

Bericht zum Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften

2013-2016

1. Vorbemerkungen

Mit der vorliegenden Berichterstattung zum Frauenförderplan 2013-2016 überprüft die Fakultät für Kulturwissenschaften die Erfolge des vorangegangenen Frauenförderplans und konkretisiert die Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern.

2. Zielvorstellung

Die Zielvorstellungen der Fakultät für Kulturwissenschaften bezüglich der Frauenförderung wurden im Förderplan des Jahres 2013 festgehalten. Die anvisierten Ziele konnten in fast allen Bereichen erreicht werden. Eine detailliertere Darstellung zum Erfolg der Maßnahmen findet sich im Folgenden.

3. Bestandsaufnahme

3.1 Studienanfänger/innen

Bei den Studienanfänger/innen gab es keine Zielvorgaben der Fakultät. In fast allen Lehreinheiten lagen die Zahlen deutlich über 50 %, außer in der Lehreinheit Musik (2013 bis 2015 im Mittel bei 43,18%). Dies konnte in fast allen Lehreinheiten gehalten werden. Der momentane Prozentsatz der Studienanfängerinnen liegt (WS 2015/16) im Mittel aller Lehreinheiten der Fakultät bei 71,64%.

3.2 Studierende

Im WS 2015/16 lag der Frauenanteil fast aller Lehreinheiten bei den Studierenden über 50%, in vielen Fällen über 70%. Eine Ausnahme bildeten die Lehreinheiten Musik (42,56 %) Konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Anteils waren dadurch nicht erforderlich.

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in Bereichen, in denen diese stark unterrepräsentiert sind (Teile des Lehramts, Studienangebote in den Bereichen Kunst und Textil) wurden insbesondere über die von der Gleichstellungsbeauftragten ausgerichteten „Boy`s Days“ eingeleitet.

3.3 Abschlussprüfungen

Im Jahr 2015 lag der Frauenanteil bei den Absolventen/innen in allen Lehreinheiten bei über 50%. Konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei den Absolventen/innen waren nicht geplant.

3.4 Promotionen

Im Vergleich zu den Vorjahren stieg der Anteil der Promovendinnen auch weiterhin bis zum Jahr 2015 kontinuierlich an (2013-2015 insgesamt 80 Promotionen darunter 48 von Frauen, der weibliche Anteil an den Promotionen stieg prozentual von 47% 2010 über 55% 2011 auf 76% 2012). Insgesamt besteht aber auch weiterhin bei der Anzahl von Promotionen noch Steigerungsbedarf. Die Fakultät hat junge Wissenschaftlerinnen zur Promotion ermutigt und sie bei der Einbeziehung in das wissenschaftliche Netzwerk unterstützt. Auch bei der Besetzung wissenschaftlicher Qualifikationsstellen wurde versucht, weiterhin verstärkt qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Zur Förderung gerade junger Wissenschaftlerinnen in der Promotionsphase wurde ein universitätsweites Mentoring-Programm unter maßgeblicher Beteiligung der Fakultät eingeführt. Im Durchschnitt der letzten 3 Jahre ist der prozentuale Anteil von Frauen an den Promovierten leicht zurück gegangen – von 62,9% im Mittel der Jahre 2010-2012 auf 60% im Mittel der Jahre 2013-2015. Die jüngsten, im Zuge des Zwischenberichtes zum Stand der Umsetzung der gleichstellungsorientierten Zielvereinbarungen erhobenen Zahlen lassen ein zeitnahes Wachsen bei den von Frauen abgeschlossenen Zahlen erwarten. Die Ermutigung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Promotion und die Schaffung von geeigneten Finanzierungen sollten weiterhin im Blick bleiben – dies gilt allerdings zugleich auch für den männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

3.5 Qualifikationen zum Professorenamt

Im Jahr 2013 und im Jahr 2015 wurden jeweils 2 Habilitationen erfolgreich abgeschlossen, drei von 4 Habilitationsverfahren betrafen Nachwuchswissenschaftlerinnen (75%). Neben die Habilitation tritt in steigendem Maße auch in den Kulturwissenschaften die Juniorprofessur als Instrument der Qualifikation zum Professorenamt auf. Von den aktuell 13 besetzten Juniorprofessuren in der Fakultät sind elf mit Frauen, 2 mit Männern besetzt (Frauenanteil: 84,6%). Die Fakultät verpflichtet sich, in hinreichendem Maße Postdoc-Stellen zur Weiterqualifizierung des wiss. Nachwuchses zur Verfügung zu stellen und dabei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hohes Gewicht beizumessen.

