

Januar 2007

Bericht der Kommission für Gleichstellung des FB 11 an den Fachbereichsrat

Im Januar 2006 wurde der Frauenförderplan (FFP, <http://www.geo.uni-frankfurt.de/Frauen/index.html>) der Fachbereichs Geowissenschaften/Geographie von der Frauenbeauftragten der Universität genehmigt. Laut dem FFP berichtet „die Kommission (berichtet) einmal jährlich dem Fachbereichsrat über die Umsetzung des Frauenförderplans. Dazu wird eine aktuelle Statistik der Geschlechterverteilung bereitgestellt, die auch die Einstellungsverfahren von Post-Doktoranden und Post-Doktorandinnen (Geschlechterverteilung bei Bewerbungen, Einladungen zum Vorstellungsgespräch und Einstellungen) umfasst.“

Ziele der Frauenförderung am FB 11 (Auszug aus Frauenförderplan)

Vorrangige Ziele

Während der Laufzeit des Frauenförderplans soll vorrangig erreicht werden, dass am Fachbereich Geowissenschaften/Geographie der Frauenanteil bei Post-Doktorandinnen und Post-Doktoranden, Akademischen Rätinnen und Räten sowie bei Professorinnen und Professoren (einschl. Juniorprofessuren) erhöht wird. Eng damit verknüpft ist das Ziel, mehr Geowissenschaftlerinnen und Geographinnen für eine Hochschulkarriere zu motivieren und zu qualifizieren.

Insbesondere sollen folgende Zielvorgaben erfüllt werden:

- Bis zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans (Mitte 2009) soll der Anteil der Professorinnen im Fachbereich von 14% auf 20% erhöht werden. Dazu ist es voraussichtlich notwendig, auf mindestens 4 der 8 Professuren, die im Zeitraum 2005-2007 aus Altersgründen frei werden, Frauen zu berufen (eine der frei werdenden Professuren ist zur Zeit mit einer Frau besetzt). Es ist unbedingt notwendig, diese zweite Berufungswelle zu nutzen, um den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen, da im Zeitraum 2008-2010 nur drei Professuren aus Altersgründen frei werden, von denen überdies eine mit einer Frau besetzt ist.
- Mindestens 50% aller Stellen, die neu von Promovierten besetzt werden, sollen mit Frauen besetzt werden. Dies gilt insbesondere für alle frei werdenden Akademischen Ratsstellen und Juniorprofessuren.

Weitere Ziele

Weitere Ziele des Fachbereichs für die Laufzeit des Frauenförderplans sind

- die Weiterentwicklung der feministischen Kritik der Geowissenschaften
- die Mitglieder des Fachbereichs über die Gender-Problematik zu informieren
- die Unterstützung von Studentinnen bei der Berufsfindung
- die Erhöhung des Frauenanteils in den Vergütungsgruppen IVa, IVb und Vb
- die Gleichstellung von Professorinnen und Professoren sicherzustellen, die nach der W-Besoldung vergütet werden.

Fördermaßnahmen am Fachbereich im Jahre 2006

- 1) Peer-Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (siehe unten)
- 2) Gender-Modul: Informationsveranstaltung zur Gender-Problematik für Studienanfänger/innen als Bestandteil von Einführungsveranstaltungen (Maßnahme 4.8.1). Im Januar 2006 hielten Prof. Dr. Döll und Dr. Wucherpennig im Rahmen der „Einführung in das Studium der Geographie“ vor Erstsemestern der Studiengänge

Diplom-Geographie, Lehramt Geographie und Magister Geographie eine Vorlesung mit dem Titel „Geographie und Geschlecht“ (90 Minuten). Inhalte waren der Einfluss des Geschlechts auf das Berufsleben (z.B. Einkommen) und die Geographische Geschlechterforschung. Im November 2006 wurden Studierenden im ersten Semester des Bachelor-Studiengangs Geowissenschaften von Prof. Dr. Döll über den Einfluss des Geschlechts auf das Berufsleben informiert. Dafür wurde ein Termin der Vorlesung „System Erde“ verwendet.

