

Zwischenevaluation

Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät

Zeitraum Januar 2015 bis Juni 2018

Zwischenevaluation Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät

Die vorliegende Zwischenevaluation des Gleichstellungsplanes der Humanwissenschaftlichen Fakultät (HWF) betrachtet den Zeitraum der Gleichstellungsarbeit vom Januar 2015 bis Juni 2018. Dieser Gleichstellungsplan entwickelte sich aus dem vorherigen Konzept der HWF von 2012 bis 2014 und wird die Grundlage bilden für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans ab 31.12.2018.

Folgende Zielsetzungen werden betrachtet:

a) Stärkung der Familienfreundlichkeit

Die Stärkung der Familienfreundlichkeit ist gelebte Praxis geworden. Zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen wurden auf Universitäts- und Fakultätsebene etabliert. Die Fakultät nutzt die vielfältigen Angebote des KFC (Koordinationsbüro für Chancengleichheit) u.a. für Tagungen, Workshops und Veranstaltungen aller Art. Die seit Januar 2018 gesetzlich erweiterte Regelung zur Anmeldung von Schwangerschaften der Studierenden (und Promovierenden) zur Registrierung, Gefährdungsbeurteilung und die Möglichkeiten der Wahrnehmung von Elternzeiten stellt die Universität vor neue Aufgaben, die zentral angegangen werden.

(weitere Info: <http://www.uni-potsdam.de/gleichstellung/>)

b) Unterstützung für junge Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase

Die Vielfältigkeit der Probleme, denen junge Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase ausgesetzt sein können (z.B. Befristung, Teilzeitverträge mit ungünstiger Stundenzahl, Lehrverpflichtung, die die weitere Qualifikationsphase einschränken, Familien- und Pflegeaufgaben), erfordern breitgefächerte und umfangreiche Unterstützungsmaßnahmen. Die Fakultät hat dazu einen E-Mail-Verteiler für Promovierende und Post-Docs eingerichtet, um ihnen regelmäßig die für sie relevanten Informationen zu Veranstaltungen, Weiterbildung, Förderung etc. zustellen zu können. Mit Benennung eines Prodekans für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs wurde in der Fakultät eine neue, wichtige Position geschaffen. Die FNK (Forschungs-Nachwuchs-Kommission) bekommt aus Fakultätsmitteln 55.000 € jährlich zur Förderung des Nachwuchses zur Verfügung gestellt. In jedem Jahr werden ein- bis zweimal Veranstaltungen zu Fort- und Weiterbildungsthemen für Nachwuchswissenschaftler*innen angeboten. Diese erfreuen sich großer Resonanz, da dort genau die für Nachwuchswissenschaftler*innen problematischen Themen besprochen werden, wie zum Beispiel die Gestaltung von Arbeitsverträgen.

Die Gleichstellungsbeauftragten können seit 2016 über einen Etat von max. 7.000 € verfügen, der die Möglichkeit bietet, diverse Zielgruppen mit spezifischen Workshops, Vernetzungstreffen, Coachings- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Publikationsbeihilfen, Reisekostenzuschüssen und Mitteln für flexible Kinderbetreuung zu unterstützen. Im Zeitraum 2017 wurden aus diesen Mitteln drei Einzelmaßnahmen mit insgesamt 656,22 € bezuschusst und drei weitere Anfragen zu mitreisenden Partnern/Vätern von stillenden Müttern in Elternzeit zu weiteren

Finanzierungsmöglichkeiten beraten. **Die Frage der Übernahme von Reisekosten wird eine der zukünftigen Aufgabenstellungen sein**, da das Bundesreisekostengesetz keine entsprechenden Möglichkeiten bietet. Müttern, die noch stillen, sollte eine frühzeitige Rückkehr in den Beruf oder auch die Teilnahme an Weiterbildungen und Präsentationsmöglichkeiten ihrer Forschungsarbeit nicht wegen fehlender Finanzierung verwehrt werden. **Hier gilt es, als familienfreundliche Universität mehr Unterstützung anzubieten und neue Wege aufzuzeigen.**

c) Berufungsverfahren / Steigerung des Anteils der Professorinnen

Derzeit sind an der HWF rund 35 % der Professuren mit Frauen besetzt (Tabelle 1). Im Zeitraum von 2015 bis Juni 2018 sind von den insgesamt 14 neuberufene Professuren 43 % weiblich. Dies ist ein Anstieg, aber eine ausgeglichene Besetzung ist damit nach wie vor nicht gegeben (siehe Tabellen 2 und 3). **Eine positive Tendenz ist aber klar erkennbar.** Diese ist nicht zuletzt durch eine konsequente Beachtung der Gleichstellungsrichtlinien für Berufungsverfahren und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg möglich geworden.

