

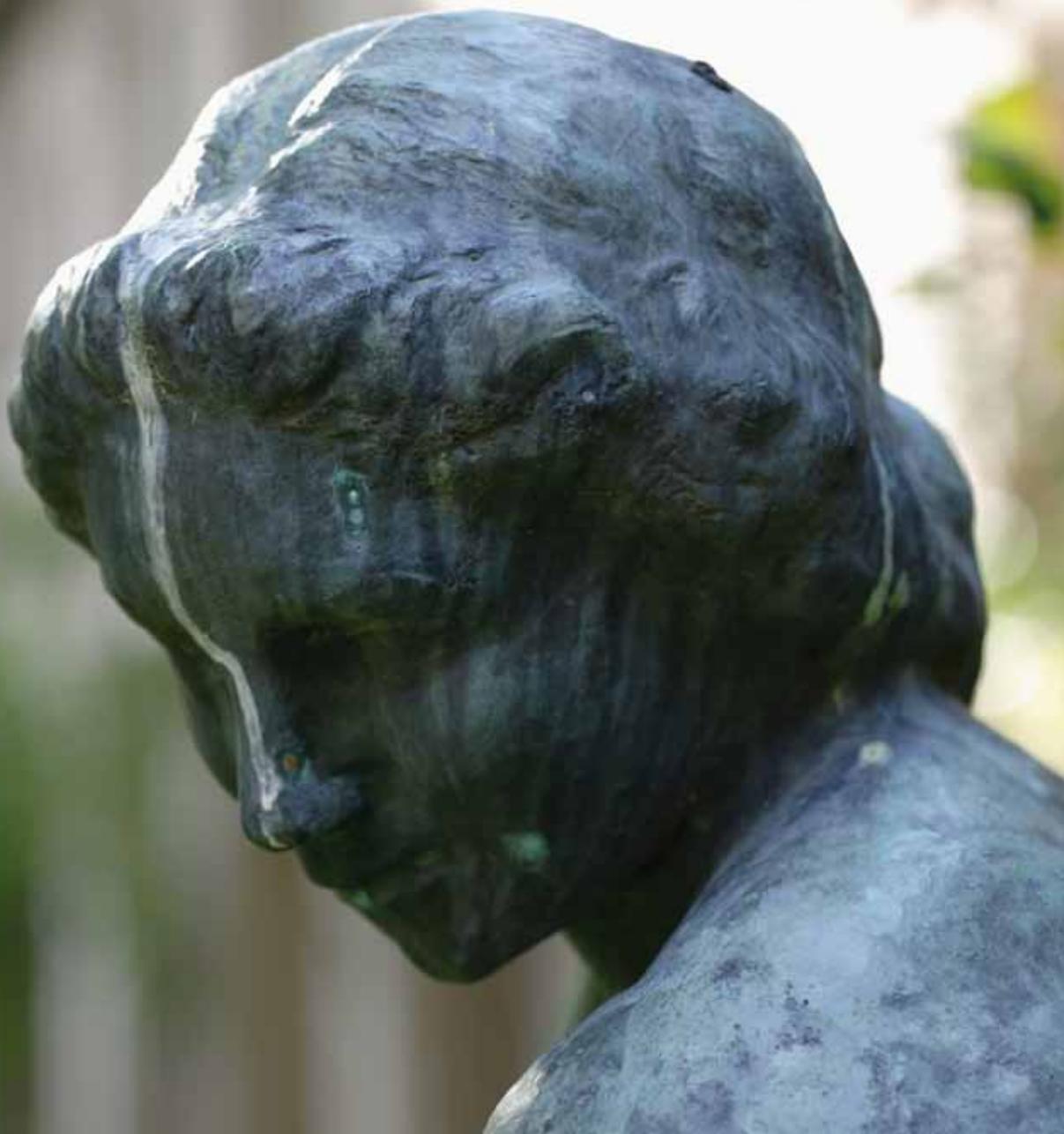
Gleichstellungsplan für die Jahre 2009 bis 2014

Beschlossen durch den Senat am 27.01.2010
und durch den Universitätsrat am 12.07.2010

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**





Inhaltsverzeichnis

Ausgangssituation	3
1. Zentraler Gleichstellungsplan	6
2. Fakultätsgleichstellungspläne	13
2.1 Theologische Fakultät	13
2.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät	16
2.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	19
2.4 Medizinische Fakultät	25
2.5 Philologische Fakultät	28
2.6 Philosophische Fakultät	32
2.7 Fakultät für Mathematik und Physik	36
2.8 Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	40
2.9 Fakultät für Biologie	43
2.10 Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften	47
2.11 Technische Fakultät	52
Anhang	
Gleichstellungskonzept für die Jahre 2008-2011	

Ausgangssituation

Die Universität Freiburg engagiert sich bereits seit mehr als zwei Jahrzehnten im Bereich Gleichstellung und hat seitdem zahlreiche Projekte und Maßnahmen initiiert und umgesetzt, mit denen sich die Universität insgesamt auf bundesweit einschlägigem Terrain bewegt. Trotz positiver Entwicklungen in der letzten Zeit (wie z.B. die erfolgreiche Teilnahme am bundesweiten Professorinnenprogramm belegt) hat die Universität ihr Ziel, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen signifikant zu erhöhen, noch nicht erreicht.

Frauenanteile an der Universität Freiburg in % (Kopfzahlen) ¹	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Mittelwert	Trend
Studienanfängerinnen (1. Fach, 1. Studieng.) ²	52	52	52	55	53	54	54	54	55	54	53	→
Studentinnen (1. Fach, 2. Studieng.) ³	49	49	50	51	52	52	52	53	53	53	51	→
Absolventinnen (1. Fach, 2. Studieng.) ⁴	46	48	49	50	51	53	52	53	53	54	51	↗
Promotionen ⁵	34	35	34	40	36	44	42	41	48	44	40	↗
Habilitationen ⁶	15	25	18	17	18	12	9	14	12	22	16	→
akademischer Mittelbau (Stellen) ⁷	28	28	29	30	31	32	33	34	36	38	32	↗
akademischer Mittelbau (Drittmittel) ⁸	31	34	36	38	36	36	37	40	41	42	38	↑
Professorinnen ⁹	6	6	7	8	9	11	11	12	13	13	10	↗

1) Eine ausführliche Differenzierung nach Fachbereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie Geistes- und Sozialwissenschaftliche Fächern) und Karrierestufen befindet sich im angehängten Gleichstellungskonzept ab S. 51ff.

2) Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 1998/99.

3) Vgl. Fn 2.

4) Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils Wintersemester und Sommersemester) beginnend mit WS 1997/98.

5) Vgl. Fn 4.

6) Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr.

7) Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen (einschließlich Medizin-Personal insgesamt: SVA-Universitätsverwaltung und SAP-Klinikumsverwaltung).

8) Vgl. Fn 7.

9) Vgl. Fn 7.



