

Gleichstellungskonzept der Universität Erfurt

beschlossen am 12.6.2008 durch den Senat der Universität Erfurt

Zielsetzung und Maßnahmen

Für die Universität Erfurt bedeuten Gleichstellung und Förderung von Frauen mehr als die bloße Umsetzung eines Gesetzes. Als einer Körperschaft öffentlichen Rechts ist ihr die von der Verfassung gebotene Chancengleichheit eine vorrangige Aufgabe. Mit gezielten Maßnahmen wirkt sie darauf hin, bestehende Nachteile zu beseitigen und die Chancengleichheit für Männer und Frauen umzusetzen.

Das Gleichstellungskonzept der Universität Erfurt zeigt auf, wie Chancengleichheit für Frauen und Männer im Wissenschaftsbetrieb an der Universität Erfurt in stärkerem Maße realisiert werden kann. Dazu werden spezifische Maßnahmen benannt, die dazu dienen, den Anteil der Frauen an den einzelnen Qualifikationsstufen einschließlich der der Professuren zu erhöhen.

Aus der Übernahme von Familienpflichten ergeben sich vor allem für Frauen strukturelle Benachteiligungen, die die Universität Erfurt durch die Umsetzung ihrer Konzeption einer familiengerechten Hochschule zu beheben sucht. Die in der Vergangenheit im Rahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ bereits getroffenen Maßnahmen kamen neben den Studierenden mit Kindern auch den wissenschaftlich tätigen Frauen mit Kindern zugute. Die Universität Erfurt hat im September 2005 als erste Thüringer Hochschule das von der Hertie-Stiftung initiierte Zertifikat "Familiengerechte Hochschule" im Rahmen eines Audit Verfahrens erhalten. Damit wurden die Initiativen der Universität und des Studentenwerkes Erfurt/Ilmenau für die Schaffung eines familienfreundlichen Klimas auf dem Campus gewürdigt. Beispiele sind gleitende Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangebote auf dem Campus sowie die Einrichtung des bundesweit einmaligen Stiftungslehrstuhls „Familienwissenschaft“. Auf mehreren Handlungsfeldern werden seither wirksame Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt.

Während das Audit „Familiengerechte Hochschule“ alle Mitglieder der Hochschule einbezieht, zielen die im Gleichstellungskonzept genannten Maßnahmen zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen zunächst auf den akademischen Bereich ab, d.h. sie sollen zur Steigerung des Anteils von Frauen insbesondere in den höheren Qualifikationsstufen des wissenschaftlichen Bereichs dienen. Diese Zielsetzung ist bereits in dem vom Senat mit großer Mehrheit verabschiedeten Frauenförderplan 2006 - 2010 (§ 4 ThürGleichG) angelegt und soll verstärkt mit den hier vorgeschlagenen Maßnahmen in Angriff genommen werden. Gezielte Maßnahmen werden dementsprechend v.a. für die Promotions- und Postdocphase, aber auch für die Berufung auf Professuren vorgeschlagen. Die Berufung von Frauen auf Professuren führt nicht nur zu einer ausgeglicheneren Situation in Bezug auf die Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich. Sie liefert zudem Identifikationsvorbilder für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Gleichstellung an der Hochschule.

Die konzipierten Maßnahmen berücksichtigen die Befunde der inzwischen recht zahlreichen empirischen Studien, die sich mit den Gründen für die vergleichsweise geringe Repräsentanz von Frauen im Bereich der Lehre und Forschung im Vergleich zu ihrem Anteil unter den Studierenden auseinandersetzen. Demnach bestehen die größten Nachteile für Frauen im

Wissenschaftsbetrieb zum einen in ihrer geringeren Einbindung in Karriere fördernde Netzwerke. Zum anderen geht bei Frauen die Qualifizierungsphase biographisch oft mit der Familiengründung einher, was sich nachteilig auf ihre wissenschaftliche Produktivität auswirken kann. Schließlich haben Frauen andere Vorstellungen von Kooperation, teilweise Wissenschaftsproduktion und Selbstdarstellung als Männer.