3.6 Professuren

Von den 99 im Jahr 2016 besetzten Professuren der Fakultät für Kulturwissenschaften waren 41 mit Männern und 58 mit Frauen besetzt; dies entspricht einer Frauenquote von 58%. Im Jahr 2015 lag die Frauenquote vergleichsweise ähnlich bei 59%, da von den 91 besetzten Professuren 37 mit Männern und 54 mit Frauen besetzt wurden. Ebenso ähnlich verteilten

sich die Professuren im Jahr 2014, denn von 82 Professuren wurden 34 von Männern und 48 von Frauen besetzt, was einer Frauenquote von 58% entspricht.

Hierbei scheint sich der Trend, dass der Frauenanteil mit der Wertigkeit sinkt, nicht wie in den Jahren vor 2013 abzuschwächen, sondern wieder leicht zu bestärken, da bei den W3-Professuren der Frauenanteil im Erhebungszeitraum 2016 bei 50%, bei den W2-Professuren bei 70% und bei den W1-Juniorprofessuren bei 80% liegt. Hingegen lag der Frauenanteil im Erhebungszeitraum 2014 bei den W3-Professuren noch bei 60,7%, wobei jedoch gleichzeitig auch der Frauenanteil der W2-Professuren von ehemals 60% im Jahr 2014 zu den erwähnten 70% angestiegen ist.

Deutlich ist die unterschiedliche Besetzung innerhalb der einzelnen Fächer und Institute im Jahr 2016 zu erkennen, die sich ähnlich im Jahr 2013 herausstellte: Einen vergleichsweise geringen Frauenanteil wiesen die Musik (1 von 5), die Geschichte (2 von 7) und die Evangelische Theologie (1 von 4) auf. Überdurchschnittlich hoch repräsentiert sind Frauen unter den Professuren in den Fächern Textildesign (3 von 3), Kunst (6 von 6), Philosophie (3 von 4) und Germanistik (13 von 18). Einen Mittelwert nehmen die Bereiche Anglistik und Amerikanistik (4 von 9), Erziehungswissenschaft (12 von 21), Medienwissenschaft (4 von 6), Musikwissenschaft (2 von 3), Romanistik (3 von 6) und katholische Theologie (4 von 7) ein. Veränderungen zu 2013 sind somit nur geringfügig vorhanden.

3.7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von den im Jahr 2016 bestehenden 28 wissenschaftlichen Beamtenstellen der Fakultät sind zehn mit Frauen besetzt (= 35,7%). Dieser Frauenanteil hat sich somit, entgegen dem Ziel des Frauenförderplans 2013, im Vergleich zum Jahr 2013 mit 37% kaum verändert. Die im Jahr 2016 unter den wissenschaftlichen Beschäftigten vorhandenen 215 befristeten Beschäftigten sind verteilt auf 155 Frauen und 60 Männer, sodass sich ein Frauenanteil von 72,1% ergibt. Bei den unbefristet Beschäftigten handelt es sich um dreizehn Männer und sechzehn Frauen, was einem Frauenanteil von 55,1% entspricht. Insgesamt beträgt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten (befristet wie unbefristet zu Beginn des Jahres 2016 70,1% und liegt damit deutlich über dem Wert aus dem Jahr 2013 (65,9%).