In einem weiteren Schritt wurde im April 2008 mit der strukturellen Neuausrichtung und Professionalisierung des Arbeitsfeldes Gleichstellung begonnen. Um Chancen- und Ergebnisgleichheit nachhaltig verwirklichen zu können, müssen aber noch bewusster die Synergien zwischen den bestehenden Programmen und Arbeitsebenen genutzt und diese weiterhin professionalisiert werden.

Auch inhaltlich hat die Universität Freiburg ihr Verständnis von Gleichstellung verändert und um den umfassenderen Diversity-Aspekt erweitert. Damit will die universitäre Gleichstellungspolitik der bestehenden Heterogenität der Beschäftigten und Studierenden an der Universität noch stärker gerecht werden. Zugleich sollen durch Schaffung einer an Vielfalt orientierten Organisationskultur wertschätzendes Arbeiten gefördert und die an die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen geknüpften Herausforderungen zukunftsweisend bewältigt werden.

Mit der anstehenden Struktur- und Entwicklungsplanung für die Jahre 2009–2014 hat die Universität die Möglichkeit, aber auch die Verpflichtung, ihrem gleichstellungsorientierten Selbstverständnis durch verbindliche Darlegung ihrer Absichten in einem für fünf Jahre geltenden Gleichstellungsplan Rechnung zu tragen. Der hiermit vorgelegte Gleichstellungsplan gliedert sich in drei selbständige, jedoch miteinander verbundene Teile, d.h. in einen zentralen, für die gesamte Universität geltenden Gleichstellungsplan, in die elf dezentralen Fakultätsgleichstellungspläne und in das im Anhang befindliche Gleichstellungskonzept.

Bei dem **zentralen Gleichstellungsplan** orientiert sich die Universität Freiburg an den für sie als prioritär identifizierten Handlungsfeldern, in denen Anstrengungen zur Bewältigung der bestehenden Herausforderungen in den kommenden Jahren unternommen werden sollen. Hierbei handelt es sich vorrangig um strategische Zielsetzungen und zentrale Positionierungen der gesamten Universität und weniger um einzelne Instrumente.

Ergänzt wird der zentrale Gleichstellungsplan durch die Beiträge der Fakultäten zur Gleichstellung, – die **Fakultätsgleichstellungspläne**. Diese enthalten einen *quantitativen* Teil zum Status quo der Frauenanteile, zur Anzahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen und Absichtserklärungen zu deren Besetzung mit Frauen sowie Angaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen.



Zum anderen beinhalten die Fakultätsgleichstellungspläne erstmals auch einen *qualitativen* Kommentar, in welchem ausgehend von einer Bestandsanalyse, Zielvorgaben für die Fakultät und geeignete Maßnahmen zu deren Erreichung verbindlich festgelegt werden. Über den konkreten Stand der Umsetzung werden die Fakultäten gemäß §§ 4 Abs. 1 und 7 LHG dem Rektorat zukünftig jährlich berichten. Damit sollen die Bestrebungen der Universität und der Fakultäten zur Steigerung der Frauenanteile künftig besser steuerbar und die Umsetzungsprozesse insgesamt transparenter werden.

Neben den zentralen und dezentralen Ausführungen zur kontinuierlichen Verbesserung der Chancen- und Ergebnisgleichheit dient das im Rahmen des Professorinnenprogramms eingereichte und erfolgreich begutachtete „**Gleichstellungskonzept für die Jahre 2008-2011**“ als zentrale Handlungsgrundlage für die fortlaufenden Bemühungen der Universität im Bereich Gleichstellung und Vielfalt. Das Konzept ist dem Gleichstellungsplan als Anlage beigelegt. Es enthält zum einen eine profunde Stärken-Schwächen-Analyse und dokumentiert zum anderen in einer Gesamtschau alle bestehenden wie auch unmittelbar geplanten Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Hochschulleitung erwartet, dass sich die einzelnen Einrichtungen mit denen von ihnen identifizierten kritischen Handlungsfeldern auseinandersetzen und die zentrale wie dezentrale Ebene gemeinsam intensiv an den bestehenden Herausforderungen im Bereich Gleichstellung arbeitet. Das Rektorat wird diesen Prozess eng begleiten und seinen Beitrag zu dessen Umsetzung leisten.

Hans-Jochen Schiewer
Rektor



I. Zentraler Gleichstellungsplan der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Gendersensible Personalentwicklung

Berufungsverfahren

Zentrales Instrument einer gleichstellungsorientierten Personalgewinnung in der Wissenschaft stellt das Berufungsverfahren dar. Wie die Strukturplanung der Universität Freiburg aufzeigt, sind aufgrund der natürlichen Fluktuation in den nächsten fünf Jahren allein durch Emeritierung 71 Berufungsverfahren – sowie weitere 17 in der Medizinischen Fakultät – zu erwarten. Um diese Entwicklung als wirksames Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen nutzen zu können, wird das Rektorat eine noch stärker gleichstellungsorientierte Berufungspraxis etablieren.

Bis Mitte 2010 soll deshalb ein Konzept entwickelt werden, welches eine gleichstellungsorientierte Berufungspraxis an der Universität Freiburg verbindlich festlegt. Hierbei sollen neben allgemein gültigen Standards zu Verfahrensschritten, zeitlichen Abläufen und Transparenz ebenso bindende Vorgaben zum Kompetenzerwerb und -nachweis aller Mitglieder von Berufungskommissionen entwickelt werden. Überdies soll ein Verfahren, mit dem der Nachweis zur proaktiven Suche exzellenter berufbarer Frauen verbindlich vorgegeben wird, mit einem monetären Anreizsystem verknüpft werden.

Mittelfristiges Ziel ist es, den Frauenanteil im Bereich der Professuren signifikant zu erhöhen.

Entlastung von Fachvertreterinnen und weiblichen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Im Rahmen einer gleichstellungsorientierten Berufungspraxis muss auch grundsätzlich auf die Entlastung der weiblichen Fachvertreterinnen sowie der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreter/innen hingewirkt werden.

Dazu wird von der Stabsstelle Gender and Diversity ein Konzept erarbeitet, das neben Empfehlungen für Anreizmechanismen (z.B. Lehrdeputatsermäßigung, Sachmittel) Entlastungen, z.B. über die Neugestaltung von Geschäftsprozessen und Vertretungsregelungen, unter der aktiven Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer drei Stellvertreterinnen bei allen Berufungsverfahren vorsieht.

Karriereförderung

Neben der Gewinnung exzellenter Professorinnen ist die Gewinnung und Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen eine weitere zentrale Aufgabe der Universität. Eine bedeutsame Herausforderung stellt dabei die frühzeitige Identifizierung geeigneter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und deren gezielte Karriereförderung und Einbindung in die wissenschaftliche Community dar.

Zur Realisierung dieser Zielsetzung wird das Rektorat in den nächsten drei Jahren ein zielgruppenadäquates Rekrutierungs- und Karriereförderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur erarbeiten, welches verschiedene Angebote zur Verfügung stellt unter Berücksichtigung:

- individueller Bedürfnisse (z.B. Post-Doc-Mentoring, Wissenschaftsmanagement, Einzelberatungen zur wissenschaftlichen Laufbahnplanung, Coaching, etc.),
- fakultäts- und fachbereichsspezifischer Besonderheiten sowie
- der Vergabe Karrierestufen adäquater Stellen (d.h. nicht allein die Erhöhung des Frauenanteils muss erreicht, sondern auch die Wertigkeit der dabei vergebenen Stellen geschlechtergerecht berücksichtigt werden).

