

Fachbereich 04
Erziehungswissenschaften

Frauenförderplan
2009 - 2015

1. Präambel

Der Fachbereich setzt sich dafür ein, gleiche Chancen für Frauen und Männer an der Universität herzustellen und bestehende strukturelle Diskriminierungen für Frauen in der Wissenschaft, im Studium und im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals zu beseitigen.

Bei der Planung, Entscheidungsfindung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen bezieht der Fachbereich deren Auswirkungen auf Frauen und Männer mit ein.

Alle Gremien, Einrichtungen und Mitglieder des Fachbereichs wirken zusammen mit dem Frauenrat konstruktiv auf die Umsetzung des Frauenförderplans hin.

2. Form der Frauenvertretung

Die Frauenvertretung des Fachbereichs wirkt auf die Herstellung der gesetzlich gebotenen Chancengleichheit für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Angestellte im technisch-administrativen Bereich hin und unterstützt die Frauenbeauftragte der Universität. Die Frauenvertretung am Fachbereich kann grundsätzlich in Form des Modells der Frauenbeauftragten oder des Frauenrates organisiert werden. Die Mitglieder eines Frauenrats nehmen ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeiten wahr. Dabei sind sie von fachlichen Weisungen frei. Die Mitglieder des Frauenrates dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt auch und gerade für die berufliche Entwicklung.

Die Frauenvertretung des Fachbereichs wird durch die Frauenvollversammlung am Fachbereich alle 2 Jahre im 1. Quartal des Jahres gewählt. Die Frauenvollversammlung ist für die Wahl mit einer vierwöchigen Frist vom Dekanat einzuberufen. Die Frauenvertretung wird vom Dekanat für zwei Jahre bestellt. Wiederwahl ist möglich.

Wird ein Frauenrat gewählt, sollen dem Gremium möglichst Mitglieder aller 4 Statusgruppen angehören.

Die Mitglieder der Frauenvertretung sind in angemessenem Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen. Dies erfolgt unter Bezugnahme auf den Beschluss des Ständigen Ausschusses III der Universität vom 23.07.1998. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich nach den Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes im Einverständnis mit der Mitarbeiterin um die Zeiten ihrer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen der Frauenvertretung. Der Fachbereich bemüht sich um Gleichbehandlung der Mitglieder des Frauenrates mit einer Frauenbeauftragten.

3. Unterstützung der Arbeit des Frauenrates durch den Fachbereich

In allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen am Fachbereich berühren können, insbesondere bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, haben die Gremien und Organe des Fachbereichs die Frauenvertretung so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Soweit es zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderlich ist, haben die Mitglieder der Frauenvertretung das Recht auf Akteneinsicht und Information.

Die Frauenvertretung hat das Recht an Sitzungen des Fachbereichsrates teilzunehmen. Die Mitglieder der Frauenvertretung haben Antrags- und Rederecht. Sie sind berechtigt Stellungnahmen abzugeben, die in jedem Verfahrensstadium den Unterlagen an alle zuständigen Stellen beizufügen sind. Die Frauenvertretung ist gemäß § 5 Absatz 4 HHG über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrem Aufgabenbereich aufweist, zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu unterrichten.

Sämtliche von der Universität verwalteten wissenschaftlichen Stellen werden mindestens universitätsintern und für beide Geschlechter oder geschlechtsneutral bekannt gegeben. Die Frauenvertretung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt über freiwerdende Stellen zu informieren. Der Frauenvertretung ist Gelegenheit zu geben, zum Ausschreibungstext vor dessen Weiterleitung an die Personalabteilung Stellung zu nehmen und an den Vorstellungsgesprächen beratend teilzunehmen.

Die Frauenvertretung wird mit angemessenen Mitteln, mindestens jedoch in Höhe von 500 € pro Haushaltsjahr, aus Mitteln des Fachbereichs ausgestattet. Die Höhe der angemessenen Mittel steht unter Vorbehalt der Entscheidung über den Haushalt des Fachbereichs.

Für die Frauenvertretung des Fachbereichs ist darüber hinaus die Stelle einer studentischen Hilfskraft mit 20 Stunden im Monat einzurichten. Die Aufgaben der studentischen Hilfskraft umfassen unter anderem:

- Betreuung und Organisation des Wissenschaftlerinnennetzwerks
- Frauenspezifische Studienberatung
- Sammeln von Informationen, die in besonderem Maße die Frauen des Fachbereichs und deren spezifische Förderung betreffen
- Zusammenarbeit mit studentischen Gruppen und Gremien
- Betreuung der Homepage und der Aushänge

Zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichten hat der Fachbereich der Frauenvertretung die hierfür erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Hierzu zählt insbesondere die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes am Fachbereich und die Möglichkeit, an zentraler Stelle (im Eingangsbereich des AfE-Turms) sowie in den Instituten Aushänge vornehmen zu können.

