

Bericht zum Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften

2016-2019

1. Vorbemerkungen

Mit der vorliegenden Berichterstattung zum Frauenförderplan 2016-2019 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 2016 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 den Lehreinheiten Musik und Geschichte. Bei beiden genannten Lehreinheiten liegt der Anteil von weiblichen Studierenden im 1. FS zum WS 18/19 allerdings über dem Gesamtanteil der weiblichen Studierenden (Geschichte: 50% 1. FS, 47% gesamt; Musik: 46% Studienanfängerinnen 1. FS, 41% gesamt).

3.2 Studierende

Im WS 2018/19 lag der Frauenanteil fast aller Lehreinheiten bei den Studierenden über 50%, in vielen Fällen über 70%. Eine Ausnahme bildeten die Lehreinheiten Musik (41 %) und Geschichte (47%). 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 „Boy`s Days“ eingeleitet, führten aber zu keiner nennenswerten prozentualen Veränderung.

3.3 Abschlussprüfungen

Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil bei den Absolventen/innen in allen Lehreinheiten bei über 50%. Auch in den Lehreinheiten Geschichte und Musik, in denen insgesamt mehr männliche als weibliche Studierende eingeschrieben sind, war der Absolventinnenanteil mit 60,1% (Geschichte) bzw. 53,5% (Musik) signifikant höher als der Anteil der weiblichen Studierenden an der Fachstudierendenzahl.

Konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei den Absolventen/innen wurden daher nicht eingeleitet.

3.4 Promotionen

Im Vergleich zur vergangenen Laufzeit des FFP 2013-2015 ist sowohl die Anzahl an Promotionen insgesamt deutlich angestiegen (von 80 2013-15 auf 110 2016-18), als auch der Anteil an weiblichen Promovierten, der im Durchschnitt der Jahre 2016-18 bei 65% lag (2013-15 bei 60%, 2010-12 bei 62,9%). Dies liegt an einem deutlichen Stellenaufwuchs in der Fakultät in den vergangenen Jahren, aber auch an dem gerade im KW-Bereich gut angenommenen Mentoring-Angebot für Doktorandinnen und die flankierenden Programme (u.a. Förderlinie 1 und 2 der Gleichstellungsmittel).

Die Ermutigung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Promotion und die Schaffung von geeigneten Finanzierungen sollten weiterhin im Blick bleiben – dies gilt allerdings auch für den männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Zugleich wird in den folgenden Jahren der Schaffung guter Beschäftigungsbedingungen für den wiss. Nachwuchs verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet werden – dies betrifft zahlreiche Aspekte wie angemessene Vertragslaufzeiten, Beratung und Unterstützung bei der wiss. Weiterqualifikation wie auch Förderung der Interessenvertretung der Graduierten in der Fakultät.

3.5 Qualifikationen zur Professur

In den Jahren 2016 bis 2018 wurden insgesamt 10 Habilitationen erfolgreich abgeschlossen, sechs davon von Nachwuchswissenschaftlerinnen (60 %). Neben die Habilitation tritt in steigendem Maße auch in den Kulturwissenschaften die Juniorprofessur als Instrument der Qualifikation zum Professorenamt. Von den aktuell 7 besetzten Juniorprofessuren in der Fakultät sind sechs mit Frauen besetzt (Frauenanteil: 86%). Die Fakultät verpflichtet sich auch weiterhin, 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 101 im Januar 2019 besetzten Professuren der Fakultät für Kulturwissenschaften waren 42 mit Männern und 59 mit Frauen besetzt; dies entspricht einem Frauenanteil von 58%. Im Jahr 2016 lag der Frauenanteil ebenfalls bei 58%.

Der im letzten FFP konstatierte Trend, dass mit der Höhe der Wertigkeit von Professuren der Frauenanteil sinkt, ist leicht zurückgegangen. Lag 2016 der Frauenanteil bei W3-Professuren bei 50%, bei W2-Professuren bei 70% und bei W1-Professuren bei 80%, so liegen die Vergleichszahlen 2019 bei W3 bei 51,5% (leichte Erhöhung), bei W2-Professuren bei 64,1% (leichter Rückgang) und bei W1 bei 87,5% (alle Stand Januar 2019, Erhöhung bei insgesamt weniger Juniorprofessuren).

