

Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität

(verabschiedet am 26.6.2001)

**Erstellt von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät
Dr. Ariane Neuhaus-Koch
(in Zusammenarbeit mit der Frauenförderplankommission)**

Inhalt

1. Grundlagen (gemäß § 6 (2) LGG)	S. 1
2. Auswertung der Erhebungszahlen zum Frauenanteil (Studierenden- und Abschluss-Zahlen, Habilitationen, Stellen)	S. 2
3. Auswertung der Fragebögen zur Frauenförderung	S. 4
4. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG)	S. 5
4.1. Maßnahmen für Institutsangestellte in Sekretariaten	S. 5
4.2. Förderung während des Studiums	S. 6
4.3. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	S. 6
4.4. Besetzung von Professuren	S. 7

Anhang

I. Ergebnisse der Fragebögen	S. 7
II. Fächerspezifische Übersicht über die Habilitationen (1991 – 2000)	S. 13
III. Fächerspezifische Übersicht über die Studierendenzahlen, Studienabschlüsse (WS 1992/93 – WS 1999/2000), Habilitationen und Stellen des wissenschaftlichen Personals [Dieser Teil des Anhangs kann im Dekanat der Philosophischen Fakultät ein- gesehen werden.]	

1. Grundlagen (gemäß § 6 (2) LGG)

Entsprechend der vom Landesgleichstellungsgesetz in § 6 (2) geforderten Bestandsaufnahme wurde für jedes Hauptfach der Philosophischen Fakultät der Anteil von Frauen ermittelt bezüglich:

- der Studierenden des Fachs,
- der Abschlüsse: Magister, Staatsexamen, Diplom,
- der Promotionen,

- der Habilitationen.

Die Studierenden- und Abschlusszahlen (einschließlich der Promotionen), die den Zeitraum von WS 1992/93 bis WS 1999/2000 und damit acht Jahre erfassen, beruhen auf den vom Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik gemachten Angaben, bereitgestellt durch Dezernat 2. Diese Zahlen erfassen nur die als Hauptfach zugelassenen Fächer. Zahlen für die Nebenfächer, die den Frauenanteil ausweisen, sind nur in Bruchstücken vorhanden. Die ebenfalls nach Fächern aufgeschlüsselten Habilitationszahlen berücksichtigen mit dem Zeitraum von 1991 bis 2000 die Entwicklung von zehn Jahren. Hier handelt es sich um Dekanatsangaben.

Bezüglich der Stellen des wissenschaftlichen Personals lassen sich keine Aussagen über einen längeren Zeitraum machen, da nur eine Bestandsaufnahme zu einem aktuellen Zeitpunkt vorliegt (Stichtag 17.5.2001), bereitgestellt von Dezernat 3. Alle verfügbaren Zahlen sind im Anhang aufgeführt [Dieser Anhangsteil ist im Dekanat zugänglich.]

Die Kommission dankt allen beteiligten Personen, die sich um die Bereitstellung der Analysegrundlage bemüht haben.

2. Auswertung der Erhebungszahlen zum Frauenanteil (Studierenden- und Abschlusszahlen, Habilitationen, Stellen des wissenschaftlichen Personals)

Die im Anhang (II. u. III.) zusammengestellten Zahlen ermöglichen es, über 15 Semester hinweg für jedes Fach die Entwicklung des Anteils von Frauen in allen Stufen des wissenschaftlichen Werdegangs detailliert nachzuvollziehen und Aussagen über Entwicklungstendenzen zu machen. Es zeigt sich, dass die Fächerwahl recht konstant bleibt, mit Ausnahme des Fachs Philosophie, wo eine allmähliche, wenn auch geringfügige Zunahme (ca. 5 %) zu beobachten ist, während sich im Fach Sport ein Rückgang von Studentinnen vollzog (ca. 8 %). Angesichts der dokumentierten Verteilung der Studierendenzahlen sieht die Philosophische Fakultät im Gegensatz zur Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät keine Veranlassung, fächerspezifische Werbemaßnahmen zur Erhöhung des weiblichen Studierendenanteils zu starten.

Neben dem Nachvollziehen der Entwicklung in Semesterschritten ist es sehr aufschlussreich, die jeweiligen Mittelwerte der Frauenanteile zu bestimmen und in eine Vergleichsübersicht zu bringen.

