

Gleichstellungsplan der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität

Vorwort des Dekans der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät
Prof. Dr. Georg Thaller (Amtszeit 2022-2024)

Die Gleichstellung von Frauen und Männern repräsentiert ein zentrales strategisches Ziel der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät der CAU. Obwohl dieser Aspekt in Struktur- und Entwicklungsplänen (STEPs) der Vergangenheit oftmals auch mit entsprechenden Gleichstellungsmaßnahmen sichtbar hinterlegt wurde, lag bislang noch kein detaillierter Gleichstellungsplan mit konkreter Benennung von qualitativen und quantitativen Zielen vor. Der nun vorliegende Gleichstellungsplan soll diese Lücke schließen und die Gleichstellung an der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät in einer ersten Phase (bis 2025) vorantreiben. Die quantitativen Ziele erscheinen bei oberflächlicher Betrachtung und im Vergleich zu anderen Fakultäten der CAU nicht übermäßig ambitioniert, stellen aber unter Bezugnahme des aktuellen status quo, der ganz klar aufzeigt, dass Frauen insbesondere in agrarwissenschaftlichen Fächern unterrepräsentiert sind, eine Herausforderung dar. Um die Gleichstellungsziele zu erreichen, wurden im Gleichstellungsausschuss und im Dekanat geeignete Maßnahmen diskutiert, die nun, nach Beschluss des Fakultätskonvents vom 26. Oktober 2022, umzusetzen sind. Ich darf mich an dieser Stelle ganz herzlich bei allen Beteiligten für die konstruktiven Beiträge, den interessanten Gedankenaustausch und die hervorragende Arbeit bedanken.

1. Präambel

Gemäß Hochschulgesetz (HSG) §12 Abs. 1 Satz 4 ist im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplan der Universitäten ein gesonderter Gleichstellungsplan zu etablieren, der die Umsetzung des Hochschulauftrages zur Gleichstellung nach §3 Abs. 4 HSG dokumentiert. Der folgende Gleichstellungsplan bildet dies gesondert für die Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät (im Folgenden AEF) der Christian-Albrechts-Universität (im Folgenden CAU) zu Kiel ab.

Die CAU und auch die AEF streben in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern des universitären Lebens die Gleichstellung von Männern und Frauen als Mitglieder der Universität an. Schwerpunkte sind hierbei neben der Förderung von Gerechtigkeit und Chancengleichheit die Würdigung und Ausschöpfung unterschiedlicher Talente und Qualitäten als Potenziale für das Denken und Handeln an der CAU. Da die hochrangigsten Positionen an der AEF immer noch stark von Männern dominiert sind, verstehen sowohl die CAU, als auch die AEF, die Beseitigung von strukturellen Benachteiligungen von Frauen in allen Bereichen der Universität sowie die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen als eine zentrale Leitungsaufgabe und stellen dafür finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

2. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme bezieht sich auf die Zahlen des Datenreports der zentralen Stabsstelle Gleichstellung für die AEF der CAU.

Als Ergebnis der Bestandsaufnahme 2021 lässt sich feststellen, dass die Fakultät in Bezug auf den Anteil von Frauen bei den Studierenden und Promovierenden sowie bei den Mitarbeiterzahlen im wissenschaftlichen Bereich gut aufgestellt ist, d.h., der weibliche Anteil ist gleichverteilt oder größer als der männliche Anteil. Die Anzahl der Professorinnen ist nur bei den W1 Professuren auf einem vergleichsweise hohen Niveau (66,7%). Werden alle Professuren betrachtet, ist der Frauenanteil insgesamt aber eher niedrig und beträgt gegenwärtig insgesamt 27,6%.

In der folgenden Abbildung (1) ist das Geschlechterverhältnis der Fakultät in 2020/2021 dargestellt.

