

Gleichstellungsplan der Fakultät für Soziologie 2006

(Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2003)

0. Vorbemerkung

Die Richtlinien zur Gleichstellung in Stellenbesetzungsverfahren und die Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter in der Fassung vom Januar 2004 sind Bestandteil des Gleichstellungsplanes der Fakultät.

1. Bestandsaufnahme

Es kann festgestellt werden, dass die Frauenquote in den meisten Statusgruppen der Fakultät für Soziologie sehr gut ist. Sowohl bei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter als auch bei Promotionen und Habilitationen, eingeschränkt auch bei C3/W2-Stellen, liegt der Frauenanteil in der Zone der angestrebten Zielvorgaben. Nur bei C4/W3-Stellen und Hilfskraftstellen ist der Frauenanteil deutlich niedriger, was unten analysiert und begründet wird.

• Professor(inn)enstellen:

Die Fakultät hatte sich bis 2006 zum Ziel gesetzt, im Bereich der C4/W3-Stellen einen Frauenanteil von 30% und im Bereich der C3/W2-Stellen einen Frauenanteil von 66,6 % zu erreichen.

Bis zum September 2006 konnte der angestrebte Frauenanteil dieser Zielgruppen nicht erreicht werden, er lag mit 16,6% (C4/W3) deutlich, mit 57% (C3/W2) etwas darunter.

Im Ergebnis konnte die Frauenquote bei den C4/W3-Stellen um 6,6%, bei den C3/W2-Stellen um 7% gesteigert werden.

• C2-C1- und befr. BAT-IIa-Stellen (HH):

In diesem Bereich gab es auch in 2006 mehr weibliche als männliche Beschäftigte, und zwar durchschnittlich 58 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten auf BAT-Stellen ist leicht, bei den C1-Stellen stark zurückgegangen, während er bei den C2-Stellen auf 100% anstieg, was darauf zurückzuführen ist, dass Beschäftigte auf C1-Stellen zu Hochschuldozentinnen (C2) ernannt wurden und eine Wiederbesetzung der C1-Stellen aufgrund der geänderten Rechtslage nicht mehr möglich war.

- Hilfskräfte:

Im Bereich der Hilfskräfte ist sowohl bei den studentischen (um 17,7%) als auch bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (um 24%) im Vergleich zu den Besetzungen in 2002 ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen gewesen.

- Studierende:

Hier lag der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2005 bei 52,1% (leichter Anstieg des Anteils weiblicher Studierender um 2,1%).

- Promotionen:

Sei dem Jahr 1999 ist ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen (1999: 18%, 2000: 35%, 2001: 41%, 2002: 45%, 2003: 62,5%, 2004: 83,33%, 2005: 66,7% Frauen), der in 2004 einen bisherigen Höhepunkt mit 83,33% erreichte.

Es kann festgestellt werden, dass es seit dem Jahr 2003 mehr Promovendinnen als Promovenden an der Fakultät für Soziologie gibt.

- Habilitationen:

In den letzten drei Jahren gab es unter den Habilitierten im Durchschnitt mehr Frauen als Männer : 2003: 33,33% (1w/2m), 2004: 100% (2w/0m), 2005: 100% (1w/0m).

2. Bestandsanalyse

Insgesamt ist der Frauenanteil an der Fakultät für Soziologie, wie bereits festgestellt, durchaus befriedigend und insofern nicht weiter analysebedürftig. Zu den beiden Gruppen mit Unterrepräsentation von Frauen (Professor(inn)en, Hilfskräfte) ist Folgendes zu sagen:

Die Unterrepräsentation von Frauen im C4/W3-Stellen kann zu einem nicht unerheblichen Teil als „Altlast“ früherer Besetzungsentscheidungen betrachtet werden kann, auf die aktuelle Maßnahmen zu Gleichstellungsförderung keinen Einfluss haben konnten.

Allerdings wurde auch in verschiedenen aktuellen Berufungskommissionen festgestellt, dass die Bewerberinnenlage eher schlecht ist. Entsprechend wurde die Notwendigkeit herausgestellt, qualifizierte Frauen künftig gezielter anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Darüber hinaus hat die Fakultät keine konkreten Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen beschlossen. Hier ist aus soziologischer Sicht darauf hinzuweisen, dass die Handlungsmöglichkeiten der Fakultät(en) in diesem Punkt begrenzt sind, da bei der Bewerbung für Professuren

die Selbstselektion eine entscheidende Rolle spielt, die zum Großteil in anderen Bereichen der sozialen Realität stattfindet und auf die von Seiten der Universität nur begrenzt Einfluss genommen werden kann.