- 3) Finanzierung einer studentischen Hilfskraft für Laborarbeiten aufgrund Schwangerschaft/Stillzeit im Umfang von €2880 für Frau Dr. Elke Fries (Maßnahme 4.1)
- 4) Erstellung eines Antrag für „Studie zum wissenschaftlichen Werdegang und Verbleib von Doktorand/innen und Post-Doktorand/innen des Fachbereichs Geowissenschaften/Geographie“(Antragsumfang € 6000, davon € 3000 aus Fachbereichsfonds für Gleichstellung, Antragstellerinnen Dr. Claudia Wucherpfennig und Prof. Dr. Petra Döll). Der Antrag (siehe Anhang A) wurde im Rahmen der „Förderung kleinerer Projekte in der Frauen- und Genderforschung“ vom Präsidium der JWGU am 21.12.06 in vollem Umfang bewilligt, und die Studie wird im Laufe des Jahres 2007 erstellt werden.

Die Gleichstellungskommission tagte zwischen dem 21.11.2005 und dem Ende des WS 2006/07 sechsmal. Für das Jahr 2006 standen aus dem Gleichstellungsfonds des FB €8000 zur Verfügung.

Zu 1) Peer-Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Peer-Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen am Fachbereich hat zum Ziel, Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen des Fachbereich bei ihrer wissenschaftlichen Arbeit zu unterstützen. Dies geschieht zum einen dadurch, dass sich jeweils zwei (oder drei) Nachwuchswissenschaftlerinnen regelmäßig (alle 2-4 Wochen) und strukturiert miteinander austauschen. Darüber hinaus treffen sich alle Teilnehmerinnen in größeren Abständen. Des Weiteren werden Fortbildungen durch externe Dozentinnen angeboten. In der ersten Runde des jeweils einjährigen Programms, die Ende April 2006 begann, nehmen 10 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus allen vier Instituten des Fachbereichs teil, darunter zwei Post-Doktorandinnen. Diese hatten sich im Frühjahr für die Teilnahme beworben. Zu Beginn des Programms stand, am 28.4. und am 21.6., ein Auftakt-Workshop, bei dem Dipl.-Psych. Nadja Hebenstreit, Circumplex-Coaching, die Teilnehmerinnen über die Methode des Peer-Coaching und für erfolgreiches wissenschaftliches Arbeit wichtigen Strategien informierte. Am 12./13. Oktober für Dipl.-Ing. Sandra Dierig, einseitige Managementberatung und Coaching, ein zweitägiges Projektmanagement-Training mit den Teilnehmerinnen durch. Beide Kurse wurden von den Teilnehmerinnen als sehr positiv bewertet. Für die vier Kurstage fielen Kosten in Höhe von €2853,60 an. Die Teilnehmerinnen werden von ihren Erfahrung mit dem Peer-Coaching im Uni-Report und auf dem für April 2007 geplanten Geotag berichten. Ende April werden die Teilnehmerinnen das Peer-Coaching evaluieren. Im Juli 2007 soll die nächste Runde des Peer-Coaching beginnen. Im Anhang B finden Sie ein Manuskript der TeilnehmerInnen des Peer-Coaching mit dem Titel „In Tandems zum Erfolg!“, das Anfang 2007 im Uni-Report veröffentlicht wird.

Entwicklung der Geschlechterverteilung am Fachbereich

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung am Fachbereich in den Bereichen Verwaltung, Bibliothek und Technik, Studierende, NachwuchswissenschaftlerInnen und ProfessorInnen im Sommersemester 2006 dargestellt und diskutiert (siehe auch graphische Darstellungen im Anhang C). In Klammern sind zum Vergleich die Zahlen für das Sommersemester 2004 genannt (Quelle: Frauenförderplan des Fachbereichs). Stellenbesetzungsverfahren im Post-Doc-Bereich wurden für diesen Bericht erstmals analysiert, und zwar für den Zeitraum 1.7.2004 bis Ende 2006.

