

Frauenförderplan des Fachbereichs 10: Neuere Philologien

1. Vorbemerkung

Die Johann Wolfgang Goethe-Universität hat sich gemäß dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz an den hessischen Hochschulen in ihrem Hochschulentwicklungsplan I verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse zu integrieren. Der Fachbereich-Frauenförderplan (FFP) ist ein Instrument zur Umsetzung dieses Ziels. In ihm werden Zielvorgaben formuliert, die gemäß § 88 Abs. 4 des HHG Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen werden. Auf die Umsetzung und Implementierung von geeigneten Maßnahmen im Sinne des Frauenförderplans ist insbesondere auch in Verbindung mit dem Strukturplan des Fachbereichs zu achten.

Die Laufzeit des Frauenförderplans des Fachbereichs 10 beträgt drei Jahre. Die Geschlechterstatistiken werden jährlich aktualisiert. Darüber hinaus wird einmal im Jahr vom Dekanat über den Stand der Zielerreichung des FFP im Fachbereichsrat öffentlich informiert. Nach drei Jahren ist in einem Bericht vom Dekanat in Zusammenarbeit mit der Frauenvertretung über die Umsetzung der Zielvorgaben des FFP Rechenschaft abzulegen.

2. Bestandsaufnahme (Stand: Oktober 2004)

Die Geschlechterverteilung am Fachbereich Neuere Philologien ist in den verschiedenen Statusgruppen (Studierende, technisch-administratives Personal, wissenschaftlicher Nachwuchs und HochschullehrerInnen) ungleich (ausführliche Statistiken der einzelnen Institute im Anhang). Während Stellen im administrativen Bereich bisher zu 100% mit Frauen besetzt sind und Studentinnen je nach Fach und Studiengang zwischen 64 und 100% der Studierenden ausmachen, liegt der Anteil von Frauen in Promotionsstudiengängen zwar bei 50-71%, aber damit dennoch unter dem Anteil der Studentinnen. Der prozentuale Anteil von Frauen bei abgeschlossenen Promotionen lag zwischen 50 % im Jahr 2001 und 77,3% 2004. Von 2001 bis 2004 stieg der Anteil von Frauen bei Promotionen damit kontinuierlich an. Allerdings ist ein Zeitraum von 5 Jahren gerade im Bereich von Promotionen oder Habilitationen zu kurz um einen echten Trend konstatieren zu können. Am gesamten Fachbereich lag die Zahl der Promotionen in den Jahren 2000 bis 2004 durchschnittlich bei 22,4 pro Kalenderjahr.

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus ist in den Instituten des Fachbereichs ein relativ ausgewogenes Verhältnis bei der Vergabe von Stellen festzustellen. Von 56 BAT IIA-Stellen am Fachbereich sind zur Zeit 24,5 mit Frauen besetzt, 21 mit Männern und 10,5 vakant. Dies entspricht einem Frauenanteil von knapp 44%. Sollten die vakanten Stellen (ca. 18%) paritätisch

besetzt werden, würde der Frauenanteil auf MitarbeiterInnen-Stellen auf 53% steigen. Fachbereichsweit sind C1-Assistenzen und PÄMi-Stellen zu 63 bzw. 70% mit Frauen besetzt (C1: sieben von elf Stellen, zwei Vakanzen; PÄMi: 3,5 von fünf). Lediglich bei der Besetzung der Stellen von akademischen (Ober-)Räten sind Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau derzeit zu weniger als 50% berücksichtigt: Von sieben Akademischen (Ober-)Rats-Stellen sind nur zwei mit Frauen besetzt und eine vakant. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von ca. 29%.

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus ist kurzfristig vor allem bei Besetzung der vakanten BAT IIA-Stellen darauf zu achten, dass Bewerberinnen mindestens gleichermaßen berücksichtigt werden. Da die Stellen dieser Statusgruppe zum größten Teil zeitlich befristet sind, können Zahlen in diesem Bereich nur eine mittelfristige Tendenz wiedergeben, die sich innerhalb weniger Jahre verschieben kann, wenn nicht weiterhin bei der Vergabe von MitarbeiterInnen- und AssistentInnenstellen auf eine paritätische Verteilung geachtet wird. Frauen sollten aber gerade auch bei der Besetzung unbefristeter Stellen im Mittelbau (AR/AOR) stärker berücksichtigt werden.

