

## 6.5. Gleichstellungsplan der Philologischen Fakultät

(am 10.06.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

### Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst<sup>31</sup>

#### Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
C4	4	50%	6	33%	0	0%	0	0%		
C3	4	50%	4	50%	0	0%	0	0%		
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
<b>Summe C4-C2</b>	<b>8</b>	<b>50%</b>	<b>10</b>	<b>40%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>		
W3	15	33%	18	28%	0	0%	0	0%		50%
W3 Vertretung	1	100%	2	100%	2	100%	2	100%		50%
W2	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%		50%
W2 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
W1	3	33%	4	50%	1	100%	4	50%		50%
<b>Summe W3-W1</b>	<b>20</b>	<b>40%</b>	<b>25</b>	<b>40%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>71%</b>		<b>50%</b>

<sup>31</sup> Datenquelle: Dezernat 1 / Stichtag der amtlichen Statistik: 01.12.2012. Aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen, Beurlaubungen, Freistellungen etc. kann es zu Abweichungen zwischen der VZÄ- und der Kopfzählung sowie zur unterschiedlichen Zurechnung dieser beiden Größen zu den Fakultäten bzw. Einrichtungen kommen.

Akademischer Mittelbau aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	gesamt	davon Frauen (in %)	gesamt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					gesamt	davon Frauen (in %)	gesamt	davon Frauen (in %)		
A15	3	33%	3	33%	0	0%	0	0%		50%
A14	5	60%	5	60%	0	0%	0	0%		50%
A13	30	43%	32	41%	2	0%	20	45%		50%
<b>Summe A15-A13</b>	<b>38</b>	<b>45%</b>	<b>40</b>	<b>43%</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>20</b>	<b>45%</b>		<b>50%</b>
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
E14	4,62	57%	5	60%	1	100%	1	100%		50%
E13 Ü	1,51	100%	2	100%	1	100%	2	100%		50%
E13	46,03	74%	68	75%	40	80%	46	67%		50%
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
<b>Summe E15Ü-E12</b>	<b>52,16</b>	<b>73%</b>	<b>75</b>	<b>75%</b>	<b>42</b>	<b>81%</b>	<b>49</b>	<b>69%</b>		<b>50%</b>

Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	gesamt	davon Frauen (in %)	gesamt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					gesamt	davon Frauen (in %)	gesamt	davon Frauen (in %)		
<b>Summe Landes- mittel</b>	<b>118,16</b>	<b>57%</b>	<b>150</b>	<b>58%</b>	<b>47</b>	<b>79%</b>	<b>76</b>	<b>63%</b>		<b>50%</b>

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
W3 Vertretung	3	0%	2	0%	0	0%	2	0%		50%
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
E14	0,88	100%	1	100%	0	0%	1	100%		50%
E13 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
E13	37,47	58%	51	59%	38	63%	51	59%		50%
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		50%
<b>Summe Drittmittel</b>	<b>41,35</b>	<b>55%</b>	<b>54</b>	<b>57%</b>	<b>38</b>	<b>63%</b>	<b>62</b>	<b>57%</b>		<b>50%</b>

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
<b>Summe Fakultät</b>	<b>159,51</b>	<b>56%</b>	<b>204</b>	<b>58%</b>	<b>85</b>	<b>72%</b>	<b>130</b>	<b>61%</b>		<b>50%</b>

Studium und Wissenschaft

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauenanteil in Studium und Wissenschaft bis 2018 (in %)
	gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen <sup>32</sup>	1064	74%	60%
Studierende <sup>33</sup>	3882	74%	60%
Absolventinnen/Absolventen <sup>34</sup>	498	76%	60%
Promotionen <sup>35</sup>	28	61%	60%
Habilitationen <sup>36</sup>	13	54%	54%

**Qualitativer Kommentar****Bestandsanalyse**

Die Philologische Fakultät verzeichnet einen hohen Anteil weiblicher Studierender: Im WS 2012/2013 waren von 3.882 immatrikulierten Studierenden (nur 1. Hauptfach!) 2.883 Frauen (74%). Die Gleichstellungsmaßnahmen konzentrieren sich

1. auf die Erhöhung des Frauenanteils sowohl bei Professuren und in universitären Führungspositionen
2. auf die verstärkte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
3. auf die Erhöhung der Zahl der männlichen Studierenden in den Fächern der Philologischen Fakultät.