Von den in Verwaltung, Bibliothek und Technik Tätigen (50 (61) Personen) waren 62% (65%) Frauen. Allerdings stellten Frauen nur 31% (36%) der in den höchsten Vergütungsgruppen IVa, IVb und Vb Eingruppierten, während in den unteren Vergütungsgruppen kaum Männer zu finden waren. Das liegt daran, dass es im Verwaltungsbereich, in dem die Frauen überwiegen, prozentual weit weniger hoch bewertete Stellen gibt als im Technikbereich.

In den meisten Studiengängen des Fachbereichs fiel (stieg) der Anteil der Studentinnen in den letzten beiden Jahren leicht. In den Studiengängen Geographie (Diplom, L3 und Magister, insgesamt 655 (798) Studierende) und Geologie/Paläontologie (insgesamt 103 Studierende) liegt er zwischen 43 und 46%. In den anderen Lehramtsstudiengängen Geographie sind die weiblichen Studierenden teilweise in der Überzahl. In den Studiengängen Mineralogie und Geophysik (insgesamt 41 Studierende) beträgt der Prozentsatz 25%. In der Meteorologie (97 Studierende) ist der Anteil der Studentinnen in den letzten beiden Jahren von 28 auf 44% gestiegen. Im neuen Bachelor-Studiengang Geowissenschaften waren im Sommersemester 2004 38% Studentinnen (von insgesamt 87 Studierenden)

Von 2004 bis einschl. Sommersemester 2006 wurden 29 Doktorandinnen und Doktoranden promoviert, davon 28% Frauen. Im Zeitraum 2001 bis 2004 lag der Frauenanteil (bei insgesamt 32 Promotionen) bei 43%. Dabei lag in der Humangeographie (12 Promotionen zum Dr. phil. nat.) der Frauenanteil bei nur 25%. Von 2001 bis einschl. Sommersemester 2006 haben sich 12 Personen habilitiert, darunter drei Frauen (25%).

Unter den 27 (16) promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Landesstellen waren 30% (25%) Frauen, und der Frauenanteil bei den 9 (9) promovierten Drittmittelbeschäftigten lag bei 44% (22%). Von den 32 (16) nicht promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Landesstellen waren 40% (31%) weiblich, während 47% (77%) der insgesamt 45 (13) nicht promovierten Drittmittelbeschäftigten Frauen waren. Damit sind 44% (50%) aller nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Frauen, aber nur ein Drittel (Viertel) aller promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Allerdings liegt der Frauenanteil bei den Ganztagsstellen deutlich darunter: 33% bei Nicht-Promovierten und 22% bei Promovierten. Unter den 12 (14) Akademischen Rätinnen und Räten waren nur 2 (2) Frauen (17%), die beide der

Vergütungsgruppe A13 angehörten, während auf den 6 (8) Akademischen Ratsstellen, die nach A14 und A15 bezahlt wurden, ausschließlich Männer zu finden waren.

Zwischen dem 1.7.2004 und Ende 2006 wurde insgesamt 23 Personen im Post-Doc-Bereich eingestellt (Zahl unsicher, da Post-Doc-Zuordnung nicht einfach), davon 7 Frauen (30%). Darunter waren 6 Teilzeitstellen, von denen 5 durch Frauen besetzt wurden. Damit beträgt der Frauenanteil bei den neu besetzten Ganztagsstellen lediglich 12% (2 von 17). Zu 22 Stellenbesetzungen konnte die Personalstelle Auskunft geben über die Stellenbesetzungsverfahren. In 14 Fällen ist keine Ausschreibung erfolgt, bei 4 der 8 Stellenbesetzungen mit vorangegangener Ausschreibung ging nur die Bewerbung der jetzigen StelleninhaberInnen ein. Bei den vier anderen Verfahren haben sich insgesamt 4 Frauen und 25 Männer beworben, wobei nur in einem einzigen Verfahren in Vorstellungsgespräch stattfand.