Obwohl der Anteil von Frauen bei Studierenden, technisch-administrativem Personal und wissenschaftlichem Mittelbau fachbereichsweit größtenteils bei 50% und mehr liegt, setzt sich diese Tendenz nur bedingt auf der Ebene von Professuren fort. Zwar sind C2-Dozenturen und C3-Professuren zur Zeit am Fachbereich in etwa paritätisch besetzt (von zwei C2-Dozenturen ist jeweils eine männl. und eine weibl. besetzt und von 21 C3-Stellen sind 8 durch Frauen und 7 durch Männer besetzt; sechs Stellen sind vakant), im Gegensatz dazu sind aber nur eine von neun C2-Professuren (eine Vakanz) und fünf von siebzehn C4-Stellen (eine Vakanz) mit einer Frau besetzt. Dies entspricht nur einem Anteil von 11% (C2) bzw. 29,5% (C4). Gerade bei der Besetzung der sechs vakanten C3/W3-Professuren und bei Neubesetzungen der C4/W3- und ehemaligen C2-Professuren (voraussichtlich als BAT IIA oder W2-Stellen) ist deshalb vom Fachbereich darauf zu achten, dass Bewerberinnen ausreichend bei der Stellenvergabe berücksichtigt werden und ihnen bei Verhandlungen vergleichbare Angebote unterbreitet werden. Angesichts des hohen Anteils an Studentinnen im Fachbereich sollten auch die Professuren mindestens zu 50% mit Frauen besetzt werden.

Fazit: Der Frauenanteil am Fachbereich Neuere Philologien beträgt bei Studierenden knapp 77%, bei technisch administrativem Personal sogar 100%. Bei Promotionen und im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus liegt der Anteil von Frauen mit 57% bzw. 56% der derzeit besetzten Stellen zwar deutlich unter dem Anteil von Studentinnen am Fachbereich, aber dennoch über der universitätsweit angestrebten paritätischen Besetzung von Stellen. Zu bedauern ist al-

lerdings, dass sich dieser Trend nicht durchgängig bei der Besetzung von Professuren fortsetzt. Hier liegt der Anteil von Frauen fachbereichsweit bei nur 37% (C4: nur 29,5%; C3 + C4: 42%) und damit deutlich sowohl unter den Vorgaben der Universitätsleitung als auch unter dem Anteil von Frauen in den unteren Statusgruppen.

Allerdings ist nicht nur ein niedriger Frauenanteil in gut bezahlten und hoch qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen ein Ausdruck und Indikator einer strukturellen Diskriminierung von Frauen. Ein hoher Frauenanteil in schlecht bezahlten und hierarchisch niedrig angesiedelten Beschäftigungsverhältnissen stellt ebenfalls eine mittelbare Diskriminierung dar. Auf Grundlage des HGIG (§ 5, Abs. 6) soll Frauenförderung für das wissenschaftsstützende Personal deshalb die strukturellen Benachteiligungen für die Gruppe der MitarbeiterInnen im Dienstleistungsbereich durch gezielte Personalentwicklung abbauen.

3. Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre

- 3.1. Erhöhung des Frauenanteils bei allen wissenschaftlichen Stellen am Fachbereich, insbesondere bei den W3/W2-Professuren
- 3.2. Denomination eines Teils der neu zu besetzenden Professuren mit einem Schwerpunkt Geschlechterforschung
- 3.3. Abbau struktureller Benachteiligungen im technisch-administrativen Bereich durch Maßnahmen zur Personalentwicklung
- 3.4. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie
- 3.5. Stärkung von Frauen- und Geschlechterstudien in Forschung und Lehre; Einführung eines Schwerpunkts Genderstudien bei den nächsten Zielvereinbarungen

4. Maßnahmen

4.1. Frauenvertretung

Die Frauenvertretung am Fachbereich 10 besteht aus den gewählten Frauenbeauftragten und ihren StellvertreterInnen, die zusammen die Frauenkommission bilden. Der Frauenvertretung kommt eine beratende Funktion bei der Erstellung und Umsetzung des FFP zu.

Die Frauenbeauftragten sind AnsprechpartnerInnen für alle Statusgruppen in Personalangelegenheiten. Sie vertreten die Universitätsfrauenbeauftragte in allen Gremien und Einstellungsverfahren am Fachbereich. Sie sind rechtzeitig zu informieren und einzuladen. Sie haben Rede- und Antragsrecht. Die Frauenbeauftragten und ihre StellvertreterInnen werden für eine Amtszeit von zwei Jahren von den Frauenvollversammlungen der Institute gewählt. An der Frauenvertre-

tung sollen alle Statusgruppen beteiligt sein. Die Frauenbeauftragten sind je nach Statusgruppe zu entlasten, z.B. durch Freistellung von sonstigen Dienstaufgaben, durch Reduzierung des Lehrdeputats oder durch Vertragsverlängerung. Der Fachbereich und die Institute unterstützen die Arbeit der Frauenvertretung durch die Bereitstellung von Ausstattung und Sachmitteln (Telefon, Porto, Kopien etc.). In der Laufzeit dieses FFP soll vor allem die Zusammenarbeit der Frauenbeauftragten der verschiedenen Institute verstärkt werden und ein gemeinsames öffentliches Profil der Frauenvertretung des Fachbereichs 10 erarbeitet werden. Als erste Maßnahmen in diese Richtung konstituiert sich die Frauenkommission und informiert über ihre Arbeit auf einer Homepage.