Mit dieser Maßnahme verbindet sich die Hoffnung, dass der Anteil berufbarer Frauen maßgeblich erhöht werden kann.

Gendersensible Anreizsysteme

Weiterhin sollen durch das Setzen struktureller Anreize (z.B. durch finanzielle Honorierung der Einrichtung bei der erfolgreichen Betreuung einer Habilitation bzw. Besetzung einer Habilitationsstelle mit einer Frau) auch Maßnahmen für bereits an der Universität beschäftigte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen entwickelt werden. Dafür sollen beispielsweise in den nächsten fünf Jahren die an der Universität eingesetzten Ressourcen auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen untersucht und darauf aufbauend durch die Senatskommission für Gleichstellungsfragen Empfehlungen zur geschlechtergerechten Verteilung formuliert werden.

Soziale Rahmenbedingungen

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Das erklärte Ziel der Universität ist es, die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Studium und Beruf, d.h. eine ausgewogene Work-Life-Balance grundsätzlich und dauerhaft zu ermöglichen. Hierzu müssen Vereinbarkeitsfragen als Querschnittsaufgabe realisiert und im Handeln aller Organe, Funktionsträgerinnen und –träger sowie aller Mitglieder der Universität verwirklicht werden. Entscheidender und einziger Indikator für eine erfolgreiche Vereinbarkeitspolitik an der Universität kann daher nur der Grad tatsächlicher Vereinbarkeit von Arbeits-, Familien- und Privatleben der Beschäftigten und Studierenden sein. Dafür muss einerseits ein Klima der Akzeptanz für alle familiär bedingten Lebenssituationen geschaffen und andererseits die materielle Infrastruktur noch bedarfsgerechter ausgebaut sowie die bestehenden gesetzlichen Vorgaben konsequent umgesetzt werden. In einem ersten Schritt wurde in dem für die strategische Koordination zuständigen „Arbeitskreis familienfreundliche Universität“ das Konzept „Familienfreundliche Universität Freiburg – Perspektiven für die Jahre 2009-2011“ mit den Prioritäten im Bereich Vereinbarkeit für die nächsten drei Jahre ausgearbeitet.

Prioritäre Zielsetzungen sind dabei die Schaffung einer vereinbarkeitsorientierten Organisationskultur, der weitere Ausbau der Kinderbetreuung sowie eine anforderungsadäquate Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studium, Beruf, Familien- und Privatleben. Der zentrale Familienservice ist deshalb beauftragt, zusammen mit den verantwortlichen Dezernaten und Abteilungen, die im Konzept entwickelten Handlungsfelder und Zielsetzungen in den kommenden 3 Jahren zu bearbeiten.

Total E-Quality-Prädikat

Neben diesem vor allem nach innen zielenden Engagement gesellschaftlicher Verantwortungswahrnehmung, wird sich die Universität auch nach außen hin stärker zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit positionieren. Als Ausdruck dieses gleichstellungsorientierten Selbstverständnisses wird daher die Zertifizierung mit dem „Total E-Quality Prädikat“ zum Sommer 2010 angestrebt.

Gendersensible Wissensbestände

Gender- und diversity-sensible Datenerhebung

Um Ursachen für bestehende Ungleichheiten überhaupt beziffern und anschließend beseitigen zu können, bedarf eine wirkungsvolle Gleichstellungspolitik gesicherter Daten. Fehlende Informationen bedeuten auch immer fehlende Entscheidungsgrundlagen. Die konkrete Zielsetzung besteht daher in der Sicherstellung einer durchgängig verfügbaren gender- und diversity-sensiblen Datenbasis.

Die Stabsstelle Gender and Diversity ist daher beauftragt, zusammen mit den verantwortlichen Verwaltungseinheiten bis Ende 2009 darauf hinzuwirken, dass die Grundlage einer gender- und diversity-sensiblen Datenaufbereitung geschaffen und entsprechend fortan jährlich evaluierbar wird. Die verantwortliche Verwaltungseinheit wird in diesem gleichstellungsrelevanten Prozess personell unterstützt.

Sprachliche Gleichstellung

Eine gleichstellungsorientierte Hochschulpolitik bedeutet auch, dass Frauen und Männer in allen internen wie externen Medien und Arbeitsmitteln sprachlich und bildhaft gleichberechtigt sichtbar gemacht werden. Zu einer geschlechtergerechten Gestaltung von Presse- und Öffentlichkeitsmaterialien gehören daher die Anerkennung und gleichberechtigte Darstellung vielfältiger weiblicher und männlicher Arbeits- und Lebenswirklichkeiten sowie die Überwindung traditioneller Rollenbilder und Stereotypen.

Auf der Grundlage einer von der Stabsstelle Gender and Diversity durchgeführten Gender-Analyse der wichtigsten Presse- und Öffentlichkeitsmaterialien der Universität formuliert das Rektorat bis Ende 2009 Empfehlungen, die an die entsprechenden mit Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikationsmanagement betrauten Einheiten rückgekoppelt werden. Eine erste Zwischenevaluation soll nach zwei Jahren die Fortschritte in der Verwendung eines stringenten gendersensiblen Sprachgebrauchs messen.

Zielsetzung ist es, mittelfristig einen durchgängig gendersensiblen Sprachgebrauch als Ausdruck des eigenen gleichstellungsorientierten Selbstverständnisses zu etablieren

Ehrungen und Preise

Beteiligung von Frauen an Förderverfahren

Ein weiterer Bestandteil einer wettbewerbs- und zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik besteht in der gezielten Beteiligung von Frauen an wissenschaftlichen Förderverfahren, wie z.B. im Bereich Ehrungen und Preise. Bei der Verleihung von Preisen und Auszeichnungen müssen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zukünftig stärker Berücksichtigung finden, d.h. sie müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil in Fach- und Qualifikationsstufe vertreten sein. Ein Frauenanteil von 35% (Stand: 2008) im Bereich der zentral verliehenen Freiburger Nachwuchsförderpreise ist vor dem Hintergrund eines Absolventinnenanteils von 54% (vgl. Seite 1) sowie besserer Abschlussnoten von Frauen nicht akzeptabel. Ziel ist es daher, (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen bei der internen Vergabe aller Preise und Auszeichnungen angemessen zu berücksichtigen und zu fördern.

Die Einführung stärker proaktiver, d.h. auf die Ansprache qualifizierter Kandidatinnen ausgerichteter Ausschreibungen soll bis 2011 etabliert werden. Hierzu wird das Rektorat zusammen mit der für Preise und Ehrungen zuständigen Verwaltungseinheit einen Leitfaden für die proaktive Ansprache bzw. Ausschreibung von Preisen und Auszeichnungen an der Universität Freiburg entwickeln.