Neben den konkreten gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden im Gleichstellungskonzept der Universität Erfurt Maßnahmen zur Stärkung des Bewusstseins über gesellschaftliche Geschlechterordnungen benannt. Zielsetzung dieser Maßnahmen ist die Sensibilisierung für eine Perspektive auf die Geschlechterspezifika (Gender Mainstreaming), mit der die Universität ihrer besonderen Funktion als Lehr- und Forschungseinrichtung mit Bildungs- und Ausbildungsauftrag ihrem Leitbild der Chancengleichheit Rechnung tragen will.

Ausgangslage

An der Universität Erfurt mit ihrem kultur- und geisteswissenschaftlichen Profil, in dem die Lehrerbildung eine besondere Rolle spielt, liegt der Studentinnenanteil bei 73 Prozent. Allerdings zeigt sich auf den anschließenden Stufen der wissenschaftlichen Karriere ein deutlich reduzierter Frauenanteil. Der Anteil der Promovendinnen liegt je nach Fakultät zwischen 27 und 75 Prozent (Tabellen 5-9). Dieser Anteil ist deutlich geringer als derjenige der Studentinnen in den jeweiligen Fächern.

Betrachtet man den klassischen Weg zur Professur über die Habilitation (ehemalige C1-Stellen, volle befristete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stellen, Tabelle 4), oder die Alternative über die Juniorprofessur (Tabelle 3), dann ergibt sich im Bereich der Postdoktorandinnen ein durchschnittlicher Frauenanteil von 38 Prozent. Auf der Ebene der Professuren betrug der Frauenanteil bei den C3/W2 und C4/W3-Professuren im Jahr 2007 19 Prozent (Tabelle 2).

Es wird deutlich, dass an der Universität Erfurt der Anteil der Studentinnen vergleichsweise hoch ist. Doch zeigt sich, dass trotz der bisherigen Anstrengungen zur Erreichung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Nachwuchs und weiter am akademischen Personal auf der Ebene der Professuren stark abfällt. Diese Situation ist vergleichbar mit denen an anderen geisteswissenschaftlichen Fakultäten bundesdeutscher Universitäten.

Maßnahmensystematik

Die geplanten Initiativen betreffen jeweils die verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation. Zunächst werden solche benannt, die auf das Studium zielen, sodann diejenigen, die die Bedingungen für die Durchführung von Promotions- und Habilitationsarbeiten verbessern, und zuletzt jene, die Professuren betreffen. Zu den Adressatinnen gehören Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen sowie Professorinnen, wobei im Hinblick auf Maßnahmen zur Steigerung der Karrierechancen von Frauen im akademischen Bereich besonderes Augenmerk auf die Postdoc-Phase gelegt wird, da in dieser Qualifikationsstufe der Anteil an Frauen drastisch sinkt und eine gezielte Förderung besonders notwendig erscheint.

Sämtliche Maßnahmen wurden so gestaltet, dass sie für die Universität Erfurt besonders effektiv sind, indem sie die charakteristische Ausgangslage dieser Universität berücksichtigen. Einige Projekte sind als Pilotprojekte geplant und werden nach einem ersten Durchgang evaluiert, um die künftige dauerhafte Implementierung zu prüfen.

1. Maßnahmen im Bereich Studierende

Da der Anteil der Studentinnen an den Studierenden vergleichsweise hoch ist, geht es hier nicht darum, den Frauenanteil zu erhöhen, sondern zum einen das Bewusstsein für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu schärfen und zum anderen Benachteiligungen für Studentinnen mit Kind zu beheben. Hierfür bieten sich zwei Maßnahmen an. Eine betrifft „Gender in der Lehre“, eine weitere, „Studieren mit Kind“, bezieht sich auf die bereits bestehende Initiative aus dem Audit „Familiengerechte Hochschule“, an der auch das Studentenwerk beteiligt ist.

a) Gender in der Lehre

Wie im Frauenförderplan als Maßnahme zur Frauenförderung bereits angelegt (III. 6.), ist es das Ziel, den Ansatz und die Strategie des Gender Mainstreaming in der Hochschule zu verankern. Das bedeutet, bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Dies wird bereits bei Verwaltungsvorgängen praktiziert, soll aber darüber hinaus systematischer als bisher in der Lehre berücksichtigt werden.

