

Tätigkeitsbericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät

Katja Geffcken, M.A., gewählt am 16.12.2004

Amtszeit: 1.1.2005 – 31.12.2006

Wahl der neuen Fakultätsfrauenbeauftragte am 6.12.2006 in der Frauenvollversammlung

Tätigkeitsspektrum

Querschnittstätigkeit, die zwischen den Bereichen individueller Frauenförderung, allgemeinerer Interessenvertretung, Verwaltungsaufgaben und Fakultätsmanagement angesiedelt ist

1. Qualitätssicherung bei Stellenbesetzungsverfahren

- ⇒ Beteiligung an ca. 80 Stellenbesetzungsverfahren pro Jahr (Einstellungen, Vertretungen, Verlängerungen, Änderungen der Arbeitszeit, Höhergruppierungen)
- ⇒ Betreuung der Verfahren von der Ausschreibung bis zur Besetzung
- ⇒ Mitarbeit in Findungskommissionen für Stellenbesetzungen
- ⇒ Berufungsverfahren:
 - Betreuung der Verfahren von der Ausschreibung bis zur Besetzung
 - Mitarbeit in 18 Berufungskommissionen, davon 2 für Juniorprofessuren

Alle Berufungsverfahren im Überblick

1.	W3 Philosophie (NF Nida-Rümelin)	1. Mann 2. Mann 3. -
2.	W2 Englische Philologie/ Fachdidaktik	1. Frau 2. Frau 3. -
3.	W2 Deutsche Philologie/ Literaturwissenschaft (NdL)	1. Frau 2. Mann 3. Mann
4.	W2 Kulturanthropologie/ Europäische Ethnologie (NF Rosenbaum)	1. Frau 2. Mann 3. -
5.	W2 Romanische Philologie/ Literaturwissenschaft (NF Funke)	1. Frau 2. Frau 3. Frau
6.	W3 Romanische Philologie/ Literaturwissenschaft (NF Mölk)	Verfahren gescheitert
7.	W3 Deutsche Philologie/ Mediävistik (NF Grubmüller)	1. Mann 2. Mann 3. Frau

8.	W3 Musikwissenschaft/ Kooperation mit Musikhochschule Hannover (NF Staehelin)	Verfahren läuft
9.	W3 Klassische Philologie/ Latinistik (NF Döpp)	Verfahren läuft
10.	W2 Romanische Philologie/ Fachdidaktik (NF Fäcke)	Verfahren läuft
11.	W2 Deutsche Philologie/ Sprachwissenschaft (NF Cherubim)	Verfahren läuft
12.	W1 Deutsche Philologie/ Sprachwissenschaft (JP mit Tenure Track)	Verfahren läuft
13.	W3 Ägyptologie und Koptologie (NF Junge)	Verfahren läuft
14.	W3 Englische Philologie/ Anglistische Literatur- und Kulturwissenschaft (NF Rippl)	Verfahren läuft
15.	W3 Arabistik/ Islamwissenschaften (NF Nagel)	Verfahren läuft
16.	W3 Turkologie (NF Röhrborn)	Verfahren läuft
17.	W1 Englische Philologie/ Nordamerikastudien (Heyne-JP mit Tenure Track)	Verfahren läuft
18.	W3 Skandinavistik (NF Paul)	Verfahren läuft

Demnächst eröffnet: W2 Philosophie (NF Carl)
 W2 Romanistik (NF Engelbert)
 W3 Klassische Archäologie (NF Bergmann)

2. Mitarbeit in den Gremien der Fakultät

- ⇒ Fakultätsrat
- ⇒ Struktur- und Haushaltskommission
- ⇒ Studienkommission
- ⇒ Magisterprüfungsausschuß
- ⇒ Prüfungskommission BA-MA-Studiengänge
- ⇒ Kommission für Frauenfragen