Innovation durch Vielfalt

Diversity als strategisch-inhaltliche Ausrichtung

Ein wichtiges Ergebnis der strukturellen Neuausrichtung der Universität in ihrer Gleichstellungspolitik ist die Einrichtung der Stabsstelle Gender and Diversity, die als strategische Einheit im Rektorat die Hochschulleitung in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen der Universität zum Thema Gleichstellung und Vielfalt berät.

Damit dokumentiert die Universität Freiburg gleichzeitig ihren Anspruch, ihr Verständnis von Gleichstellung von der bisher etablierten Form des Gender Mainstreaming um den umfassenderen Diversity-Aspekt zu erweitern. In diesem Sinne folgt sie einem breiteren Ansatz, um der Heterogenität ihrer Mitglieder gerecht zu werden. Dazu zählt die freie Entfaltung und Förderung der vorhandenen Potenziale ebenso wie eine von Anerkennung und Chancengleichheit getragene Organisationskultur, die die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden respektiert und fördert, unabhängig von Geschlecht, Alter, physischer Befähigung, Nationalität, sozialer Herkunft oder sexueller Orientierung. Ein von der Stabsstelle Gender and Diversity bis Anfang 2010 durchzuführendes Benchmarking der verschiedenen Diversity-Dimensionen soll eine erste Grundlage zur Bewusstmachung der unterschiedlichen individuellen Bedürfnisse der Mitglieder sowie der gegebenen Notwendigkeiten der Organisation schaffen.

Darauf aufbauend wird das Rektorat im Rahmen seiner Zukunfts- und Dialogwerkstatt (www.zukunftswerkstatt.uni-freiburg.de) einen Diskussions- und Dialogprozess über das universitätseigene Verständnis von Diversity anregen, welcher beispielhaft mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ einen formalen Anfang hätte.

Gendergerechte Gestaltung von Studium und Lehre

Die Veränderung von Denkmustern als ein Grundstein für Chancengleichheit im Bereich Studium und Lehre wird bereits vor dem eigentlichen Beginn eines Hochschulstudiums gelegt, nämlich bei der folgenreichen Fächerwahl in der Schule. Aufgabe der Hochschule ist es daher, nicht allein bei den Symptomen, sondern vor allem bei den Ursachen für das geschlechtstypische Studienwahlverhalten anzusetzen. Konkret müssen Studierendenmarketing, Studienorganisation und Curricula so ausgestaltet werden, dass sie für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv sind, d.h. dass die soziale Selektivität bereits beim Zugang zu bestimmten Studienfächern minimiert wird. Überdies müssen die spezifischen Interessen und Lernformen weiblicher und männlicher Studierender integriert und eine gendersensible Didaktik etabliert werden. Ziel wird es daher sein, ein Modell für die gendergerechte Gestaltung von Studium und Lehre zu entwickeln, das die oben genannten Kriterien integriert und damit die Attraktivität gewisser Studienfächer für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erhöht.

Dazu wird bis 2013 für einen noch auszuwählenden Pilotfachbereich ein Konzept entwickelt, das in der Zeit von 2013-2018 schrittweise umgesetzt werden soll. Hierfür werden die entsprechend notwendigen personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Gender Controlling als Teil universitären Qualitätsmanagements

Gleichstellungscontrolling

Mittel- bis langfristig ist die Verankerung von Gleichstellungsfragen in sämtlichen Handlungsfeldern über ein entsprechendes Controllingkonzept der Universität sicher zu stellen. Durch eine kontinuierliche Analyse und Evaluation sollen deshalb zukünftig Prozesse, Maßnahmen und Projekte zeitnah auf ihre Effizienz und Wirkungsintensität zur Erlangung von Chancengleichheit hin überprüft, optimiert und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Die Stabsstelle Gender and Diversity wird hierzu bis Anfang 2011 in Zusammenarbeit mit der Abteilung Qualitätssicherung sowie der Abteilung Controlling, Berichts- und Rechnungswesen ein Controlling-Konzept als Teil routinemäßiger Qualitätssicherung entwickeln. Dieses soll überprüfbare Gleichstellungsstandards sowie deren regelmäßige, d.h. unterjährige Evaluation und gegebenenfalls Gegensteuerungsmechanismen enthalten.

Gleichstellung als Indikator leistungsbezogener Mittelvergabe

Die erfolgreichen Bemühungen der einzelnen Fakultäten, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese bislang unterrepräsentiert sind, werden zukünftig vom Rektorat im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe besonders honoriert.

Hierzu entwickelt das Rektorat bis 2011 das bestehende Modell weiter, welches festlegt nach welchen Grundsätzen die Fakultäten in Ergänzung der leistungsbezogenen Mittelvergabe durch das MWK mit Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln für ihre Gleichstellungserfolge belohnt werden sollen.

2. Fakultätsgleichstellungspläne für die Jahre 2009-2014

2.1 Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät ¹⁰

[Am 16.06.2009 vom Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	12,00	11,00	1,00	8%		
	C3	1,00	1,00	0,00	0%		
	C2						
	C1						
	S u m m e C4-C1	13,00	12,00	1,00	8%		
	W3	2,00	2,00	0,00	0%	1	100%
	W2						
	W1						
	S u m m e W3-W1	2,00	2,00	0,00	0%	1	100%
	A16						
	A15						
	A14	1,00	1,00	0,00	0%	1	100%
	A13	3,00	1,00	2,00	67%		
	S u m m e A16-A13	4,00	2,00	2,00	50%	1	100%
	E15Ü						
	E15						
	E14	2,00	2,00	0,00	0%		

1) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeit-äquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopfzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.- 3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

	E13Ü	12,50	9,50	3,00	24%		
	E13	2,75	0,75	2,00	73%		
	E12						
	S u m m e E15Ü-A12	17,25	12,25	5,00	29%	13	40%
Drittmittel	E 13 Ü (Summe)	2,00	1,00	1,00	50%	Nicht absehbar	Nicht absehbar
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studien- anfänger/ innen	WS 2007/2008	73	31	42	58 %	keine Veränderung	
Studieren- de	WS 2007/2008	411	206	205	50 %	keine Veränderung	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	16	8	8	50 %	keine Veränderung	
Promotio- nen	PJ 2007	15	11	4	27 %	40%	
Habilitati- onen	KJ 2003- 2007	12	10	2	17 %	40%	

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Die „Schwundstufen“ von Frauen in den verschiedenen Qualifizierungsphasen sind eindeutig zu identifizieren. Liegt der Anteil der weiblichen Studierenden noch bei über 50%, so ist er bei den Promotionen bereits deutlich geringer, bei den Habilitationen verschärft sich diese Tendenz.

