

FRAUENFÖRDERPLAN DES FACHBEREICHS 06

Frauenförderplan 2010, Stichtag 31.12.2009

Kommission Frauenförderplan: Ingrid Denker (nichtwiss. Mitarbeiter/innen), Prof. Dr. Sara Fürstenau (Professor/innen), Dr. Catrin Heite (Gleichstellungsbeauftragte, Mittelbau), Rebecca Mörgen (Studierende); beratend für die Kommission tätig: Dr. Iris Kunze (stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte)

Inhalt

1. Allgemeine Zielsetzung
2. Hochschullehrerinnen
 - 2.1 Bestandsaufnahme
 - 2.2 Bilanz
 - 2.3 Perspektiven
3. Wissenschaftlerinnen im Mittelbau
 - 3.1 Bestandsaufnahme
 - 3.2 Bilanz
 - 3.3 Perspektiven
4. Studentinnen und studentische Hilfskräfte
 - 4.1 Bestandsaufnahme
 - 4.2 Bilanz
 - 4.3 Perspektiven
5. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen
 - 5.1 Bestandsaufnahme
 - 5.2 Bilanz
 - 5.3 Perspektiven
6. Perspektiven der Frauenförderung am Fachbereich 06

Verzeichnis der Anhänge

Anhang 1 (Hochschullehrerinnen)

Tabelle 1: Frauenanteil unter den Hochschullehrer/innen

Anhang 2 (Wissenschaftlerinnen im Mittelbau)

Tabelle 2.1: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen insgesamt

Tabelle 2.2: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Angestellte) auf Zeit

Tabelle 2.3: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Angestellte) auf Dauer

Tabelle 2.4: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Beamte) auf Zeit

Tabelle 2.5: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Beamte) auf Dauer

Tabelle 2.6: Immatrikulationen in einen Promotionsstudiengang

Tabelle 2.7: Abgeschlossene Promotionen

Tabelle 2.8: Abgeschlossene Habilitationen

Anhang 3 (Studentinnen und studentische Hilfskräfte)

Tabelle 3.1: Zahl der Studierenden insgesamt an der WWU Münster WS 2009-2010

Tabelle 3.2: Studierende im 1. Studienfach im FB 06 Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Tabelle 3.3: Bestandene Abschlussprüfungen im 1. Fach

Tabelle 3.4: Studierende in Promotionsstudiengängen

Tabelle 3.5: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Tabelle 3.6: Studentische Hilfskräfte

Anhang 4 (Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen)

Tabelle 4.1: nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Angestellte) - unbefristet

Tabelle 4.2: nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Angestellte) - Vergütung

1. Allgemeine Zielsetzung

Dieser Frauenförderplan knüpft an den Frauenförderplan des Fachbereichs 06 vom Mai 2008 an. Es wird überprüft, inwieweit die in den bisherigen Frauenförderplänen des Fachbereiches formulierten Grundsätze und vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt worden sind. Diese Überprüfung geschieht differenziert in Hinblick auf die verschiedenen im Hochschulbereich beschäftigten Personengruppen. Stichtag der hierzu herangezogenen Daten ist der 31.12.2009. Vor dem Hintergrund dieser an der Gleichstellung und aktiven Förderung von Frauen orientierten Bestandsaufnahme formuliert dieser Frauenförderplan weitere Maßnahmen zur Frauenförderung.

Inwieweit in Zukunft entsprechend der aktuellen Gesetzgebung zur Gleichstellung (AGG) neben Frauen auch andere soziale Gruppen in einem Förderplan zu berücksichtigen sind, wird zurzeit von der Gleichstellungsbeauftragten der WWU überprüft; entsprechende Statistiken und Maßnahmen sind gegebenenfalls in die nächste Fortschreibung des Frauenförderplans einzuarbeiten.

2. Hochschullehrerinnen

2.1 Bestandsaufnahme

Anteil der Hochschullehrerinnen im Fachbereich 06

44,1 % aller Professuren im FB 06 waren am 31.12.2009 mit Frauen besetzt (siehe zugrundeliegende Zahlen in Anhang 1). In der Besoldungsgruppe C4/W3 waren insgesamt 33,5 % der Professuren mit Frauen besetzt, in der Besoldungsgruppe C3/W2 demgegenüber 55,55 %.

Der Frauenanteil in den einzelnen Instituten unterscheidet sich stark. Während in den Instituten für Erziehungswissenschaft und Politikwissenschaft jeweils etwa die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt sind, sind Frauen im Institut für Kommunikationswissenschaft stark unterrepräsentiert (rund 17% der Professuren sind mit einer Frau besetzt), und im Institut für Soziologie war am Stichtag keine einzige Professur mit einer Frau besetzt.

Es liegen keine Daten darüber vor, zu welchen Anteilen Vertretungsprofessuren an Frauen vergeben wurden.