3. Beratung, Informations- und Konfliktlösungsgespräche

- ⇒ bei sexueller Belästigung und Übergriffen
- ⇒ bei Mobbing und Problemen am Arbeitsplatz
- ⇒ bei der Suche nach Stipendien, Weiterbildungs- und
Förderungsmöglichkeiten
- ⇒ bei Fragen zur Frauen- und Geschlechterforschung
- ⇒ zum Studieren mit Kind/Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ⇒ allgemeine Informationsgespräche

4. Aktualisierung des Frauenförderplans (FFP)

(Berechnungsgrundlage für Zielvorgaben: aktueller Stellenbesetzungsplan , aktuelle Studierendenstatistik, Zielvorgaben des letzten FFP)

⇒ FFP für Bereich BAT IIa-Stellen erfüllt:

Komparatistik (100%), Skandinavistik (100%), Slawische Philologie (89%), Finnougristik (100%), Romanische Philologie (67%), Klassische Philologie (70%), Ägyptologie (100%), Iranistik (100%), Indologie (100%), Althistorisches Seminar (100%), SMNG (90%), Philosophie (66%)

⇒ FFP für Bereich C2/1 und A13-15 erfüllt:

Seminar für Romanische Philologie (100%), Arabistik (100%), SMNG (50%); Archäologie (50%), KAEE (67%)

⇒ FFP für Bereich Professuren erfüllt:

Seminar für Englische Philologie (71%), Altorientalistik (100%), Arabistik (50%), Archäologie (50%), Musikwissenschaften (50%), KAEE (100%)

Ergebnisse der Aktualisierung des FFP:

- ⇒ Seminare mit sehr hohem Frauenanteil beim wiss. Personal: *allgemein:* Komparatistik, KAEE, Romanische Philologie, Archäologie, Arabistik; *ohne W-Bereich:* Indologie, SMNG, Finnougristik, Iranistik, Skandinavistik; *vor allem W-Bereich:* Englische Philologie, Altorientalistik
- ⇒ Seminare mit bisher keinem Frauenanteil im wiss. Personal: Kunstgeschichte, Ur- und Frühgeschichte, Allgemeine Sprachwissenschaft
- ⇒ Stark zugelegt in letzter Zeit hat die Germanistik: bei Professuren wie BAT IIa-Stellen z. Z. bei knapp 50%
- ⇒ Sehr positiv auch die Bemühungen der Philosophie und Klassischen Philologie (Seminare mit einem über lange Zeit recht geringen Frauenanteil beim wiss. Personal) vor allem im Bereich der BAT IIa-Stellen
- ⇒ Mit Blick auf den Stellenbesetzungsplan (Stichtag 1.03.2006) und auf letzte Berufungen: zwar deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei Professuren, aber auch großer Unterschied hinsichtlich der Besoldung: W3 16,7% Frauen, W2 63,6% Frauen

5. Öffentlichkeitsarbeit

- ⇒ Vorstellung meines Amtes und meiner Aufgaben in den Orientierungsphasen und/ oder Einführungsveranstaltungen der jeweiligen Fächer zu Semesterbeginn
- ⇒ Erstsemester-Infoheft zu meinem Aufgabenbereich
- ⇒ Infoletter an Interessierte mit Angaben zu aktuellen Veranstaltungsdaten, Stellenausschreibungen, Weiterbildungsangeboten, etc.
- ⇒ Artikel in *Auguste* Nr. 14 (2006/2007) [noch nicht erschienen]
- ⇒ Kurzinfos zu sexueller Belästigung vor einigen Seminarveranstaltungen

- ⇒ Informations- und Vernetzungsveranstaltung für die Tutorinnen und Tutoren der Philosophischen Fakultät
- ⇒ Vernetzung: Frauenrat, Frauenforum, Koordinationsstelle Geschlechterforschung, u.a.; Teilnahme an Workshops/ Tagungen der BuKoF und LNHF
- ⇒ Vorstellung meines Tätigkeitsberichtes in der SHK, im Fakultätsrat und in der Frauenvollversammlung