Zielvorgabe

Die Handlungsspielräume bei den frei werdenden Professuren sind in den nächsten Jahren gering. Bei der bis zum Jahr 2014 frei werdenden Professur wird das Gleichstellungsmerkmal intensive Berücksichtigung finden.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Teilnahme am futura mentoring-Programm, Finanzierung einer Evaluatorin zur Installierung des Mentoring-Programms an der Fakultät.
- Ab 01.01.2010 Einrichtung einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiter/ innenstelle mit der Funktionsbeschreibung „Theologie und Genderdiskurse“. Diese soll dazu beitragen, dass systematisch gendertheoretische Fragestellungen in Lehrveranstaltungen eingespeist werden.
- Unterstützung der Gleichstellungsmaßnahmen und Transfer von Gender-Kompetenz durch den seit 1989 existierenden fakultätseigenen Ausschuss für „Frauenförderung und feministische Theologie“. Qualitätssicherung durch jährliche Berichtspflicht gegenüber dem Fakultätsrat.

2.2 Gleichstellungsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ¹¹

[Am 25.06.2009 per Eilentscheidung des Dekans als Fakultätsgleichstellungsplan sowie am 16.07.2009 im Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	13,00	13,00	0,00	0%		
	C3	1,00	1,00	0,00	0%		
	C2						
	C1	3,00	2,00	1,00	33%		
	S u m m e C4-C1	17,00	16,00	1,00	6%		
	W3 ¹²	8,00	6,00	2,00	25%	10	20%
	W2						
	W1						
	S u m m e W3-W1	8,00	6,00	2,00	25%	10	20%
	A16						
	A15						
	A14						
	A13	6,00	6,00	0,00	0%	10	10%
	S u m m e A16-13	6,00	6,00	0,00	0%	10	10%
	E15Ü						
	E15						
	E14	1,00	1,00	0,00	0%		
	E13Ü	17,00	12,75	4,25	25%		
	E13	15,24	8,46	6,78	44%		
	E12						
	S u m m e E15Ü-E12	33,24	22,21	11,03	33%	55	40%
Drittmittel	E15Ü						
	E15						

11) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.- 3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

12) Hierunter fällt eine W3-Vertretungsprofessur, 1 VZÄ, männlich.

	E14	1,00	0,00	1,00	100%		
	E13Ü	2,49	0,49	2,00	80%		
	E13	1,00	0,50	0,50	50%		
	E12						
	Summe Drittmittel	4,49	0,99	3,50	78%	Nicht absehbar	50%
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studien- anfänger/ innen	WS 2007/2008	339	157	182	54 %	50%	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.695	876	819	48 %	50%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	172	82	90	52 %	50%	
Promotio- nen	PJ 2007	49	32	17	35 %	40%	
Habilitati- onen	KJ 2003- 2007	15	15	0	0 %	10%	

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Während der Frauenanteil der Studienanfängerinnen (1. FS) bei 54% liegt, beträgt er bei den Studierenden 48% sowie bei den Absolventen der juristischen Fakultät 52%. Eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen lässt sich auf der Stufe der Promotion sowie auf der Stufe der Habilitation feststellen. Während der Frauenanteil bei der Promotion bei 35% liegt, hält sich der Frauenanteil bei den Habilitationen in Freiburg seit 2001 konstant bei 0% (damit liegt die Rechtswissenschaftliche Fakultät in Freiburg noch deutlich unterhalb des bundesweiten Durchschnitts in den Rechtswissenschaften von 13%). Auch auf der nächsten Stufe, der Professur, ist eine Unterrepräsentation von Frauen zu erkennen. Hier beträgt der Frauenanteil 7% (C4, W3, C3 insgesamt).

Zielvorgabe

Aufgrund des bundesweit insgesamt niedrigen Anteils habilitierter Frauen, beabsichtigt die Rechtswissenschaftliche Fakultät realistischerweise, mindestens zwei der in den nächsten fünf Jahren frei werdenden zehn Professuren mit einer Frau zu besetzen. Um die Anstrengungen darüber hinausgehend zu intensivieren, verpflichtet sich die Fakultät im Vorfeld jeder der frei werdenden Professuren proaktiv die Suche nach geeigneten Kandidatinnen durchzuführen. Die transparent zu dokumentierenden Ergebnisse dieser Bemühungen werden im Zuge der Beantragung der jeweiligen Professur bei der Struktur- und Entwicklungskommission von der Fakultät eingereicht und umfassend dargelegt.

Im Hinblick auf die strukturellen Ursachen sollten Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass eine akademische Karriere und die Familiengründung nicht zwangsläufig im Verhältnis des „Nacheinander“ oder gar des „Entweder-oder“ zueinander stehen müssen, sondern dass Promotion/Habilitation und Familiengründung auch parallel erfolgen können.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Gezielte Motivation und persönliche Ansprache von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Fortführung einer wissenschaftlichen Laufbahn.
- Zusammenarbeit mit und Ausbau des fakultätseigenen Justitia-Mentoring-Programms. Dieses Programm sieht eine „Eins-zu-Eins-Betreuung“ junger Studentinnen durch erfahrene Studentinnen und berufstätige Frauen vor.¹³
- Öffentlichkeitsarbeit und aktive Verbreitung von positiven „Geschichten“ zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Intensive Zusammenarbeit mit dem zentralen Familienservice der Universität.

Zukünftig

- Schaffung von Teilzeitstellen (wie bereits mit den neun halben E13-Stellen Lehrassistenten geschehen; zudem möchte man sich – um eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familien zu ermöglichen – für eine Teilung der Assistentinnen- und Assistentenstellen an den Lehrstühlen einsetzen).
- Entlastung und Anerkennung der durch Arbeit in Gremien, Kommissionen usw. überproportional beanspruchten Fachfrauen durch Zuweisung gesonderter Mittel oder durch eine zeitliche Entlastung.

¹³) Vgl. hierzu ausführlich Gleichstellungskonzept, Punkt IV.2.1.2 Justitia Mentoring, S. 24f.

2.3 Gleichstellungsplan der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät ¹⁴

[Als Fakultätsgleichstellungsplan am 03.07.2008 vom Fakultätsrat sowie Änderungen am 16.06.2009 vom Fakultätsvorstand verabschiedet]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4**	19,00	19,00	0,00	0%	s. W3	
	C3	5,00	3,00	2,00	40%	0	
	C2	1,00	1,00	0,00	0%	1	Weiterführung noch offen
	C1	7,50	6,50	1,00	13%	0	
	S u m m e C4-C1	32,50	29,50	3,00	9%		Neuberufungen W3 –W1
	W3 ¹⁵	5,00	3,00	2,00	40%	7 ¹⁶	
	W2					1	
	W1					1	
	S u m m e W3-W1	5,00	3,00	2,00	40%	9	40%
	A16						
	A15	1,00	1,00	0,00	0%		
	A14	1,50	1,00	0,50			
	A13	12,00	8,00	4,00	33%		
	S u m m e A16-A13	14,50	10,00	4,50	31%		35%
	E15Ü						
	E15						
	E14	9,75	6,75	3,00	31%		
	S u m m e E15Ü-E14	9,75	6,75	3,00	31%		30%
	E13Ü	27,84	17,30	10,54	38%		
	E13	14,86	5,59	9,27	62%		

14) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.-3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

15) Hierunter fallen zwei Vertretungsprofessuren, 2 VZÄ, männlich.