Tabelle 1		
Vergleich Besetzung aller Professuren Juni 2018 und der Neuberufungen von Januar 2015 - Juni 2018 in Prozent		
	weiblich	männlich
alle Professuren der Fakultät	34,50%	65,50%
Neuberufungen	43,00%	57,00%

Tabelle 2			
Professuren der Humanwissenschaftlichen Fakultät Juni 2018 nach Strukturbereichen			
	weiblich	männlich	gesamt
Bildungswissenschaften	9	16	25
Kognitionswissenschaften	10	20	30
gesamt	19	36	55

Tabelle 3			
Neuberufene Professuren im Zeitraum von Januar 2015 bis Juni 2018			
	weiblich	männlich	gesamt
W1	2	2	4
W2	2	2	4
W3	2	4	6
gesamt	6	8	14

Unbefriedigend und verbesserungswürdig bleibt, dass Besetzungsverfahren, die sehr aufwändig und auf qualitativ hohem Niveau die Fakultät durchlaufen haben, anschließend wegen der ungeklärten gesetzlichen Vorgaben in den übergeordneten Gremien oder im MWFK scheitern. Das betrifft in dem betrachteten Zeitraum eine Listenkandidatin auf Platz 1 bei der Besetzung einer Juniorprofessur. Ein weiteres Verfahren mit einer Kandidatin auf dem ersten Listenplatz befindet sich zum Zeitpunkt dieser Evaluation noch in der Schwebe.

Alle Abbildungen und Daten belegen, dass wir auf einem guten Weg – aber noch nicht am Ziel sind. Nach wie vor stellt sich die Frage, wo bleiben die Promovendinnen und Habilitandinnen, die doch in ganz anderen Zahlenverhältnissen ihre Promotion oder auch Habilitation abschließen (siehe Tabellen 4 und 5)? **Den Frauenanteil dementsprechend zu erhöhen, bleibt weiterhin ein wichtiges Ziel.**

Tabelle 4:

Abgeschlossene Promotionen 2014 - 2017

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Insges. davon aus dem Ausland
2014	26	17	9	65,4	5
2015	34	24	10	70,6	8
2016	23	13	10	65,5	4
2017	31	19	12	61,3	9

Tabelle. 5:

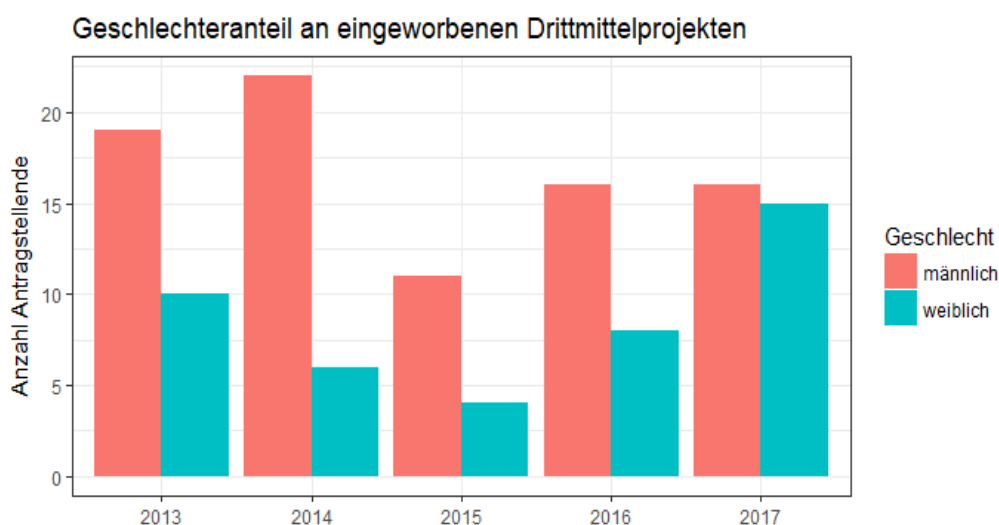
Abgeschlossene Habilitationen 2014 - 2017