Im Gender-Report 2010 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW wird festgestellt, dass der Frauenanteil bei den Professuren in den sozialwissenschaftlichen Instituten an der WWU im Vergleich mit anderen Hochschulen in NRW außerordentlich gering ist.¹

Anteile der Hochschullehrerinnen in den Fachbereichsgremien

Im Fachbereichsrat betrug der Frauenanteil unter den ordentlichen Mitgliedern aus der Gruppe der Professor/innen 62,5% (fünf von acht Mitgliedern waren Frauen), unter den drei stellvertretenden Mitgliedern war keine Frau.

Im Ausschuss für Lehre und studentische Angelegenheiten betrug der Frauenanteil in der Gruppe der ordentlichen Mitglieder der Professor/innen 20% (eins von fünf Mitgliedern war eine Frau), die Position des stellvertretenden Mitgliedes war nicht besetzt. Im Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs betrug der Frauenanteil in der Gruppe der ordentlichen Mitglieder der Professor/innen 16,6% (eins von sechs Mitgliedern war eine Frau), stellvertretende Mitglieder waren nicht gewählt worden. Im Ausschuss für Struktur- und Fi-

¹ Vgl. http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/download/profil_wwu_muenster.pdf (letzter Zugriff am 18.12.2010).

nanzangelegenheiten betrug der Frauenanteil in der Gruppe der ordentlichen Mitglieder der Professor/innen 57,14% (vier von sieben Mitgliedern waren Frauen).

In den verschiedenen Berufungskommissionen lag der Frauenanteil in der Gruppe der Professor/innen im Durchschnitt bei 27,9 Prozent.

Anteil der Hochschullehrerinnen in Leitungsfunktionen

Es liegen keine Zahlen darüber vor, wie viele Frauen in der Vergangenheit geschäftsführende Direktorinnen waren. Aktuell sind in zwei von vier Instituten Frauen geschäftsführende Direktorinnen.

2.2 Bilanz

Im letzten Frauenförderplan des Fachbereichs 06 von 2008 wurden bezogen auf die Situation der Hochschullehrerinnen folgende Zielvorgaben festgehalten:

1. Erhöhung des Frauenanteils an den Hochschullehrer/innen
2. Erhöhung des Frauenanteils bei Leitungsfunktionen
3. Erhöhung des Frauenanteils bei Vertretungsprofessuren
4. Familienverträgliche Sitzungszeiten und -termine

Es kann festgehalten werden, dass das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Hochschullehrer/innen im FB 06 erreicht worden ist. Der Frauenanteil stieg von 29,7% (Frauenförderplan 2008, Stichtag 31.12.2006) auf 44,1% (aktueller Stichtag). Hinter dem Anstieg des Frauenanteils der C3/W2-Stellen verbirgt sich jedoch ein absoluter Zuwachs von nur einer Professur. Deutlich gestiegen ist der Anteil von Frauen in der Gruppe der C4/W3-Stellen, der zum Stichtag 2009 33,3% betrug (gegenüber nur 8,3% zum Stichtag 2006); das entspricht einem absoluten Zuwachs von 3 Stellen. Im Vergleich der Besoldungsgruppen haben sich die Werte von Männern und Frauen also angenähert. Dennoch bleiben Männer in der höheren Besoldungsstufe (C4/W3) deutlich überrepräsentiert.

In den einzelnen Instituten des FB 06 stellt sich die Entwicklung recht unterschiedlich dar. Während in der Erziehungswissenschaft und der Politikwissenschaft ein merklicher Zuwachs von Frauen unter den Professor/innen zu beobachten ist, stagniert der Anteil in der Kommunikationswissenschaft. In der Soziologie war zum Stichtag des Frauenförderplans 2006 eine Professur mit einer Frau besetzt, am 31.12.2009 gab es hier keine weiblich besetzte Professur.

Die geforderte Erhöhung des Frauenanteils bei Leitungsfunktionen und Vertretungsprofessuren sowie die Forderung nach familienverträglichen Sitzungszeiten können nicht überprüft werden, weil die nötige Datengrundlage fehlt.

Die Repräsentanz von Professorinnen in den Fachbereichsgremien ist gegenüber dem Stichtag 31.12.2006 insgesamt deutlich gestiegen. Im Fachbereichsrat stieg der Frauenanteil an der Gruppe der Professor/innen von 25% auf 62,5%. Im Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs ist der Frauenanteil in der Gruppe der Professor/innen allerdings von 50% auf 16,6% gesunken.

2.3 Perspektiven

Bei der Neubesetzung von Professuren ist in Zukunft weiterhin darauf zu achten, dass Frauen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, um die Gleichstellung von Frauen

und Männern zu fördern. Die Gleichstellungsbeauftragte verweist auf entsprechende Vorgaben im Leitfaden für Berufungsverfahren sowie die entsprechenden Bestimmungen im Frauenförderrahmenplan der WWU Münster². Der Fachbereich 06 achtet darauf, dass diese Richtlinie insbesondere in den Instituten, in denen der Frauenanteil unter den Professor/innen in den letzten Jahren nicht erhöht wurde (Kommunikationswissenschaft, Soziologie) umgesetzt wird.

