

Handlungsvorschläge zur Verbesserung der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitssituation an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät im Rahmen des dezentralen Gleichstellungsplans der Fakultät

Anwendung der familienpolitischen Komponente und Ausgestaltung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen

Zielgruppe	Beschlussvorschläge
	1. Die Kulturwissenschaftliche Fakultät beschließt, dass die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes grundsätzlich angewendet wird.
I) Beschäftigte auf HH-Stellen (nach WissZeitVG)	
a) Personen, die <i>während</i> ihrer Beschäftigung an der EUV Kinder bekommen oder familienbedingte Auszeiten nehmen	2. Der Dekan wird damit beauftragt, darauf hinzuwirken, dass im Zuge der Bestätigung des Antrags auf Elternzeit / Mutterschutz durch das DII ein Textbaustein aufgenommen wird, der auf die familienpolitische Komponente hinweist (in Kopie an den/die Vorgesetzte/n).
b) Personen, die neu eingestellt werden und <i>bereits</i> Kinder betreuen oder andere Verlängerungstatbestände mitbringen	3. Der Dekan wird damit beauftragt, im DII darauf hinzuwirken, dass in den Einstellungsergänzungsbogen ein Textbaustein zur familienpolitischen Komponente eingefügt wird. 4. Der Dekan wird damit beauftragt, im DII darauf hinzuwirken, dass die Ergebnisse der Prüfung von Verlängerungstatbeständen in den Stellenplan der Fakultät eingetragen werden.
II) Drittmittelbeschäftigte (nach WissZeitVG)	5. Die Fakultät richtet einen Finanzfonds ein, aus dem auf Antrag Verlängerungen aufgrund von Mutterschutz- und Elternzeit nach Auslaufen des Drittmittelprojektes finanziert werden können und entscheidet im Rahmen der jährlichen Haushaltsklausur über die jährliche Ausstattung des Fonds. Der Dekan wird beauftragt, sich für eine Kofinanzierung und eine Ausfallbürgschaft eines solchen Fonds im Rahmen der zentralen Haushaltsplanung einzusetzen. 6. Wenn 5. beschlossen wurde: Der Dekan wird beauftragt, sobald eine zentrale Ausfallbürgschaft zugesagt wurde, bei Anträgen auf Einstellung zu prüfen, ob die sachgrundlose Befristung nach WissZeitVG einer Drittmittelbefristung vorgezogen werden kann, um die familienpolitische Komponente anwenden zu können.

Erhöhung der Planbarkeit

Zielgruppe	Beschlussvorschläge
Drittmittelbeschäftigte	7. Die kulturwissenschaftliche Fakultät beschließt, dass die (erstmalige) Befristung in Drittmittelprojekten für denjenigen Zeitraum erfolgt, für den Drittmittel bewilligt wurden. Ausnahmen bedürfen der Begründung (z.B. Ausschöpfung von Restmitteln u.ä.).
Beschäftigte auf Haushaltsstellen	8. Die kulturwissenschaftliche Fakultät beschließt, dass die Befristung auf Qualifikationsstellen für die voraussichtliche Zeit der Qualifikation, die erstmalige Befristung grundsätzlich für mindestens 3 Jahre erfolgt. Ausnahmen bedürfen der Begründung.
alle	9. Die Vorgesetzten (Hochschullehrer/innen oder Projektleiter/innen) werden darum gebeten, Sorge dafür zu tragen, dass Vertragsverlängerungen spätestens 16 Wochen vor Beendigung des auslaufenden Arbeitsvertrages beantragt werden. Der Dekan wird beauftragt, beim D2 darauf hinzuwirken, die Vorgesetzten hierüber rechtzeitig zu informieren.

Flankierende Maßnahmen, um dem Dropout von Nachwuchswissenschaftler_innen entgegenzuwirken und die Abschlusswahrscheinlichkeit zu erhöhen, da mit steigender Qualifikation der Anteil von Frauen in der Wissenschaft sinkt.

Beschlussvorschläge

10. Das Dekanat prüft im Austausch mit der VP für Forschung und Wiss. Nachwuchs gleichstellungs- und familienorientierte Instrumente, mit Hilfe derer Dropout-Gefahren frühzeitig erkannt und entsprechende Maßnahmen zur Verhinderung des Dropouts konzipiert werden können (bspw. Feedback- und Qualifizierungsgespräche zur Karriereplanung, Promotionsvereinbarungen, unterstützende Maßnahmen)
 11. Der Fakultätsrat erarbeitet eine verbindliche Mustertätigkeitsbeschreibung für Qualifikationsstellen, in der mind. 50% der vereinbarten Arbeitszeit der eigenen Qualifikation vorbehalten sind.
 12. Die Vorgesetzten (Hochschullehrer/innen und Projektleiter/innen) werden darum gebeten, Sorge dafür zu tragen, dass Nachwuchswissenschaftler_innen auf befristeten Qualifikationsstellen nicht mehr als 10 Bachelor- / Masterarbeiten und 10 Abschlussprüfungen pro Jahr betreuen (bei einer Vollzeitstelle).
 13. Das Dekanat und die Vorgesetzten (Hochschullehrer/innen und Projektleiter/innen) stellen sicher, dass Nachwuchswissenschaftler_innen auf befristeten Qualifikationsstellen keine obligatorischen Veranstaltungen mit hoher Teilnehmer_innenzahl und entsprechendem Betreuungsaufwand abhalten
 14. Das Dekanat trägt dafür Sorge, dass Studienberatung und Studiengangskoordination grundsätzlich durch unbefristet Beschäftigte bzw. Hochschullehrer/innen abgedeckt wird.
15. Der Dekan wird beauftragte, nach Ablauf eines Jahres über die Umsetzung der Beschlüsse im Fakultätsrat zu berichten.