Im Rahmen der interdisziplinären Lehrveranstaltungen im Studium Fundamentale und des sogenannten „Berufsfeldes“, das für alle BA-Studierenden an der Universität Erfurt verpflichtender Bestandteil ihres Studiums ist, lassen sich in vielfältiger Weise Veranstaltungen integrieren, die eine wissenschaftliche Perspektive auf Themen des Gender Mainstreaming eröffnen und den Studierenden Gelegenheit geben, über Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu reflektieren. Solche Veranstaltungen hat es bereits in den letzten Jahren in einzelnen Studiengängen gegeben, sie sollen nun aber systematisch und regelmäßig und daher gerade im Studium Fundamentale und Berufsfeld angeboten werden.

Ziel: Sensibilisierung Studierender für geschlechtsspezifische Perspektiven in allen Bereichen der Wissenschaft, bis hin zur Reflexion der geschlechtsspezifischen Arbeitsbedingungen in Wissenschafts- und weiteren Berufsbereichen, für die die Universität qualifiziert.

Projekt: Das Thema „Gender“ im „Studium Fundamentale“ und „Berufsfeld“

Kosten: (neben dem spezifischen Lehrangebot des Lehrkörpers der UE zusätzliche) Mittel für Lehraufträge zu spezifischen Themen

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Studium Fundamentale Ausschuss

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in für Studium und Lehre

Zeitraum der Umsetzung: In jedem Semester

b) Studieren mit Kind

Die im Rahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ getroffenen Maßnahmen spiegeln die eingegangene Verpflichtung wider, Studierende mit Familienpflichten in besonderer Weise zu unterstützen.

Die Universität Erfurt bietet derzeit die Möglichkeit, sämtliche Fächerkombinationen zu studieren. Um eine Überschneidungsfreiheit von Pflichtveranstaltungen der verschiedenen Fächer zu garantieren und somit die Studierbarkeit der gewählten Fächerkombination in der Regelstudienzeit zu gewährleisten, hat die Universität Zeitslots für die jeweiligen Fächer festgelegt, in denen die Pflichtveranstaltungen anzubieten sind. Studierende mit Kleinkindern problematisieren inzwischen, dass sie die durch diese Zeitvorgaben zum Teil in den Abendstunden liegenden Pflichtveranstaltungen nicht besuchen können, da die Betreuung ihrer Kinder in diesen Zeiten nicht gewährleistet werden kann.

Um Studierenden mit Kindern die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu ermöglichen, sollen die Pflichtveranstaltungszeiten die Betreuungszeiten für Kinder stärker berücksichtigen. Hierzu soll einerseits überprüft werden, welche Fächerkombinationen an der Universität Erfurt nicht oder kaum gewählt werden, so dass eine Entzerrung des Pflichtslotsystems darauf hin möglich wird. Zudem soll bei einem Mehrfachangebot bestimmter Pflichtveranstaltungen darauf geachtet werden, dass diese Angebote nicht in den Abendstunden liegen. (Diese Maßnahme kommt nicht nur Studierenden mit Kind, sondern ebenso den Lehrenden, d.h. wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wie Professor/innen mit Kindern zugute).

Ziel: Vereinbarkeit von Studium und Familie, d.h. Studierbarkeit der Pflichtveranstaltungen für Studierende mit Kind

Projekt: Kontinuierliche Überprüfung und Koordinierung des Slotsystems für Pflichtveranstaltungen

Kosten: keine Mehraufwendungen

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Abteilung Studium und Lehre

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in für Studium und Lehre

Zeitraum der Umsetzung: In jedem Semester

2. Maßnahmen im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs

Um den Anteil der Doktorandinnen und Postdotorandinnen zu erhöhen, werden einerseits generell die Bedingungen für Nachwuchswissenschaftler/innen im Rahmen transparenter, strukturierter Promotionsprogramme verbessert und andererseits vier spezielle Initiativen (Promotionsstipendien, „Annemarie-Schimmel-Stipendium“, Forum für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mentoring-Programm) neu eingeleitet. Die generellen Maßnahmen werden durch die Gleichstellungsbeauftragte und den Gleichstellungsbeirat begleitet. Im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden sie mit den jeweiligen Forschergruppen, die sich in der Doktorand/inn/enausbildung engagieren, entsprechend der spezifischen Gegebenheiten festgelegt und im Rahmen der allgemeinen Qualitätssicherung überprüft. Durch die leistungs- und belastungsorientierte Mittelvergabe (LUBOM) des Landes Thüringen an die Hochschulen werden außerdem effektive Anreize für Promotionen und Habilitationen von Frauen gesetzt, da diese doppelt gewichtet werden.