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Insges. davon aus dem Ausland
2014	1		1	0	-
2015	1	1	-	100	-
2016	3	1	2	33,3	1
2017	3	2	1	66,6	-

d) Maßnahmen zur Steigerung von Drittmittelwerbungen für junge Wissenschaftlerinnen

Ein wesentlicher Arbeitspunkt des Gleichstellungsplans war, Maßnahmen zur Steigerung der Drittmittelwerbungen für junge Wissenschaftlerinnen zu ergreifen und deren Wirksamkeit zu überprüfen. Durch gezieltes Coaching konnte vielen einzelnen Antragstellerinnen Unterstützung gegeben werden. Um den Erfolg der Maßnahmen zu evaluieren, musste zunächst im Dezernat 1 die Datenerfassung umgestellt und die Daten zur Drittmittelwerbung geschlechterspezifisch erfasst werden. Abbildung 1 zeigt den Geschlechteranteil an eingeworbenen Drittmittelprojekten in absoluten Zahlen rückwirkend seit 2013.

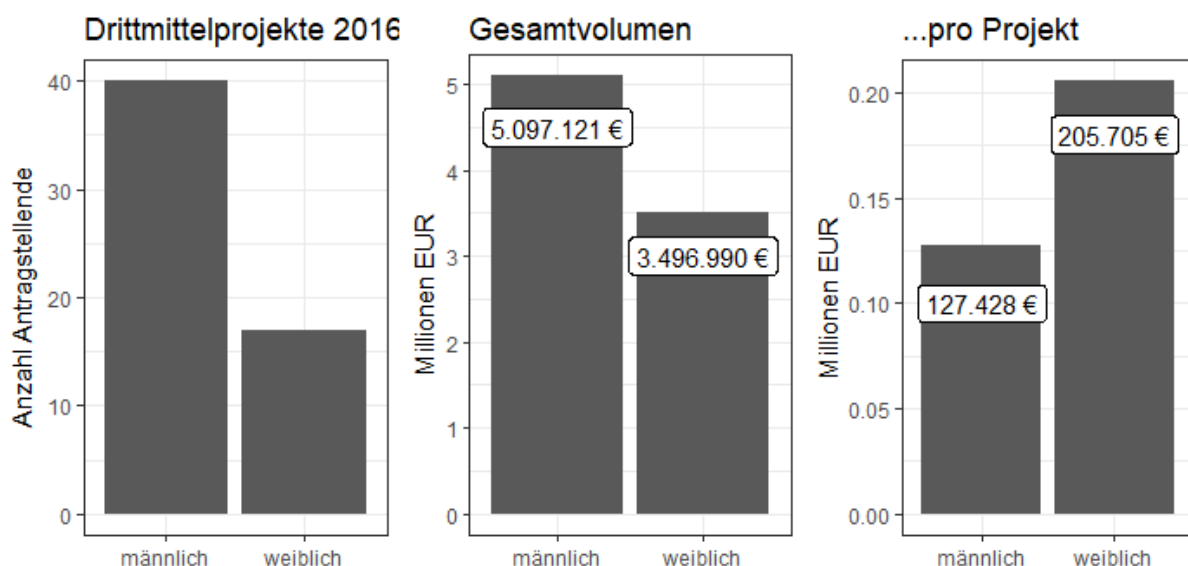
Abbildung 1:



Anhand dieser Zahlen lässt sich erkennen, dass 2017 ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Projektleitungen erreicht wurde und die Anzahl der von Frauen eingeworbenen Drittmittelprojekte von 8 im Vorjahr auf 15 im Jahr 2017 gestiegen ist. Das ist der höchste Wert seit 2013. **Die Daten von 2018 müssen jetzt zeigen, ob sich dieser positive Trend fortsetzen lässt oder nur durch zufällige Fluktuation entstanden ist.**