4. Ausgangsüberlegungen zur Frauenförderung

Dem Fachbereich Erziehungswissenschaften kommt sowohl in der Lehre wie in der Forschung die besondere Verantwortung zu, einen bereits erreichten Stand des Abbaus von geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu erhalten. Mag die Diskriminierung in der Struktur des Wissenschaftsbetriebes gelegen haben oder kultureller Gestalt sein.

Studium: Sowohl die Lehramtsstudiengänge wie der noch für eine Zeit zu garantierenden Studiengang der Diplom-Pädagogik werden z. T. über 80% von Frauen genutzt. Die Absolventinnenquote liegt derzeit im gleichen Bereich wie der Anteil der Studierenden. Die Quote der Abschlüsse in der Regelstudienzeit am Fachbereich ist vergleichsweise hoch. In dem neu eingeführten Studienformat (B.A./M.A.) wird sich dies voraussichtlich fortsetzen. Zu beobachten bleibt daher, ob bei dem Übergang zum konsekutiven Master die sogenannte „leaky pipeline“, das Wegdriften von Frauen auf einer je höheren Stufe von Qualifikation und Zugängen zu etwas privilegierteren Arbeitsplätzen, sich bereits auf dieser Stufe einstellt?

Wissenschaftlicher Nachwuchs: Im Bereich des sog. Mittelbaus ist das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten am günstigsten (etwa 50:50) muss aber noch im Sinne des Gleichstellungsauftrags verbessert werden. Der Anteil der Frauen auf unbefristeten Stellen des Mittelbaus wird im Jahr 2009 nahezu gleichziehen.

Professuren: Bis zur Pensionierungswelle und bis zum Stellenabzug, der durch das Präsidium bis 2006 veranlasst wurde, waren 40% der Professuren am Fachbereich mit Frauen besetzt. Im Rahmen dieses Stellenabzugs ist der Anteil der weiblichen Kolleginnen auf Professuren auf ein ca. Drittel zurückgegangen. Die Möglichkeiten der Rekonstruktion des ehemals hohen Anteils von Professorinnen sind durch den Stellenabzug für den Fachbereich deutlich erschwert. Gleichwohl gehört es zu den Erfahrungen der Kolleginnen verschiedener Statusgruppen, dass sich am Fachbereich Erziehungswissenschaften – nicht zuletzt über die inhaltliche Beteiligung an Frauen- und Geschlechterforschung sowie deren Institutionalisierung und systematische Berücksichtigung in Forschung und Lehre (etwa im Kontext des Forschungsschwerpunktes „Umgang mit Differenz“) – eine Kultur der Sensibilität für geschlechterspezifische Diskriminierung entwickelt hat, ebenso Verfahren und Routinen dieser entgegen zu wirken.

Der Frauenförderplan will daher vor allem Aufmerksamkeit für das Problem erzeugen und steuern, dass verschiedene, zentral eingeführte Neuerungen im Universitätsbetrieb durchaus nicht geschlechterneutral sind, sondern zu neuen Einschränkungen in Bezug auf einen gleichen Zugang von Frauen zum Universitätsstudium und zu Wissenschaft als Beruf führen können sowie die Arbeitsbedingungen im Bereich der verwaltend-administrativen Tätigkeiten tiefgreifend verändern – was durch das Vorhaben einer Stiftungsuniversität mit Privilegien für einen Teil der Fächer zulasten tiefgreifender Veränderungen der Arbeitsverhältnisse und der demokratischen Struktur im Inneren der Hochschule nur weiter verstärkt wird.

Für Fachbereiche, die einen hohen Anteil von Studentinnen haben (die also ein „Frauenstudium“ organisieren und auf das Arbeitsmarktsegment der professionell bildenden, beratenden bzw. helfenden Tätigkeiten vorbereiten) und die vor der Umgestaltung der Universitäten das Gleichstellungsziel bei den Stellen des wissenschaftlichen Personals bereits in höherem Maß erreicht haben als im Durchschnitt der Universität, ist es offen, ob ihre Selbstregulation und Kompensation struktureller Diskriminierungen weiterhin möglich ist. Insbesondere kann das in der Vergangenheit erreichte Niveau der Gleichstellung nach der Überzeugung des Fachbereiches Erziehungswissenschaften nicht nur durch Einbezug des Gleichstellungszieles in Maßnahmen der Qualitätssicherung und des Controlling erreicht werden.

