiten, für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen jeweils ein Viertel eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich ausgewiesenen Sachmittel für Qualifikationszwecke zur Verfügung zu stellen.

Die Gleichstellungskommission unterrichtet zu Beginn und Mitte eines Jahres alle förderfähigen Frauen –dies sind alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (ausgenommen wissenschaftliche Hilfskräfte) sowie Stipendiatinnen in der Qualifizierungsphase einschließlich

Juniorprofessorinnen- über diese finanziellen Unterstützungsquellen das und informiert über die Modalitäten des Abrufs der abteilungsseitigen Mittel.

Schließt weist die Abteilung weiterhin ihre Promovendinnen und Habilitandinnen auf Stipendien, zusätzliche Fördermöglichkeiten (z. B. Reisestipendien der Kommission für Forschung und wiss. Nachwuchs) sowie gut dotierte Preise hin.

#### **4.3 Studentinnen**

Wenngleich der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolvent\*innen in der Psychologie über 80% liegt, sieht sich die Abteilung gefordert, etwaige strukturelle Nachteile für Studentinnen zu reduzieren und die Weiterqualifizierung von Studentinnen aktiv zu fördern.

Für die erfolgreiche Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere sind vertiefende Statistik- und Methodenkenntnisse von herausragender Bedeutung. Deshalb wird die Abteilung das Angebot an entsprechenden Tutorien Einstiegskurse und Beratungsangebote aufrechterhalten und wenn möglich (hier bleibt das Ergebnis des Finanzgesprächs mit dem Rektorat abzuwarten) ausbauen. Abschlussarbeiten und Forschungspraktika gehören zu den ersten selbstständig geschriebenen wissenschaftlichen Arbeiten und prägen die Motivation zur Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere. Daher sind Betreuer\*innen von Abschlussarbeiten und Forschungspraktika auch zukünftig dazu angehalten, diese engmaschig zu betreuen und vorhandenes Interesse an wissenschaftlicher Arbeit zu fördern.

Damit Studierende ein realistisches Bild ihrer wissenschaftlichen Fähigkeiten entwickeln können, sind Dozierende dazu aufgerufen, konstruktives Feedback für Studien- und Prüfungsleistungen zu geben. Studierende sind zudem auf Workshops und Angebote zur Förderung des Interesses an einer wissenschaftlichen Laufbahn hinzuweisen. Beispielsweise werden interessierte Studentinnen auf das zentrale universitätsweite Programm „movement“ hingewiesen, welches das Ziel verfolgt, promotionsinteressierte Studentinnen zu fördern und zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen. Ebenso sollen Professor\*innen Studierende bei der Einwerbung von Stipendien (z. B. zum Auslandsstudium) oder bei der Bewerbung für (internationale) Masterstudiengänge mit Empfehlungsschreiben unterstützen.

Der anstehende Aufbau des „Servicebüros Studium und Lehre“ zielt darauf ab, Hochschullehrende in diesen Betreuungs- und Informationsaufgaben noch gezielter zu unterstützen, sie für besondere Belange von „nicht-traditionellen Studierenden“ zu sensibilisieren und den Austausch zwischen Lehrenden zu erleichtern.

#### ***4.4 Mitarbeiterinnen in der Technik und Verwaltung***

Zur Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sieht die Universität Bielefeld bereits zahlreiche Maßnahmen vor. Die in der Abteilung Psychologie angesiedelten MTV werden auf diese aufmerksam gemacht und nach Maßgabe des universitätsweiten Rahmenplans frühzeitig über Möglichkeiten der Weiterqualifikation informiert werden, um Karrierechancen zu erhöhen.

Die Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und Personalentwicklungsmaßnahmen ist im Regeln seitens der Vorgesetzten zu ermöglichen, die Teilnahme an weiteren Aktivitäten (z.B. des Sekretärinnen- Netzwerkes „FairNetzt\_Bielefeld“) soll von Vorgesetzten ebenfalls unterstützt werden.