3.8 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Von den insgesamt 51 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen der Fakultät sind 46 mit Frauen und fünf mit Männern besetzt. 48 dieser Positionen fallen auf Verwaltungs- (Sekretariats-)Stellen von denen 45 Stellen mit Frauen besetzt sind, davon 35 Teilzeitstellen, und drei mit Männern, davon zwei Teilzeitstellen. Im Jahr 2013 hingegen waren noch alle 42 in jenem Jahr bestehenden Verwaltungsstellen mit Frauen besetzt. Drei weitere Stellen beziehen sich auf technisches Personal, in welchem zwei Männer und eine Frau beschäftigt sind.

3.9 Drittmittelbeschäftigte

Der Anteil von Frauen an dem aktuell ausgewiesenen Drittmittelpersonal liegt bei 65,3% und damit leicht über der Quote des letzten Frauenförderplans (63%).

3.10. Lehrbeauftragte

Im Sommersemester 2016 wurden über den Fakultätsrat KW an 134 Lehrbeauftragte (abzüglich Lehraufträge für das Zentrum für Sprachlehre, das Veranstaltungen für Hörerinnen und Hörer aller Fakultäten anbietet) Lehraufträge vergeben – darunter 58 Frauen und 76 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 43%.

3.11 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Jahr 2016 beträgt der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften 65,7%, da von 303 Stellen insgesamt 199 Stellen mit Frauen besetzt sind. Von 22 wissenschaftlichen Hilfskräften sind fünfzehn Stellen mit Frauen besetzt, sodass ein Frauenanteil von 68,2% besteht.

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Realisierung der genannten Zielvorstellungen

4.1 Stellenausschreibungen:

Im Bereich der Stellenausschreibungen sind die beschriebenen Maßnahmen des Frauenförderplans von 2013 durchgeführt und beibehalten worden.

4.2 Personal- und Personalauswahlverfahren

Die festgelegten allgemeinen Verfahrensregeln sowie die Besetzung von Professuren, Wissenschaftlichem Personal und Personal im Bereich Technik und Verwaltung wurden in der beschriebenen Weise durchgeführt und in den letzten Jahren auf Juniorprofessuren ausgeweitet.

4.3 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

In Anbetracht der hohen – und in den kommenden Jahren vermutlich weiter steigenden – Anzahl von Berufungs- und Besetzungsverfahren ist dafür zu sorgen, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen führt, die die Arbeit der Betroffenen für ihr Hauptamt beeinträchtigen. Unter Berücksichtigung von § 16 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes NRW sind von Seiten der Fakultät geeignete Maßnahmen eingeleitet worden, um diesen Belastungen Rechnung zu tragen, so eine Deputatsreduktion und eine Verlängerung von Vertragslaufzeiten, um die angestrebten Qualifikationsziele trotz Mehrbelastung erreichen zu können.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät vertreten lassen.

4.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf bzw. Familie und Weiterqualifikation

Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung erleichtert wird. Auch dank der Unterstützung des Präsidiums konnte im Berichtszeitraum in zahlreichen Fällen der befristete Ausstieg im Rahmen von Mutterschutz und Elternzeit für die betroffenen Arbeitsbereiche vollständig kompensiert werden, was sicherlich auch in den jeweiligen Instituten und Fächern die Akzeptanz eines Miteinanders von Beruf und Familienplanung gesteigert hat. Damit eine Gleichstellung von Frauen und Männern in dieser Hinsicht realisiert werden kann, sollen zunächst die Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden, die durch die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen entstehen können. Dies gilt auch für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sowie für Beurlaubung und Wiedereinstieg (siehe Frauenförderpläne 2004/05, 2010 und 2013). Ebenso unterstützt die Fakultät auch die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft bzw. Pflege und gibt konkrete Handlungsvorschläge für das prüfungsrelevante Lehrangebot, die Planung und Durchführung von Lehrveranstaltung sowie Studiums- und Prüfungsorganisation.

4.5 Studium und Lehre bzw. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Fakultät setzt umfassende Tutorenprogramme ein, um insbesondere den Studieneinstieg und die Studiensituation von Studentinnen zu verbessern. Seit 2013 fördert die Fakultät die Ausbildung von studentischen Tutorinnen und Tutoren über ein eigenes Programm im Kontext der Bund-Länder-Initiative „Heterogenität als Chance“.