a) Vergabe von 10 Stipendien für Doktorandinnen in strukturierten Promotionsprogrammen

Auf der zweiten Ebene der wissenschaftlichen Qualifikation wirken bereits die strukturellen Maßnahmen in unterschiedlicher Weise zur Unterstützung der Promotionsphase. Im Rahmen der an der Universität Erfurt etablierten strukturierten Promotionsprogramme werden spezielle Initiativen für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten: Bei gleicher Qualifikation sind Anträge von Frauen auf Stipendien zu bevorzugen; spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen (Coaching usw.) werden im Rahmen des Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramms der Universität für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten; die strukturierten Promotionsprogramme bieten Kontakthalteprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Familienphase an.

Zusätzlich werden zehn Stipendien ausschließlich für Frauen im Rahmen der existierenden Promotionsprogramme ausgelobt. Um flexibel auf die möglicherweise auch speziell familienbedingten Belange weiblicher Promovierender eingehen zu können, sollen die Stipendien als Voll-, Abschluss- oder Wiedereinstiegsstipendien gewährt werden können.

Ziel: Erhöhung des Anteils der Promovendinnen

Projekt: Promovendinnenstipendien

Kosten: 360.000 EUR

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Vizepräsidium für Forschung

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in für Forschung

Zeitraum der Umsetzung: Jeweils 3 Jahre

b) Finanzielle Unterstützung für Stipendiatinnen mit Erziehungspflichten

Wie bei der Vergabe von Stipendien durch außeruniversitäre Stiftungen üblich, sollen die oben benannten Stipendiatinnen bei der Betreuung ihrer Kinder finanziell unterstützt werden, sowohl laufend als auch zu Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Ziel: Finanzielle Entlastung von Stipendiatinnen mit Kindern

Projekt: Stipendiatinnen mit Kindern

Kosten: 25.000 EUR

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Vizepräsidium

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in für Forschung

Zeitraum der Umsetzung: Jeweils 3 Jahre

c) „Annemarie-Schimmel-Stipendium“ für eine Postdoktorandin

Die in Erfurt gebürtige, weltberühmte Orientalistin Annemarie Schimmel (1922-2003) verließ Deutschland in den 1960er Jahren um nach Harvard zu gehen, weil sie in Deutschland keine akademische Zukunft für sich sah. Sie war das akademische Vorbild für eine Reihe deutscher Orientalistinnen und Islamwissenschaftlerinnen.

Das Annemarie-Schimmel-Stipendium soll für eine herausragende Postdoktorandin vergeben werden. Damit verbunden ist eine zusätzliche Unterstützung für Tagungsorganisation und Drittmittelwerbungen. Auf diese Weise soll eine besonders qualifizierte Postdoktorandin sehr gute Bedingungen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation erhalten. Das Projekt ist als Pilotprojekt angelegt und soll bei Erfolg erweitert werden.

Ziel: Spezialförderung einer exzellenten Nachwuchswissenschaftlerin

Projekt: Annemarie-Schimmel-Stipendium

Kosten: 65.000 EUR

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Vizepräsidium für Forschung

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in

Zeitraum der Umsetzung: 3 Jahre (Pilotphase)

c) Forum für Stipendiatinnen

Unter Beteiligung des Mittelbaurates und des Gleichstellungsbeirats ist die Gründung eines Forums geplant, in dem sich Nachwuchswissenschaftlerinnen (aus Promotions- und Postdoktorandinnenphase) austauschen, gegenseitig informieren und unterstützen können. Mangelnde Netzworkebildung ist als geschlechtsspezifisch weibliches Karrierehindernis in zahlreichen Studien nachgewiesen worden; das Forum will dem entgegen- und auf rechtzeitige Netzworkebildung der Stipendiatinnen hinwirken. Gerade durch die Einbeziehung der Postdoktorandinnen soll der Erfahrungsaustausch befördert werden.

Das Forum soll durch eine Intranetanwendung begleitet werden. Darüber hinaus wird eine Einbindung in übergeordnete Netze von Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert (z. B. FemConsult, efas-Netzwerk u.ä.). Hierfür werden auch Reisekostenmittel zur Verfügung gestellt. Dieses Projekt ist als Pilotprojekt konzipiert.