6. Öffentlichkeitswirksame Projekte

- ⇒ Tagung „Rollenbilder – Vorstellungswelten. Aspekte archäologischer Geschlechterforschung“ (20.-22.01.2006)
Konzeption, Organisation und Durchführung mit Unterstützung durch die Fachgruppe Ur- und Frühgeschichte
- ⇒ Mentoring-Projekt (im Aufbau)
 - Schaffung einer stud. Hilfskraftstelle (aus Studiengebühren)
 - Workshop-Angebot für BA-Studierende und Studentinnen der Philosophischen Fakultät

7. Mitarbeit im Frauenrat der Universität

- ⇒ Ständige Mitarbeit in den monatlichen Sitzungen
- ⇒ Teilnahme am Qualifizierungsworkshop für Frauenbeauftragte am 4./ 5. Februar 2005 und 2. November 2006
- ⇒ Mitarbeit in der AG „Öffentlichkeitsarbeit“

8. Statistik im Vergleich

- ⇒ z. Z. (Stichtag 1.03.06) von 69 Professuren 23 mit Frauen besetzt (einschließlich JPs), d. h. genau ein Drittel (33,3%):
 - W3: 16,7% (7 von 35)
 - W2: 63,6% (14 von 22)
 - W1: 40% (2 von 5)
- dies liegt deutlich über dem Durchschnitt der Gesamtuniversität: 56 von 315 = 17,77%)
- Vergleich SS 2003: 16 von 72 Professuren mit Frauen besetzt (22,2%)
- Info: zwischen 1982 bis 1998 (also fast 20 Jahre lang) lag der Frauenanteil so gut wie konstant zwischen knapp 8 und knapp 9 Prozent
- ⇒ bei den C2/ C1 und A13-15 Stellen liegt der Frauenanteil derzeit (Stand 1.03.06) bei 29% (10,25 von 35,25 Stellen)
- ⇒ bei den BAT IIa-Stellen liegt der Frauenanteil (Stand 1.03.06) bei 57% (42,9 von 75,26 Stellen)

- ⇒ Frauenanteil der Einrichtungen (wiss. Bereich) insgesamt (Stand 1.03.06) bei 42% (76,2 von 180 Stellen)
- ⇒ Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich ungefähr gleich, aber: Änderung im Bereich BAT IVa und IVb (zu Stand 2000): BAT IVa jetzt 100% Frauen statt vorher 0% (1 Stelle), BAT IVb jetzt 80% Frauen statt vorher 50% (5 Stellen)
- ⇒ Z. Z. angestellte weibliche Hilfskräfte (Stand Ende November 2006): stud. Hilfskräfte 65,6% (181 von 276), wiss. Hilfskräfte 56,1% (37 von 66)
- ⇒ Frauenanteil bei Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden (Stand Ende November 2006): 202 von 330 (61,2%)
- ⇒ CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (Studie beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2003): Uni Göttingen (ohne Medizin) gehört mit den FHs Berlin und Bielefeld sowie der Uni Frankfurt zu der Spitzengruppe; besonders positiv ist der starke Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren von 7,43% im Jahr 1998 auf 13,85% im Jahr 2003; die Philosophische Fakultät war sicherlich eine der Fakultäten, die vor allem ausschlaggebend für dieses positive Ergebnis gewesen ist

9. Fazit

⇒ **Das haben wir erreicht:**

- Erhebliche Steigerung des Frauenanteils vor allem bei den Professuren
- Stellenbesetzungsverfahren wurden (dank Leitfaden der Personalentwicklung) professionalisiert, die Abläufe sind inzwischen fest etabliert.
- Die Zusammenarbeit und Info-Austausch mit dem Dekanat, den Einrichtungen und der Personalverwaltung funktioniert in der Regel sehr gut.
- Die Umsetzung der Ausgleichsmaßnahmen – insbesondere infolge von Berufungen – findet in der Regel statt.
- Der Frauenförderplan ist in den Einrichtungen bekannt (auch wenn nicht jede Einrichtung – wie in den Ausführungsbestimmungen vorgeschlagen – einen Link angegeben hat) und bereits an vielen Stellen erfüllt (siehe oben)
- Eine „Kultur der Gleichstellung“ ist dabei sich zu etablieren: d.h. Frauenförderung und die Entwicklung von Frauenförder- wie Gleichstellungsmaßnahmen wird von vielen nicht nur als Aufgabe der Frauenbeauftragten angesehen, sondern als Aufgabe jedes einzelnen Mitglieds der Fakultät (wie in NHG §3 vorgesehen); die Frauenbeauftragte erfährt oft inhaltliche Unterstützung