Zurzeit sind in der Philologischen Fakultät von insgesamt 35 hauptamtlichen Professuren (C4–C2, W3–W1, Stand: 01.05.2013) 14 mit einer Fachvertreterin besetzt, d.h. der Anteil von Frauen auf Professuren beträgt ca. 40%; im W3-Bereich beträgt er 33%, und bei der Mehrzahl dieser W3-Professuren handelt es sich um sogenannte „kleine Professuren“ (mit geringer Ausstattung). Trotzdem liegt er über dem Bundesdurchschnitt von ca. 19%; auch im Vergleich zu anderen Fächergruppen und Fakultäten ist der Anteil vergleichsweise hoch. Darüber hinaus sind Professorinnen in der Philologischen Fakultät vor allem mit Blick auf die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Studierenden unterrepräsentiert: 74% aller Studierenden der Geisteswissenschaften – in manchen Fächern, etwa der Romanistik, liegt die Zahl gar bei 80% Prozent – sind weiblich. In der Romanistik gibt es hingegen nur männliche Professoren.

<sup>32</sup> Bezogen auf das WS 2012/13

<sup>33</sup> Bezogen auf das WS 2012/13

<sup>34</sup> Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

<sup>35</sup> Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

<sup>36</sup> Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

Erwähnenswerte Positionen (u.a.):

- A. 1 Professorin ist Co-Leiterin der Graduiertenschule Kultur- und Sozialwissenschaften der Fakultät sowie Leiterin des Integrierten Graduiertenkollegs eines SFB der DFG (Korte)
- B. 1 weitere Professorin ist Sprecherin des Graduiertenkollegs „Faktuales und Fiktionales Erzählen“ (Fludernik)
- C. 1 weitere Professorin ist Leiterin der Hermann-Paul-Schule für Linguistik der Fakultät (Besters-Dilger)
- D. 1 weitere Professorin war 8 Jahre Dekanin, ist jetzt seit 3 Jahren Senatorin und voraussichtlich ab Ende 2014 Sprecherin eines neuen internationalen GRK an der Fakultät (Cheauré)
- E. 3 der 5 Juniorprofessuren an der Fakultät sind Frauen (was in gewisser Weise die leichte Unterrepräsentanz bei den Stellen für Habilitierende kompensiert).

Mit ihrem vergleichsweise hohen Anteil an Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich zeigt sich die Fakultät familienfreundlich.

Die Kinderbetreuungssituation erscheint noch nicht zufriedenstellend.

### **Zielvorgabe**

Die Erhöhung der Zahl von Frauen auf Professuren und besonders auf gut ausgestatteten W3-Professuren ist die dringlichste Aufgabe, zumal das Erreichen von mehr Chancengleichheit ein Qualitätskriterium für die Arbeit und das Ansehen der Hochschulen ist (vgl. die von der DFG formulierten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, die für die Förderpolitik der nächsten Jahre weiterhin von erheblicher Bedeutung sind).

Mit Blick auf die Tatsache, dass der Anteil von Frauen auf Professuren nicht dem Anteil weiblicher Studierender unserer Fakultät und auch nicht der Zahl habilitierter Frauen in den jeweiligen Fächern hochschulintern ebenso wie in den Fachdisziplinen bundesweit entspricht, setzt die Fakultät eine Reihe von strukturellen und personellen Maßnahmen fort. Diese beinhalten u.a. die proaktive Berufungspolitik, über die in den nächsten fünf Jahren freiwerdende Professuren bei entsprechender Bewerberlage mit Frauen besetzt werden können. Da nur vier Professuren im vorgegebenen Zeitraum zur Wiederbesetzung anstehen (Nachfolgen Heinzer, Tichy, Aurnhammer und Besters-Dilger), wird sich die Fakultät bemühen, diese in die Gleichstellungsbemühungen einzubeziehen. Momentan läuft das Besetzungsverfahren der Nachfolge Kofler (W3 Klassische Philologie), bei dem u.a. dank proaktiver Suche nach geeigneten Kandidatinnen zu gleichen Anteilen männliche und weibliche Bewerberinnen und Bewerber zum Vortrag eingeladen wurden. 40% der Bewerbungen gingen von Frauen ein.