Zukünftig erhebt der Fachbereich auch Daten, die Aufschluss geben über den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und auf Vertretungsprofessuren.

3. Mittelbau

3.1 Bestandsaufnahme

Die Geschlechterverhältnisse im Mittelbau gestalten sich nahezu gleichberechtigt.

Bei den wissenschaftlichen Angestellten auf Zeit sind auf Fachbereichsebene 47,6% und bei den wissenschaftlichen Angestellten auf Dauer ebenfalls auf Fachbereichsebene 40% der Stellen von Frauen besetzt, womit der Fachbereich über dem Universitätsdurchschnitt liegt. Bei den verbeamteten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Dauer liegen der Fachbereich und die einzelnen Institute ebenfalls über dem Universitätsdurchschnitt, doch lässt sich hier vor allem im IfK und IfP ein deutliches Ungleichgewicht zu Gunsten männlicher Beamter feststellen: in beiden Instituten liegt der Frauenanteil bei den verbeamteten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Dauer bei 33,3 %, was in absoluten Zahlen einem Verhältnis von 2:1 entspricht. Im IfS liegt das Verhältnis bei 1:1, im IfE bei 2:3, was einem Frauenanteil von 50 bzw. 60% entspricht.

Bei den wissenschaftlichen Qualifikationen Promotion und Habilitation (Immatrikulierte und Abgeschlossene) ist das Geschlechterverhältnis im Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2009 nahezu paritätisch. Auffällig ist hier die Differenz im Geschlechterverhältnis zwischen dem Frauenanteil an den bestandenen Abschlussprüfungen im 1. Fach, der bei 71,2 % liegt, und einem Frauenanteil von 48,1% der in den Promotionsstudiengang eingeschriebenen Nachwuchswissenschaftler/innen. Diesen deutlichen Verlust von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Schwelle vom Studienabschluss zur Promotion deutet die Kommission als *cooling out* in der Statuspassage zur Promotion, dem mittels noch stärkerer Förderung weiblicher Studierender in Richtung wissenschaftliche Weiterqualifikation entgegen zu wirken ist.

3.2 Bilanz

Im Mittelbau sind Frauen zum Stichtag 31.12.2009 mit 48% bzw. 42% auf Planstellen nahezu paritätisch vertreten (vgl. Anhang 2). Tendenziell ist erkennbar, dass Frauen eher auf befristeten Stellen im Angestelltenverhältnis tätig sind, während bei beamteten und dauerhaften Stellen Männer nach wie vor in der Überzahl sind. Ein geschlechterhierarchischer Ausschlussmechanismus besteht weiterhin im Übergang vom Studienabschluss zur Promotion. Dies widerspricht dem bereits im Frauenförderplan des Jahres 2000 unter dem Stichwort „Kaskadenprinzip“ formulierten Hinweis, dass eine langfristig wirksame Frauenförderung sich daran bemisst, ob die Nachwuchsförderung ausgehend von der Gruppe der Studierenden über die Gruppe der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte bzw. die Gruppe der promovierenden Nachwuchswissenschaftler einen entsprechend hohen Frauenanteil aufweist.

² <http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/rahmenplan.html#3701>

Für die Vergabe von Lehraufträgen am Fachbereich wurde im Frauenförderplan des Jahres 2000 die Zielvorgabe formuliert, dass über Lehraufträge eine geschlechterparitätisch besetzte Kommission, in der alle Hierarchiestufen vertreten sind, in geheimer Wahl entscheiden soll. Es liegen keine Informationen darüber vor, ob diese Vorgabe umgesetzt wurde und wie hoch der Frauen- und Männeranteil bei Lehraufträgen in den einzelnen Instituten war. Insofern sich der Vorschlag der Abstimmung in geheimer Wahl für die Arbeit im Lehrausschuss als unpraktikabel erwiesen hat, schlägt die Kommission vor, dass die Lehrausschüsse der Institute davon absehen können und statt dessen bei der Vergabe der Lehraufträge selbstverständlich auch auf eine geschlechtergerechte Vergabe achten sowie hierzu im Protokoll zu den Lehrausschusssitzungen Transparenz herstellen.

3.3 Perspektiven

Die Bilanz zeigt, dass die formulierten Ziele langsam umgesetzt werden. Bezogen auf die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. die wissenschaftlichen Hilfskräfte lässt sich die Situation wie folgt zusammenfassen:

- Zentral bleibt die Forderung, bei Neubesetzungen, besonders bei Dauerstellen aus Haushaltsmitteln, qualifizierte Frauen gezielt zur Bewerbung aufzufordern.
- Bei der Ausschreibung von Stellen auf allen Ebenen – wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Planstellen sowie in Drittmittelprojekten – sind Ausschreibungen weiterhin so zu gestalten, dass Frauen gleiche Einstellungschancen realisieren können.