Die Frauenkommission besteht aus den gewählten Frauenbeauftragten und ihren StellvertreterInnen. Der Vorsitz der Frauenkommission rotiert zwischen den Instituten und wechselt jährlich. Die Kommission trifft sich regelmäßig, mindestens einmal im Semester, um über genderspezifische Fördermaßnahmen des Fachbereichs und deren Umsetzung zu beraten. Die Frauenkommission ist an den Berichten des Dekanats über die Umsetzung des FFP beteiligt. Die Kommission tagt öffentlich.

4.2. Einstellungs- und Berufungsverfahren

Bei den in den nächsten drei Jahren neu zu besetzenden Stellen ist darauf zu achten, dass die Anzahl der Professorinnen und akademischen Dauerstelleninhaberinnen am Fachbereich erhöht wird und der Status quo im befristeten akademischen Mittelbau erhalten bleibt. Der Fachbereich wird sich weiterhin an den Regelungen und Empfehlungen der universitären Gremien zur Gleichstellung orientieren. Die Frauenbeauftragte ist nach § 18 Abs. 1 Nr. 3 HGIG bereits an der Formulierung des Ausschreibungstextes beteiligt. In Berufungsverfahren ist die aktive Suche von qualifizierten Kandidatinnen anzustreben, z.B. durch gezielte Aufforderung zur Bewerbung und Ausnutzung der Habilitandinnen-Datenbanken (Center of Excellence Women and Science: www.Cews.org; FemConsult: www.femconsult.de). Die Frauenbeauftragte ist zu allen Sitzungen der Berufungskommissionen einzuladen und wird zur Aufstellung der Liste der Einzuladenden und zur Erstellung der Berufungsliste gehört. Ihre Stellungnahmen werden protokollarisch festgehalten. Auch bei Vertretungs- und Gastprofessuren sowie bei der Vergabe von Lehraufträgen ist der Gleichstellungsauftrag zu beachten und statistisch zu dokumentieren. Drittmittelstellen sollten wie Planstellen öffentlich ausgeschrieben werden. Bei der Planung von Forschungsprojekten soll darauf geachtet werden, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

4.3. Personalentwicklung im technisch-administrativen Dienst

Um die strukturellen Benachteiligungen für die Gruppe der Mitarbeiterinnen im administrativ-technischen Bereich abzubauen, werden folgende Maßnahmen zur Personalentwicklung eingeleitet: Die Frauenbeauftragten sind gemäß §18 HGIG an den Stellenausschreibungen und -besetzungen zu beteiligen. Berufliche Weiterbildung als Förderinstrument (§11 HGIG) unterstützt das adm.-techn. Personal darin, sich den Veränderungen am Arbeitsplatz zu stellen. Im nächsten Frauenförderplan wird über die erfolgten Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen berichtet. Es wird die Schaffung eines Anreizsystems angestrebt, das hohe Motivation und Engagement des wissenschaftsstützenden Personals fördert und belohnt (vgl. Leo-Prämie für das Lehrpersonal).

Die o.g. Maßnahmen setzen voraus, dass eine Evaluation der Tätigkeitsbeschreibungen aller administrativ-technischen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs im Hinblick auf die tatsächlichen Anforderungen der Arbeitsplätze an die Stelleninhaberinnen erfolgt.

4.4. Geschlechterverteilung in der akademischen Selbstverwaltung

Auf die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern an allen universitären Gremien am Fachbereich und in Begutachtungsverfahren ist zu achten.