**Mittelwerte des Frauenanteils in Hauptfächern über den Zeitraum
WS 1992/93 – WS 1999/2000**
Alle Zahlen beziehen sich auf die jeweiligen Gesamtzahlen (m+w)

Fächer	Stud.	Abschluss Magister	Abschluss Lehramt	Abschluss Diplom	Promotion	Habilitation	C 4	C 3
Literatur- übersetzen	87 %	-	-	94 %	-	-	-	0 %
Romanistik	74 %	89 %	82 %	-	92 %	100 %	25 %	-
Kunstgesch.	74 %	80 %	-	-	-	0 %	0 %	100%
Erziehungs- wissenschaft	71 %	73 %	79 %	83 %	44 %	-	75 %	0 %
Anglistik	66 %	79 %	77 %	-	62 %	33 %	25 %	50 %
Germanistik	66 %	74 %	72 %	-	62 %	22 %	25 %	0 %
Allgemeine Sprachwiss.	57 %	72 %	-	-	53 %	0 %	0 %	-
Klass. Philol.	52 %	-	48 %	-	0 %	0 %	0 %	-
Soziologie	47 %	55 %	-	-	25 %	50 %	0 %	0 %
Philosophie	41 %	37 %	35 %	-	29 %	0 %	0 %	0 %
Sport	39 %	-	49 %	-	25 %	-	-	0 %
Geschichte	38 %	39 %	51 %	-	29 %	17 %	14 %	0 %

Bei zehn von zwölf aufgeführten Fächern übersteigt der Frauenanteil bei den ersten berufsqualifizierenden Studienabschlüssen den Anteil bei den Studierendenzahlen und verdeutlicht eine erhebliche Kontinuität der Zielsetzung von Frauen in diesen Fächern. Dieser überproportionale Frauenanteil bleibt in der Phase der Promotion jedoch nur im Fach Romanistik erhalten (74% weibl. Studierende zu 92% Promovendinnen). In den Fächern Anglistik, Germanistik und Allgemeine Sprachwissenschaft ist demgegenüber (fast) eine Balance zwischen dem Prozentsatz der Promovendinnen und der Studentinnen gegeben. Größere Verschiebungen zuungunsten des Frauenanteils sind in den Fächern Geschichte, Philosophie, Sport sowie Soziologie (hier eine Reduzierung um 22 %) festzustellen. Besonders dramatisch ist die Reduzierung des Frauenanteils in der Fachrichtung Klassische Philologie, wo 52%

Studentinnen eine Nullrate bei den Promotionen und den Habilitationen gegenübersteht. Das Seminar für Klassische Philologie scheint dieser Entwicklung jedoch entgegensteuern zu wollen, da sich nun der wissenschaftliche Nachwuchs zu 100 % aus Frauen zusammensetzt. Im Fach Philosophie mündet der Rückgang des Frauenanteils bei den Promotionen um 12 % auch in eine Nullrate von Habilitationen von Frauen ein. Im Gegensatz zum Fach Klassische Philologie hat sich im Fach Philosophie noch keine Trendwende manifestiert; auf den verfügbaren Qualifizierungsstellen (C 1- und befristete BAT-Stellen) befinden sich keine Frauen.

Bezüglich des Frauenanteils an Dauerstellen ist festzustellen, dass hier eine über viele Jahre festgeschriebene Unterrepräsentanz vorhanden bleiben wird: 28 % weibliche Dauerbeschäftigte zu 72 % männlichen Stelleninhabern. Auch bei den befristeten ganzen Stellen ergibt sich ein Missverhältnis zum Frauenanteil bei den Studierenden und Promovierenden: 38 % Stelleninhaberinnen zu 62 % Stelleninhabern. Erfahrungsgemäß bleiben den Frauen die finanziell unattraktiveren befristeten halben Stellen: 60 % (w) zu 40 % (m). Die spezielle Problematik des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses lässt ohne verbesserte Förderung keine Erhöhung der Anteile bei den Habilitationen erwarten.

Bezüglich des Zuwachses des Frauenanteils von außen (Berufungen) ist demgegenüber festzustellen, dass der Anteil von Frauen an C 4-Positionen mit 24 % erheblich über dem Landesdurchschnitt liegt, der vom Ministerium mit 6,2 % angegeben wird.¹ Im C 3-Bereich fällt die Überschreitung des Landesdurchschnitts von 10,7 %² mit 20 % auch nicht unbeträchtlich aus.

3. Auswertung der Fragebögen zur Frauenförderung

Der Wortlaut des Fragebogens und die Ergebnisse sind im Anhang unter I. ausführlich dokumentiert. Um Redundanzen zu vermeiden, konzentriert sich die Auswertung auf einige zentrale Punkte.