16) Hierunter fallen auch die W3-Professur für Telematik (IIG) und die W3-Professur für Kognitionswissenschaft (NF Prof. Strube). Letztere wird im Rahmen des Professorinnenprogramms vorgezogen besetzt werden.

	E12						
	Summe E13Ü-E12	42,70	22,89	19,81	46%		45%
Drittmittel	W3 Professur- vertreter/ innen	1,00	1,00	0,00	0%		
	E15Ü						
	E15						
	E14						
	E13Ü	9,72	4,29	5,43	56%		
	E13	5,99	1,75	4,24	71%		
	E12						
	Summe Drittmittel	15,71	6,04	9,67	62%	Nicht absehbar	60%
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studien- anfänger/ innen	WS 2007/2008	521	236	285	55 %	55%	
Studieren- de	WS 2007/2008	2.600	1.234	1.366	53 %	53%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	185	95	90	49 %	50%	
Promotio- nen	PJ 2007	35	21	14	40 %	50%	
Habilitati- onen	KJ 2003- 2007	9	9	0	0	20%	

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Die Situation in der Fakultät ist im Vergleich zwischen den verschiedenen Fachbereichen sehr heterogen. Bei den Studierenden gibt es in der Erziehungswissenschaft und der Psychologie deutlich mehr Frauen als Männer, in der Sportwissenschaft gab es in den letzten Jahren einen deutlichen Trend zu ausgeglichenen Zahlen und in der VWL zeigt sich ein relativ stabiles Niveau von ca. 40% Frauenanteil.

Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil sowohl in der Psychologie als auch der VWL bei über 40% (sehr niedrige Fallzahlen in Erziehungswissenschaft und Sportwissenschaft). Wenn dieser Anteil auch im Sinne der Gleichstellung unproblematisch erscheint, zeigt sich doch in der Psychologie bereits hier ein stark negativer Trend im Vergleich zu den Studierendenzahlen. In der VWL hingegen ist kein Rückgang der Frauenquote im Vergleich zu den Studierendenzahlen zu verzeichnen. Bezüglich der Habilitationen gibt es in der gesamten Fakultät einen starken Schwund, da in den letzten Jahren keine Frau habilitiert wurde. Beim wissenschaftlichen Dienst besteht in der gesamten Fakultät eine Unterrepräsentanz von Frauen bei Stellen oberhalb von E 13. In der Gruppe der Professor/innen sind Frauen fächerübergreifend unterrepräsentiert, wenn auch unterschiedlich stark. Während es in der Psychologie und der Sportwissenschaft immerhin 25% bzw. 33% Professorinnen gibt, gibt es in der VWL keine einzige Professorin. Hier ist allerdings für das Jahr 2009 eine positive Entwicklung zu vermerken. Bei zwei Berufungsverfahren in der VWL konnten Frauen an erster Stelle gereiht werden.

Bei den Preisen, die insbesondere in der VWL vergeben werden, sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert, wenn sich auch ein Trend absehen lässt, dass über die Jahre ein Ausgleich eintreten könnte. Allerdings sind die Zahlen stark schwankend.

Folglich können für die gesamte Fakultät die folgenden ‚Schwundstufen‘ konstatiert werden: Die Ebene der Habilitationen, die Ebene des wissenschaftlichen Dienstes oberhalb von E 13 und die Ebene der Professuren.

Die beiden jüngsten Erfolge und die Einstimmigkeit bei der Akzeptanz, lassen jedoch hoffen, dass die geschlechterunabhängige Berufung weiter Fortschritte macht. Außerdem zeigt sich auf der Ebene der Preise ebenfalls noch eine Unterrepräsentanz von Frauen. Auf der Ebene der Studierenden sind Frauen in keinem der Fachbereiche unterrepräsentiert. Dies gilt ebenso bezüglich der Promotionen.

Zielvorgabe

Die Fakultät bemüht sich in Anbetracht ihrer ‚Schwundstufen‘, Frauen zu motivieren und zu unterstützen, eine Karriere an der Universität einzuschlagen bzw. an der Universität zu bleiben. Zusätzlich besteht hinsichtlich der Anzahl an Professorinnen ein Veränderungsbedarf, nicht zuletzt, da diese auch wiederum eine Vorbildfunktion für Nachwuchswissenschaftlerinnen einnehmen.

Bezüglich der Festlegung konkreter Zahlen im Rahmen der bis 2014 anstehenden Berufungen wird aber darauf hingewiesen, dass Berufungen von vielen Faktoren mitbestimmt werden, welche außerhalb des Einflussbereichs der Fakultät liegen. Daher wird bei den erheblichen finanziellen Belastungen auf die Verfügbarkeit der Mittelvorbehalt geltend gemacht und auf das Verständnis, dass der Fakultätsvorstand als Folge davon jeden Fall als Einzelfall behandeln kann. Für die Gestaltung der Bedingungen für den

wissenschaftlichen Nachwuchses will sie zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Sicherstellung der Chancengleichheit auf allen Ebenen viel beitragen. Konkret haben der Fakultätsvorstand und der Fakultätsrat der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät beschlossen, die folgenden Maßnahmen einzusetzen. Bei allen Maßnahmen wurde darauf geachtet, dass sie der Zielgruppe ganz direkt zu Gute kommen.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

1. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

- Für alle Studierenden werden die Gleichstellungsmaßnahmen durch eine Lehrveranstaltung zu den wissenschaftlichen Grundlagen der Gleichstellung begleitet, die optional als Studienleistung anerkannt wird.
- Die Grundlagen der Gleichstellung werden bereits bei der Ausschreibung umgesetzt und so soll nicht nur das Geschlechtermerkmal signalisiert werden, sondern auch dass wissenschaftlich tätige Eltern zur Bewerbung aufgefordert werden, wobei die Voraussetzungen, wie z.B. Teilzeitstellen für Frauen und Männer, sowie flexiblere Zeitgestaltung für Frauen und Männer, inkl. Telearbeit im Fakultätsvorstand evaluiert werden.
- Um den Übergang von der Promotion zur Habilitation bzw. Post-Doc-Phase zu erleichtern und den Erfolg der Habilitation bzw. Post-Doc-Phase zu unterstützen, soll für Frauen und Männer mit Kind(ern) die Möglichkeit von Forschungssemestern ohne Lehrverpflichtung in dieser Phase geschaffen werden. Diese Möglichkeit gilt sowohl für Frauen und Männer, die schon ein Kind/Kinder haben und erziehen, als auch für solche, die in dieser Phase ein Kind/Kinder bekommen und erziehen. Es ist anvisiert, für das erste Kind zwei Forschungssemester zu gewähren und für jedes weitere Kind ein weiteres Forschungssemester. Die Fakultät verpflichtet sich, Mittel zur Vertretung in der Lehre bereitzustellen. Dies kann pro Fall pro Semester bis zu 10.000 € betragen. Die genaue Festlegung wird sich an der Entwicklung der Mittel der Fakultät orientieren. Die Entscheidung liegt bei Fakultätsvorstand und Fakultätsrat.
- Die Fakultät möchte Frauen und Männer in der Post-Doc-Phase weiter fördern bzw. neu einstellen. Daher bemüht sie sich darum, mehr Qualifizierungsstellen nach der Promotion zu schaffen. Um die Chancen für eine spätere Berufung zu stärken, sollen diese Post-Doc-Stellen aussichtsreich gestaltet werden und eine große wissenschaftliche Unabhängigkeit ermöglichen. Ein Mittel hierfür kann sein, sie zunehmend in Juniorprofessuren umzuwandeln. Für alle Bewerber mit Kind(ern) sollen diese Stellen grundsätzlich auch als Teilzeitstellen angeboten werden.
- Konkret wird mittelfristig angestrebt, in allen Fächern Post-Doc-Stellen zu 20% mit Frauen zu besetzen, wobei das langfristige Ziel ist, dass nach der Promotion die Repräsentanz von Frauen in den Fächern nicht zurückgeht. Das Gleiche wird bezüglich der Habilitationen angestrebt.