Der Fachbereich beobachtet daher

1. die nichtintendierten Folgen von Reformen,
2. die Folgen der Umstrukturierung der Studiengänge,
3. die Folgen der Etablierung von scheinbar geschlechtsneutralen Karrieremustern für Wissenschaftlerinnen,
4. die Folgen der veränderten Formen der Mittelverteilung und des Controlling

und wird der Universität die Erfahrungen zurückmelden, was die Voraussetzungen für eine nachhaltige, erweiterte Gleichstellungspolitik und Selbstregulierung in Fachbereichen sein können.

5. Frauenförderung in einzelnen Bereichen

5.1 Studierende

Der Fachbereich Erziehungswissenschaften ist einer der größten Fachbereiche der Goethe-Universität und hat einen der höchsten Anteile an weiblichen Studierenden. Die Unterfinanzierung des Fachbereichs durch die vom Dekanat bereits grundlegend hinterfragte inneruniversitäre Mittelzuweisung stellt eine massive Benachteiligung von Frauen dar.

Wie der nachfolgend dargestellten Statistik zu entnehmen ist, liegt der Anteil der Studentinnen im Fachbereich bei ca. 70 %. Der Anteil der Frauen, die einen Abschluss im Berichtsjahr 2005 machten, liegt bei durchschnittlich ca. 85 %. Weiterhin entspricht der Anteil der Hilfskräfte dem der Studentinnen. Unter Bezugnahme auf die Statistik der abgeschlossenen Promotionsverfahren für den Zeitraum 2000 – 2005 ist erkennbar, dass sich der prozentuale Anzahl der Studienabschlüsse in der Erziehungswissenschaft in der Anzahl der Promotionsabschlüsse fortsetzt und die in früheren Statistiken erkennbare Nichtfortführung des Frauenanteils nicht mehr vorhanden ist.

Statistik

Studierende im Wintersemester 2008/09

Studierende nach Studiengängen	weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
Insgesamt	4945	1883	6828	72,4%
Diplom	1240	239	1479	83,8%
Bachelor	127	19	146	87,0%
Magister-Hauptfach	359	83	442	81,2%
L1	734	100	834	88,0%
L2	964	497	1461	66,0%
L3	1161	785	1946	59,7%
L5	360	160	520	69,2%
Abschlüsse im Jahr 2008	weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
Insgesamt	314	54	368	85,3%
Vordiplom	187	31	218	85,8%
Hauptdiplom	111	21	132	84,1%
Magister-Hauptfach	16	2	18	88,9%
L1			angefragt	
L2			beim	
L3			Amt für	
L5			Lehrerbildung	
Hilfskräfte 2008/09	weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
Stud. Hilfskräfte	68	34	102	66,6%

Ziele und Instrumente

Der Fachbereich wird durch die Entwicklung flexibler Studienformen weiter darauf hinwirken, die Vereinbarkeit von Studium, Erwerbstätigkeit und Familie zu unterstützen und verbessert in Kooperation mit der Koordinationsstelle ‚Familiengerechte Hochschule‘ das Beratungs- und Informationsangebot zu den Themen ‚Studieren mit Kind‘ und ‚Pflege von Angehörigen‘. In diesem Zusammenhang befürwortet der Fachbereich die Möglichkeit des Teilzeitstudiums.

Bezüglich des Übergangs vom Bachelor- zum Masterstudiengang ist auf mögliche geschlechtsspezifische Hürden zu achten und sind Benachteiligungen von Frauen zu vermeiden. Der Fachbereich bemüht sich um die Einrichtung eines Forschungsprojekts zur Untersuchung der Auswirkungen bei der Umsetzung der neuen Studienformate hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Studierenden.

Die bereits begonnene/bestehende Praxis, Studentinnen im Sinne der Nachwuchsförderung durch Tutorinnen- und Hilfskraftstellen in Forschungs- und Lehrkontexte einzubeziehen, soll beibehalten und ausgebaut werden, wie durch Einbindung in geeignete Forschungszusammenhänge z. B. in Kooperation mit dem Cornelia-Goethe-Centrum. Befürwortet wird der Vorschlag des Frauenrats, die Vergabe von universitären Stipendien und Teilstipendien insbesondere für Studierende mit Kind zu ermöglichen.