Besonders setzt sie sich dafür ein, dass Frauen zur Weiterqualifikation (Promotion und Habilitation) ermutigt und dabei unterstützt werden. Sie verweist dabei auf zentrale Programme der Hochschule, insbesondere das „Peer Mentoring-Programm“. Die gestiegene Anzahl von Frauen bei Promotionen und Habilitationen spricht für die Wirksamkeit der Maßnahmen. Weitere positive Folgewirkungen verspricht sich die Fakultät von den entsprechenden Förderlinien der zentral vergebenen Gleichstellungsmittel.

4.6 Förderung der Genderforschung

Die Fakultät hat sich im Frauenförderplan verpflichtet, darauf hinzu wirken, dass im Lehrangebot Themen der Geschlechterforschung vertreten sind und diese auch Prüfungsrelevanz haben sollen. Im Rahmen des 2-Fach-Masterstudiengangs „Kultur und Gesellschaft“ ist ein Anteilsfach „Gender Studies“ eingerichtet worden.

Bei jeder Überarbeitung von Studien- und Prüfungsordnungen ist zu prüfen, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse (z.B. in Form von Frauen- und Geschlechterforschung, feministische Theorien) in das Curriculum des Studiengangs aufgenommen und auch als prüfungsrelevante Studienleistung berücksichtigt werden kann.

Die Fakultät fördert Kleinprojekte in der Frauen- und Geschlechterforschung aus Mitteln der Forschungsreserve im Rahmen der gegebenen finanziellen Möglichkeiten. Aus Mitteln der Forschungsreserve wurden 2013-2015 insbesondere Vortragsreisen, aber auch Projekte und Forschungsaufenthalte im Volumen von ca. 17.600 € gefördert. Im Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies werden Forschungsaktivitäten zur Geschlechterforschung gebündelt.

4.7 Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Studiengängen der Fakultät für männliche Studierende

Die Fakultät bemüht sich darum, dem Ungleichgewicht der Geschlechter in bestimmten Studiengängen entgegen zu wirken. Dies gilt besonders auch für diejenigen Bereiche, in denen männliche Studierende unterrepräsentiert sind, wie für bestimmte Fächer oder das Lehramtsstudium insgesamt. Die Öffentlichkeitsarbeit für diese Bereiche sollte sich auch speziell an männliche Studienanfänger richten, entsprechend den bereits etablierten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile in den MINT-Fächern. Mit der Ausrichtung von Boy`s Days wurde im Berichtszeitraum unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten ein entsprechendes Angebot weiter geführt.

4.8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

In diesem Punkt waren im letzten Frauenförderplan keine konkreten Maßnahmen angedacht, aber generelle verpflichtende Grundlagen festgehalten, die in dieser Weise auch durchgeführt werden. Das Dekanat verweist in Beschwerdefällen an die entsprechenden Stellen. Im Rahmen der Laufzeit des letzten Frauenförderplans sind allerdings keine Beschwerden an das Dekanat herangetragen worden.

4.9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät

In diesem Punkt waren im letzten Frauenförderplan keine konkreten Maßnahmen angedacht, aber generelle verpflichtende Grundlagen festgehalten, die in dieser Weise auch durchgeführt werden.

5. Berichtspflicht

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Maßnahmen, die sich aus dem letzten Frauenförderplan von 2013 ergeben und dokumentiert den Stand der Umsetzung der angestrebten Maßnahmen. Ein neuer Bericht ist spätestens im Jahre 2019 vorzulegen. Sofern von den Gleichstellungsbeauftragten gewünscht oder aufgrund neuerer Entwicklungen ratsam oder notwendig, berichtet der Dekan in Rücksprache mit den Gleichstellungsbeauftragten auch innerhalb des genannten Zeitraums über den Zwischenstand der Umsetzung bzw. konkrete Probleme bei der Umsetzung einzelner Maßnahmen im Fakultätsrat.