- Um den Übergang von der Promotion zur Habilitation bzw. Post-Doc-Phase zu erleichtern, sollen Frauen und Männer zudem darin unterstützt werden, sich über Fördermöglichkeiten zu informieren (gilt im Prinzip auch schon für den Übergang zur Promotion). Hierfür sollen in Kooperation mit dem Science Support Centre und dem Gleichstellungsbüro spezielle Beratungsangebote kurzfristig für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen, aber langfristig für Frauen und Männer angeregt und durchgeführt werden. Konkret: eine Veranstaltung pro Jahr.
- Um die Chancengleichheit bei der Vergabe von Preisen sicherzustellen, werden die verschiedenen Preiskommissionen aufgefordert, in ihrer Begründung darzustellen, inwiefern eine geschlechtsneutrale Haltung bei der Vergabe eingehalten wurde. Wegen der hohen Anzahl an Frauen bei den Studierenden und den Promotionen wird angestrebt, in der Preisvergabe die Relation zwischen Männern und Frauen bei den Promovierenden abzubilden.
- Um Studentinnen und Doktorandinnen bezüglich ihrer Berufswahl (in einem Feld in oder außerhalb der Universität) zu ermutigen und zu stärken, nehmen die Erziehungswissenschaften, die Psychologie und die Wirtschaftswissenschaften an dem universitätsweiten Futura-Mentoring Programm teil. Bei diesem Programm werden Mentees in ihrer beruflichen Entwicklung von einer berufserfahrenen Persönlichkeit (Mentorin) begleitet und unterstützt. Das Mentoring wird darüber hinaus durch ein universitätsweites Seminarprogramm sowie Netzwerkveranstaltungen ergänzt. Zur Teilnahme an diesem Programm stattet die Fakultät die jeweiligen Koordinatorinnen in den Fächern mit Mitteln aus, um sie monatlich jeweils 10-15 Std. durch HiWis unterstützen zu lassen. Je nach der Entwicklung der Arbeitsbelastung sollen außerdem die Koordinatorinnen selbst finanziell unterstützt oder in ihrer sonstigen Arbeit entlastet werden.

2. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken, wird sowohl die Verlässlichkeit als auch die Flexibilität der Kinderbetreuung verbessert und die Angebote auf die Fakultätsebene übertragen werden. Die Fakultät möchte ihre Nachwuchswissenschaftler/innen und etablierten Wissenschaftler/innen mit Kindern da unterstützen, wo das zentrale Angebot (noch) nicht ausreicht. Dies kann einerseits in organisatorischer Hinsicht geschehen und andererseits in finanzieller Hinsicht. Um bei den eigenen Anstrengungen optimal die Entwicklungen auf zentraler Ebene einzubeziehen, verpflichtet sich die Fakultät zu diesem Zeitpunkt erstens dazu, im kommenden WS 09/10 in engem Austausch mit dem zentralen Familienservice der Universität ein Konzept für die fakultären Maßnahmen zu entwickeln, und zweitens, für diese Maßnahmen im Bedarfsfall jährlich einen Fonds mit bis zu 20.000 € bereitzustellen. Ziel ist es, Wissenschaftler/innen ab der Promotionsphase in ihrem Bedarf nach Verlässlichkeit und Flexibilität, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nötig sind, da zu unterstützen, wo dieser Bedarf vom zentralen Angebot der Universität und vom Angebot der Stadt bzw. den umliegenden Gemeinden nicht gedeckt werden kann.
- Familienfreundliche Veranstaltungs- und Sitzungszeiten:
- Die Studiendekane werden beauftragt, in den jeweiligen Fächern innerhalb eines Jahres (WS 08/09, SS 09) die zeitliche Platzierung von Pflichtveranstaltungen bezüglich ihrer Familienfreundlichkeit zu überprüfen und ggf. Änderungen anzuregen.
- Bei der Planung von Lehrveranstaltungen sollen Lehrende mit minderjährigen Kindern prioritär berücksichtigt werden.
- Die Fakultät fährt in ihrer Strategie fort, Sitzungszeiten mit Rücksicht auf die Bedürfnisse der Mitglieder der Fakultät, die Kinder haben, familienfreundlich auszugestalten.

- Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit sowie Tele-Arbeit werden in der Fakultät ausdrücklich unterstützt.
- In den fächerinternen Bibliotheken soll innerhalb eines Jahres (WS 08/09, SS 09) jeweils geprüft werden, inwiefern Bedingungen für Familien verbessert werden können, beispielsweise indem jeweils ein eigener Leseraum für Familien eingerichtet wird.
- Der Fakultätsvorstand verpflichtet sich, sich innerhalb von 3 Semestern in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik weiter schulen zu lassen und daran anschließend ggf. neue Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu verabschieden.
- Auf Antrag können auch allein erziehende Nachwuchswissenschaftler ein Forschungssemester erhalten.

3. Förderung der Berufung von Frauen

- Die Teildenomination Gender Studies der kognitionswissenschaftlichen Professur sowie die ab Ende SoSe 09 ausgeschriebene W1-Professur in der Informatik ermöglicht der Fakultät zudem, einen Beitrag zur gesamtuniversitären Gender-Forschung zu leisten.
- Die Lehrveranstaltung zu „Entwicklung und Theorie der Gender-Studies“ wird fortgeführt.
- Die Umsetzung des ‚Leitfadens für Berufungskommissionen‘ des Rektorats bei Berufungskommissionen in der Fakultät ist selbstverständlich.¹⁷ Dieser sieht insbesondere vor, dass geeignete Kandidatinnen proaktiv angesprochen werden.
- Der/die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und seine/ihre Stellvertreterin können für ihre Arbeit in Berufungskommissionen eine Kompensation erhalten, z.B. in Form einer Verkürzung des Lehrdeputats in den entsprechenden Semestern.
- Um weitere nötige Maßnahmen innerhalb der Fakultät zu identifizieren, gibt die Fakultät eine Untersuchung (qualitativ und quantitativ) in Auftrag, um unter ihren Promovendinnen, Habilitandinnen und evtl. fortgeschrittenen Studentinnen zu eruieren, was die beeinflussenden Faktoren in ihren Überlegungen bezüglich einer wissenschaftlichen Laufbahn an der Universität sind. Die Ergebnisse sollen bis WS 11/12 vorliegen.