5.2 Technisch-administrative Angestellte:

Bei den technisch-administrativen Mitarbeiter/-innen überwiegt der Frauenanteil. Die Förderung zielt daher in diesem Bereich nicht auf die Erhöhung des Frauenanteils, sondern auf die Verbesserung der Qualifizierung der Technisch-Administrativen Mitarbeiterinnen, auf die Schaffung attraktiver Tätigkeitsfelder und auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Eingruppierung dieser Statusgruppe ist in der Regel BAT VII mit Bewährungsaufstieg nach BAT VIb. Danach gibt es keine weitere Möglichkeit des Bewährungsaufstieges mehr. Im Zuge des allgemeinen Wandels, zum einen durch Computer/Internet, zum anderen durch veränderte Anforderungen durch den Generationswechsel bei Neuberufungen, hat sich das Aufgabengebiet und die Arbeitsintensität des Technisch-Administrativen Personals sehr verändert. Weiterbildungen gab und gibt es universitär und innerhalb des Fachbereichs. Dies hatte bisher jedoch keinen erkennbaren Einfluss auf Möglichkeiten von Höhergruppierungen.

Ziele

Der Fachbereich Erziehungswissenschaften setzt sich zum Ziel, Frauen in ihrem beruflichen Aufstieg zu fördern und zu qualifizieren, die Steigerung der Selbständigkeit am Arbeitsplatz, die Förderung von Entscheidungsbefugnis, die Entfaltung von Kreativität, eine sozialverträgliche Gestaltung der Arbeitsplätze und die Integration in das Team der Institute zu ermöglichen.

Angestrebt wird eine Eingruppierung aller Mitarbeiterinnen nach mindestens BAT VI b, wünschenswert nach entsprechender Qualifikation, auch nach BAT V.

Über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen sind die betroffenen Mitarbeiterinnen rechtzeitig und umfassend zu informieren und anzuhören. Die fachliche Kompetenz sowie die persönlichen Fähigkeiten und Interessen der Mitarbeiterinnen werden nach Möglichkeit bei der Umstrukturierung berücksichtigt.

Bei Leistungsbewertung haben die Mitarbeiterinnen das Recht eine Person ihres Vertrauens an den Gesprächen zu beteiligen.

Entsprechend dem „Audit Familiengerechte Hochschule“ ist Erziehenden eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen.

Entsprechendes gilt für Personen, denen die Pflege von Angehörigen obliegt.

Statistik

Verwaltungsangestellte 2008/09

Fachbereich insgesamt	weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
Anzahl Verwaltungsangestellte	19	2	21	89,7%
davon: halbe Stellen	9	0	9	100,0%
dreiviertel Stellen	5	1	6	83,3%
ganze Stellen	5	1	6	85,7%
Vergütung nach				
Bat VII	4,75	0,5	5,25	90,5%
Bat VI	5	0	5	100,0%
Bat Vc	4	1	5	80,0%

Dekanat/Prüfungsamt	weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
Anzahl Verwaltungsangestellte	5	2	7	71,4%
Davon: halbe Stellen	1	0	1	100,0%
dreiviertel Stellen	2	1	3	66,7%
ganze Stellen	2	1	3	66,7%
Vergütung nach				
Bat VII	1	1	2	50,0%
Bat VI	0	0	0	0,0%
Bat Vc	4	1	5	80,0%

5.3 Wissenschaftlerin als Beruf: Nachwuchsförderung

In der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sieht der Fachbereich Handlungsspielräume, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an und in der Wissenschaft zu verbessern.

Ziele

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sollte die Zahl der Absolventinnen widerspiegeln.

Der in den letzten fünf Jahren erreichte hohe Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen sollte zumindest aufrechterhalten werden.

Der Fachbereich engagiert sich im Sinne einer Kontinuität in der Nachwuchsförderung dafür, besonders förderungswürdige Habilitationsprojekte zu unterstützen.

Für die Wissenschaftlichen und Pädagogischen Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen, insbesondere auch für die Mitarbeiterinnen mit halben Stellen und Hochdeputatsstellen, muss die Zeit für die eigene Forschungsarbeit zur Weiterqualifikation gewährleistet sein.

Der Fachbereich setzt sich dafür ein, für Frauen und Männer in der Qualifikationsphase die Vereinbarkeit von Familie/Kindererziehung und Beruf zu verbessern.

Der Frauenrat beobachtet die Chancen und Probleme der zunehmenden Vergabe halber Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen kritisch. Er setzt sich mit neuen, innovativen Arbeitszeitmodellen, beispielsweise Blockzeiten mit einer Differenzierung innerhalb der Zeit der Veranstaltungen und der vorlesungsfreien Zeit, auseinander. Der Fachbereich fördert die Qualifizierungsabsichten der Kolleginnen auf sog. Hochdeputatsstellen und verbessert die Realisierungsbedingungen durch entsprechende Maßnahmen: Zeit für wiss. Qualifikation, Weiterbildungen, hochschuldidaktische Qualifizierungen etc. (s. Senatsbeschluss).

Förderungsinstrumente

Die Beteiligung studentischer Hilfskräfte an Forschung und Lehre wird bereits als erstes Mittel der Weiterqualifikation mit der Perspektive einer wissenschaftlichen Karriere gesehen.