Um die Überprüfung der Daten zu erleichtern, sollte das Dekanat aufgefordert werden, für die Fortschreibung des Frauenförderplans differenziertere Statistiken vorzuhalten und ggf. aus den beteiligten Instituten bzw. Lehreinheiten anzufordern. Da die Beschäftigung in Drittmittelprojekten einen immer wesentlicheren Anteil der Beschäftigungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen darstellt, wäre auch eine statistische Übersicht über die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen in diesen Projekten interessant.

4. Studentinnen und studentische Hilfskräfte

4.1 Bestandsaufnahme

Den vorhandenen Daten für das Wintersemester 2009/2010 ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil unter den Studierenden des Fachbereichs 06 bei rund 64% lag (vgl. Anhang 3, Tabelle 3.1.).

Betrachtet man die Daten in Bezug auf die einzelnen Institute des Fachbereiches, waren im Wintersemester 2007/2008 76,9% der Studierenden am Institut der Erziehungswissenschaft, 64,8% am Institut für Kommunikationswissenschaft, 48,9% am Institut der Soziologie, sowie 45,6% der Studierenden am Institut für Politikwissenschaften weiblich (vgl. Anhang 3, Tabelle 3.2.).

Der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte im Fachbereich 06 liegt zum Stichtag 2009 bei rund 68%.

Mit Blick auf die bestandenene Abschlussprüfungen im 1. Fach (ohne Promotion) aus dem Jahr 2007 lässt sich sagen, dass der Anteil der weiblichen Absolventinnen im gesamten Fachbereich hier 71,2% betrug (vgl. Anhang 3, Tabelle 3.3.)

In den Promotionsstudiengängen des Fachbereichs 06 betrug der Anteil der Frauen im Wintersemester 2007/2008 47,3% (vgl. Anhang 3, Tabelle 3.4.).

Im Fachbereichsrat waren von der Gruppe der Studierenden, wobei hier nicht immer von studentischen Hilfskräften ausgegangen werden kann, am Stichtag 2009 zwei ordentliche Mitglieder weiblich (66,6%), von den vier stellvertretenden Mitgliedern waren zwei weiblich (50%).

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in den verschiedenen Auswahlkommissionen betrug zum Stichtag 2009 66,67%.

In den verschiedenen Ausschüssen (Ausschuss für Lehre und studentische Angelegenheiten, Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Ausschuss für Struktur- und Finanzangelegenheiten) waren unter den ordentlichen Mitgliedern vier (57,14%) und unter den stellvertretenden Mitgliedern acht (80%) weibliche Studierende vertreten.

4.2. Bilanz

Der Anteil weiblicher Studierender am Fachbereich 06 ist mit rund 63,8% insgesamt relativ hoch und gegenüber den Daten von November 2006 leicht gestiegen.

Der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte im Fachbereich 06 von rund 68% bedeutet gegenüber den 71% vom Stichtag 2006 einen leichten Rückgang. Bezogen auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Studierenden am Fachbereich 06 insgesamt sind weiblichen Hilfskräfte hier jedoch relativ häufiger vertreten. Eine Deckung des Studierendenanteils und der geschlechtlichen Verteilung bei den studentischen Hilfskräften im Allgemeinen ist gegenüber 2006 tendenziell weniger eindeutig gegeben (vgl. zu den Zahlen in den einzelnen Instituten Anhang 3, Tabelle 3.8.).

Mit rund 71% ist der Frauenanteil auch bei den bestandenen Abschlussprüfungen im 1. Fach (ohne Promotion) aus dem Jahr 2007 sind Frauen mit rund relativ größer (hier verglichen mit dem 62%igen Frauenanteil am Fachbereich im WS 07/08, vgl. Anhang 3, Tabelle 3.1.).

Bei Betrachtung der Zahlen, die zum Anteil der weiblichen Studierenden in der wissenschaftlich-universitären Laufbahn vorliegen, entsteht der Eindruck, dass insbesondere beim Übergang vom Studium in den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt die Benachteiligung von Frauen beginnt. In den Promotionsstudiengängen sind Frauen, insbesondere gemessen an dem eigentlich hohen Anteil weiblicher Studierender im Fachbereich 06, mit 47,3% (2007) gegenüber den Männern nun unterrepräsentiert (vgl. Anhang 3, Tabelle 3.4.).

4.3 Perspektiven

Der hohe Anteil weiblicher Studierender am Fachbereich 06 Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaft generell ist erfreulich.

Unter Berücksichtigung des leichten Rückgangs des Anteils weiblicher studentischer Hilfskräfte soll festgehalten werden, dass Studentinnen weiter gefördert und speziell auf Stellen angesprochen werden sollten. Bei der Einstellung der studentischen Hilfskräfte sollten sich die Institute darüber im Klaren sein, dass dies in einer geschlechtergerechten Art und Weise geschehen sollte und hierbei besonderes Augenmerk auf die Förderung angehender Akademikerinnen zu richten ist.