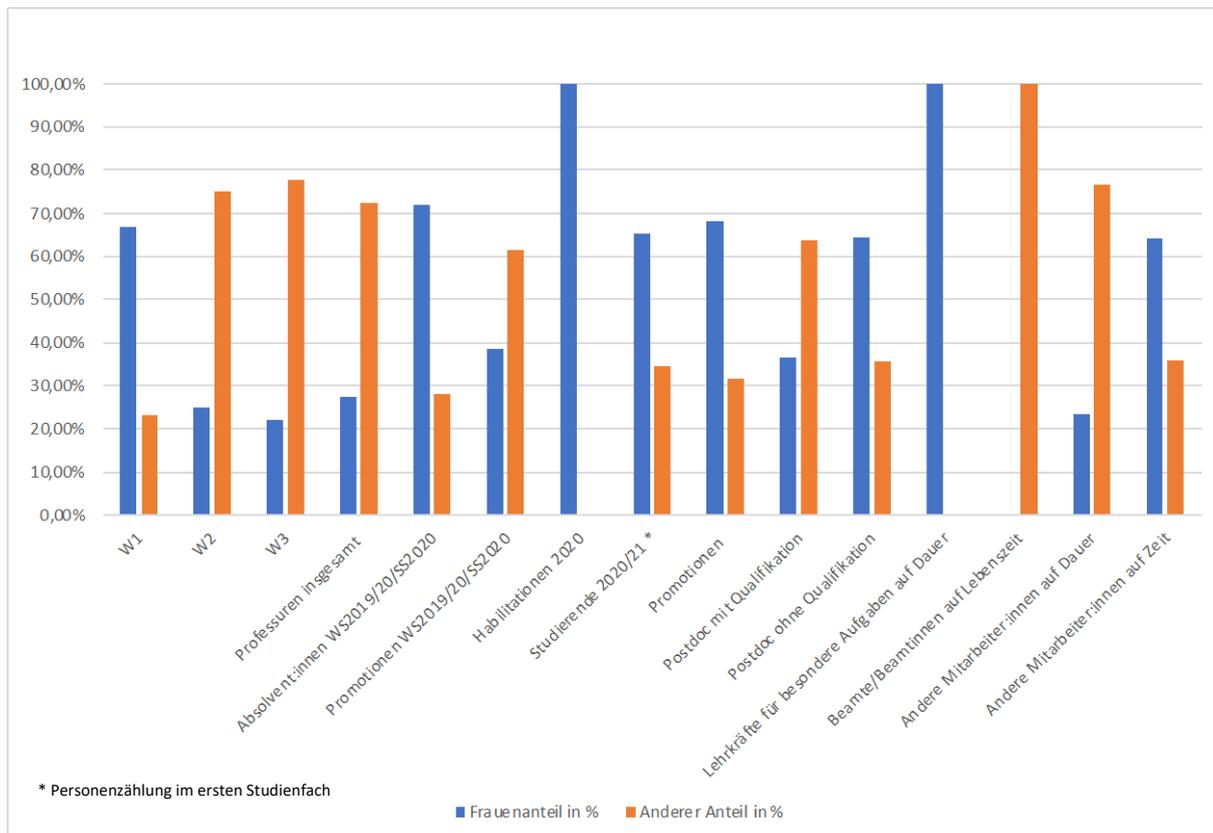


Abbildung 1: Gleichstellungsstatistik der Agrar- und Ernährungswissenschaftlichen Fakultät für das Jahr 2021

2.1 Professuren

Im Bereich der W2/W3-Professuren liegt die absolute Zahl der Professorinnen bei sieben von 26 Lehrstühlen insgesamt. Festzustellen ist auch, dass der prozentuelle Anteil an Professorinnen bei W3-Professuren am geringsten ist, nur vier Frauen haben zum aktuellen Zeitpunkt (November 2022) eine W3-Professur an der AEF inne (22,2%).

2.2 Absolventen / Absolventinnen & Studierende

Sowohl bei den Personen, die das Studium an der AEF erfolgreich abgeschlossen haben, als auch bei den Studierenden liegt die Anzahl der Frauen bei über 50%. Einen Anteil von 71,8% konnte bei den Absolventinnen verzeichnet werden. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil bei 65,4%.

2.3 Promotionen & Habilitationen

Von den abgeschlossenen Promotionen wurden 38,5% der Prüfungen von Frauen abgelegt. Im Kalenderjahres 2020 wurden drei Habilitationen durch Frauen abgelegt, was in diesem Jahr die Gesamtheit aller Habilitationsprüfungen darstellt. Auch bei den zur Promotion angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen lag der Anteil der Frauen bei gut über 60% (68,2%), mit insgesamt 66 angestellten Doktorandinnen.