⇒ **Empfehlungen an die Fakultät:**

- Gezielte Nachwuchsförderung: die Studie des CEWS hat auch gezeigt, daß (im Gegensatz zu den Ingenieurwissenschaften, bei denen der Prozentsatz an Studienanfängerinnen zwar recht gering ist, aber sich kaum im Verlauf

der wiss. Karriere, d.h. bis zur Professur ändert) gerade im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften, die sehr hohe Studienanfängerinnenzahlen aufweisen, ein deutlicher Prozentverlust im Qualifikationsverlauf sichtbar wird; dies kann nur durch gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses z.B. durch gezielte Ansprache und Ermunterung sowie vor allem durch die Unterstützung mit Stellen und Stipendien ausgeglichen werden; auch wenn die Philosophische Fakultät der Universität Göttingen sich hier schon positiv hervortut (siehe Statistik), ist dieser Punkt immer noch wichtig und aktuell

- Kinderbetreuungsmaßnahmen verbessern
- Bei Umsetzung des Sekretariatskonzeptes: Aufgabenbereiche bei Neustrukturierung prüfen und eventuell Besoldungsaufstockung
- Möglichkeit des Teilzeitstudiums weiter verfolgen; ebenso die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und/ oder Telearbeit
- Überlegungen zur Weiterführung bzw. Umwandlung des Anreizsystems zur Frauenförderung gemeinsam mit FBA diskutieren
- Einbindung der Geschlechterforschung in die neuen Studiengänge optimieren
- Grundsätzlich immer noch Thema: Ausstattung der Stelle der Frauenbeauftragten; für die Zukunft wäre eine Beteiligung der Fakultät an der Stellenausstattung zu überlegen, wenn das Universitätsfrauenbüro keine dauerhafte Aufstockung der Stunden in Erwägung zieht; für die nächsten 3 Monate hat das Unifrauenbüro die Stundenanzahl erhöht, und so ermöglicht, daß bis zum Beginn des Sommersemesters 2 Frauenbeauftragte im Amt sind (Vorteile: umfassende Einarbeitung der Nachfolgerin, reibungsloser Anlauf des Mentoring-Programms mit Workshop-Angebot, Verschiebung des Wahlturnus für die Zukunft auf Semesterbeginn).

⇒ **Aufgaben der FBA in nächster Zeit:**

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten verbessern (eventuell Kooperation mit Tagespflegebörse?)
- Öffentlichkeitsarbeit: Website optimieren, Reaktivierung der AG „Öffentlichkeitsarbeit“ des Frauenrates
- Mentoring-Programm ausbauen: besonderer Blick auf Nachwuchsförderung
- Vernetzung mit den FBAs der anderen Fakultäten verstärken (evtl. gemeinsame Projekte)
- Zusammen mit der Fakultät nachhaltige Konzepte für die gemeinsame Gleichstellungsarbeit überlegen

DANK: An alle Fakultätsmitglieder, die sich in ihrer Arbeits- und/ oder Freizeit, in den Gremien und Berufungskommissionen aktiv für Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit eingesetzt haben. Mein besonderer Dank gilt den Mitgliedern der Kommission für Frauenfragen der Philosophischen Fakultät, Frau Schubert als Fakultätsreferentin, den in meiner Amtszeit tätigen Dekanen Herrn Junge, Herrn Kelleter, Herrn Ludwig, Herrn Nesselrath und Herrn Winkler, dem gesamten Prüfungsamt, DLZ und Öffentlichkeitsbeauftragten.