Für qualifizierte Absolventinnen soll der Einstieg in ein Promotionsprojekt durch verschiedene Maßnahmen des Fachbereichs erleichtert werden:

Die Einstellung von Wissenschaftlichen Hilfskräften wird als tragfähiges Instrument zur Förderung des "wissenschaftlichen Nachwuchses" verstanden. Neben der Einbeziehung der Wissenschaftlichen Hilfskräfte in Forschung und Lehre muss dabei ein Anteil eigener Forschungsarbeit gewährleistet sein und entsprechend im Vertrag zeitlich fixiert werden. In Anbetracht dessen, dass die Zeit als Wissenschaftliche Hilfskraft ab 41 Stunden im Monat auf die mögliche Promotionszeit angerechnet wird, ist dies besonders bedeutsam.

Neben der Förderung am Ende der Promotion besteht besonderer Förderungsbedarf, um den Übergang vom Studium zur Promotion zu erleichtern. In dem vom Fachbereich in Kooperation mit der Universität Mainz geplanten Graduiertenkolleg soll sich die Vergabe der Stipendien an dem Anteil der Absolventinnen orientieren. Der Fachbereich ist beteiligt an der Frankfurt Graduate School und fordert seine Mitarbeiter/-innen auf, besonders geeignete Absolventinnen zu ermutigen sich für die ausgeschriebenen Stipendien zu bewerben.

Der Fachbereich beteiligt sich auch weiterhin an der Förderung kleinerer Projekte zur Genderforschung, die die Universität zweimal jährlich ausschreibt. Diese Forschungsförderung wissenschaftlichen Nachwuchses wurde bereits erfolgreich praktiziert und soll weiterhin vorgenommen werden. Neben der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wird über eine solche Förderung sichergestellt, dass die Themen "Frauen" und "Gender" in laufende Forschungen integriert werden.

Die Kooperation mit dem Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse soll weitergeführt werden. Der Fachbereich ist mit mehreren Professorinnen und Stipendiatinnen an dem Graduiertenkolleg „Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse. Dimensionen von Erfahrung“ beteiligt. Auch weiterhin sollten qualifizierte Absolventinnen ermutigt werden sich für Stipendien zu bewerben oder als assoziierte Promovendinnen von dem Forschungskontext zu profitieren.

Jährlich wird der Cornelia Goethe Preis für eine herausragende Dissertation oder Habilitationsschrift im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung verliehen. Dazu sollten herausragende Arbeiten von Wissenschaftlerinnen aus dem Fachbereich eingereicht werden.

Handlungsspielräume sieht der Fachbereich auch in der Anregung zu und der Förderung von Auslandsaufenthalten zur wissenschaftlichen Qualifikation im Rahmen von Forschung und Lehre.

Der Frauenrat und das Dekanat bemühen sich um eine Verbesserung der Kommunikation zwischen dem Fachbereich und kooperierenden Institutionen. Geplant sind beispielsweise eine Webseite für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, eine neue Frauenratsseite mit Verweisen auf Veranstaltungen des Frauenrates der Universität zur Fort- und Weiterbildung und für Vernetzungen mit Wissenschaftler/-innen innerhalb der Disziplin.

Die Statistik zeigt die Geschlechterverteilung bezogen auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen des Fachbereichs auf befristeten und unbefristeten Stellen, die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, sowie den Anteil von Männern und Frauen bei abgeschlossenen Promotionen.

WissenschaftlerInnen auf befristeten Stellen 2008/09	Weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
Vertretungsprof.	3	2	5	60,0%
Juniorprof.	1	0	1	100,0%
Wiss. MitarbeiterInnen	14	10	24	58,3%
davon ganze Stellen	4	4	8	50,0%
davon halbe Stellen	7	4	11	63,6%
davon auf 3 Jahre befristet	3	2	5	60,0%
davon promoviert	3	5	8	37,5%
davon nicht promoviert	11	5	16	68,8%
Päd. MitarbeiterInnen	4	2	6	66,7%
davon promoviert	0	2	2	0,0%
davon nicht promoviert	4	0	4	100,0%
DrittmittelmitarbeiterInnen	15	0	15	100,0%
davon ganze Stellen	8	0	8	100,0%
davon halbe Stellen	7	0	7	100,0%
davon promoviert	3	0	0	100,0%
davon unpromoviert	12	0	15	100,0%

Akademische Räte u. Wiss. Mitarb. Unbefristet	Weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
Dekanat/DV-Versorgung	1,5	2	3,5	42,9%

Wiss. MitarbeiterInnen auf Hochdeputatsstellen	Weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
ingesamt	4	7	11	36,4%
davon ganze Stellen	3	3	6	50,0%
davon halbe Stellen	1	3	4	25,0%
davon dreiviertel Stellen	0	1	1	0,0%

