

Teilpersonalversammlung für den Wissenschafts-  
bereich der Philosophischen Fakultät

C | A | U

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Philosophische Fakultät

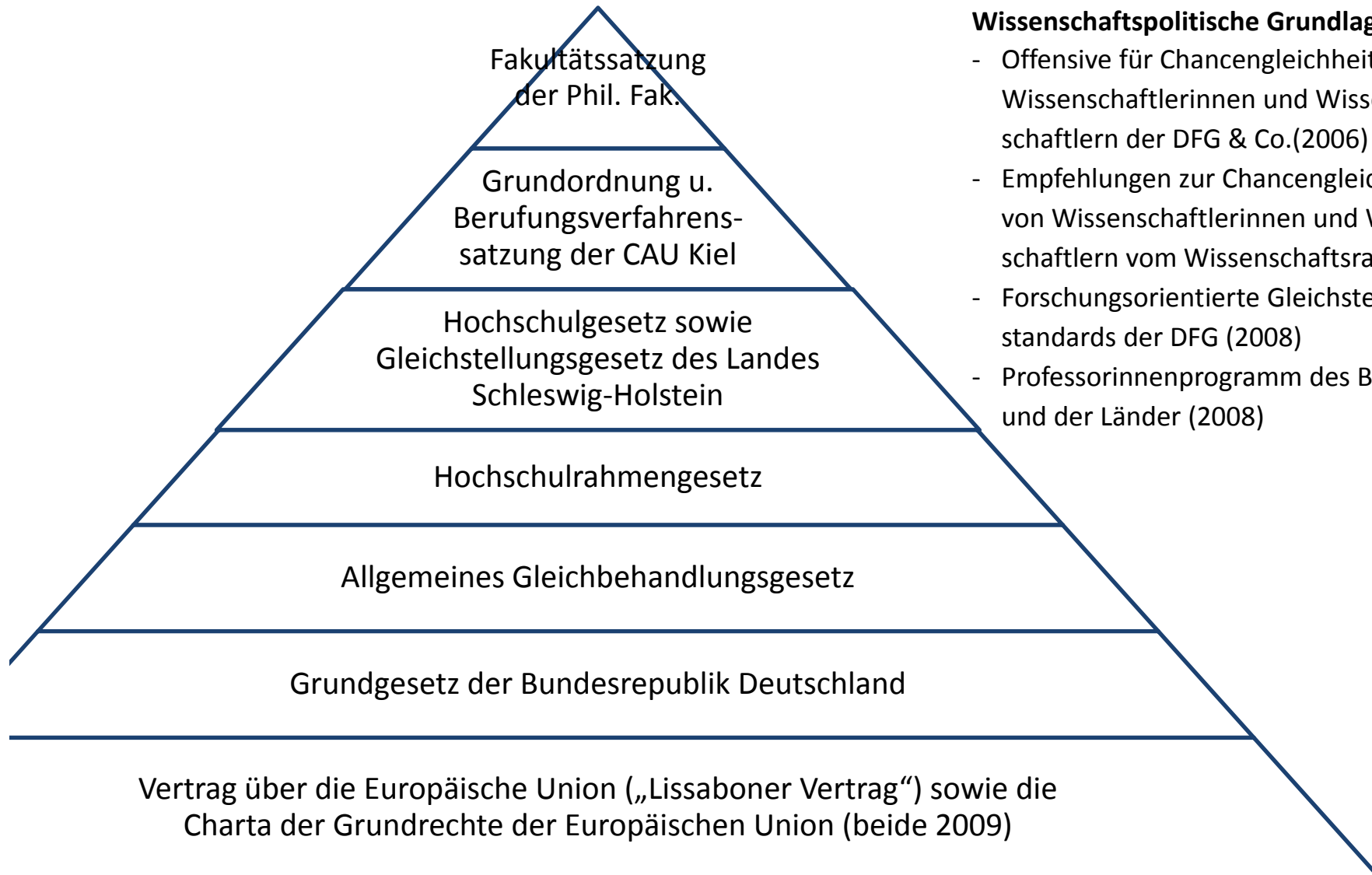
# Gleichstellungspolitik an der Philosophischen Fakultät