Die Fakultät bemüht sich auf allen Ebenen um eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit.

### **Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils**

Berufungsverfahren haben weiterhin eine zentrale Bedeutung für die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft. Zur Erhöhung der Zahl der Professorinnen und zur Überwindung bestehender struktureller Defizite setzt die Fakultät den Berufungsleitfaden um und formuliert dem entsprechende Förderungsmaßnahmen:

#### **Berufungsverfahren**

- Wünschenswert ist die paritätische Besetzung von Berufungskommissionen, d.h. 50% der Mitglieder sollten Frauen sein; darunter wiederum sollte mindestens die Hälfte eine Professur innehaben. Mit Blick auf die Tatsache, dass dieser Anteil angesichts der mangelnden Präsenz von Frauen auf Professuren kaum erreichbar ist, werden Fachwissenschaftlerinnen anderer Universitäten als Außenkommissionsmitglieder in die Berufungskommissionen eingeladen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist weiterhin an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren zu beteiligen. Dies gilt neben der Konzeption des Stellenprofils für den Vorprüfungsantrag, die Verabschiedung von Auswahlkriterien, die Formulierung der Stellenausschreibung sowie das eigentliche Auswahlverfahren.

#### **Förderung von Professorinnen der Fakultät**

Auch mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der hauptamtlichen Professuren setzt die Fakultät auf

- die Bereitstellung finanzieller Mittel für die bessere Ausstattung aller „kleinen“ Professuren (auch der Juniorprofessuren)
- ein weiterhin aktives Engagement im Hinblick auf die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Forschungsverbünde und Schwerpunktbildungen
- die gezielte Berücksichtigung von Professorinnen bei der Vergabe von Leitungspositionen bzw. bei der Einrichtung neuer wissenschaftlicher Institutionen, wie z.B. in Graduiertenschulen und Promotionskollegs
- Erhöhung des Anteils von Juniorprofessuren mit Verstetigungsperspektiven („tenure track“)
- Diskussion und Organisation von neuen Aufstiegsprinzipien im Bereich der Professuren
- generelle Reduktion des Lehrdeputats um eine bis drei Unterrichtsstunden
- generelle Berücksichtigung von Elternzeiten bei befristeten Professuren (entsprechende Verlängerung der Beschäftigungsfrist)

## **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

- Um der Asymmetrie im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses und im Hinblick auf akademische Führungspositionen entgegenzuwirken, ist die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses von großer Bedeutung.

### **1. Wissenschaftlicher Dienst (akademischer Mittelbau):**

- Auf E15- bis E12- und A13- bis A15-Stellen sind 42 der insgesamt 115 Mitarbeitenden männlich; dies ergibt einen „durchschnittlichen“ Frauenanteil von ca. 63,5%, welcher sich allerdings bei Oberrats- und Ratsstellen (A15–A13) mit nur 43% Frauenanteil (17 von 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) ganz anders darstellt als bei den Angestellten (E15–E12): Hier beträgt der Frauenanteil ca. 75% und spiegelt den Anteil von Frauen an der Gesamtheit der Studierenden an unserer Fakultät wider. Wünschenswert ist eine paritätische Besetzung aller Qualifikationsstellen, die zur Habilitation und zur Berufung auf eine Professur führen.
- Diese Zahlen verdeutlichen, dass sich der Frauenanteil in manchen Bereichen verringert. Über eine umsichtige Personalpolitik und mittels Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses soll gewährleistet werden, dass Frauen grundsätzlich bessere Chancen auf dem Karriereweg zur Professur erhalten.
- Aktivitäten des wissenschaftlichen Nachwuchses im Zusammenhang mit Publikationen, Tagungs- und Forschungsanträgen etc. sollen kenntlich sein.

### **2. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte**

- Nach Möglichkeit sollte in Studiengängen mit mehr als 50% Studentinnen im Grundstudium der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte ebenfalls bei 50% liegen.

### **3. Habilitierende**

Die Fakultät setzt sich das Ziel, den Anteil der Habilitierenden in den Studienfächern dem Anteil der promovierten Frauen mehr anzunähern. Insgesamt erklärt die Fakultät die Erhöhung des Frauenanteils unter Habilitierenden als ein wichtiges Ziel. Effektive und zielführende gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte werden sich von daher auf folgende Bereiche konzentrieren:

- Vergabe der Stipendien

Der Anteil der Doktorandinnen soll, vor allem im Hinblick auf die Vergabe von Promotionsstipendien aus der Landesgraduierertenförderung oder im Rahmen bestehender Promotionskollegs, mindestens dem Anteil der Bewerberinnen entsprechen.