Hilfskräfte 2008/09	Weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
Wissenschaftliche Hilfskräfte	16	2	18	88,8%

Abgeschlossene Promotionen	Weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
1997	8	9	17	47,1%
1998	3	6	9	33,3%
1999	7	13	20	35,0%
2000	5	10	15	33,3%
2001	8	1	9	88,9%
2002	3	1	4	75,0%
2003	8	3	11	72,7%
2004	8	5	13	61,5%
2005	11	2	13	84,6%
2006	9	7	16	56,3%
2007	9	5	14	64,3%
2008	4	8	12	33,3%

Abgeschlossene Habilitationen	Weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
2000	1		1	100%
2001				
2002	3		3	100%
2003				
2004				
2005				
2006		1	1	0%
2007		1	1	0%
2008		1	1	0%

5.4 Professorinnen

Der Fachbereich strebt mit den anstehenden Neubesetzungen von Professuren mindestens eine Gleichverteilung zwischen Professorinnen und Professoren an.

Bei der Ausschreibung von Professuren ist zu berücksichtigen, ob und in welchem Umfang Wissenschaftlerinnen mit der inhaltlichen Ausrichtung angesprochen werden können. Die Ge-

schlechterdifferenz ist als ein transversales Thema und Fachbereichsschwerpunkt bei den Ausschreibungen angemessen zu berücksichtigen.

Die in Bezug auf die Gleichstellung festgelegten Regeln der Berufungssatzung der Universität werden als Grundlage für das Besetzungsverfahren der Professuren des Fachbereichs herangezogen. Abweichungen durch intensivere Partizipation von Kolleginnen in Kommissionen sowie als Gutachterinnen werden gefördert.

Geeignete Bewerberinnen für eine Professur können gemäß dem Frauenförderplan der Universität im Vorfeld des Besetzungsverfahrens gezielt angesprochen werden.

In den Besetzungsverfahren ist darauf zu achten, dass die Bewertungskriterien diskriminierungsfrei sind und insbesondere unterschiedliche Karrieremuster von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Statistik

Professuren 2008/09

Besetzte Stellen

Stellenart / besetzt nach	Weiblich	männlich	insgesamt	Anteil der Frauen
W3 / W3	1	1	2	50,0%
W3 / C4	1	3	4	25,0%
W3 / C3	2	5	7	28,6%
W3 / W2	0	1	1	0,0%
W2 / C3	1	1	2	50,0%
W2 / W2	0	1	1	0,0%
W1 / W1	1	0	1	100,0%
Vertretungsprofessuren	2	2	4	50,0%
insgesamt	8	14	22	36,4%

6. Dynamisierungsklausel

Soweit die in diesem Plan benutzten Kategorien von Stellen, Dienstposten und Ämtern einer Änderung anheim fallen, gelten die vorstehenden Vereinbarungen für die an ihre Stelle tretenden Kategorien entsprechend.

7. Schlussbestimmungen

Der vorliegende Frauenförderplan wurde vom Fachbereichsrat am 13.1.2009 verabschiedet und tritt am Tage nach seiner Verabschiedung in Kraft. Die Laufzeit des Frauenförderplans beträgt 6 Jahre. Das Dekanat berichtet gemeinsam mit dem Frauenrat regelmäßig über die Entwicklung der Frauenförderung am Fachbereich.

Der Frauenrat hat das Recht, jederzeit Änderungsanträge zum Frauenförderplan im Fachbereichsrat einzubringen.

Anhang: Zur Einführung von Studiengebühren, der neuen Studienformate sowie zur Finanzierung von Lehre und Forschung im Fachbereich

Finanzierung des Fachbereichs

Der Fachbereich Erziehungswissenschaften ist einer der größten Fachbereiche der JWGU und hat außerdem einen der höchsten Anteile an weiblichen Studierenden. Die Unterfinanzierung des Fachbereichs durch die grundlegend zu hinterfragende Mittelzuweisung des Präsidiums stellt damit also eine massive Benachteiligung von Frauen dar.