### ***5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen***

#### ***5.1 Unterstützung von Frauen in Gremien***

Aufgrund der geforderten paritätischen Besetzung von Gremien und Berufungskommissionen müssen sich Frauen aus allen Statusgruppen überproportional stark in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, was sich nachteilig auf deren wissenschaftliche Karrieren auswirken kann.

Die Universität Bielefeld sieht daher diverse Maßnahmen (von Funktionszulagen im Rahmen der W-Besoldung bis hin zu Deputatsreduktionen für ausgewählte Leitungsfunktionen) vor. In den letzten Jahren ist die Zahl zu besetzender Funktionen in der dezentralen Selbstverwaltung (z.B. Forschungs-, DISC-, IKM-Beaufträge) jedoch insgesamt stark gestiegen und speziell in der Abteilung Psychologie ist eine Reihe von Kolleg\*innen derzeit mit Arbeiten rund um die Umstellung sämtlicher Studiengänge (inmitten der Corona-Pandemie) stark belastet. So wird die

Abteilung gerade auch in den kommenden Jahren die Beteiligung von Männern und Frauen in der akademischen Selbstverwaltung systematisch nachhalten, um eine Überbeanspruchung letzterer zu dokumentieren.

Leider ist ihr Arsenal an Maßnahmen zur Anerkennung/Unterstützung eines überdurchschnittlichen Engagements von Professorinnen und weiblichen Mittelbauangehörigen allerdings begrenzt. Denn im Licht beständiger und in den kommenden Jahren vermutlich steigender Studienplatzklagen sind allenfalls zeitlich eng begrenzte Deputatsreduktionen möglich. Immerhin kann auf Basis einer – ggfs. auf die Ebene von AEs und Einzelpersonen runtergebrochenen – Übersicht ein moralischer Druck in Richtung eines Ausgleichs belegbarer Ungleichheiten erzeugt werden. Die Abteilung wird zudem über andere Kompensationsmöglichkeiten (z.B. Bereitstellung von SHK- oder WHK-Stellen) beraten und beschließt, dass nicht Professorinnen sondern auch Mittelbauvertreterinnen, die besonders viel Gremienarbeit leisten (in Fakultätskonferenz, Abteilungsausschuss, Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Prüfungsausschuss, Qualitätsverbesserungs-kommission, Gleichstellungskommission, Studienbeirat, Ethikkommission; Aufzählung nicht erschöpfend bzw. Berücksichtigung weiterer Gremienarbeit möglich und erwünscht) und in Berufungskommissionen mitwirken, ebenfalls eine Kompensation beantragen können.

### ***5.2 Gleichstellung als fortlaufendes Thema der Organisation- und Personalentwicklung der Abteilung***

Die Abteilung unterstützt die Arbeit der Gleichstellungskommission weiterhin nicht nur ideell sondern auch finanziell, um Weiterbildungsangebote, Hilfskraftunterstützung oder die Vergabe von Lehraufträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen zu ermöglichen. Zudem werden dem Beschluss des Abteilungsausschusses (AA) am 27.10.2021 gemäß noch in diesem Wintersemester Fragen der Nachwuchsförderung und, damit zusammenhängend, der Gleichstellung gezielt unter dem Blick veränderter Erwartungshaltungen von potentiellen Nachwuchswissenschaftler\*innen (etwa: work-life-balance) sowie mutmaßlicher Entwicklungen im Wissenschaftssystem (etwa: academic tenure) und in der Psychologie (etwa: Konsequenzen der Studienreform) in den folgenden AA-Sitzungen eingehend erörtert, um die oben genannten Maßnahmen im Sinne einer

vorausschauenden und nachhaltigen Strategie der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erweitern und in ein Gesamtkonzept zu integrieren.

Um eine Neubesetzung von freiwerdenden Stellen durch den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs nicht zu verhindern, sollen Verlängerungen von Beschäftigungsverhältnissen über das Renten- bzw. Pensionsalter hinaus in einer Gesamtwürdigung auch unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte genehmigt werden. Vorgezogene Neubesetzungen und frühzeitige Ausschreibungen frei werdender Stellen können dazu dienen, längere Vakanzen zu vermeiden, und werden in der Fakultät auch unter Genderaspekten beraten.