Die Interessen des promovierenden Nachwuchses wurden mit 52% der eingegangenen Antworten besonders nachdrücklich dokumentiert. Bezüglich der bestehenden Förderungsinstrumente besitzen die Weiterbildungsangebote des Amts der Gleichstellungsbeauftragten einen hohen

¹ MSWF, Frauen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, Stand 10/1999

² Ebd.

Grad von Akzeptanz. Die bestehenden Informationswege sind jedoch diesbezüglich und generell zu optimieren. Dem Aufbau neuer Strukturen wie Mentorinnen-Programm und

Netzwerke wird von den an Frauenförderung Interessierten ein hoher Stellenwert eingeräumt. Hier gibt es ein weites Tätigkeitsfeld für künftige Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte. Die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere (für beide Elternteile) bleibt ein offenes gesellschaftliches Problem, dem sich die Universität stellen muss (vgl. Maßnahmen unter 4.3.). Es wurde deutlich, dass unter den Befragten ein großes Potential an Unterstützungswillen vorhanden ist (vgl. Antworten zu 9), das es für die Fakultät zu nutzen gilt.

4. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG)

Die Fakultät konzentriert sich auf konkrete Maßnahmen, die in ihrem Verantwortungsbereich liegen und vermeidet allgemeine Absichtserklärungen. Im Frauenförderrahmenplan und im LGG festgelegte Maßnahmen werden hier nicht wiederholt. Um für die Fortschreibung des Frauenförderplans auf differenziertere Zahlen zurückgreifen zu können, trägt die Fakultät bei den weiteren Lehrberichten dafür Sorge, dass die Fächer bei allen erhobenen Daten den Frauenanteil ausweisen.

Um die Informationen über die fakultätsspezifische Frauenförderung allen potentiellen Nutzerinnen zugänglich zu machen, ermöglicht die Fakultät in ihrem Netz Internetseiten, deren Inhalt und Aktualisierung von der Frauenförderplan-Kommission in Verbindung mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten betreut werden.

4.1. Maßnahmen für Institutsangestellte in Sekretariaten

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Arbeitsplätze von Institutsangestellten in Sekretariaten nicht durch die Reduzierung von ganzen Stellen auf halbe Stellen wegrationalisiert werden, da eine Existenzsicherung von Arbeitnehmerinnen auf halben Stellen kaum gewährleistet ist. Mindestumfang und –anzahl der Stellen soll an die Studierendenzahlen und die steigenden Aufgaben und Anforderungen angepasst werden.

Die Fakultät ist darum bemüht, die Stellenstruktur für Regierungsangestellte so anzupassen, dass die Möglichkeit für einen Bewährungsaufstieg in Analogie zur Verwaltung gegeben ist.

4.2. Förderung während des Studiums

Die Fakultät fördert eine kontinuierliche Beratung über Stipendienmöglichkeiten. Bei Reduzierung des vom Amt der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Kursangebots für Studentinnen wird die Fakultät Anteile der im Haushalt der Fakultät ausgewiesenen Frauenfördermittel für geeignete wissenschaftliche Weiterqualifizierung einsetzen.

Studierende mit Kindern werden über die Möglichkeiten von Teilzeitstudien (nach § 87 (2) HG-NRW) informiert mit dem Ziel, dass studentische Elternteile das Studium nicht unterbrechen müssen.

4.3. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

In einer ersten Phase werden Stipendien für drei- bis viermonatige Auslandsaufenthalte zu Promotions-Recherchen vergeben, die von anderen Förderungseinrichtungen nicht finanziert werden. Dazu werden die im Haushalt der Fakultät ausgewiesenen Frauenfördermittel vorrangig eingesetzt. Die Ausschreibung und Vergabe organisiert die Frauenförderplan-Kommission.

Nach Bereitstellung von 100 % der Frauenfördermittel im Haushalt 2002 werden in einer zweiten Phase fünf – sechsmonatige Promotions-Abschlussstipendien vorrangig an Promovendinnen mit kleinen Kindern und an Frauen in vergleichbaren Bedarfssituationen im Sinne des Gesetzes zur Graduiertenförderung NRW vergeben.

Jene Fächer, in denen der Promotionsanteil von Frauen den Studentinnenanteil um mindestens 12 % (und mehr) unterschreitet, sollen geeigneten Frauen Wege zur Promotion aufzeigen; des Weiteren stellen sie Hilfskraft- bzw. Qualifizierungsstellen zur Verfügung, so dass sich die weibliche Promotionsrate um 10 % in drei Jahren erhöht.