Alle W1, C1- und C2-Stellen (insgesamt 6 (6)) waren mit Männern besetzt. Von den im Sommersemester 2006 tätigen 26 Professorinnen und Professoren (C3/C4/W2/W3) waren nur 3 Frauen (12%), davon 2 in der Humangeographie. Alle 11 C4/W3-Professuren waren mit Männern besetzt. In den Jahren 2005 und 2006 wurden 4 Berufungsverfahren begonnen und abgeschlossen. Von den insgesamt 88 Bewerberinnen und Bewerbern waren 15% Frauen, während von den zu einem Berufungsvortrag Eingeladenen 14% weiblich waren. Der Frauenanteil bei den Bewerberinnen und Bewerbern, für die ein Gutachten eingeholt wurde, lag bei nur 7% (1 Frau), während 10% der Listenplätze von Frauen eingenommen wurden. Auf Listenplatz 1 gesetzt und berufen wurden eine Frau und drei Männer, was einem Frauenanteil bei den Berufungen von 25% entspricht. Durch die Berufung von Frau Prof. Heeg konnte allerdings die Anzahl der Professorinnen nicht erhöht werden, da im Sommersemester Frau Prof. Tharun pensioniert wurde. Insgesamt wurden im Zeitraum 2001–2006 13 Professuren neu besetzt, davon nur zwei mit einer Frau (15%).

Fazit im Hinblick auf die Ziele des FFP: Das im FFP genannte Ziel der Erhöhung des Frauenanteils der in den Vergütungsgruppen IVa, IVb und Vb Eingruppierten konnte bislang nicht erreicht werden; der Anteil verringerte sich sogar um 5 Prozentpunkte. Bei den Studierenden und Promovierenden lag im SS 2006 der Frauenanteil zwischen 40 und 50% und ist damit befriedigend. Allerdings sind die Frauen bei den meist länger finanzierten Landesstellen für Promovierende unterrepräsentiert. Bei den Promotionen fiel der Frauenanteil zwischen 2001-2003 und 2004-2006 von 43% auf 28%. Bei den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenanteil zwischen 2004 und 2006 von 25% auf 33% gestiegen. Der Frauenanteil im Postdoc-Bereich erhöhte sich also, wobei allerdings der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren, C1 und C2 weiterhin Null ist (keine Neubesetzungen). Sowohl vor als auch nach der Promotion arbeiten wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen signifikant häufiger auf Teilzeitstellen als ihre männlichen Kollegen. Mitarbeiter. Jedoch wurde die Zielvorgabe des Frauenförderplans, dass mindestens 50% aller Stellen, die neu von Promovierten besetzt werden, mit Frauen besetzt werden sollen, wurde mit 30% bei weitem nicht erreicht. Es muss analysiert werden, ob und wie diese Zielvorgabe

durch veränderte Stellenbesetzungsverfahren (z.B. mit Ausschreibung und der Gewinnung von BewerberInnen) erreicht werden kann.

Eine der vier Professuren, die 2005/2006 besetzt wurden, wurde mit einer Frau besetzt, wodurch jedoch der Frauenanteil unter den Professorinnen nicht erhöht werden konnte, da im Betrachtungszeitraum auch eine Professorin ausschied. Da mit Frau Schickhoff eine weitere Professorin bis zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans (2009) pensioniert werden wird, bedarf es großer Anstrengungen, um das Ziel des Frauenförderplans zu erreichen, den Anteil der Professorinnen auf 20% zu erhöhen. Es müssten dazu bis 2009 drei oder vier Professorinnen eingestellt werden.

Anhang C

Abbildung 1: Geschlechterverteilung beim wissenschaftlichen Personal für das Sommersemester 2006 (w: weiblich, m: männlich)