### ***5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe***

Gleichstellung wird in der Fakultät als Leitungsaufgabe verstanden, auf die bei der Übernahme von Leitungsaufgaben durch die Dekanin/den Dekan aktiv hingewiesen wird. Ein regelmäßiger Austausch in Form eines Jour Fixe, an dem die Fakultätsleitung, die Gleichstellungskommission, und ggf. weitere Funktionen und Gremien mindestens einmal pro Semester teilnehmen, tragen zur Verankerung und kontinuierlichen Betrachtung von Gleichstellungsthemen in der Fakultät bei. Zur Steigerung der Visibilität und Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit als Führungsaufgabe von Professor\*innen werden Stellenausschreibungen für Professuren zukünftig durch folgenden Passus ergänzt: „Die Abteilung für Psychologie der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe, an deren Umsetzung die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber mitwirkt.“ Führungskräfte integrieren aktiv die Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuch in ihre Führungstätigkeit u.a. durch regelmäßige Mitarbeiterinnengespräche, Meilensteinplanungen, Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Personalauswahl und Sicherstellung der Familienfreundlichkeit bei der Terminierung von Besprechungen und Lehrtätigkeit.

Die Leitungen der Arbeitseinheiten der Abteilung für Psychologie sollen zudem regelmäßig von der Fakultätsleitung auf universitätsinterne Fortbildungsangebote zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen werden und diese besuchen.

## **6. Flankierende Dimensionen**

### **6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf ist für die Karriereaussichten von Müttern und Vätern entscheidend. Da Frauen besonders häufig Verantwortung für ihre Familien übernehmen, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für die Karriereplanung von Frauen besonders wichtig. Um dem Rechnung zu tragen, setzt die Abteilung Psychologie die Leitlinien des Rektorats für die Qualifikationsphase um (Rektoratsbeschluss vom 21.01.2015). Die Finanzierung von Weiterbeschäftigungsansprüchen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG erfolgt bislang im Verhältnis 80% (Abteilung Psychologie) zu 20% (jeweilige Arbeitseinheit) und soll nach Möglichkeit bestehen bleiben.

Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt. In Einstellungsverfahren sollte in der Bewerber\*innenmatrix einbezogen werden, in welchem Umfang die Bewerber\*innen bislang beschäftigt waren, welchen familiären Verpflichtungen sie ggf. nachgekommen sind und welche weiteren Herausforderungen sie neben ihrer Beschäftigung meistern mussten.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Nachwuchswissenschaftler\*innen soll auch während einer Beurlaubung wegen Elternzeit die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskolloquien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. ä. teilzunehmen. Auch Studentinnen, die nach einer Elternzeit ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Einschränkung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen in ausreichender Zahl zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (in der Regel 8.00 bis 16.00 Uhr) liegen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Studium für Studierende mit

Kind/ern zu erleichtern, sind Dozierende dazu aufgefordert, Vorlesungen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen den Studierenden zur Verfügung zu stellen. Außerdem ist zu überlegen, ob einzelne asynchrone Veranstaltungen angeboten werden können.

Hinsichtlich flexibler familienfreundlicher Arbeitszeiten sollen in der Fakultät und in den Arbeitseinheiten rechtssichere Möglichkeiten geprüft werden. Universitätsweite Entwicklungen sollen hierbei beobachtet und umgesetzt werden. Außerdem sollen Arbeitseinheiten auf eine familienfreundliche Terminierung von Besprechungen und Gremiensitzungen achten.

### **6.2 Gender in Forschung und Lehre**

Das Themenangebot für Forschungsarbeiten liegt in der Verantwortung der einzelnen Arbeitseinheiten. Die Mitarbeiter\*innen und Leiter\*innen der Arbeitseinheiten der Abteilung für Psychologie sind gleichwohl aufgefordert, regelmäßig Forschungsarbeiten mit Bezug zur Genderthematik zu vergeben und zu betreuen. Hierfür bestehen in der Abteilung Psychologie ausgesprochen gute Rahmenbedingungen, da einzelne Kolleg\*innen im Bereich einer psychologischen Genderforschung ausgewiesen sind und einen Bezug zur Genderforschung in der Denomination des Lehrstuhls (AE05, AE15) explizit aufweisen.