Entsprechend qualifizierte promovierte Frauen sollen zur Habilitation ermutigt und bei der Vergabe von C 1-Stellen vermehrt berücksichtigt werden.

Der Spielraum für eine flexible Handhabung von Altershöchstgrenzen bei Stellenbesetzungen soll ausgeschöpft werden, wenn Fristen aufgrund von Kindererziehungszeiten nicht eingehalten werden können.

Da Frauen in höherwertigen Beamtenstellen in allen Fächern unterrepräsentiert sind, verpflichtet sich die Fakultät zur internen Ausschreibung von frei werdenden A 14- und A 15-Stellen, um eine Transparenz bezüglich der Stellenbesetzung und der Aufstiegsmöglichkeiten zu erzielen.

Die Fakultät unterstützt das Bemühen der Universitätsleitung, in Zukunft auch Kinderbetreuungsplätze zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses zu schaffen.

4.4. Besetzung von Professuren

Als Zielvorgabe für die Besetzung von Professuren soll unter Einhaltung der in LGG und im Frauenförderrahmenplan formulierten Vorgaben gelten, dass der Frauenanteil in allen Fächern mit Unterrepräsentanz an den derzeitigen Durchschnittswert der Fakultät bei C 4- und C 3-Stellen (24,32 % und 20 %) anzugleichen ist.

Anhang I

Auswertung der Fragebögen zur Frauenförderung

Beantwortungszeitraum: 7.5. – 23.5.2001

Rücklauf: 36 % beantworteten den Fragebogen

Fragebogenstellerin: **Frauenförderplan-Kommission**

Antworten aus den Fächern, bezogen auf die z.Z. im Fach weiblichen wiss. Beschäftigten

Medienwissenschaft 100 %

Jiddistik 100 %

Erziehungswissenschaft 60 %

Anglistik 55 %

Sozial- und Politikwissenschaft 50 %

Allgemeine Sprachwissenschaft 21 %
 Modernes Japan 20 %
 Geschichte 20 %
 Germanistik 17 %
 Romanistik 13 %

1.1. Sind Ihnen die bestehenden Maßnahmen der Frauenförderung an der HHU, die durch das Amt der Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden, bekannt?

ja 53 %
 nein 6 %
 zum Teil 41 %

1.2. Welche Angebote haben Sie wahrgenommen?

Stipendienberatung 30 %
 Kommunikationstraining 20 %
 PC-Kurse 20 %
 Vortragstechniken/Moderation 17 %
 Laufbahnentwicklungstraining 10 %

2. In welcher Phase haben Sie die Angebote genutzt?

a) während meines Promotionsstudiums 60 %
 b) während der Habilitationszeit 30 %
 c) während meines Fachstudiums 10 %

3. Welche der genannten Angebote sollten weitergeführt werden, bzw. was könnte entfallen?

weiterführen		könnten entfallen	
- alle Angebote	69 %		
- einige könnten entfallen	11 %	- PC-Kurse	4 x
- keine Angaben	20 %	- Kommunikationstraining	1 x
		- Vortragstechniken	1 x
		- Kinderfreizeit	1 x
<u>Anmerkungen:</u>			
- die Angebote sollten nach einiger Zeit evaluiert werden			
- Es sollte auch Angebote für Männer im Rahmen der allgemeinen Fortbildung der Uni geben	2 x		

4. Haben Sie während Ihres Studiums bzw. während Ihrer Tätigkeit an anderen Hochschulen andere Förderungsaktivitäten kennengelernt (und evtl. an ihnen partizipiert)? Welche waren dies?

Hochschule	Förderungsmaßnahme
Lyon II	bessere Betreuungsmaßnahmen für Kinder von Studierenden, vor allem generell frauenfreundlicheres Umfeld, anderes Selbstverständnis, was Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf betrifft.
Davis	umfangreiches Stipendienangebot

5. In welcher Phase der akademischen Ausbildung sollten aus Ihrer Sicht Frauenförderungsmaßnahmen angeboten werden?

- a) während des Fachstudiums 18x
- b) während des Promotionsstudiums 26x
- c) während der Habilitationszeit 24x
- d) nach der Habilitation 12x

6. Welche Frauenförderungsmaßnahmen sollten neu entwickelt werden (wie z.B. Aufbau eines fachspezifischen Mentorinnen-Programms während der Promotion)? Bitte nennen Sie uns einige Ihrer Ideen.