Die Frauenanteile bei den Professuren unterschieden sich 2016 teilweise deutlich innerhalb der einzelnen Fächer und Institute. Dies ist ähnlich auch 2019 der Fall: Einen vergleichsweise geringen Frauenanteil wiesen die Musik (1 von 5), die Geschichte (2 von 7), die Romanistik (1 von 4) und die Evangelische Theologie (2 von 5) auf. Überdurchschnittlich hoch repräsentiert sind Frauen unter den Professuren in den Fächern Textilgestaltung (3 von 3), Kunst (5 von 6), Philosophie (3 von 4) und Germanistik (11 von 16) sowie Jüdische Studien (1 von 1). Einen Mittelwert nehmen die Bereiche Anglistik und Amerikanistik (5 von 9), Erziehungswissenschaft (13 von 20), Medienwissenschaft (4 von 6), Musikwissenschaft (2 von 3), Romanistik (1 von 4) und katholische Theologie (4 von 7) ein. Veränderungen zu 2016 sind nur geringfügig vorhanden (alle Daten Stand Januar 2019).

3.7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von den im Jahr 2019 bestehenden 30 wissenschaftlichen Beamtenstellen der Fakultät sind zwölf mit Frauen besetzt (= 40% gegenüber 35,7% 2016). Dieser Frauenanteil hat sich somit um gut 4% erhöht, liegt allerdings nach wie vor prozentual deutlich unter dem Frauenanteil an den im Angestelltenverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen. Dieser lag im Januar 2019 bei 67,8% (192 weibliche von 283 insgesamt Beschäftigten). Die im Jahr 2019 unter den wissenschaftlichen Beschäftigten vorhandenen 238 befristeten Beschäftigten sind verteilt auf 164 Frauen und 74 Männer, sodass sich ein Frauenanteil von 68,9% ergibt. Bei den unbefristet Beschäftigten handelt es sich um 17 Männer und 28 Frauen, was einem Frauenanteil von 62% entspricht (2016:55,1%).

3.8 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Von den insgesamt 51 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen der Fakultät sind 45 (2016: 46) mit Frauen und 6 (2016:5) mit Männern besetzt. Vier Stellen beziehen sich auf technisches Personal, es sind dort zwei Männer und zwei Frauen beschäftigt. Die Fakultät beabsichtigt, innerhalb der Laufzeit der anstehenden Zielvereinbarungen alle Sekretariatsarbeitsplätze, die aktuell nach Stufe E 6 eingruppiert sind, zu überprüfen und gegebenenfalls nach E 8 neu zu bewerten, um eine den gestiegenen Anforderungen im Sekretariatsbereich angemessene Dotierung sicherzustellen – in einem Arbeitsbereich, der fast ausschließlich mit weiblichen Beschäftigten besetzt ist.

3.9 Drittmittelbeschäftigte

Der Anteil von Frauen an dem aktuell ausgewiesenen Drittmittelpersonal liegt bei 65,6% und damit leicht über dem Anteil des letzten Frauenförderplans (63,3%).

3.10 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Jahr 2019 beträgt der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften 67,6% (2016: 65,7%), bei den WHBs 71,3% (2016 war diese Personalkategorie noch nicht eingeführt), bei den WHKs 80% (2016: 68,2%). Die Zahlen betreffen alle aus Haushaltsmitteln der Fakultät finanzierten Hilfskraftstellen.

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

4.1 Stellenausschreibungen:

Im Bereich der Stellenausschreibungen sind die vorgesehenen Maßnahmen des Frauenförderplans von 2016 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 festgelegten Weise durchgeführt und in den letzten Jahren auf Juniorprofessuren (mit und ohne tenure track) 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. Dazu gehört 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. Aufgrund der Größe der Fakultät und der Vielzahl an Personalverfahren wird der jeweils durch eine Frauenvollversammlung der Fakultät gewählten Gleichstellungsbeauftragten eine Stellvertreterin (gewählt durch genanntes Gremium) an die Seite gestellt. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin.

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, 2013, 2016). 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.

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 auch weiterhin von den entsprechenden Förderlinien der zentral vergebenen Gleichstellungsmittel.

4.6 Förderung der Genderforschung

Die Fakultät hat sich im Frauenförderplan verpflichtet, darauf hinzuwirken, 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. 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 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. Entsprechende Maßnahmen in den Vorjahren hatten bislang allerdings keinen prozentual nennenswerten Erfolg.

4.8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

In diesem Punkt waren im letzten Frauenförderplan keine konkreten Maßnahmen angedacht, aber es gelten die generellen, verpflichtenden Grundlagen eines diskriminierungs- und gewaltfreien, respektvollen Umgangs miteinander. 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

Zu diesem Punkt waren im letzten Frauenförderplan keine konkreten Maßnahmen vorgesehen, aber generelle verpflichtende Grundlagen festgehalten, die in dieser Weise auch umgesetzt wurden.

5. Berichtspflicht

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Maßnahmen, die sich aus dem letzten Frauenförderplan von 2016 ergeben haben und dokumentiert den Stand der Umsetzung der angestrebten Maßnahmen. Ein neuer Bericht ist spätestens im Jahre 2024, ein Zwischenbericht Ende 2021 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.