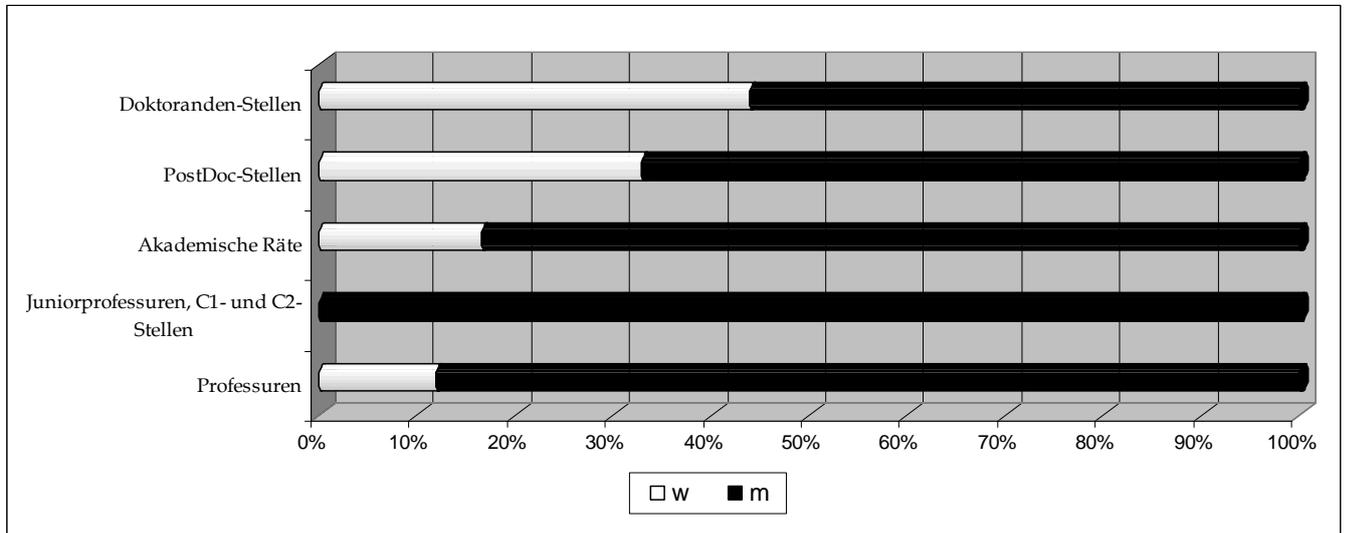


Abbildung 2: Geschlechterverteilung in Verwaltung, Bibliotheken und Technik

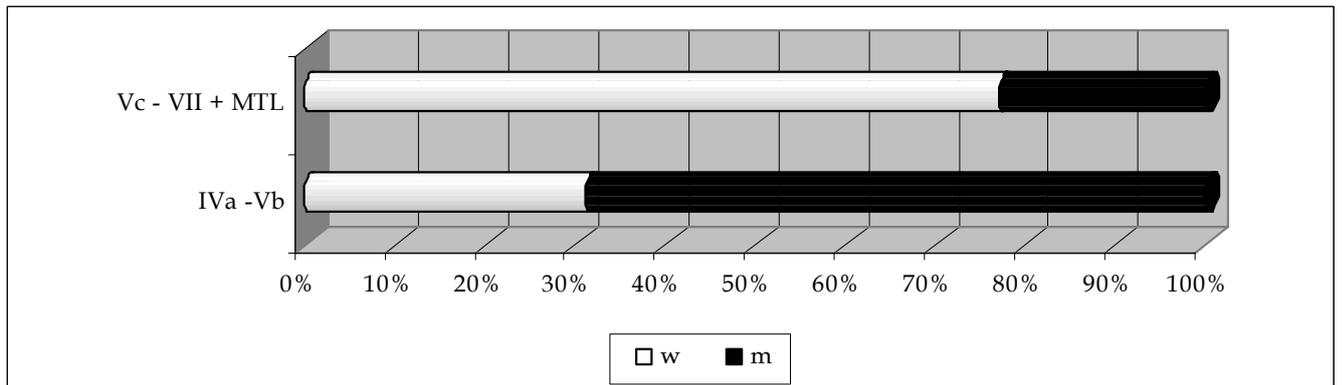


Abbildung 3: Geschlechterverteilung bei Studienabschlüssen (Diplom), Promotionen und Habilitationen zwischen 2004 und 2006