4.5. Stärkung von Frauen- und Geschlechterstudien in Forschung und Lehre

Die bestehende Kooperation zwischen dem Fachbereich und dem Cornelia Goethe Centrum, durch das u.a. genderspezifische Lehraufträge am Fachbereich vergeben werden, wird weiterhin gefördert und verstärkt. Darüber hinaus verpflichten sich die Institute, anteilig Gelder aus der leistungsbezogenen Mittelvergabe für die Unterstützung von Frauen- und Geschlechterforschung zu reservieren. Die Universität Frankfurt vergibt jährlich einen fünfstelligen Betrag für kleinere Genderforschungsprojekte, die zu 50 % von den Fachbereichen zu finanzieren sind. Sowohl für solche Anträge wie auch für Vorträge zur Geschlechterforschung und für Maßnahmen der Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, z.B. Doktorandinnen-Kolloquien, werden Mittel vergeben. Die von den Instituten in diesem Rahmen bereitgestellten Mittel werden in die Berichte des Dekanats über den FFP aufgenommen. Besonders im Zuge der Modularisierung der Studiengänge ist eine verstärkte Verankerung der Genderstudien in den Lehrplänen z.B. durch einen Gender-Block in den Einführungsveranstaltungen oder ein eigenständiges Gender Studies-Modul anzustreben und auch in der Evaluation zu berücksichtigen. Der Fachbereichsrat wird sich bei den nächsten Zielvereinbarungen für die Einführung eines Schwerpunkts Genderstudien am Fachbereich 10 einsetzen.

4.6. Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie

Die Zielvereinbarungen des Audit *Familiengerechte Hochschule der Universität Frankfurt* sind auch Bestandteil dieses FFP.

Bei Stellenbesetzungen mit formeller oder informeller Altersbegrenzung (wie z.B. Juniorprofessuren) kann der Fachbereich Erziehungszeiten berücksichtigen. Bestehende befristete Arbeitsverträge von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen werden um die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit verlängert. Für die (elternzeitunabhängige) Betreuung/Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen kann der Stellenumfang auf Antrag reduziert werden; die Laufzeit befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse verlängert sich entsprechend, maximal um eine Dauer von zwei Jahren. Mündliche und schriftliche Stellenzusagen sollen auch dann eingehalten werden, wenn sich der Stellenantritt durch Schwangerschaft oder Elternzeit verzögert. Für Eltern, die Erziehungsarbeit leisten, sollen Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung und entgegenkommender Urlaubsregelungen geschaffen werden.

Während Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit können Prüfungen unterbrochen bzw. in Ausnahmefällen Prüfungstermine verschoben werden. Bereits abgelegte Prüfungen und Teilprüfungen behalten in diesem Fall ihre Gültigkeit bis hin zu einer Höchstdauer von 3 Jahren. Es ist zu prüfen, ob bei den neuen Studienabschlüssen BA und MA Studierenden während Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit die Möglichkeit verlängerter Bearbeitungszeiträume für die Erstellung von Abschlußarbeiten eröffnet werden kann. Modelle für Teilzeitarbeit und für Teilzeit-Studiengänge werden erarbeitet.

4.7. Sexuelle Selbstbestimmung

Der Fachbereich macht es sich zur Aufgabe, seine Angehörigen und StudentInnen vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu schützen. Er wirkt diskriminierendem und belästigendem Verhalten entgegen und bemüht sich, seine Mitglieder für diese Problematik zu sensibilisieren. Frauen und Männer haben das Recht, sexuelle Belästigungen bei der Universitätsleitung, der Universitätsfrauenbeauftragten, dem Personalrat oder der Frauenvertretung der Fachbereiche anzuzeigen. Diese haben der Anzeige unverzüglich nachzugehen und auf eine Lösung einschließlich einer Änderung zu beanstandender Verhaltensweisen hinzuwirken; dabei sind ggf. auch arbeits- oder beamtenrechtliche Maßnahmen ins Auge zu fassen. Zuständig für disziplinarische Maßnahmen ist die Hochschulleitung. Der Fachbereich setzt sich bei der Universitätsleitung für vorbeugende Maßnahmen ein, zu denen auch die sichere Gestaltung des Campus We-

stend, seiner Gebäude und Außenanlagen beispielsweise durch ausreichende Beleuchtung gehört.

4.8. Bewußtseinsbildende Maßnahmen

Der Fachbereich ist sich seiner Aufgabe bewußt, aufklärend in geschlechterspezifischen Fragen zu wirken. Er unterstützt bewußtseinsbildende Aktionen der Institute und des Büros der Frauenbeauftragten der Universität, z.B. Vorlesungsreihen, Informationswochen, Fortbildungsmaßnahmen. Der Fachbereich wirkt auf geschlechtsneutralen Sprachgebrauch etwa in Ankündigungen von Lehrveranstaltungen, Prüfungsordnungen, Ausschreibungen und sonstigen Verlautbarungen hin.

5. Inkrafttreten

Die Bestimmungen dieses Frauenförderplans werden nach Beschlußfassung im Fachbereichsrat des Fachbereichs Neuere Philologien verbindlich.

Beschlossen im Fachbereichsrat des Fachbereichs Neuere Philologien am