Eine weitere, interessante Kennzahl bzgl. der Drittmittelstärke ist das Projektvolumen, d.h. die Summe der bewilligten Finanzmittel. Dafür standen für den Zwischenbericht nur Zahlen aus neu eingeworbenen Projekten des Jahres 2016 zur Verfügung. Diese zeigten jedoch ein interessantes Bild: Während das Gesamtvolumen an Drittmitteln mehrheitlich auf Projekte mit männlichen Antragstellern fiel und damit den deutlich geringeren Frauenanteil an der Anzahl eingeworbener Drittmittelprojekte an der HWF widerspiegelt, warben weibliche Antragstellerinnen im Mittel Projekte mit höherem Einzelprojektvolumen ein (Abbildung 2). **Dieses Ergebnis ist insofern ermutigend, als dass es zeigt, dass Frauen genau so viele (oder sogar mehr) Mittel beantragen und genehmigt bekommen wie ihre männlichen Kollegen.**

Abbildung 2:



e) **Schaffung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung/Assistentinnen**

Entsprechend der Vorgaben des Gleichstellungsplans 2015 bis 2018 wurden die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel u.a. dazu verwendet, in den Jahren 2016 und 2017 jeweils einen zweitägigen Workshop „Verwaltungsenglisch für Assistentinnen“ zu organisieren. Diese Maßnahme diente einerseits der Qualifizierung und Weiterbildung unserer Assistentinnen/Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung. Gleichzeitig wurden die beiden ausführenden Dozentinnen gefördert, indem sie das Pilotprojekt planten, ein Konzept erstellten und den Workshop dann selbst durchführten.

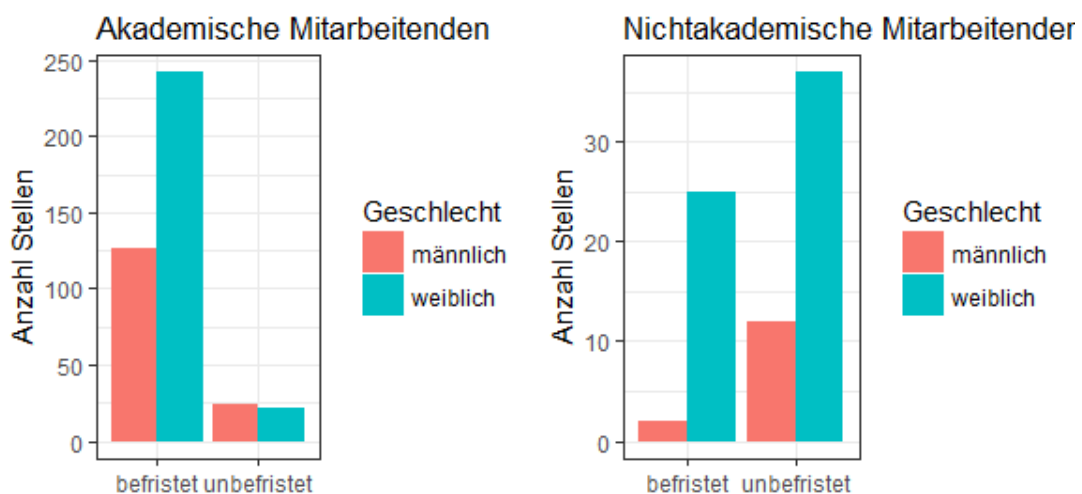
Das Feedback war durchgehend positiv. Im Jahr 2016 wurden dazu 3.899,36 € und 2017 4.083,12 € verwendet. Die Wissenschaftlerinnen erstellten ein Konzept, führten die Weiterbildungen durch und dokumentierten die Inhalte und Materialien ausführlich. Geplant ist dies als Pilotprojekt mit Exportcharakter an angrenzende Bereiche der universitären Verwaltung und der Bibliotheken weiterzugeben. Wichtig wäre der Ausbau eines breiteren, kontinuierlichen, (berufsbegleitenden) Qualifikationsangebotes, welches sich mit den zeitlichen Belastungen im Berufsalltag besser und planbar verbinden lässt.