Ergänzend ist geplant, einen Austausch zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen zu ermöglichen, bei dem 1-mal pro Semester gezielt über Stipendienprogramme der verschiedenen Studienstiftungen informiert und beraten wird („Stipendienmöglichkeiten für Doktorandinnen und Habilitantinnen“).

Ziel: Verbesserung des Austausches zwischen den Stipendiatinnen

Projekt: Gründung eines Forums für Stipendiatinnen

Kosten: 15.000 EUR

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Mittelbaurat und Gleichstellungsbeirat

Verantwortliche Personen: Senatsvertreterin des Mittelbaus, Mittelbauvertreterin im Gleichstellungsbeirat

Zeitraum der Umsetzung: 2 Jahre (Pilotphase)

d) Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm der Universität Erfurt soll als Pilotprojekt besonders talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer Wissenschaftskarriere auf dem Weg zur Professur unterstützen. Es zielt auf Promovendinnen im fortgeschrittenen Stadium ihrer Qualifikation sowie auf bereits Promovierte. Dabei stehen in den Fakultäten renommierte und erfahrene Professorinnen diesen Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentorinnen zur Seite. Die Mentorinnen wirken als Rollenmodell und beraten und unterstützen die Mentees in Einzel- und Gruppengesprächen bei der Karriereplanung und der Entwicklung eines eigenen wissenschaftlichen Profils. Die Mentees vernetzen sich ihrerseits fakultätsübergreifend und unterstützen sich so gegenseitig in ihrem wissenschaftlichen Fortkommen.

Eine Karriere in der Wissenschaft erfordert heutzutage nicht nur hervorragende wissenschaftliche Leistungen, sondern auch Erfahrungen und Kenntnisse in der Personalführung, der Drittmittelwerbung oder im Hochschulmanagement. Das Mentoring-Programm fördert die Teilnahme der Mentees an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen durch Übernahme der Kosten. Die Mentees werden über ein Bewerbungsverfahren ausgewählt.

In einer Pilotphase sollen fünf bis 10 Mentorinnen gewonnen werden, die jeweils bis zu drei Mentees betreuen. Den Mentorinnen wird ein Budget von 2.000 EUR pro Jahr zur Verfügung gestellt, aus der sie eigene Weiterbildungsmaßnahmen sowie Initiativen für ihre Mentees finanzieren können. Den Mentees werden eigene Budgets von jeweils 1.000 EUR pro Jahr zur Verfügung gestellt, die sie in Absprache mit ihrer Mentorin für individuelle Fortbildungsmaßnahmen einsetzen können.

Ziel: Mentoring von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

Projekt: Mentoring-Programm

Kosten: 25.000 – 50.000 EUR (je nach Teilnehmerzahl)

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Vizepräsidium für Forschung

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in

Zeitraum der Umsetzung: 1 Jahr (Pilotphase)

3. Maßnahmen im Bereich der Professuren

Um den Anteil der Professorinnen an der Hochschule zu erhöhen, sind seitens des Präsidiums folgende Initiativen vorgesehen:

a) Ausgestaltung von Berufungsverfahren und Berufungsbeauftragte

Die entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats und dem Thüringer Hochschulgesetz neu eingesetzten Berufungsbeauftragten haben u.a. die Aufgabe, im Auftrag des Präsidiums an den Berufungsverfahren teilzunehmen und darauf zu achten, dass die Pläne der strategischen Hochschulplanung im Berufungsverfahren berücksichtigt werden. Das Präsidium der Universität Erfurt hat in diesem Rahmen die Gleichstellung als eines der strategischen Ziele der Universität Erfurt formuliert und damit die Berufungsbeauftragten in besonderer Weise verpflichtet, auf die Einhaltung des Gleichstellungsauftrags in Berufungsverfahren zu achten. Im Hinblick auf die Ausgestaltung von Berufungsverfahren

sollen in diesem Zusammenhang bereits vorab, zum Zeitpunkt der Ausschreibungsvorbereitung, z.B. durch die Nutzung entsprechender Informationssysteme und von Kontakten innerhalb der Fachgesellschaften festgestellt werden, welche berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen auf dem Markt sind. Diese sollen aktiv aufgefordert werden, sich zu bewerben. Das Präsidium entwickelt derzeit Kriterien zur Operationalisierung des Gleichstellungsgrundsatzes im Berufungsverfahren, die in einer Handreichung für Berufungsverfahren den Berufungsbeauftragten, sowie auch Berufungskommissionsvorsitzenden und Mitgliedern von Berufungskommissionen, zugänglich gemacht werden sollen.