Im Rahmen von Berufungsverfahren werden Bewerber\*innen explizit dazu befragt, wie sie Aspekte der Gleichstellung in ihrer Forschung und Lehre vertreten oder thematisieren.

Um die Relevanz von und das Interesse an Gleichstellungsthemen innerhalb der Studierendenschaft zu erhöhen, werden von der Abteilung Veranstaltungen zu Genderthemen angeboten. Dies kann in Form wissenschaftlicher Vorträgen oder auch Workshops geschehen. Studentische Initiativen zur Durchführung von Lehrveranstaltungen mit Genderthematik (z.B. Frauenseminare) sollen unterstützt werden.

Ein Webauftritt der Frauenseminargruppe konnte auf der Seite der Gleichstellungskommission verlinkt werden, um auf aktuelle Aktivitäten aufmerksam zu machen.

### **6.3 Digitalisierung**

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeit in Lehre, Forschung, und in Technik und Verwaltung schafft neue Chancen und Herausforderungen. Die Abteilung begrüßt daher die universitäre Einführung von „Flexwork“, die sich aktuell auf den MTV-Bereich bezieht, aber perspektivisch auf den wissenschaftlichen Bereich ausgedehnt werden soll.

Generell setzt sich die Abteilung zum Ziel, den Einsatz digitaler Technologien fortwährend zu prüfen, um die Flexibilisierung der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (bspw. durch hybride Meetings der Mitarbeiter\*innen Arbeitseinheiten). Es ist seitens der Fakultätsleitung abzufragen und folglich sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden in den Arbeitseinheiten mit der für die Tätigkeitsausübung notwendigen Hard- und Software ausgestattet sind. Insbesondere im Bereich der Lehre sind hierbei die Entwicklungen in der gesamten Universität zu beobachten und ggf. anzuwenden (z. B. vollständig virtuelle vs. hybride Lehrformate), auch in Ergänzung zum Präsenzunterricht. Im Kontext der digitalen Lehre soll ebenso sichergestellt werden, dass trotz digitalen Formaten genug Raum für einen Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden, Kommunikation von Wertschätzung und Feedback besteht.

Zudem wird die Abteilungsleitung auf Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Frauen und den wissenschaftlichen Nachwuchs, beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung der Universität, aufmerksam machen und eine Teilnahme unterstützen. Zeit und Mittel für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen sollen von den Führungspersonen zugestanden werden, um fehlende und zusätzliche digitale Kompetenzen zu erlangen. Auch die Frauenfördermittel der Abteilung können für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen eingesetzt werden. Dies dient u. a. dem Entgegenwirken von Stereotypen über Technikaffinität bei Männern vs. Frauen. Über eine Bedarfserhebung zu digitalen Kompetenzen bei Lehrenden und Studierenden ist nachzudenken.

Die Fortschritte in der Digitalisierung in Forschung und Lehre können auch dazu beitragen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen stärker in (internationale) Forschungs Kooperationen zu integrieren, und so auch ein Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn wecken oder verstärken.

#### **6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation**

Die Abteilung für Psychologie verpflichtet sich zu einer regelmäßigen Analyse und Auswertung der implementierten Maßnahmen. Hierzu trifft sich die Gleichstellungskommission der Abteilung für Psychologie mindestens 1x im Semester mit den Mitgliedern des Dekanats. Das Vorankommen in der Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans wird fortwährend durch die Dekan\*in geprüft. Ungefähr zur Hälfte der Dauer dieses Gleichstellungsplans werden die Entwicklungen im Abteilungsausschuss berichtet und diskutiert. Die Abteilung bewertet durchgeführte und geplante Maßnahmen.

#### **7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung**

Die Fakultät für Psychologie setzt es sich zum Ziel, den Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen im Verlauf der nächsten Jahre dem Kaskadenmodell weiterhin zu erhöhen. Dies betrifft insbesondere den Frauenanteil bei Professuren, Frauenanteil auf karriereförderlichen Dauer- und Vollzeitstellen.