Zukünftig mit in den Fokus genommen werden sollte auch die im Zuge der Arbeitsbeschleunigung und -verdichtung nötige Unterstützung und Weiterbildung für ältere Angestellte und Mitarbeiter*innen. **Die Weiterqualifizierung aller Arbeitnehmer*innen ist in der modernen Arbeitswelt im Sinne von gelebter Diversität für ein produktives Miteinander unabdingbar.**

f) Betrachtung der Statusgruppen Akademische und Nichtakademische Mitarbeiter*innen und deren Einstellung in befristete und unbefristete Stellen

Die Daten von 2017 erlaubten auch, den Geschlechteranteil der akademischen und nichtakademischen Mitarbeiter*innen mit befristeten und unbefristeten Verträgen zu vergleichen. Abbildung 3 zeigt deutlich, dass im Mittelbau der Frauenanteil hoch ist, auch im akademischen Bereich. Der prozentuale Anteil von Männern und Frauen in den unbefristeten Stellen offenbart jedoch, gemessen an der Gesamtanzahl befristet und unbefristet angestellter Mitarbeiter*innen, dringenden Handlungsbedarf. Abgesehen von der generell niedrigen Anzahl unbefristet Beschäftigter im akademischen Bereich (weniger als 12 %) sind 16 % der männlichen Mitarbeiter unbefristet beschäftigt, aber nur 8 % der weiblichen Beschäftigten. **Das ist ein ernstzunehmendes Missverhältnis, da eine positive Entwicklung des Frauenanteils im akademischen Bereich nicht über Kurzzeitbeschäftigung geschönt, sondern durch langfristige Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft geschaffen werden sollte.**

Abbildung 3



Obwohl im nichtakademischen Bereich deutlich mehr Stellen unbefristet sind (ca. 65 %), ist das Missverhältnis des Geschlechteranteils auf diesen Stellen ebenfalls alarmierend. Während 86 % der männlichen Mitarbeiter unbefristet beschäftigt sind, trifft das nur auf 60 % der nichtakademischen Mitarbeiterinnen zu. **In der Fortschreibung des Gleichstellungsplans werden wir diese Problematik stärker fokussieren.**

Während der Laufzeit des bestehenden Gleichstellungsplans wurden bereits erste Maßnahmen ergriffen. Die erwünschte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in allen Einstellungsverfahren jenseits von Berufungsverfahren für Professuren wurde strukturiert und festgeschrieben. Da der Zeitaufwand nicht mit der bestehenden Freistellungsregelung abgegolten werden kann, sind wir als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät übereingekommen, nur unbefristete Auswahlgespräche zu dokumentieren oder zu begleiten. So sind im Zeitraum 2016 bis Mitte 2018 insgesamt 14 Verfahren begleitet worden. Hier konnten wir erreichen, das Augenmerk auf die Gleichstellung und Unterrepräsentation von Geschlechtern in (homogenen) Arbeitsfeldern zu richten. **Dass im Sinne einer familien- und planungssicheren Perspektive jungen Menschen bei unbefristeten Stellenbesetzungen der Vorzug zu geben ist, ist selbstredend.**

Ausblick und Danksagung:

Die im Gleichstellungsplan von 2015 bis 2018 festgeschriebenen Ziele und Maßnahmen konnten von den amtierenden Gleichstellungsbeauftragten zu großen Teilen angegangen, umgesetzt und einem Lösungsweg zugeführt werden. Es liegt aber in der Natur der Sache, dass diese Ziele in einem dynamischen System immer nur bedingt erfüllt werden können und die endgültige Umsetzung von gelebter Gleichstellung in allen Bereichen und für alle Diversitäts-Ausprägungen immer wieder mit neuen Maßnahmen und neuen Lösungsansätzen angegangen werden muss.

Dieser Aufgabe haben wir uns gerne angenommen und danken allen, die uns bei der Ausgestaltung und Umsetzung Hilfe, Anregung und Unterstützung haben zukommen lassen.

Iris Lüßen-Koch

Sarah Risse

Karin Salzberg-Ludwig

Petra Schienmann

Ulrike Szameitat