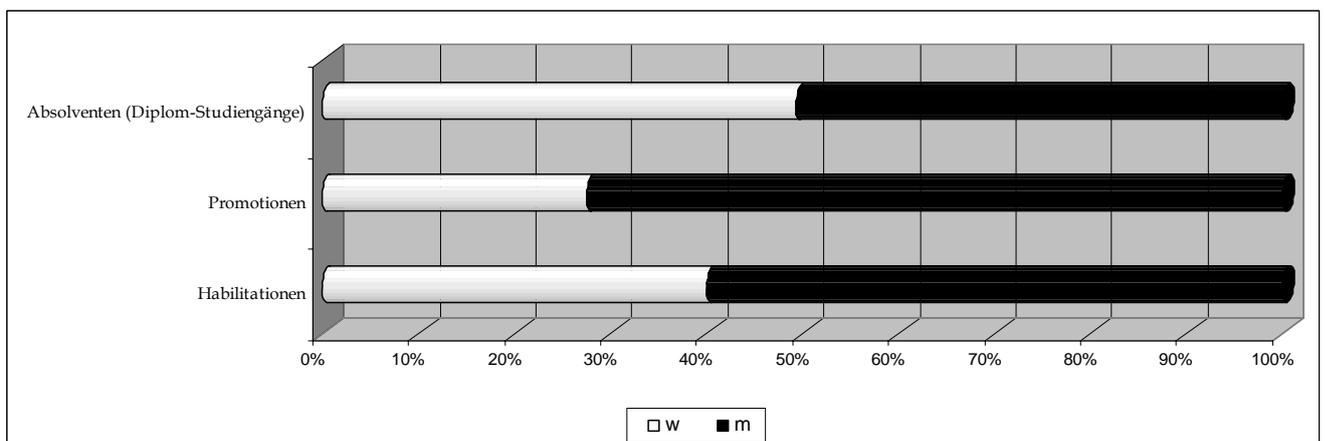


Abbildung 4: Geschlechterverteilung bei den vier in den Jahren 2005 und 2006 abgeschlossenen Berufungsverfahren

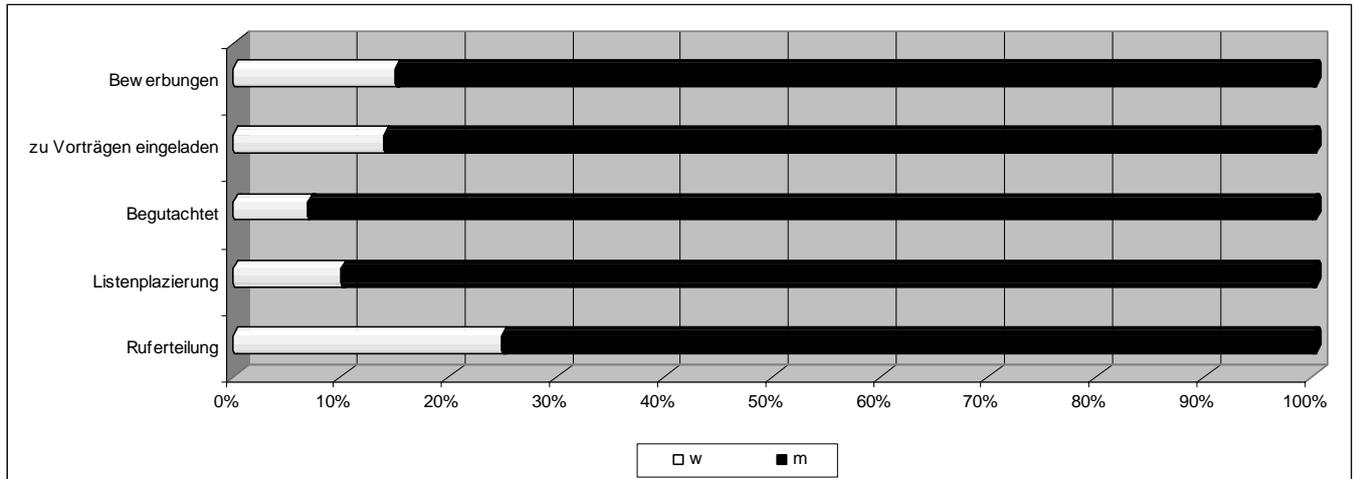


Abbildung 5: Geschlechterverteilung bei den Studierenden im Fachbereich Geowissenschaften/ Geographie im Sommersemester 2006