Dr. Daniela Heitzmann

24.02.2016

1. Rechtliche und politische Grundlagen der Gleichstellungspolitik an Hochschulen
2. Geschlechterverhältnisse an Hochschulen
3. Gleichstellungspolitische Strategien an Hochschulen
4. Gleichstellungspolitik an der Philosophischen Fakultät und der CAU

# 1. Rechtliche und politische Grundlagen für den Hochschulbereich

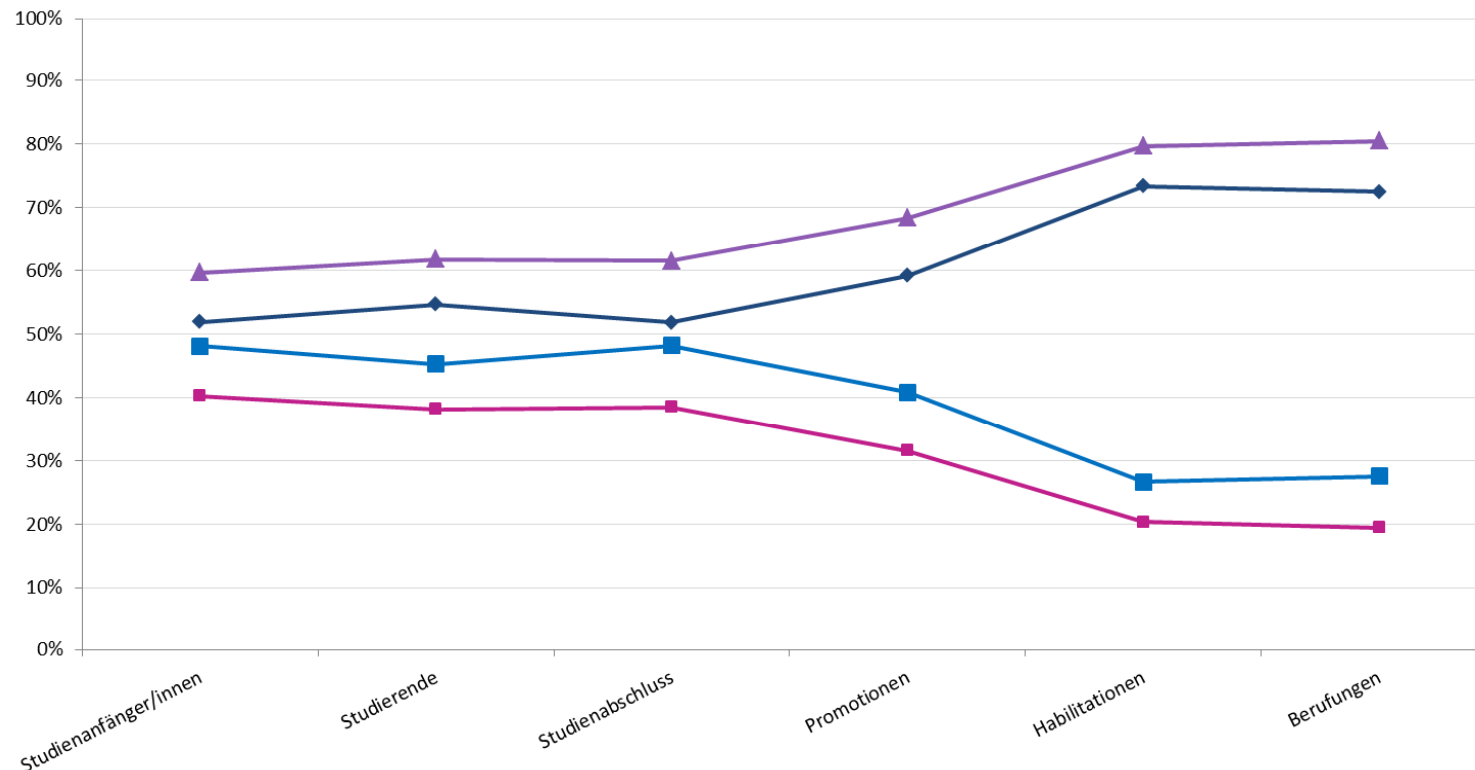