Eine Benachteiligung von Frauen und damit verbunden die Notwendigkeit eines entsprechenden Förderbedarfs liegt insbesondere im Übergang vom Studium in die Promotionsstudiengänge. Daher müssen Studentinnen schon während des Studiums gezielt über Möglichkeiten der Promotion und der wissenschaftlichen Laufbahn informiert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches schlägt vor, Studentinnen und Doktorandinnen intensiver über die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und des Übergangs zu informieren. Es wird bspw.

geplant, regelmäßig dezentrale Informationsveranstaltungen in Kooperation mit bspw. Stiftungen und/oder dem Career Service der Universität Münster sowie dezentrale Sprechstunden anzubieten. Des Weiteren wird auf Förderungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten von Nachwuchswissenschaftlerinnen des Gleichstellungsbüros der Universität Münster hingewiesen. Hiermit wird unter anderem die Erhöhung der Zahl der Doktorandinnen im Fachbereich der Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften angestrebt.

5. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen

5.1 Bestandsaufnahme

Bei insgesamt 29 nichtwissenschaftlichen Beschäftigten am Fachbereich, davon ein Mann, liegt der Frauenanteil in der Lehrereinheit Erziehungswissenschaft bei 94%, in den Instituten Kommunikationswissenschaft, Politikwissenschaft und Soziologie bei 100% (einschließlich Bibliotheken). Zum Stichtag arbeiteten insgesamt 13 Frauen in Teilzeit. (Vgl. Anhang 4, Tabelle 4.1).

Die Verteilung der Gehaltsgruppen zeigt, dass die beschäftigten Frauen überwiegend (65,5%) in Vergütungsgruppe E6 (früher BAT VIb) eingruppiert sind. In der obersten Vergütungsgruppe des Beschäftigungsbereichs der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am FB 06 (E9 – früher BAT Vc/IVb) sind vier Vollzeitkräfte eingruppiert, von denen eine Mitarbeiterin temporär zu 50 % beurlaubt ist. Kein/e Beschäftigte/r am Fachbereich befindet sich in einem Beamtenverhältnis. (Vgl. Anhang 4, Tabelle 4.2).

5.2 Bilanz

Von den Zahlen her gibt es seit dem letzten Frauenförderplan nur geringfügige Verschiebungen. Leider ist nur in einem Fall ein Aufstieg in der Gehaltsgruppe (von E8 nach E9) zu vermerken. Eine mögliche strukturelle Ungleichbehandlung ergibt sich im Bereich der weiteren Mitarbeiterinnen nicht aufgrund des prozentualen Anteils, sondern aufgrund von Eingruppierungen in niedrige Vergütungsgruppen, die dem gewandelten Anforderungs- und Tätigkeitsprofil in den Hochschulsekretariaten nicht mehr entsprechen. Bedingt durch ständig wachsende Anforderungen auf der Verwaltungsebene und durch die Einführung der kaufmännischen Buchführung sowie die zunehmende Nutzung komplexer EDV-Programme (QISPOS, HISLSF, MACH-Web) werden von den Mitarbeiterinnen immer anspruchsvollere Fertigkeiten und Kenntnisse erwartet. Die Vergütung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen orientiert sich aber immer noch am längst überholten Arbeitsbild einer „Schreibkraft“, was zu persönlicher Unzufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen führt.

Eine der Zielvorgaben der vorangegangenen Frauenförderpläne war die Ermutigung der Mitarbeiterinnen, „die Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifizierung wahrzunehmen“. Von Seiten der Universitätsleitung wird der H2-Qualifizierungslehrgang angeboten. Laut einer E-mail-Umfrage unter allen Mitarbeiter/innen im Fachbereich bewarb sich aber keine Mitarbeiterin aus den Instituten für den Lehrgang, da die Absolvierung des H2 keine Gruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe in den Fachbereichen bzw. Instituten ermöglicht. Den Absolventinnen wird empfohlen, sich auf Stellen in der zentralen Verwaltung (zu der auch die Dekanate zählen) zu bewerben; hier wird deutlich, dass die Arbeit in der zentralen Verwaltung immer noch höher bewertet wird als die Arbeit in den Instituten. Von den Teilnehmerinnen der Umfrage werden die Aufstiegschancen in den Fachbereichen bzw. Instituten als unbefriedigend und die Möglichkeit eines Wechsels in die zentrale Verwaltung als wenig aussichtsreich empfunden.

Mit gleicher Umfrage wurde die Nutzung und Bewertung des von der Hochschule angebotenen Weiterbildungsprogramms abgefragt. Die Antworten zeigten, dass die Mitarbeiterinnen die Angebote nutzen und auch von Vorgesetzten und Kolleg/innen dabei gefördert bzw. unterstützt werden. Die Angebote werden überwiegend positiv bewertet. Angeregt werden lediglich zusätzliche Angebote, in denen fortgeschrittene/erfahrene Nutzerinnen sich austauschen oder „Tipps und Kniffe“ erfahren können. Massenveranstaltungen (wie z. B. die ersten MACH-Web-Informationsveranstaltungen) werden allerdings als wenig hilfreich empfunden.