Durch den Wegfall des Sockelbetrags und die verstärkt leistungsbezogene Mittelvergabe anhand des Kriteriums der Drittmittelinwerbung wird der Fachbereich Erziehungswissenschaften von vorneherein benachteiligt. Da es für diesen Wissenschaftsbereich nicht in gleichem Maße möglich ist wie in anderen, durch die Industrie geförderten Fachbereiche, Drittmittel einzuwerben (z.B. Stiftungsprofessuren für Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, usw.), erfolgt somit aufgrund des Zuweisungsschlüssels der Mittelzuweisung eine institutionalisierte Benachteiligung der Studierenden dieses Studiengangs. Würden als Kriterium der Leistungsbemessung bspw. die Forschungsarbeit und/oder die Zahl der Publikationen herangezogen, wäre der Fachbereich als einer der forschungstärksten deutlich anders positioniert. Zudem erhält der Fachbereich 04 im Vergleich zu allen anderen Fachbereichen mit nur 27% einen erheblich geringeren Anteil der ihm, entsprechend den Clusterpreisen des HMWK, zustehenden Gelder. Diese dauerhafte Unterfinanzierung des Fachbereichs führt zu einer Benachteiligung bei der Bereitstellung eines angemessenen Studienangebotes.

Studiengebühren

Studiengebühren sind allgemein aus sozial- und bildungspolitischen Gründen abzulehnen. Die Kategorie Geschlecht spielt dabei zusätzlich eine wichtige Rolle. Das gilt insbesondere für das Fach Pädagogik. Wie der 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks zu entnehmen ist, liegt die durchschnittliche Verweildauer an Universitäten von Studierenden aus hochschulfernen Schichten höher. Gründe dafür sind u.a. Selbstfinanzierung, Erwerbstätigkeit und familiäre Verpflichtungen.

Auf den Fachbereich Erziehungswissenschaften trifft das in besonderer Weise zu, denn an Universitäten „immatrikulieren sich Studieninteressierte aus bildungsferneren Schichten eher in sprach-, kultur- oder erziehungswissenschaftlichen Fächern, darunter vergleichsweise häufig in Lehramtsstudiengängen“ (17. Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks, S.21).

Dies erklärt auch, warum mit 75 % die Erwerbstätigenquote unter den Studierenden der Pädagogik die höchste im Vergleich zu anderen Fächern ist.

In besonderer Weise sind Eltern von Studiengebühren betroffen, das betrifft insgesamt

6 % aller Studierenden. Dabei liegt der Anteil der Mütter gegenüber dem der Väter etwas höher. „Deutliche Unterschiede gibt es auch in den von den Studierenden gewählten Fächergruppen. So sind Studierende mit Kind besonders häufig in einem Fach der Fächergruppe Sozialwissenschaften, Sozialwesen, Psychologie und Pädagogik immatrikuliert (ohne Kind:14 %, mit Kind: 29 %)“ (ebd., S. 54).

Die Hauptbelastung der Kindererziehung liegt immer noch meist bei den Müttern, was sich auch darin widerspiegelt, dass der Frauenanteil unter denjenigen, die ihr Studium aus familiären Gründen abbrechen, dreimal so hoch ist wie der der Männer (vgl. ABS).

Es gibt also verschiedene Faktoren, aus denen Studiengebühren Studierende am Fachbereich Erziehungswissenschaften besonders hart treffen, und das sind nun einmal größtenteils Frauen. Studiengebühren benachteiligen Studierende aus bildungsferneren Schichten und solchen mit niedrigerem Einkommen ohnehin stärker, hinzukommt, dass diejenigen dadurch, dass sie bereits jetzt auf ihre Lohnarbeit angewiesen sind, länger studieren müssen und folglich auch länger Gebühren zahlen müssen, dazu führen auch schon die Langzeitstudiengebühren.

Hinzu kommt, dass das zu erwartende Einkommen von Frauen durchschnittlich 20-25 % unter dem der Männer liegt. In vielen pädagogischen Berufen ist zusätzlich ohnehin nicht mit hohem Einkommen zu rechnen. Außerdem sind Frauen auch noch überdurchschnittlich häufig von Verdienstaufschlägen durch Kindererziehung betroffen. Daher wirken Studiengebühren auf viele Frauen abschreckend, das betrifft insbesondere die Verschuldung durch Kredite.

Erfahrungen aus Österreich zeigen, dass der Anteil der Studentinnen mit Einführung der Studiengebühren gesunken ist.

Mit Eintreten des HStuBeiG im Wintersemester 2007/08 fällt nach dem bisherigen Stand außerdem die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums wie bisher weg, welches zumindest für diejenigen eine Erleichterung dargestellt hat, die die Tatbestandsvoraussetzungen für den Antrag nachweisen konnten. Inzwischen gibt es einen Änderungsantrag für das Gesetz, der den Erhalt des Teilzeitstudiums vorsieht. Die Entwicklung sollte beobachtet werden, damit gegebenenfalls schnellstmöglich Studienordnungen entwickelt werden, die die Möglichkeit eines Teilzeitstudiengangs einräumen. Teilzeitstudiengänge könnten entsprechend § 3 Abs.2 HStuBeiG eine dem Teilzeitstudium zumindest vergleichbare Option eröffnen.