- Die Fakultät beteiligt sich an Coaching-Programmen für Doktorandinnen sowie Habilitierende.

#### 4. Beratung/Ermutigung zu Promotion und Habilitation

- Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität machen es sich zur Aufgabe, Nachwuchswissenschaftlerinnen v.a. im Hinblick auf Promotions- und Habilitationsvorhaben zu bestärken und zu unterstützen. Insbesondere auf das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm ist hinzuweisen; dieses bietet qualifizierten Bewerberinnen die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Anstellung an der Hochschule innerhalb von fünf Jahren für die Berufung auf eine Professur zu qualifizieren.
- Es wird kontinuierlich über alle Preise und Auszeichnungen informiert; weiterhin unterstützt die Fakultät die gezielte Benennung von Wissenschaftlerinnen in Wettbewerben, z.B. für den Leibniz-Preis der DFG, den Kommunikator Preis der DFG sowie für regionale Preise.
- Die Fakultät informiert über ihre Gleichstellungsbeauftragte die Studienfachberater und -beraterinnen sowie die Professoren und Professorinnen über aktuelle Förderungsmöglichkeiten, wie sie z.B. im Rahmen des Hochschulsonderprogramms III der Bund-Länder-Kommission vorgesehen sind. Die Universität verwendet Sonderprogramme (z.B. Mittel im Rahmen des Professorinnenprogramms) neben der Nutzung der normalen Kapazitäten als zusätzliche Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal.
- Die Fakultät arbeitet in enger Kooperation mit den entsprechenden zentralen Maßnahmen der Universität, um Strukturen und Einrichtungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienplanung fördern bzw. erleichtern (Aufwandsentschädigung für Sitzungen außerhalb der Dienstzeit, Teilzeitarbeit auch im Bereich des wissenschaftlichen Dienstes).
- Die Fakultät unterstützt die Beteiligung weiblicher Mitglieder der Fakultät an bundesweiten spezifischen Forschungsverbänden und wissenschaftlichen Netzwerken von Frauen und fördert den Ausbau des universitätsinternen Netzwerks von Wissenschaftlerinnen.
- Die Fakultät beharrt auf dem Wunsch nach Deputatsreduktion der Gleichstellungsbeauftragten auf 7 SWS, trotz bislang abschlägigen Bescheiden. Auch ist die finanzielle Ausstattung zu erhöhen, um so der Aufgabe der gezielten Nachwuchsförderung im Bereich der Promotion und Habilitation nachkommen zu können; dies betrifft vor allem den Aufbau und die Organisation eines Informationssystems, Stipendien-, Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten.
- In Anlehnung an die „Anregungen für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ formuliert die Fakultät als ihr Ziel, Profilierungen durch thematische Schwerpunkte im Bereich der Gender- und Diversitätsforschung und -lehre zu betreiben und neben Kooperationen mit dem Zentrum für Anthropologie und Gender Studies in dem Bereich auch an Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer mitzuwirken. Durch Kooperationen mit Schulen soll zunehmend deutlich gemacht werden, dass mehr Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sich als zukünftige Studierende philologischer Fächer angesprochen fühlen sollen.

## **5. Familienfreundlichkeit**

- Die Fakultät strebt die Vermeidung von Sitzungen in den Abendstunden an.

## **Geschlechterproporz der Studierenden**

- Vor allem durch wissenschaftliche Vorträge, die nicht nur in die universitäre Öffentlichkeit hineinwirken, soll das Themenfeld von Diversität reflektiert werden. Auch durch Kontakte zu Schulen, Projekte mit Studierenden und Beteiligung an Fortbildungen für Lehrpersonen verstärkt die Fakultät ihr Bemühen, mehrsprachige (vor allem männliche) Schüler auf das Studium des Lehramts und der Philologien aufmerksam zu machen. Gemeinsame Forschungs- und Förderprojekte zur Motivierung von Schülern sind zu überlegen – z.B. in Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Pädagogischen Hochschule Freiburg.