Bezüglich der Zielvorgabe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern“ kann nach den zur Verfügung stehenden Daten (keinerlei Angaben über Kinder oder andere zu betreuende Familienangehörige) keine Aussage gemacht werden.

Die Zahl der Mitarbeiter/innen, die an der Gleitzeit teilnehmen, ist relativ konstant geblieben. Stellenausschreibungen werden sowohl klassisch ausgehängt als auch im Intranet veröffentlicht; ob Mitarbeiter/innen, die in Teilzeit arbeiten, über neu zu besetzende Stellen informiert und bevorzugt berücksichtigt wurden, ist nach der Datenlage nicht zu beantworten. In o. g. E-mail-Umfrage wurde jedoch nichts dergleichen moniert.

5.3 Perspektiven

Der Fachbereich fordert die Verwaltung auf, am Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramm festzuhalten – und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufstiegschancen zu bieten. Beispielsweise wäre zu prüfen, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Geschäftszimmern/Sekretariaten mit Assistenzaufgaben der Geschäftsführenden Direktionen betraut werden könnten. Wie bereits oben beschrieben haben sich der Aufgabenkatalog und die Tätigkeitsbereiche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geschäftszimmern/Sekretariaten in den letzten Jahren deutlich gewandelt und stellen erhöhte Anforderungen an die Stelleninhaber/innen. Die Tätigkeiten werden in zahlreichen Fällen zu einem hohen Grad selbstständig durchgeführt und unterliegen ständig wachsenden Anforderungen. Dabei sind sie mit einem hohen Maß an Verantwortung verknüpft. Die reine „Schreibkraft“ gibt es auf Institutsebene schlichtweg nicht mehr; vielmehr haben sich die Kolleginnen und Kollegen zu Organisationsinstanzen gewandelt, ohne die ein reibungsloser Ablauf auf Institutsebene unmöglich wäre.

Abgesehen von diesem veränderten Aufgaben- und Verantwortungsprofil wäre für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Flexibilisierung ihrer Arbeitszeiten wünschenswert. Daher bittet der Fachbereich die Universitätsleitung, neue Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu entwickeln, damit für Frauen Familie und Beruf besser miteinander vereinbart werden können (z. B. Home Office).

Der FB 06 wird im Bereich der Personalentwicklung weiterhin dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeiterinnen frühzeitig und regelmäßig über Anforderungsprofile von freiwerdenden Stellen und Qualifizierungsmöglichkeiten informiert werden und in der Lage sind, diese wahrzunehmen.

6. Perspektiven der Frauenförderung am Fachbereich 06

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für alle Statusgruppen gilt es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Der FB 06 unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Der FB 06 ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, schafft Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung, informiert die Beschäftigten über diese Möglichkeiten und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dazu gehören insbesondere folgende Ansätze der Unterstützung:

Professorinnen: Der FB 06 wird sich dafür engagieren, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden; auch verbeamtete Professor/innen haben das Recht, die Arbeitszeit zu reduzieren, bis ihre Kinder das 18. Lebensjahr vollendet haben. Bezüglich der Position von Kandidat/innen mit Kindern in Berufungsverfahren ist ein großzügiger Umgang mit expliziten und impliziten Altersgrenzen (z.B. für das Erreichen wissenschaftlicher Qualifikationen) einzuhalten; an dieser Stelle verweist die Kommission Frauenförderung auf den Berufungsleitfaden der Gleichstellungsbeauftragten der WWU, der demnächst erscheint.

Wissenschaftlerinnen im Mittelbau: Mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familie zu verbessern, will der Fachbereich 06 darauf achten, dass Promotionsstellen im Falle von Wissenschaftler/innen mit Kindern nicht auf weniger als drei Jahre befristet werden.

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Es soll darauf geachtet werden, dass flexible Arbeitszeitregelungen auch für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten möglich sind.

Studentinnen: Die Studienbedingungen für Studierende mit Kindern sollen verbessert werden. Studien- und Prüfungsordnungen werden von den verantwortlichen Ausschüssen daraufhin überprüft, dass ein Studium mit Schwangerschaft und Elternschaft zu vereinbaren ist. Hierfür sind zudem – in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung – die Informations- und Beratungsangebote für Studentinnen im Hinblick auf deren Berufsplanung und Berufseinstieg auszubauen.

Im Falle der Erkrankung von Kindern der Beschäftigten aller Statusgruppen werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

Abbau von Karrierehürden für Frauen ohne Kinder

Die Kommission Frauenförderplan stellt fest, dass in allen Statusgruppen wenige Informationen über Karrierehürden und spezielle Wünsche und Bedürfnisse von Frauen ohne Kinder vorliegen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 06 plant, eventuell in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten an anderen Fachbereichen, eine Erhebung unter Frauen in allen Statusgruppen, um entsprechende Informationen zu erlangen.

Informationsveranstaltungen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen werden jedes Semester am FB 06 veranstaltet; so sprechen beispielsweise Professorinnen über ihren Karriereweg, oder es wird über Programme der Frauenförderung informiert.