## Wissenschaftspolitische Grundlagen:

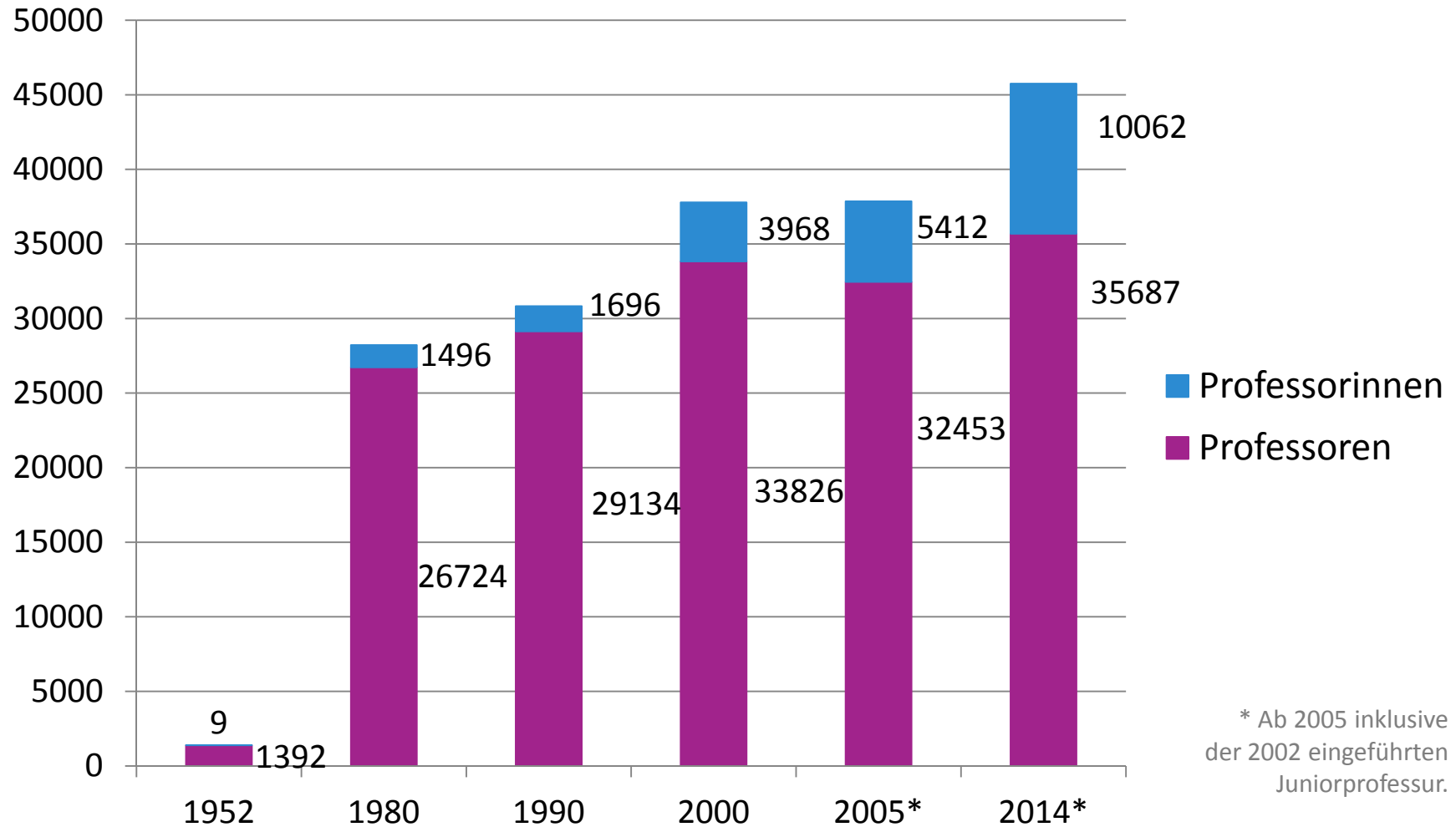
- Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der DFG & Co.(2006)
- Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom Wissenschaftsrat (2007)
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (2008)
- Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (2008)