Die bisherigen Mittel zur Personalentwicklung sollen beibehalten werden (z. B. die Frauenfördermittel). Zusätzliche Maßnahmen in der Karriereförderung wie Mentoring, Mitarbeiterinnengespräche zur Meilensteinplanung etc. sollen erarbeitet werden, und die Attraktivität einer Wissenschaftskarriere erhöht werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf soll weiterhin Priorität erhalten. Die Abteilung für Psychologie setzt sich außerdem das Ziel, überproportionale Belastungen von Frauen bspw. in der Gremienarbeit zu vermeiden und geeignete Kompensationsmechanismen zu erarbeiten.

Hierzu werden die etablierten Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterhin fokussiert. Außerdem soll durch die Maßnahmen in der frühen Karriereförderung weiterhin darauf geachtet werden, dass der momentan erfreulich hohe Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen stabil bleibt, und der vor Jahren diagnostizierte leichte „Einbruch“ im Verhältnis von Absolventenzahlen und abgeschlossenen Promotionen weiterhin vermieden werden kann.

### **7.1. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit**

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission der Abteilung für Psychologie haben in der Vergangenheit an Professionalisierungsmaßnahmen (z. B. Vernetzungstreffen) teilgenommen und werden diese Aktivitäten auch zukünftig verstärken, etwa in Richtung Fortbildungsmaßnahmen, die wahrgenommen werden. Die aktuelle Gleichstellungskommission tagt regelmäßig und häufiger als bis dato in der Vergangenheit, wo ca. 2 Treffen pro Semester den Standard darstellten.

Bisher wurden keine Unterstützungsmaßnahmen der Gleichstellungsarbeit wahrgenommen, in Zukunft soll aber beispielsweise eine Hilfskraft die Arbeit der Gleichstellungskommission entlasten, die aus zentralen Gleichstellungsgeldern zu finanzieren ist. Ebenso wird die Abteilung Psychologie zur zügigeren Erreichung der Gleichstellungsziele Mittel für unterstützende Aktivitäten bereitstellen.

### **8. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät**

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Nach Verabschiedung durch den Senat wird der Gleichstellungsplan allen Mitgliedern der Abteilung vom Dekanat per E-Mail zugesandt auf der Homepage der Abteilung für Psychologie veröffentlicht.

## Anhang

Tabelle 1: Zielvorgaben für die letzten drei Jahre (2019 bis 2021)

	Bestand			bis zum 31.12.2021 freiwerdende Stellen (altersbed. Ausscheiden u. geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben		Status Ende Juni 2021  Zielvorgaben erfüllt?
	Beschäftigte zum 30.06.2018	m	W		w in %	Anzahl der lt G.plan mit Frauen zu besetzenden Stellen #	
W3 / C4	7	2	22,2 %	2	1	33% (3/9)	nicht erfüllt
W2 / C3	2	3	60,0 %	0	-	60% /3/5)	erfüllt
A14 a. Z.	1	0	0,0%	1	1	100% (1/1)	entfallen
A13 a. Z.	2	2	50,0 %	3*	-	75% (3/4)	nicht erfüllt (25%)
W1 (Juniorprof.)	0	2	100,0 %	0	-	100 % (2/2)	erfüllt
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	0	1	100,0 %	0	-	100% (1/1)	erfüllt
E 13/14 unbefr. Vollzeit	2	1	33,3 %	1	-	66,7% (2/3)	nicht erfüllt
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	1	100,0 %	0	-	100% (1/1)	erfüllt