Überprüfung und Fortschreibung des Frauenförderplans

Die Kommission Frauenförderplan schlägt die Einrichtung und Wahl einer kontinuierlich arbeitenden Gleichstellungskommission vor, die sich aus der Gleichstellungsbeauftragten, deren Vertreterin und Vertreterinnen der vier Statusgruppen zusammensetzt. Diese Kommission begleitet die Umsetzung der im vorliegenden Frauenförderplan formulierten Ziele und schreibt den Frauenförderplan in zwei Jahren fort. Die Kommission Frauenförderplan schlägt weiterhin vor, dass die Arbeit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten im FB 06 durch eine studentische Hilfskraft (die gleichzeitig Mitglied der Kommission ist) im

Umfang von sechs Wochenstunden unterstützt wird und begründet diesen Vorschlag mit dem erhöhten Arbeitsaufwand, der durch die fortlaufende Begleitung der Umsetzung der Absichtserklärungen aus dem Förderplan und durch die regelmäßige Zusammenarbeit der Kommissionsmitglieder zustande kommt. Die studentische Hilfskraft soll folgende Schritte unterstützen:

- laufende Begleitung der Absichtserklärungen aus dem vorliegenden Frauenförderplan,
- Erhebung über Karrierehürden und cooling-out-Prozesse unter Frauen in den unterschiedlichen Statusgruppen,
- kontinuierliche Datenerhebung und Vervollständigung der Datengrundlage, auf der die Absichtserklärungen des Fachbereichs 06 überprüft werden können,
- Planung von Veranstaltungen am FB 06 zur Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen vor allem auf der Ebene des Übergangs vom Studium in die Promotionsphase,
- Begleitung und Unterstützung der Berufungsverfahren,
- Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten und Frauenförderkommissionen anderer Fachbereiche – Vernetzung.

Anhang 1: Hochschullehrerinnen

Tabelle 1: Frauenanteil unter den Hochschullehrer/innen

	Stichtag: 31.12.2006				Stichtag: 31.12.2009			
	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	37	26	11	29,70%	34	20	14	41,18%
C4/W3	12	10	2	8,30%	15	11	4	26,67%
C3/W2	25	16	9	28%	18	8	10	55,56%
W1	0	0	0		1	1	0	0%
II. Institute des FB 06								
1. Erziehungswissenschaft	18	12	6	33,30%	17	8	9	52,94%
C4/W3	8	6	2	25%	7	4	3	42,86%
C3/W2	10	6	4	40%	9	3	6	66,67%
W1	0	0	0		1	1	0	0%
2. Soziologie	5	4	1	20%	4	4	0	0%
C4/W3	1	1	0		2	2	0	0%
C3/W2	4	3	1	25%	2	2	0	0%
W1	0	0	0		0	0	0	
3. Kommunikationswissen- schaft	6	5	1	16,70%	6	5	1	16,67%
C4/W3	2	2	0	0%	3	3	0	0%
C3/W2	4	3	1	25%	3	2	1	33,33%
W1	0	0	0		0	0	0	
4. Politikwissenschaft	8	5	3	27,33%	7	3	4	57,14%
C4/W3	1	1	0	0%	3	2	1	33,33%
C3/W2	7	4	3	42%	4	1	3	75%
W1	0	0	0		0	0	0	

Anhang 2: Wissenschaftlerinnen im Mittelbau

Tabelle 2.1: Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
Fachbereich 06				
wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	91	47	44	48,40%
Planstellen	45	26	19	42%

Tabelle 2.2: Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Angestellte) auf Zeit

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Universität	2.559	1.538	1.021	39,90%
II. Fachbereich 06	21	11	10	47,62%
III. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft				
Vollzeit	3	1	2	66,66%
Teilzeit	8	5	3	37,50%
2. Soziologie				
Vollzeit	0	0	0	
Teilzeit	1	0	1	100%
3. Politikwissenschaft				
Vollzeit	1	1	0	0%
Teilzeit	4	2	2	50%
4. Kommunikationswissenschaft				
Vollzeit	0	0	0	
Teilzeit	4	2	2	50%

Tabelle 2.3: Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Angestellte) auf Dauer

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Universität	540	375	169	30,60%
II. Fachbereich 06	10	6	4	40%
III. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft				
Vollzeit	6	3	3	50%
Teilzeit	0	0	0	
2. Soziologie				
Vollzeit	3	2	1	33,33%
Teilzeit	0	0	0	
3. Politikwissenschaft				
Vollzeit	1	1	0	0%
Teilzeit	0	0	0	
4. Kommunikationswissenschaft				
Vollzeit	0	0	0	
Teilzeit	0	0	0	

Tabelle 2.4: Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Beamte) auf Zeit

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	1	1	0	0%
II. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft				
Vollzeit	1	1	0	0%
Teilzeit	0	0	0	
2. Soziologie				
Vollzeit	0	0	0	
Teilzeit	0	0	0	
3. Politikwissenschaft				
Vollzeit	0	0	0	
Teilzeit	0	0	0	
4. Kommunikationswissenschaft				
Vollzeit	0	0	0	
Teilzeit	0	0	0	

