

Bericht zum Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften 2005 - 2010

1. Vorbemerkungen

Keine Angaben

2. Zielvorstellung

Die Zielvorstellungen der Fakultät für Kulturwissenschaften bezüglich der Frauenförderung wurden im Förderplan des Jahres 2006 festgehalten. Die avisierten 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 und Musikwissenschaft (2004/05 bei 41,9 %). Dies konnte in allen Lehreinheiten gehalten werden. Inzwischen werden die Lehreinheiten Musik und Musikwissenschaften getrennt betrachtet. Der momentane Prozentsatz der Studienanfängerinnen liegt (WS 2009/10) in der Lehreinheit Musik bei 52,9 % sowie in der Musikwissenschaft bei 38,9 %.

3.2 Studierende

Im WS 2004/05 lag der Frauenanteil fast aller Lehreinheiten bei den Studierenden über 50%, in vielen Fällen über 70%. Eine Ausnahme bildeten die Lehreinheiten Philosophie (47,8%) und Musik/Musikwissenschaften (47,2%). Konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Anteils waren dadurch nicht erforderlich. Der Anteil der weiblichen Studierenden lag im WS 2009/10 auch weiterhin in fast allen Lehreinheiten bei über 50%, in vielen Fällen auch weiterhin bei über 70%. In der Lehreinheit Philosophie nahm der Anteil der Studentinnen auf 70,3% zu, in den Lehreinheiten Musik lag er 2009 bei 48,1 % und in der Musikwissenschaft bei 37,5% (die Lehreinheiten werden nun getrennt betrachtet).

3.3 Abschlussprüfungen

Im Jahr 2004 lag der Frauenanteil bei den Absolventen/innen in fast allen Lehreinheiten bei über 50%. Dies wurde mit Ausnahme der Musik (47,8%) und der Musikwis-

senschaften (42,9) auch beibehalten. 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 WS 2009/10 kontinuierlich an. 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.

3.5 Habilitationen

Im WS 2004/05 gab es keine Habilitationen von Frauen. Die Fakultät hat verstärkte Anstrengungen unternommen neben der Gesamtzahl der Habilitationen auch den Anteil von habilitierenden Frauen zu erhöhen. In den Jahren 2007-2009 wurden insgesamt 9 Habilitationsverfahren abgeschlossen, davon 6 durch Frauen.

3.6 Professuren

Die Frauenquote an den Professuren konnte vom WS 2004/05 bis zum WS 2009/10 von 42,9% auf 53% gesteigert werden.

Bei den W3-Professuren beträgt der Frauenanteil im Erhebungszeitraum 2009 45% (9 von 20), bei den W2-Professuren 59% (13 von 22), bei den W1-Juniorprofessuren gar 80% (4 von 5).

3.7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei den wissenschaftlichen Beamtenstellen konnte der Anteil der Frauen von 27,4 auf 45 % gesteigert werden. Bei den wissenschaftlichen Angestellten ist der Anteil der Frauen von 56,1 % auf 46 % gefallen, bei den befristeten Angestellten von 61,7 auf 68% gestiegen.

3.8 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Hier wurde kein Handlungsbedarf festgestellt.

3.9 Drittmittelbeschäftigte

Hier wurde kein Handlungsbedarf festgestellt. Der Anteil der beschäftigten Frauen ist von 53,3 auf 68 % gestiegen.

3.10. Lehrbeauftragte

In diesem Bereich strebte die Fakultät eine Erhöhung des Anteils der Frauen auf 50% an. 2009 lag der Anteil bei 38 %.

3.11 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften konnte der Frauenanteil von 56,3 auf 63%, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften von 50 auf 66,6% gesteigert werden.

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 2004/05 durchgeführt und beibehalten sowie zudem um die Notwendigkeit internationaler Ausschreibungen erweitert worden. Inzwischen wurde festgelegt, dass zudem mit dem Gleichstellungsprofil und dem Label Familiengerechte Hochschule in den Stellenausschreibungen geworben wird.

4.2 Personal- und Personalauswahlverfahren

Die festgelegten allgemeinen Verfahrensregeln sowie die Besetzung von Professuren wurden in der beschriebenen Weise durchgeführt und in den letzten Jahren auf Juniorprofessuren ausgeweitet.

4.3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung erleichtert wird. Damit eine Gleichstellung von Männern und Frauen 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 und 2010). 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.

4.4 Studium und Lehre

Die Fakultät setzt umfassende Tutorenprogramme ein, um insbesondere den Studieneinstieg und die Studiensituation von Studentinnen zu verbessern.

Besonders setzt sie sich dafür ein, dass Frauen zur Weiterqualifikation (Promotion und Habilitation) ermutigt und dabei unterstützt werden. 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.

4.5 Frauen und Geschlechterforschung

Die Fakultät hat sich im Frauenförderplan verpflichtet, darauf hinzu wirken, dass im Lehrangebot Themen der Geschlechterforschung vertreten sind und diese auch Prüfungsrelevanz haben sollen.

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. Ab 2007 hat die Fakultät die Gründung des Zentrums für Gender-Studien unterstützt und maßgeblich vorangetrieben, dadurch werden verstärkt Themen in der Geschlechterforschung angeboten sowie die Forschung im Bereich der Gender-Studien generell gefördert (verwiesen sei als jüngste Beispiele zur interdisziplinären Ringvorlesung zu Geschlechtertheorie- und Geschlechterforschung, der Vorlesungsreihe „Philosophinnen im Fokus“ oder der Tagung „Back to the Boys?“).

4.6. Stipendien und Forschungsförderung

Die vom Dekanat vergebenen Mittel zur Forschungsförderung werden möglichst zur Hälfte an Antragstellerinnen vergeben. Dazu ist keine Dokumentation vorhanden.

Die Fakultät verpflichtet sich, Gender-Studies auch künftig verstärkt zu fördern. Sie unterstützt nach ihren Möglichkeiten interdisziplinäre Projekte auf diesem Gebiet. Diese Planung wurde mit der Förderung des Zentrums für Gender-Studien umgesetzt.

4.7. 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.

4.8 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.

4.9 Berichtspflicht

Dieser Punkt wurde bisher noch nicht umgesetzt und wurde wieder mit in den Frauenförderplan 2010 aufgenommen.