Ziel: Durchsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes in Berufungsverfahren

Projekt: Dem Gleichstellungsauftrag verpflichtete Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Kosten: keine

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Berufsordnung und strategische Hochschulplanung der Universität

Verantwortliche Personen: Präsident

Zeitraum der Umsetzung: Ständig

b) Dual-Career-Couples

In Anbindung an das Audit „Familiengerechte Hochschule“, worin das Ziel, Dual-Career-Couples zu unterstützen, bereits formuliert wird, sollen Maßnahmen zur Förderung von Dual-Career-Couples ergriffen werden, was durch geeignete Initiativen seitens des Landes Thüringen unterstützt werden soll. Konkret verpflichtet sich das Präsidium, sein Netzwerk zu nutzen, um Möglichkeiten der Beschäftigung für einen Partner/eine Partnerin zu eruieren und Kontakte herzustellen.

Ziel: Verbesserung der Berufungsmöglichkeiten von Frauen durch das Fördern von Dual-Career-Couples

Projekt: Dual-Career Couples im Land Thüringen

Kosten: keine

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium

Verantwortliche Personen: Präsident/in

Zeitraum der Umsetzung: ständig

c) Professuren im Rahmen des 200-Professorinnen-Programms

Im Rahmen dieses Programms will die Universität Erfurt eine Erhöhung des Anteils der Professorinnen an der Philosophischen Fakultät erreichen; diese weist innerhalb der Universität Erfurt den geringsten Anteil an Wissenschaftlerinnen auf, obwohl der Frauenanteil in den an dieser Fakultät angesiedelten Fächern der Fächergruppe „Sprach- und Kulturwissenschaften“ im Bereich der Studierenden und auch des wissenschaftlichen Nachwuchses weit höher liegt als z.B. in den von der Staatswissenschaftlichen Fakultät vertretenen Fächern.

Im Einzelnen handelt es sich dabei um folgende Professuren:

1. W2-Amerikanische Literaturwissenschaft/American Literature
2. W2-Geschichte der Philosophie/History of Philosophy
3. W2-Mittelalterliche Geschichte/Medieval History

Zwei dieser Professuren – nämlich die Professur für Amerikanische Literaturwissenschaft und die für Geschichte der Philosophie – sind derzeit besetzt. Bei der jetzt angestrebten Berufung von Frauen auf diese Professuren würde es sich somit um die im BMBF-Professorinnen-Programm als „Vorgriffsprofessuren“ bezeichnete Professuren handeln. Die derzeitigen Stelleninhaber scheiden im Jahr 2009 bzw. 2011 aus. Die dritte Professur (für Mittelalterliche Geschichte) ist seit mehreren Jahren vakant und wird in der Lehre vertreten.

Die Professuren sind durch die Ausschreibungstexte nicht speziell auf eine Schwerpunktsetzung in „Gender-Studies“ ausgerichtet, da die Universität eine „Gender-Orientierung“, d.h. einen Lehr- und Forschungsfokus auf eine Gender-Perspektive nicht für einzelne Professuren oder Fächer festlegen, d.h. auf diese verengen will, sondern vielmehr systematisch im Studium, zu dem alle Fachrichtungen beitragen, verankert wissen will (s. Maßnahme „Gender in der Lehre“). Dass diese Professuren nicht auf eine Schwerpunktsetzung in „Gender-Studies“ festgelegt werden, heißt demnach nicht, dass sie nicht auch diesen Fokus in Forschung und Lehre einbringen können bzw. sollen. In der Literaturwissenschaft beispielsweise gehören „Gender-Theorien“ mittlerweile zu den Grundlagen der kulturwissenschaftlichen (Aus-)Bildung. Nachwuchswissenschaftler/innen bringen Kompetenzen in diesem Bereich mit. Im Berufungsverfahren gehören Arbeiten in diesem Bereich daher auch zu den Kriterien, die die Auswahl der Bewerbungen mitbestimmen.