Tabelle 1: Zielvorgaben für die letzten drei Jahre (2019 bis 2021) -fortgesetzt

	Bestand			bis zum 31.12.21 Frei werdend e Stellen	Zielvorgaben		Status Ende Juni 2021
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der lt G.plan mit Frauen zu besetzen- den Stellen#	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben (lt.Gleichstellungsplan)	
E 13/14 befr. Vollzeit HH	4	6	60,0%	8	-	80% (8/10)	knapp verfehlt (7/12 Stellen mit Frauen besetzt = 58%)
E 13/14 befr. Teilzeit HH	1	7	87,5%	8	-	87,5% (7/8)	nicht erfüllt (20/25 Stellen mit Frauen besetzt = 80%)
LfBA Vollzeit	0	0	0,0%	0	-	-	-
LfBA Teilzeit	0	2	100,0%	1*	1	100% (2/2)	erfüllt
E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	2	4	66,7%	6	-	83,3% (5/6)	erfüllt
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	7	45	86,5%	48	-	87,5% (42/48)	erfüllt
WHK	17	52	75,4%	69	-	82,6% (57/69)	knapp verfehlt (80%)
SHK	8	39	83,0%	47	-	85,1% (40/47)	nicht erfüllt (79%)
Abschluss Studium (30.07.2015- 30.06.2018)	74	494	87,0%				
Abschluss Promotion (30.06.2015- 30.06.2018)	5	14	73,7%				
Abschluss Habilitation (30.06.2015- 30.06.2018)	3	0	0,0%				

# In Abhängigkeit davon, wie viele Stellen von Männern und Frauen frei werden

\*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

\*\*einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ... à Stellen aus den LABG Mitteln werden im vorherigen Plan nicht aufgeführt

## Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans und Zielerreichung

Maßnahmen 2019	Durchgeführt?
Die Gleichstellungsbeauftragte wird über Stellenausschreibungen informiert	erfüllt
Die Gleichstellungsbeauftragte wird über den Verlauf des Bewerbungs- und Auswahlprozesses informiert	erfüllt
Die Gleichstellungsbeauftragte soll zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen werden (spätestens 5 Arbeitstage vor dem Gespräch)	erfüllt (bei Berufungen und haushaltsfinanzierten WiMi-Stellen)
Es wird aktiv nach qualifizierten Frauen gesucht	erfüllt
Zu den Vorstellungsgesprächen werden mindestens genauso viele Frauen wie Männer eingeladen.	erfüllt (i.S. des Prinzips einer Bevorzugung bei gleicher Qualif.)
Bei der Ausschreibung von Drittmittel-Stellen wird nach Wunsch explizit darauf hingewiesen, dass eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses nach §2 Abs. 1 WissZeitVG vorgesehen ist	erfüllt
Ausschreibungen erfolgen unter Verwendung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats (TEQ-Prädikat) und des Audits familiengerechte Hochschule	erfüllt
Die Inhalte der Ausschreibungen für Professuren sollen auf die Interessen von Frauen angepasst werden	erfüllt (soweit mit strategischen Zielen vereinbar)
Bei W2- und W3- Professuren müssen sich mind. 4 qualifizierte Frauen bewerben, sonst soll weitergesucht werden	erfüllt
Wenn möglich, sollen Stellen entfristet werden	erfüllt
Professorinnen, die viel Gremienarbeit leisten, sollen bei der Mittelverteilung besonders berücksichtigt werden	erfüllt
Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten bis zu 250€ jährlich (Gleiko informiert halbjährlich darüber)	erfüllt
Habilitandinnen bekommen ein Viertel eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich ausgewiesenen Sachmittel für Qualifikationszwecke zur Verfügung	Umsetzung in den AEs wird derzeit eruiert
Eine Umfrage zu Belastungserleben, wahrgenommenen Benachteiligungen und Karrierezielen von Promovendinnen und weiblichen PostDocs soll gemacht werden, daraus werden Maßnahmen abgeleitet	erfüllt
Die Abteilung Psychologie setzt die Leitlinien des Rektorats für die Qualifikationsphase um (Rektoratsbeschluss vom 21.01.2015)	erfüllt
Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt.	erfüllt
Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.	erfüllt