Tabelle 2.5: Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Beamte) auf Dauer

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Universität	540	375	169	30,60%
II. Fachbereich 06	13	8	5	38,46%
III. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft				
Vollzeit	5	2	3	60,00%
Teilzeit	1	1	0	0%
2. Soziologie	1	1	0	0%
3. Politikwissenschaft	3	2	1	33,33%
4. Kommunikationswissenschaft	3	2	1	33,33%

Tabelle 2.6: Frauenanteil unter Promotionsstudierenden

Stichtag: 10.12.2010				
	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	1451	752	699	48,17%
II. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft				
Dr. phil	275	113	162	58,91%
Dr. paed	171	80	91	53,22%
2. Soziologie	416	231	185	44,47%
3. Politikwissenschaft	454	276	178	39,21%
4. Kommunikationswissenschaft	135	52	83	61,48%

Tabelle 2.7: Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen

abgeschlossene Promotionen: 1.10.2009 - 31.3.2010				
	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	10	6	4	40%
II. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft	1	1	0	0%
2. Soziologie	2	2	0	0%
3. Politikwissenschaft	6	3	3	50%
4. Kommunikationswissenschaft	1	0	1	100%

Tabelle 2.8: Frauenanteil bei abgeschlossenen Habilitationen

abgeschlossene Habilitationen: 1.01.2006 - 31.12.2009				
	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	11	5	6	55%
II. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft	2	1	1	50%
2. Soziologie	5	2	3	60%
3. Politikwissenschaft	4	2	2	50%
4. Kommunikationswissenschaft	0	0	0	

Anhang 3: Studentinnen und studentische Hilfskräfte

Tabelle 3.1: Frauenanteil unter den Studierenden

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
Fachbereich 06				
WS 2009-2010	4.601	1.670	2.931	63,80%
WS 2008-2009	4.734	1.747	2.987	63%
WS 2007-2008	4.733	1.803	2.930	62%

Tabelle 3.2: Frauenanteil unter Studierenden im 1. Studienfach (WS 2007-2008)

Stichtag: 4.11.2009				
	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	4.716	1.789	2.918	61,90%
II. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft	1.911	441	1.470	76,90%
2. Soziologie	440	225	215	48,90%
3. Politikwissenschaft	1.299	707	592	45,60%
4. Kommunikationswissenschaft	901	317	584	64,80%

Tabelle 3.3: Frauenanteil der bestandenen Prüfungen im 1. Studienfach (Prüfungsjahr 2007)

Stichtag: 4.11.2009				
	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	577	166	411	71,20%

Tabelle 3.4: Frauenanteil unter studentischen Hilfskräften

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	132	41	90	68,20%
II. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft	68	22	46	67,60%
2. Soziologie	14	4	10	71,42%
3. Politikwissenschaft	38	14	23	60,50%
4. Kommunikationswissenschaft	12	1	11	60,50%

Tabelle 3.5: Frauenanteil unter wissenschaftlichen Hilfskräften

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	33	11	21	64,00%
II. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft	23	5	17	74,00%
2. Soziologie	5	3	2	40,00%
3. Politikwissenschaft	3	2	1	30,00%
4. Kommunikationswissenschaft	2	1	1	50,00%

Anhang 4: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Tabelle 4.1: Frauenanteil unter nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Angestellte) – unbefristet

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)	Anteil teilzeitbe. Frauen
I. Fachbereich 06	29	1	28	97%	
Teilzeit	13	0	13	45%	
II. Institute des FB 06:					
1. Erziehungswissenschaft	17	1	16	94%	53%
Vollzeit	8	1	7	88%	
Teilzeit	9	0	9	100%	
2. Soziologie	4	0	4	100%	50%
Vollzeit	2	0	2	100%	
Teilzeit	2	0	2	100%	
3. Politikwissenschaft	4	0	4	100%	50%
Vollzeit	2	0	2	100%	
Teilzeit	2	0	2	100%	
4. Kommunikationswissenschaften	4	0	4	100%	0%
Vollzeit	4	0	4	100%	
Teilzeit	0	0	0		

Tabelle 4.2: Frauenanteil unter nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Angestellte) – Vergütung

	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
I. Fachbereich 06	29	1	28	97%
II. Institute des FB 06				
1. Erziehungswissenschaft	17	1	16	94%
E9	1	0	1	100%
E8	4	0	4	100%
E6	10	0	10	100%
E5	2	1	1	50%
2. Soziologie	4	0	4	100%
E9	1	0	1	100%
E8	0	0	0	
E6	3	0	3	100%
E5	0	0	0	
3. Politikwissenschaften	4	0	4	100%
E9	0	0	0	
E8	0	0	0	
E6	3	0	3	100%
E5	1	0	1	100%
4. Kommunikationswissenschaft	4	0	4	100%
E9	2	0	2	100%
E8	1	0	1	100%
E6	1	0	1	100%
E5	0	0	0	