## 2. Geschlechterverhältnisse an Hochschulen

# Retrospektive Qualifikationsverläufe an dt. Hochschulen 1986-2005 und 1995-2014 im Vergleich

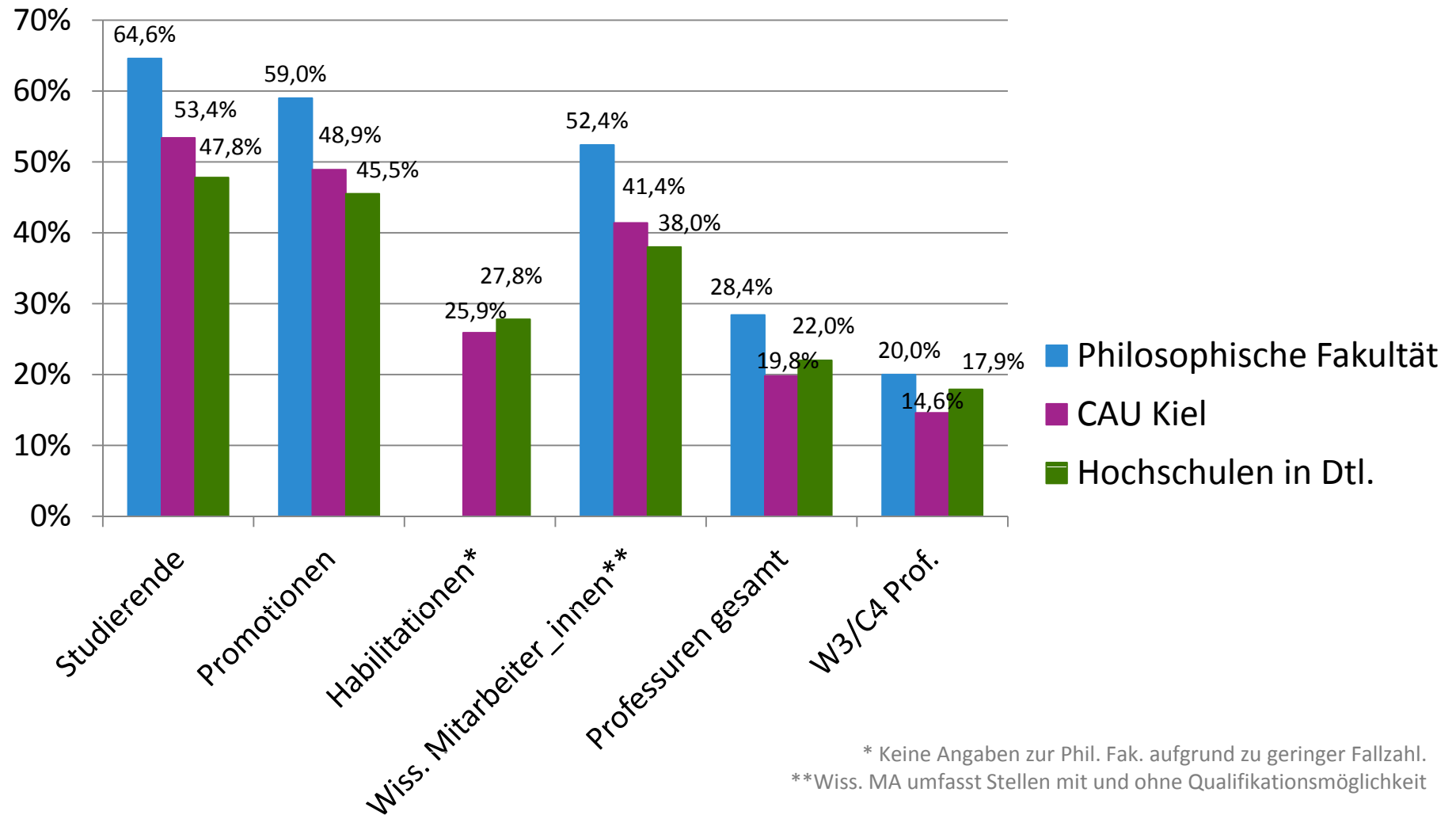


# Anteil Professoren und Professorinnen an dt. Hochschulen in absoluten Zahlen



Quellen: Statistisches Bundesamt (2015): [Fachserie 11, Reihe 4.4. – Personal an Hochschulen](#), Bonn; CEWS Statistiken - [Frauenanteile an Habilitationen, Berufungen, Professuren und C4/W3-Professuren, 1980 – 2014](#) [abgerufen am 