2.4 Postdocs mit & ohne Qualifikation

Die Anzahl der Frauen unter den Postdocs unterschied sich stark bei den Postdocs mit oder ohne Qualifikation. Während nur 36,4% der Postdocs mit Qualifikation Frauen waren, betrug der Anteil der Postdocs ohne Qualifikation 64,3%.

2.5 Andere

Die einzige Stelle für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben, die auf Dauer an der Fakultät angestellt sind, ist mit einer Frau besetzt. Währenddessen waren keine Frauen als Beamtin angestellt, wohingegen vier männliche Beamte (100%) an der Fakultät tätig waren. Des Weiteren waren deutlich weniger nicht-verbeamtete Mitarbeiterinnen (23,5%) als nicht-verbeamtete männliche Mitarbeiter auf Dauer angestellt. Zeitlich begrenzte Mitarbeiterinnen hingegen betrug mehr als 50% (64,1%).

3. Ziele

Die AEF strebt langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der Gruppe der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nach der Promotion an. Sie hält dies für realistisch, da seit einiger Zeit der Anteil von Frauen in den weiterführenden Qualifikationsstufen der agrarwissenschaftlichen Ausbildung kontinuierlich angestiegen ist. Bei den Studierenden und bei den Promovierenden hat sich inzwischen ein stetiges Gleichgewicht, zum Vorteil des Frauenanteils, zwischen den Geschlechtern eingestellt.

Qualitative Ziele:

- geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung
- Erhaltung und Ausbau des Audits „Familiengerechte Hochschule“
- Förderung von Studentinnen/Wissenschaftlerinnen, vor allem bei der Weiterführung einer wissenschaftlichen Laufbahn, über die Promotion und Habilitation hinaus

Quantitative Ziele:

- 50% Frauen auf unbefristeten wissenschaftlichen Stellen (Ist: 23,5%)
- 30% Frauen auf Professuren (ohne Juniorprofessuren), im Speziellen mehr Frauen auf W3-Professuren (Ist: 22,2%)
- 40% Frauen bei Neuberufungen
- 30% Frauen in der Fakultätsleitung

4. Maßnahmen

Die Berufung von Frauen ist bisher häufig daran gescheitert, dass kaum Bewerbungen von Frauen eingehen. Dies ist bei Fächern wie der Agrartechnik, wo sich nur sehr verhalten und in kleinen Zahlen weiblicher Nachwuchs bildet, unmittelbar nachvollziehbar. In den meisten anderen Disziplinen der Agrar- und Ernährungswissenschaften ist jedoch der Anteil qualifizierter Wissenschaftlerinnen hoch, wie u.a. aus der Anzahl von Promotionsabschlüssen abgeleitet werden kann. Die mangelnde Bereitschaft von qualifizierten Frauen sich auf entsprechende Ausschreibungen zu bewerben, muss daher andere Ursachen haben. Die AEF sieht es als ihre Aufgabe an, neu zu besetzende Professuren besonders für Frauen attraktiv zu gestalten. Eine Möglichkeit, mehr qualifizierte Frauen auf ausgeschriebene Stellen aufmerksam zu machen, ist es, alle Professoren und Professorinnen, die an einem Berufungsverfahren beteiligt sind, dazu zu verpflichten, sorgfältig und flächendeckend nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen, diese zu kontaktieren und zur Bewerbung einzuladen. Diese Maßnahme wird an der AEF bereits gewissenhaft umgesetzt.

Familienfreundliche Gremienzeiten könnten eine weitere Gelegenheit sein, qualifizierte Wissenschaftlerinnen als Professorinnen zu gewinnen, um eine geeignete Work-Life-Balance sicherstellen zu können. Die AEF strebt an, die

Planung und Ausführung von Sitzungen außerhalb familienfreundlicher Gremienzeiten möglichst gering zu halten.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, **Wissenschaftlerinnen nach der Promotion** bei der Fortführung ihrer Forschung auch während des **Mutterschutzes** zu unterstützen, indem eine wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt wird. Die AEF bietet die Unterstützung durch eine wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) für die Zeit des Mutterschutzes im gesetzlichen Rahmen vor und nach Geburt (Durchschnittsstundenzahl 50 Stunden pro Monat). Der gesetzliche Rahmen des Mutterschutzes beginnt sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und endet acht Wochen danach. Auch innerhalb der Elternzeit wird die Unterstützung durch eine wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) angeboten. Im Rahmen der zugestandenen Elternzeit von maximal 36 Monaten kann eine WHK von bis zu 8 Wochen (Durchschnittsstundenzahl 50 Stunden pro Monat) beantragt werden. Das Angebot im Rahmen der Elternzeit gilt für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aller Geschlechter nach der Promotion, da hier unter anderem die stärksten Ungleichheiten zu erkennen sind (siehe Kapitel 2).