Die „Gender-Orientierung“ dieser Professuren ist aber – wie schon ausgeführt – nicht primäre Zielsetzung, vielmehr geht es im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich um die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren. Alle drei Professuren tragen zur Lehre in allen von der Universität Erfurt angebotenen Studiengängen, d.h. BA-, MA- und Magister-Lehramtsstudiengänge bei. Durch die Ausschreibungstexte für die Professuren sind diese darüber hinaus auf einen neuen Forschungsfokus „Wissenskulturen“ ausgerichtet, und es kommt (neben weiteren soeben besetzten oder noch zu besetzenden Professuren) gerade ihnen eine besondere Rolle bei der Profilbildung der Universität in diesem Forschungsschwerpunkt zu. Die beteiligten Fächer (Geschichte, Literaturwissenschaft, Philosophie) sind Kernfächer im Profil der Philosophischen Fakultät; die zu besetzenden Professuren wiederum sind Schlüsselprofessuren in diesen Fächern. Bei allen drei Professuren handelt es sich also insgesamt um Kernprofessuren der Fakultät. Weiterhin sind zwei der drei Professuren mit Männern besetzt, die dritte (zurzeit vertretene) war es bis 2005. Frauen sind unter den Professuren dieser Fächer stark unterrepräsentiert

(Verhältnis Professorinnen/ Professoren: Geschichte: 2/7, Literaturwissenschaft 1/5, Philosophie: 0/4). Einer Besetzung dieser Professuren durch Frauen käme gerade daher besondere Bedeutung im Hinblick auf die Gleichstellung im akademischen Bereich zu.

Ziel: Erhöhung des Anteils der Professorinnen

Projekt: Beteiligung am 200-Professorinnen-Programm

Kosten: Eigenleistung der Universität gemäß Programm

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium

Verantwortliche Person: Präsident

Zeitraum der Umsetzung: 2 Jahre

Prof. Dr. Jörg Rüpke
Vorläufiger Leiter der Universität Erfurt

ANHANG

Tabelle 1. Übersicht Studierende (Stand: 30.04.2008)

Hörerstatus	Anzahl	Männlich	Männlich (%)	Weiblich	Weiblich (%)
Hauptörer	3997	1141	28,50%	2856	71,50%
Zweithörer	139	64	46,00%	75	54,00%
Insgesamt	4136	1205	29,10%	2931	70,90%

Tabelle 2. C3/W2- und C4/W3-Professuren (Stichtag: 01.12.07)

Fakultät	C4/W3			C3/W2			Professuren gesamt		
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
Erziehungswissensch. Fakultät	11	2 ¹	18,18 %	13	3	23,77 %	24	5	28,83 %
Philosophische Fakultät	23	3	13 %	13	2 ²	15 %	36	5 ²	14,00 %
Staatswissensch. Fakultät	15 ³	3 ⁴	20,00 %	5 ⁵	1	20,00 %	20	4	20,00 %
Kath.-Theolog. Fakultät	9	1	10,00 %	3	2	66,66 %	12 ⁶	3	25,00 %
Max-Weber-Kolleg	7 ⁷	1	14,29	1 ⁸	1	100 %	8	2	25,00 %
Insgesamt	65	10	15,38%	35	9	25,71%	100	19	19,00%

¹ davon 1 Vertretungsprofessorin

² davon 1 Vertretungsprofessur

³ davon 2 Vertretungsprofessor/innen

⁴ davon 1 Vertretungsprofessorin

⁵ davon 1 Vertretungsprofessor; 1 W2-Professorin beurlaubt (nicht eingerechnet)

⁶ Derzeit 13 Professuren inklusive Stiftungsprofessur, davon 1 vakant (keine Vertretungsprofessur)

⁷ davon 2 Drittmittelfellowship

⁸ davon 1 Drittmittelfellowship

Tabelle 3. W1-Juniorprofessuren, C2-Professuren

Fakultät	W1			C2 unbefristet			Professuren gesamt		
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
Erziehungswissensch. Fakultät	0	0	0,00 %	2	0	0,00 %	2	0	0,00 %
Philosophische Fakultät	1	0	0,00 %	1	0	0,00 %	2	0	0,00 %
Staatswissensch. Fakultät	2 ¹	0	0,00 %	1	0	0,00 %	3	0	0,00 %
Kath.-Theolog. Fakultät	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %
Max-Weber-Kolleg	1	0	0,00 %	0	0	0,00 %	1	0	0,00 %
ZLB	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0	0	0,00 %
Fakultäten gesamt	4	0	0,00 %	4	0	0,00 %	8	0	0,00 %