22.02.16]; Sylvia Paletschek (2012): [Berufung und Geschlecht. Berufungswandel an bundesrepublikanischen Universitäten im 20. Jahrhundert](#), in: Christian Hesse/Rainer Christoph Schwinges (Hg.): [Professorinnen und Professoren gewinnen. Zur Geschichte des Berufungswesens an den Universitäten Mitteleuropas](#), Basel 2012, S. 295-337.

# Anteil von Studentinnen bzw. Wissenschaftlerinnen an den Qualifikationsstufen, 2014



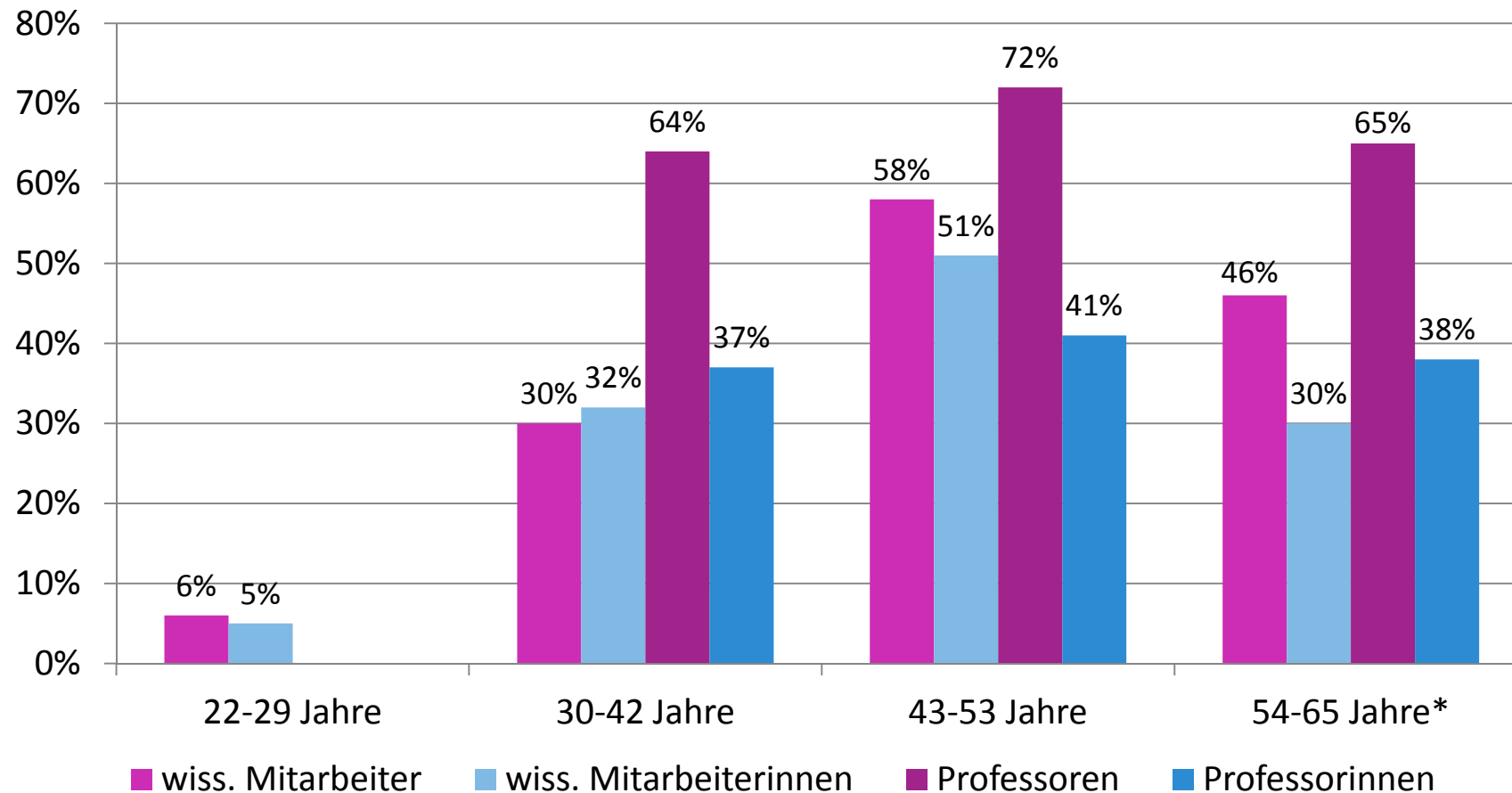
## 2. Geschlechterverhältnisse an Hochschulen