10 %-Regelung zur Befreiung von Studiengebühren

Entsprechend dem HStuBeiG können Hochschulen bis zu 10 % ihrer Studierenden von der Zahlung der Studiengebühren befreien. Dabei wurde vom Senat der JWGU bisher nur die Mitarbeit in wenigen Gremien berücksichtigt. Dies sollte auch für die Mitarbeit im Frauenrat gelten.

Verschuldung

Insbesondere im Hinblick auf die generell nach wie vor niedrigere Bezahlung von Frauen stellt die Verschuldung durch Kreditaufnahme zur Finanzierung der Studiengebühren ein höheres Risiko und damit auch eine größere Abschreckung dar.

In Hessen sind Studiengebühren mit gleichzeitiger Kreditaufnahme eingeführt worden. „Die Kreditaufnahme setzt voraus, dass sich die Studierenden für ihr Studium verschulden und nach Ablauf ihres Studiums ein verzinstes Darlehen zurückzahlen. Die durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in der Bundesrepublik liegen bei 20-25 %. Gleichzeitig sind Frauen überdurchschnittlich oft von Verdienstaufällen durch Kindererziehung betroffen. Die Verschuldung über Kredite trifft sie damit deutlich. Dadurch können Rückzahlungen nicht in einer entsprechenden Höhe getätigt werden. Mit der Verzinsung der Darlehen steigt bei vollständigem Verdienstaufall die Verschuldung immer weiter an. Australische Prognosen (Jackson, N., THE HIGHER EDUCATION CONTRIBUTION

SCHEME - A HECS ON THE FAMILY?, 2002) gehen davon aus, dass ein Drittel der ehemaligen Studentinnen ihre Schulden bis zum Eintritt ins Rentenalter nicht vollständig zurückzahlen können. Die erwartete Rückzahlungsdauer beträgt nach diesen Schätzungen für Frauen 34 Jahre mehr als für ihre männlichen Kommilitonen. Dadurch werden Frauen signifikant benachteiligt. Dies trifft insbesondere Frauen aus finanzschwachen Familien, da sie nicht auf die Unterstützung ihrer Familien bauen können“ (<http://www.fzs.de/aktuelles/positionen/38354.html>).

Bachelor und Master

Die Umstellung auf Bachelor und Master erhöht die bereits bestehende und sich mit den Studiengebühren verschärfende Problematik noch erheblich. Die wesentlich strenger vorgegebene Struktur erschwert es, Erwerbstätigkeit und Studium zu vereinbaren, und das, obwohl zusätzlich Geld für die Studiengebühren aufgebracht werden muss. Von den Schwierigkeiten, die sich daraus für Eltern ergeben, gar nicht zu sprechen.

Statt strengerer Vorgaben wäre also eigentlich eine Flexibilisierung des Studiums angebracht, damit die vielfältigen Alltagsformen mit dem Studium zu vereinbaren sind.

Zudem steht zu befürchten, dass Benachteiligungen für Frauen beim Übergang vom Bachelor zum Masterstudiengang be- bzw. entstehen. Das geschieht auch durch die dafür vorgesehenen höheren Kosten. Laut fzs ist bereits feststellbar, dass der Anteil von Frauen in Masterstudiengängen niedriger ist als der in Bachelorstudiengängen. Es ist also auch auf mögliche andere geschlechtsspezifische Hürden zu achten.

Forschung

Die Förderung von Gender Studies ist insbesondere im Fachbereich Erziehungswissenschaften unabdingbar. Zusätzlich sollte dieser Fokus auch interdisziplinär erweitert werden. Dies sollte sowohl für die Forschung als auch für die Lehre gelten.

Forderungen

- Gerechtere Verteilung der Mittel innerhalb der Universität, das betrifft neben Sach- und Personalmitteln auch die Zuweisung von Räumen
- Veränderung der Kriterien der leistungsbezogenen Mittelvergabe
- Einrichtung eines Forschungsprojektes zur Untersuchung der Auswirkungen von Studiengebühren und BA/MA bezüglich der Zusammensetzung der Studierenden. Das ist wichtig, weil Erfahrungen aus anderen Hochschulen zeigen, dass sich sowohl Studiengebühren, als auch Zulassungsbeschränkungen zum Master als geschlechtsspezifische Barrieren darstellen.
- Befreiung von Studiengebühren für die Mitarbeit im Frauenrat.
- Gender Studies sollten ausgebaut werden, das betrifft sowohl Forschung als auch Lehre
- Vergabe von universitären Stipendien und Teilstipendien insbesondere für Studierende mit Kind, um eine Kreditaufnahme und den damit verbundenen Zinsnachteil abfedern zu können.