Die Anträge für beide Unterstützungsformate (WHSs für Mutterschutz und Elternzeit) werden bei den Gleichstellungsbeauftragten gestellt. Im Rahmen der obenstehenden Regelungen werden Mittel für WHKs zur Unterstützung in Mutterschutz und Elternzeit, die über das von der AEF zur Verfügung gestellte Budget von insgesamt 10.000€ hinausgehen, von der Fakultät übernommen.

Um Wissenschaftlerinnen über Angebote der Fakultät zu informieren, wird ein Informationspaket zusammengestellt, das relevante Informationen zu Möglichkeiten in der Wissenschaft, Finanzierungsangeboten und Karrierechancen bietet, insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeiten an der AEF der CAU.

Des Weiteren wird die AEF die Bachelor- und Masterarbeiten der besten Absolventinnen prämiieren und diese bei der Hochschultagung der Fakultät vorstellen. Die Kriterien zur Auswahl der Preisträgerinnen werden durch den Gleichstellungsausschuss der Fakultät festgelegt.

Um über weitere gleichstellungsrelevante Themen zu informieren und damit Sensibilisierung anzuregen, werden nach Bedarf Workshops zu Themen wie etwa

gendergerechtere Personalauswahl, Gremienarbeit oder Kommunikationstechniken angeboten. Angelehnt an die Tätigkeiten der philosophischen Fakultät der CAU, wird ein Ideenkontest geplant, um für (oftmals unterbewusste) Benachteiligung von Frauen zu sensibilisieren. Folgende Maßnahmen können nach Bedarf durchgeführt werden:

- Workshops für die Angehörigen eines Instituts (alle Statusgruppen) zu universitärer Gleichstellungspolitik, zu Genderungleichheit in Fachkulturen, zu gendergerechterer Sprache, zu Work-Life Balance an der Hochschule als Arbeitsplatz
- Integration von Gender-Kompetenz und Gender Studies in Forschung und Lehre
- Lehrprojekte zur Frauen- und/oder Gendergeschichte des Faches
- Vorträge, Panels, Sektionen zum aktuellen Stand der jeweiligen Genderforschung bei Fachtagungen, Ringvorlesungen
- Öffentlichkeitsarbeit: In Absprache mit Frau Doreen Saggau (Pressestelle der AEF), wird nun, in einem regelmäßigen Turnus über genderrelevante Aktivitäten der Fakultät berichtet. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungs- und Lehrleistung von Frauen an der AEF ist geplant, um erfolgreiche und vielfältige „Role Models“ zur Motivation für den wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar zu machen. Beiträge dazu werden durch die Gleichstellungsbeauftragten der AEF geliefert.
- Bei **allen Formen** der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation wird empfohlen geschlechtergerechte Schrift- und Bildsprache zu verwenden. Dies ist noch nicht bei allen Dokumenten und Internetseiten der AEF der Fall. Es muss zeitnah eine Prüfung auf gendergerechte Sprache erfolgen und die Anpassung zeitnah vorgenommen werden.

Für die Verausgabung der Mittel ist der Gleichstellungsausschuss zuständig. Dieser tagt bedarfsorientiert auf Anfrage der Gleichstellungsbeauftragten. Es stehen pro Jahr bis zu 10.000,- € zur Verfügung und dürfen bis zu einer Höhe von 20.000,- € ins Folgejahr übertragen werden. Der Gleichstellungsausschuss legt einen Jahresausgabenplan zum Jahresende vor und das vorliegende Konzept wird in drei Jahren hinsichtlich der erfüllten Ziele und Budgets überprüft.

Das Konzept wurde in der 348. (ordentlichen) Sitzung des Konvents am 26. Oktober 2022 verabschiedet.

Kiel, 22. November 2022



Prof. Dr. Georg Thaller

Dekan