### **Bedingungen für wissenschaftliche Karriereverläufe:**

- Zunahme von befristeten und (insbesondere in Geistes-, Sozial- und Kulturwiss.) Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen sowie von Drittmittelfinanzierten Stellen
- starke und lang andauernde Abhängigkeitsverhältnisse
- **Prekarisierung des wiss. Mittelbaus** (betrifft alle, wobei statistisch etwas stärkerer Effekt zuungunsten von Frauen sichtbar)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie



# Wiss. Personal an Universitäten mit Kindern, 2006



\* „Da die Kinder jeweils nur dann erfasst wurden, wenn sie als einkommensrelevant galten (in der Regel bis zum 27. Lebensjahr), müssen wir davon ausgehen, dass bei den 54- bis 65-Jährigen Kinder zum Teil nicht mehr mit erfasst wurden.“

Berechnungsgrundlage: Landesämter für Besoldung und Versorgung bzw. Bezügestellen der Bundesländer Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, NRW, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen sowie Angaben einzelner Universitäten in Berlin und Niedersachsen, eigene Berechnung 2009; aus: Petra Selent/Ramona Schürmann/Sigrid Metz-Göckel (2011): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland, in: Ute Klammer/Markus Motz (Hg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Experten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Wiesbaden: 331-362, hier: 346.

## 2. Geschlechterverhältnisse an Hochschulen

### Bedingungen für wissenschaftliche Karriereverläufe:

- Zunahme von befristeten und (insbesondere in Geistes-, Sozial- und Kulturwiss.) Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen sowie von Drittmittelfinanzierten Stellen
- starke und lang andauernde Abhängigkeitsverhältnisse
- **Prekarisierung des wiss. Mittelbaus** (betrifft alle, wobei statistisch etwas stärker Effekt zuungunsten von Frauen sichtbar)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Elternschaft ist nicht die genuine Ursache für Geschlechterungleichheiten, vielmehr sind familienpolitische Maßnahmen als eigenständiges Handlungsfeld zu verstehen (und ggf. Erweiterung auf Work-Life-Balance), wobei eine Kooperation von Familien- und Gleichstellungspolitik sinnvoll ist
- **Wissenschaftskultur**
  - gering formalisierte Karrierewege und informelle Netzwerke
  - Rekrutierungspraxis und Leistungsbeurteilung → „wiss. Persönlichkeit“
  - Berücksichtigung von Fachkulturen erforderlich