Der auffällige Rückgang des Frauenanteils bei den Hilfskräften ist teilweise ein Artefakt der Messung, da zum Stichtag 30.9. (d.h. in den Semesterferien) insgesamt nur 10 Hilfskräfte beschäftigt waren, während im nächsten Semester wieder deutlich mehr Hilfskräfte (darunter auch wieder mehr Frauen) eingestellt wurden. Bei einer Fallzahl von $N = 10$ sind Prozentangaben wenig aussagekräftig. Generell sind statistische Schwankungen bei den Beschäftigtenzahlen unvermeidlich, und es ist weder möglich noch nötig, jede Schwankung des Frauenanteils inhaltlich zu begründen oder Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu treffen.

3. Zielvorgaben

Für die Besetzung freier oder bis 2009 frei werdender Stellen wurden die in der nachfolgenden Tabelle festgehaltenen Zielvorgaben festgesetzt.

	Beschäftigte zum Stand 30.09.2006			Freiwerdende bzw. (bereits) freie Stellen bis zum 31.12.2009 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben: Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2009 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w%			
C4/W3	10	2	16,6	3	1	25
C3/W2	3	4	57	1	1	62,5
C2	0	4	100	3	-	100
C1	2	1	33,3	2	-	0
A13-A16	4	0	0	2 (k.w.)	-	0
BAT IIa unbefr.	1	0	0	0	0	0
BAT IIa befr. HH	8	5	38,5	7	6	50
BAT IIa/2 befr. HH	6	9	60	6	3	60
BAT IIa befr. Drittmittel	in halben Stellen enthalten	s.u.	s.u.	}	Keine Angaben, da keine Stellen zu Grunde liegen, ein Frauenanteil von 50% wird angestrebt	
BAT IIa/2 befr. Drittm.	48	26	35			
WHK	8	2	20			
SHK	28	10	26,3			

4. Konkrete Maßnahmen zur Erfüllung der Zielvorgaben

Vorab ist zu bemerken, dass die Arbeit der Gleichstellungskommission in den zurückliegenden drei Jahren durch personelle Wechsel und Diskontinuität hinsichtlich der Gruppe der Studierenden und des Lehrkörpers gekennzeichnet war, was eine zielgerichtete erfolgreiche Arbeit sehr erschwerte. Es ist zu hoffen, dass diese Situation sich in der nächsten Periode bessert.

Gleichstellungskommission der Fakultät:

Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Soziologie setzt sich paritätisch aus je einer Vertreterin jeder Statusgruppe zusammen (1 Studentin, 1 wissenschaftliche Mitarbeiterin, 1 Professoren, 1 nicht-wissenschaftliche Angestellte). Die Vertreterinnen werden durch die zuständigen Gremien der jeweiligen Statusgruppe gewählt.

Die Gleichstellungskommission wird an Stellenbesetzungsentscheidungen beteiligt und erfüllt diverse weitere Aufgaben im Bereich der Frauenförderung, die im Folgenden näher beschrieben werden.

Stellenausschreibungen:

Die Gleichstellungskommission der Fakultät wird rechtzeitig über anstehende Besetzungsverfahren informiert und zu allen stattfindenden Sitzungen eingeladen.

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass bei der Denomination von Stellen der Aspekt der Geschlechterforschung hinreichend Berücksichtigung findet.

Die Gleichstellungskommission soll verstärkt bereits in die Beratungen in den Gremien vor der Ausschreibung einbezogen werden, wodurch sie schon im Vorfeld gezielt geeignete Bewerberinnen ansprechen und zur Bewerbung auffordern kann.

An allen Stellenbesetzungsverfahren ist ein Mitglied der Gleichstellungskommission zu beteiligen.

Anwendung finden die gesetzlichen Regelungen sowie die einschlägigen Beschlüsse des Senats und die geltenden Rundverfügungen des Rektorats.

Verbesserung von Qualifizierungschancen:

Im Rahmen von Vertretungsprofessuren sind bei gleicher Eignung vorrangig Frauen einzustellen.

Eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen soll mit der Durchführung von Gender-Trainings geschaffen werden.

Die Gleichstellungskommission regt Diskussionen über die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Fakultät an, d.h. über die Berücksichtigung der Auswirkungen aller Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse.

Die Fakultät hat wiederholt den Versuch gemacht, hochschuldidaktische Workshops zur Bedeutung von Geschlecht und Diversity in der Lehre abzuhalten (in 2004 und 2006). In beiden Fällen kam der Workshop nicht zustande, weil es aus der Gruppe der Lehrenden (ProfessorInnen und Mittelbau) zu wenige Interessierte gab. Hier regt die Fakultät an, dass solche Workshops von Seiten der zentralen Gleichstellungskommission angeboten werden, um die nötige kritische Masse zu erzielen. An der Finanzierung solcher Workshops würde sich die Fakultät anteilig beteiligen.

Verbesserung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen:

Die Fakultät trägt für eine Vereinbarung von Dienstanforderungen und Weiterbildung Sorge und unterstützt und ermuntert Frauen, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen und Qualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen zu erwerben.

Die Fakultät für Soziologie arbeitet eng mit dem neu eingestellten Beauftragten für Personalentwicklung im GenderMainstreaming, Frank Meyer, zusammen.

Zuschüsse für Frauen in der Forschung:

Die Gleichstellungskommission vergibt – im Rahmen ihres allerdings begrenzten Haushalts – Zuschüsse an Frauen (insb. Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen), die einen forschungsbezogenen Bedarf an Geldmitteln nachweisen können. Förderungsfähig sind forschungsbezogene Aktivitäten wie Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, Durchführung von empirischen Forschungsprojekten, Feldforschungen im Ausland u.a.

Mit dieser Maßnahme soll die Beteiligung von Frauen an und ihr Erfolg in der Wissenschaft gefördert werden.

Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung:

Frauen- und Geschlechterforschung ist bereits im Lehrangebot der Fakultät für Soziologie verankert. Entsprechende Lehrveranstaltungen werden auch weiterhin durch Finanzierung von Lehraufträgen, Gastvorlesungen und Gastvorträgen gefördert.

In der Fakultätskonferenz wurde die Aufnahme des BA-Studiengangs „Frauen und Geschlechterforschung“, der im WS 07/08 anlaufen soll, verabschiedet.

Darüber hinaus strebt die Fakultät die Erweiterung des Angebots an Veranstaltungen an, die das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis thematisieren und bearbeiten.

Eine weggefallene Professur für Frauenforschung konnte bei der Neuausschreibung nicht mehr im Bereich „Frauen- und Geschlechterforschung“ nominiert werden, weil es zu den Akkreditierungsaufgaben des Studiengangs BA Politikwissenschaft

gehörte, dass eine zweite Professur im Bereich Politikwissenschaft geschaffen wird, wofür keine andere vakante Professur zur Verfügung stand. Die Fakultät für Soziologie unterstützt Frauenstudieninitiativen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Die Beschäftigung von Fakultätsmitgliedern wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen und Männer zu vereinbaren sind. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung wurde im Rahmen der Gleitzeitregelungen das (flexibelste) Halbjahresmodell gewählt und eingeführt.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Sie haben in gleicher Weise die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und in der Selbstverwaltung mitzuarbeiten.

Studierenden mit Nachwuchs wird die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kinder zu absolvieren. Die Fakultät achtet darauf, dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen, damit studierenden Eltern keine Nachteile entstehen.

Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen:

Die Fakultät unterstützt die im Rahmenplan und in den Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen, Forschungsveranstaltungen und –programme zu diesem Thema sowie die Weiterführung eines universitätsweiten Beratungsangebots für sexuell belästigte Frauen.

Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung:

Die Fakultät setzt die im Gleichstellungsplan fixierten Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung entsprechend um.

Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung:

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien achtet die Fakultät auf eine paritätische Besetzung.

5. Fortschreibung

Die Fakultätskonferenz der Fakultät für Soziologie hat dem Gleichstellungsplan in der Sitzung vom 25.10.2006 zugestimmt. Er gilt für die Dauer von drei Jahren und wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt.

6. Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan wird auf der Homepage der Fakultät unter der Rubrik „Gleichstellung“ veröffentlicht und so allen Mitgliedern der Fakultät zugänglich gemacht.