fachspezifisches Mentorinnen-Programm während der Promotion
fächerübergreifendes Mentorinnen-Programm während der Habilitation
Hilfestellung für den Berufseinstieg
Unterstützung in Planung und Umsetzung von beruflicher Entwicklung und Erziehungszeiten
uni-internes und externes Netzwerk von Frauen [e-mail-Basis] [fächerübergreifend]
Informationsnetz hinsichtlich Stellenausschreibung - und -vergabe (Ziel: Transparenz)
mehr Stellen für die Phase der Promotion & Habilitation, die mit Kinderbetreuung kompatibel sind

Abschaffung der Altersgrenzen für Frauen bei Stipendien und bestimmten altersbeschränkten Stellen
flexible Beschäftigungsgestaltung, um Familie und Karriere miteinander zu verbinden
Mittelvergabe soll u.a. an die Forderung gekoppelt werden, dass der Anteil der Absolventinnen mindestens dem Anteil der Studierenden entspricht.
Förderung und Vernetzung von Genderstudies

7. Wie haben Sie von den bestehenden Maßnahmen erfahren?

(Mehrfachnennungen möglich)

Durch Info-Broschüre /Veranstaltungsprogramm der Frauenbeauftragten	39 %
durch Aushänge	19 %
durch Mundpropaganda/ Freundinnen	20 %
durch das Internet	10 %
durch Mitarbeit in vielen Kommissionen	3 %
Auslage im Institut	3 %
keine Angaben	10 %

8. Sollten in der Fakultät zusätzliche Informationswege und -instanzen für die Förderung eingerichtet werden, z.B. Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte, ständige Frauenförderplan-Kommission, Internetseiten ?

Ihre Vorschläge:

Internetseiten	19 x
Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte	10 x
Frauenförderplan-Kommission	7 x
Infos per Mailing-Liste	3 x
jetzige Informationswege reichen aus	2 x
besondere Info- und Beratungsstelle, evtl. in Zusammenarbeit mit Personalrat, zur Lösung von Problemen am Arbeitsplatz	1 x
unmittelbare Anbindung an Mittelbau	1 x

9. Welches Interesse haben Sie bzw. welche Möglichkeiten sehen Sie, selbst an der Planung von Maßnahmen zur Frauenförderung mitzuwirken?

Interesse ist vorhanden, aber keine Zeit	12 x
Hilfe beim Aufbau eines Frauennetzwerks	
keine Zeit, aber Gespräche mit männl. und weibl. KollegInnen zur wachsenden Sensibilisierung für Frauenförderung	
Bereitschaft zur Beratung von Frauen in der Familienphase bezüglich der Optimierung der Examensvorbereitung bzw. der Durchführung der Promotion	
Bereitschaft, Beratung in den Bereichen 1b, 1c, 1f anzubieten.	
Ermutigung von Studentinnen zu wiss. Arbeiten, Reduktion von Selbstzweifeln bei diesen	
Erfahrungsaustausch herstellen, themenspezifische Vorträge anbieten	
Gleiche Förderung von Studentinnen und Studenten am eigenen Lehrstuhl	

10 Würde eine verbesserte Frauenförderung Ihre private Lebensplanung beeinflussen?

ja	31 %
schwer zu sagen/ vielleicht	19 %
nein	28 %
nicht mehr relevant	14 %
keine Angaben	8 %

11. Wäre die Bereitstellung von

universitären Kinderbetreuungsplätzen	ja	23x
Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten	ja	19 x
Stipendien	ja	23 x

eine wichtige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere?

12. Wenn Sie gegen Frauenförderungs-Maßnahmen an dieser Fakultät grundsätzliche Vorbehalte oder Einwände haben, so wären wir an den Gründen für diese Haltung interessiert.

Es sollte ein diplomatisches Vorgehen gewählt werden, da sonst Vorbehalte erzeugt und verstärkt werden.
Sachlichkeit muß gewahrt bleiben, neutrale Überlegung darf nicht in politisches Konzept

eingebaut werden. Jegliches aggressive Auftreten ist abzulehnen.
Einige gesetzl. Vorgaben, die zur Frauenförderung gedacht sind, sind kontraproduktiv, können als frauenfeindlich gewertet werden.
Grundsätzlich dafür, aber es fehlt an Unterstützung und Orientierung für Männer in Erziehungszeiten.
Der Frauenförderungs-Ansatz ist verfehlt, es sollte Elternförderung betrieben werden.

13. Zum Schluß möchten wir Sie um Angaben zum Stand der akademischen Ausbildung bitten.

Ausbildungsphase	
Phase der Promotion	52 %
Phase nach der Promotion	7 %
Phase der Habilitation	20 %
Phase nach der Habilitation [davon in der C3/C4 Phase]	19 % [13 %]
keine Angabe	2 %