¹ 1 W1-Professorin beurlaubt (nicht eingerechnet)

Tabelle 4. Wissenschaftliche Mittelbaustellen (alle Fakultäten)

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 2 befristet	3	1	33,33%
C 1 befristet, volle Stelle	9	5	55,55%
IIa/E13/TV-L13 befristet, volle Stelle	33,5	13	38,81%
IIa/E13/TV-L13 befristet, halbe Stelle	57	38	66,67%
C 2 unbefristet	1	0	0,00%
A unbefristet	4	1	25,00%
Ib unbefristet	22	11	50,00%
IIa unbefristet, volle Stelle	23	17	73,91%
IIa unbefristet, halbe Stelle	2	1	50,00%
II a/b unbefristet, volle Stelle	12	7	58,33%
II a/b unbefristet, halbe Stelle	4	2	50,00%
E13 unbefristet, volle Stelle	2	1	50,00%
E13 unbefristet, halbe Stelle	0	0	0,00%
Insgesamt	172,5	97	56,23%

Tabelle 5. Wissenschaftliche Mittelbaustellen - Erziehungswissenschaftliche Fakultät

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 2 befristet	2	0	0,00 %
C 1 befristet, volle Stelle	0	0	0,00 %
IIa befristet, volle Stelle	7	3	42,86 %
IIa befristet, halbe Stelle	14	12	85,71 %
C 2 unbefristet	0	0	0,00 %
A unbefristet	2	1	50,00 %
Ib unbefristet	10	2	20,00 %
IIa/b unbefristet, volle Stelle	12	7	58,33 %
IIa/b unbefristet, halbe Stelle	4	2	50,00 %
Insgesamt	51	27	52,94 %

Tabelle 6. Wissenschaftliche Mittelbaustellen - Philosophische Fakultät

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 1 befristet, volle Stelle	4	3	75 %
IIa befristet, volle Stelle	12	6	50,00 %
IIa befristet, halbe Stelle	15 ¹	8 ¹	53 %
A unbefristet	2	0	0,00 %
I b unbefristet	11	8	72,70 %
IIa unbefristet, volle Stelle	4	4	100 %
IIa unbefristet, halbe Stelle	2 ¹	1 ¹	50,00 %
Insgesamt	50	30	60,00 %

¹ es handelt sich um 15 bzw. 2 halbe Stellen und um 8 bzw. 1 Frau, die jeweils eine halbe Stelle besetzen

Tabelle 7. Wissenschaftliche Mittelbaustellen - Staatswissenschaftliche Fakultät

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 2 befristet	1+1 (zum 1.12.07 Vertreter einer Professur; als Vertretungsprofessor gerechnet)	1	100 %
C 1 befristet, volle Stelle	5	2	40,00 %
C 1 befristet, halbe Stelle	0	0	0,00 %
E 13 befristet, volle Stelle	14 ¹	4	28,6 %
E 13 befristet, halbe Stelle	2	0	0,00 %
C 2 unbefristet	1	0	0,00 %
A unbefristet	0	0	0,00 %
Ib unbefristet	0	0	0,00 %
E 13 unbefristet, volle Stelle	2	1	50,00 %
E 13 unbefristet, halbe Stelle	0	0	0,00 %
Insgesamt	25	8	32,00 %

¹ davon 1 Stelle zu 0,5 besetzt (0,5 frei); Stelleninhaberin weiblich

Tabelle 8. Wissenschaftliche Mittelbaustellen - Katholisch-Theologische Fakultät

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
IIa unbefristet, volle Stelle	1	1	100 %
IIa/TV-L13 befristet, halbe Stelle	22	15	68,18%
Insgesamt	23	16	69,57%

Tabelle 9. Wissenschaftliche Mittelbaustellen - Max-Weber-Kolleg

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C1 befristet	0	0	0,00 %
Ib unbefristet, volle Stelle	1	1	100 %
IIa befristet, volle Stelle	1	0	0,00 %
Insgesamt	2	1	50,00 %

Tabelle 10. Wissenschaftliche Mittelbaustellen - Sprachenzentrum

Stellen (Eingruppierung)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
IIa unbefristet, volle Stelle	18	12	66,66 %
IIa befristet, halbe Stelle	4	3	75,00 %
Insgesamt	22	15	68,18 %