Auch während Beurlaubungen sollen Nachwuchswissenschaftler/innen an Forschungskolloquien Veranstaltungen von Berufsverbänden u. ä. teilnehmen können	erfüllt
Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. (Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen müssen in ausreichender Zahl zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (in der Regel 8.00 bis 16.00 Uhr) liegen)	erfüllt (soweit dies unter Bedingungen der Corona-Lehre möglich war)
Die Abteilung für Psychologie setzt die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen um.	erfüllt
Die Abteilung unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen	erfüllt
Ungefähr zur Hälfte der Dauer dieses Gleichstellungsplans werden die Entwicklungen im Abteilungsausschuss berichtet und diskutiert (voraussichtlich letzte Sitzung des Abteilungsausschusses im Wintersemester 2019/20)	erfüllt
Die Gleichstellungskommission weist in einem jährlichen Bericht auf durchgeführte und geplante Maßnahmen und Entwicklungen hin	erfüllt
Die Mitarbeiter*innen und Leiter*innen der Arbeitseinheiten sind aufgefordert, Forschungsarbeiten mit Bezug zur Gender-Thematik zu vergeben und zu betreuen.	erfüllt
Studentische Initiativen zur Durchführung von Lehrveranstaltungen mit Gender-Thematik (z.B. Frauenseminare) sollen unterstützt werden	erfüllt

## Quellenverzeichnis

Burmester, K. (2020). Ein Profil der Universität Bielefeld zum Einfluss von Geschlecht und Elternschaft auf die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftler\*innen. (unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Bielefeld.

Cassin, S. E., Singer, A. R., Dobson, K. S., & Altmaier, E. M. (2007). Professional interests and career aspirations of graduate students in professional psychology: An exploratory survey. *Training and Education in Professional Psychology*, 1(1), 26–37. <https://doi.org/10.1037/1931-3918.1.1.26>

Epstein, N., & Fischer, M. R. (2017). Academic career intentions in the life sciences: Can research self-efficacy beliefs explain low numbers of aspiring physician and female scientists? *PLoS ONE* 12(9): e0184543. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0184543>

Gibbs, K. D., McGready, J., & Griffin, K. (2015). Career Development among American Biomedical Postdocs. *CBE Life Sciences Education*, 14(4), ar44. <https://doi.org/10.1187/cbe.15-03-0075>

Goulden, M., Mason, M. A., & Frasch, K. (2011). Keeping Women in the Science Pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 141–162. <https://doi.org/10.1177/0002716211416925>

Gruber, J., Mendle, J., Lindquist, K. A., Schmader, T., Clark, L. A., Bliss-Moreau, E., Williams, L. A. (2021). The Future of Women in Psychological Science. *Perspectives on Psychological Science: a Journal of the Association for Psychological Science*, 16(3), 483–516. <https://doi.org/10.1177/1745691620952789>

Höge, T., Brucculeri, A., & Iwanowa, A. N. (2012). Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 56(4), 159–172. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000088>

Juraqulova, Z., Byington, T., & Kmec, J. A. (2015). The Impacts of Marriage on Perceived Academic Career Success: Differences by Gender and Discipline. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 7(3), 369–392.

Kaatz, A., Gutierrez, B., & Carnes, M. (2014). Threats to objectivity in peer review: The case of gender. *Trends in Pharmacological Sciences*, 35(8), 371–373.  
<https://doi.org/10.1016/j.tips.2014.06.005>

Kemkes-Grottenthaler, A. (2003). Postponing or rejecting parenthood? Results of a survey among female academic professionals. *Journal of Biosocial Science*, 35(2), 213–226.  
<https://doi.org/10.1017/s002193200300213x>

Mayer, S. J., & Rathmann, J. M. K. (2018). How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions. *Scientometrics*, 117(3), 1663–1693. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2933-1>

McGuire, L. K.M Bergen, M. R., & Polan, M. L. (2004). Career Advancement for Women Faculty in U.S. School of Medicine: Perceived Needs. *Academic Medicine*, 79(4), 319–325.

Rentzsch, K., Harzer, C., & Wolter, I. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 68(4), 251–263.  
<https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000377>

Singer, A.R., Cassin, S.E., & Dobson, K.S. (2005). The role of gender in the career aspirations of professional psychology graduates: Are there more similarities than differences? *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 46(4), 215-222.