## 2. Geschlechterverhältnisse an Hochschulen

### Was umfasst die „wissenschaftliche Persönlichkeit“?\*

- Leistungs- und Einsatzwilligkeit
- „psychische“ Belastbarkeit und „Leidensbereitschaft“
- hohe Frustrationstoleranz
- Ausdauer und Belastbarkeit
- „Steh-auf-Männchen“-Mentalität
- Extrovertiertheit
- großes Selbstbewusstsein
- Standfestigkeit in Diskussionen
- Originalität
- schöpferische Kraft
- Entdeckung und Erfindung
- Spaß und Begeisterung an der Sache

### „Wiss. Persönlichkeit“ und Geschlechterungleichheit

„Nicht das Geschlecht ist per se der ausschlaggebende Faktor, ob einer Person im wissenschaftlichen Feld Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird oder nicht, sondern das, was mit dem Geschlecht an sozialen Bezügen einhergeht.“ (Beaufaÿs 2003: 249)

„Das wissenschaftliche Feld ist nicht deshalb männlich dominiert, weil Männer Männer sind und Frauen Frauen, sondern weil das Feld von Akteuren dominiert wird, die mit einem Habitus ausgestattet sind, dem ein männlicher Wissenschaftler am nächsten kommt.“ (Beaufaÿs 2003: 254)

\*Eigene Zusammenstellung anhand von Sandra Beaufaÿs 2003: Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Wissenschaft und Geschlecht, Bielefeld: transcript, S. 189 sowie Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UKV, S. 460f.

# 3. Gleichstellungspolitische Strategien an Hochschulen

- Strategien zur Strukturveränderung (z.B. Zielvereinbarungen und Leistungsorientierte Mittelvergabe, Auditierungsverfahren, Gleichstellungskonzepte)
- Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. Monitorings, Weiterbildungen, Geschlechterforschung)
- Förderung des wiss. Nachwuchses / Frauenförderung (z.B. Mentoring, Vernetzung, Beratungsangebote, Anschubfinanzierungen)
- Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit

# 4. Gleichstellungspolitik an der Philosophischen Fakultät und der CAU



- **Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät**
  - bis zu 5 Personen, für 3 Jahre durch den Konvent gewählt
  - Funktion: Unterstützung der Fakultät bei der Erfüllung des gleichstellungspolitischen Auftrags
  - beteiligt in Berufungs- und Einstellungsverfahren (Widerspruchs-, aber kein Stimmrecht), im Konvent (Antrags-, aber kein Stimmrecht)
  - Stellv. Vorsitz im Gleichstellungsausschuss
  - Beratung von Fakultätsangehörigen
- **Unterstützungsangebote und Maßnahmen der (zentralen) Gleichstellungsbeauftragten der CAU Kiel**
  - Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen aus dem Gleichstellungsbudget
  - Für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen: via:mento (Mentoring), Anschubfinanzierungen, W1-Programm, Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote
  - Genderforschungspreis der CAU Kiel
  - Weiterbildungs- und Professionalisierungsangebote für nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

# 4. Gleichstellungspolitik an der Philosophischen Fakultät und der CAU



- **Gleichstellungsausschuss der Philosophischen Fakultät**
  - 2013 gegründet
  - Vorsitzende\_r: Forschungsdekan\_in; stellv. Vorsitz: Gleichstellungsbeauftragte
  - tagt 2x pro Semester
  - Beratung des Konvents (Empfehlungen) in gleichstellungspolitischen Belangen
  - Maßnahmen:
    - Workshop „Gleichstellungspolitik an der Philosophischen Fakultät“ (05.02.2016)
    - Entlastung von Professorinnen für die überproportionale Beanspruchung durch Gremien- und Kommissionsarbeit (seit 2014)
    - Neue Wege! - Ideenkontest zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Philosophischen Fakultät (2014)

Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät

Website: [www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/GB-PhilFak](http://www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/GB-PhilFak)

Email: [gleichstellung@philfak.uni-kiel.de](mailto:gleichstellung@philfak.uni-kiel.de)

Büro: LS 11, R. 314