¹⁷) Leitfaden für Berufungskommissionen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen, abrufbar unter http://www.zuv.uni-freiburg.de/wiegehtdas/wiegehtdas_a-z.php?id=282

2.4 Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät¹⁸

[Als Fakultätsgleichstellungsplan am 18.12.2008 vom Fakultätsrat sowie Änderungen am 17.06.2009 vom Fakultätsvorstand verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung	Absichtserklärungen
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %	2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
Planstellen	C4	39,00	37,00	2,00	5%	Keine Neubesetzungen	
	C3	33,00	27,00	6,00	18%		
	C2	15,00	14,00	1,00	7%		
	C1	9,00	7,00	2,00	22%		
	S u m m e C4-C1	96,00	85,00	11,00	115		
	W3	18,00	13,00	5,00	28%	ca. 25	30%
	W2	1,00	0,00	1,00	0%	Keine Neubesetzung geplant	
	W1	3,80	3,00	0,80	21%	Zur Zeit keine neuen Verfahren geplant	
	S u m m e W3-W1	22,80	16,00	6,80	30%		30%
	A16	0,00	0,00	0,00	0%	Keine Neubesetzungen	
	A15	9,50	8,50	1,00	11%	Keine Angaben möglich	
	A14	19,63	14,88	4,75	24%	Keine Angaben möglich	
	A13	14,80	13,00	2,80	19%	Keine Angaben möglich	
	Summe A16-A13	43,93	36,38	8,55	19%		30%
	E15Ü	3,00	2,00	1,00	33%		
	E15	20,05	16,05	4,00	20%	Keine Angaben möglich	
	E14	71,95	50,60	21,35	30%	Keine Angaben möglich	
	E13Ü	115,49	60,03	55,46	48%	Keine Angaben möglich	
	E13	39,70	16,60	23,10	58%	Keine Angaben möglich	
	E12	1,00	1,00	0,00	0%	Keine Angaben möglich	
	S u m m e E15Ü-E12	251,19	146,28	104,91	42%	Keine Angaben mög- lich	50%
Drittmittel	E15Ü	0,00	0,00	0,00	0%		
	E15	4,00	3,00	1,00	25%		
	E14	17,69	9,13	8,56	48%		
	E13Ü	138,55	67,41	71,14	51%		

18) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.- 3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

	E13	82,82	42,01	40,81	49%		
	E12	2,50	0,75	1,75	70%		
	Summe Drittmittel	245,56	122,30	123,26	50%	Nicht absehbar	50%
Ärztinnen/ Ärzte	Ä1	538,58	309,41	229,17	43%		
	Ä2 Facharzt/- ärztin	192,78	118,69	74,10	38%		
	Ä3 Oberarzt/- ärztin	188,40	151,65	36,75	20%		
	Ä4 Ständige Vertr.	28,90	26,90	2,00	7%		
	Summe Ärzte/ Ärztinnen	948,66	606,65	342,02	36%	Nicht absehbar	50%
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienan- fänger/ innen	WS 2007/2008	499	219	280	56 %	Zulassungsbeschränkt	
Studieren- de	WS 2007/2008	3.106	1.253	1.853	60 %	Zulassungsbeschränkt	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	308	133	175	57 %	Zulassungsbeschränkt	
Promotio- nen	PJ 2007	325	132	193	59 %	50%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	177	154	23	15 %	20%	

19) Hierunter fällt eine W3-Professurvertretung: 1 VZÄ weiblich.

20) Hierbei handelt es sich um eine W2-Professurvertretung: 1 VZÄ weiblich.

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Während der Frauenanteil mit 56 % bei den Studienanfänger/innen, 60 % bei den Studierenden und 57 % bei den Abschlüssen sowie 59 % bei den Promotionen konstant hoch ist (s. oben stehende Tabelle), so erreicht er bei den Habilitationen in den Jahren 2003-2007 nur 15 % (23 % von insgesamt 177).

Dennoch konnten im Bereich der Professuren 25 % der Neuberufungen der vergangenen drei Jahre (4 aus 16) mit Frauen besetzt werden, so dass der Frauenanteil bei den Professuren (C4-C2 und W3-W1) 2008 15 % erreichte (mit 16 von insgesamt 107).

Zielvorgabe

Bis zum Jahr 2014 werden 20% der Habilitationen von Wissenschaftlerinnen vorgelegt.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Reduzierung der Mehrbelastung von Professorinnen in Berufungs- und anderen Kommissionen durch Wahl auch männlicher Gleichstellungsbeauftragter.
- Sitzungen, z.B. von Berufungskommissionen, Fakultätsrat, Fakultätsvorstand, Kommissionen des Fakultätsvorstandes, sind zu familienfreundlichen Zeiten, d.h. innerhalb der Kernarbeitszeit (9:00 bis 16:30 Uhr) abzuhalten. Für Vortragsreihen, z.B. SFB-Seminare, wird ebenfalls eine Verlegung in die Kernarbeitszeit vorgeschlagen und angestrebt.

Zukünftig

- Besetzung einer TVL-E13/2 Stelle als hauptamtliche Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Die Vertreterin muss vor Amtsübernahme durch ein Wahlverfahren der Fakultät als hauptamtliche Vertreterin bestätigt und eingesetzt werden. Die Position soll zunächst für zwei Jahre probeweise eingerichtet werden.
- Beantragung von zehn Kinderbetreuungsplätzen im Rahmen eines neuen Landesprojektes, darunter ein „Notfallplatz“.
- Planung einer Kindertagesstätte mit bis zu 80 Kinderbetreuungsplätzen (bedarfsabhängig) in Zusammenarbeit mit der Technischen Fakultät und dem Klinikum.
- Beteiligung an der Einrichtung „Biolino“ der Fakultät für Biologie geplant.
- Fakultätsweites Mentoring-Programm für Ärztinnen bzw. Naturwissenschaftlerinnen geplant: Dieses Programm soll auf Basis einer persönlichen „one to one“ Zuordnung eines Mentors / einer Mentorin für jede habilitationswillige Ärztin oder Naturwissenschaftlerinnen der Fakultät erfolgen.

2.5 Gleichstellungsplan der Philologischen Fakultät²¹

[Als Fakultätsgleichstellungsplan am 07.07.2008 sowie Änderungen am 29.07.2009 im Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	12,00	8,00	4,00	33%		
	C3	7,00	5,00	2,00	29%		
	C2	2,00	1,00	1,00	50%		
	C1	3,73	2,00	1,73	46%		
	S u m m e C4-C1	24,73	16,00	8,73	35%		
	W3	10,00	8,00	2,00	20%	Angesichts von nur einer frei werdenden Professur im genannten Zeitraum kann keine Aussage über die Verteilung der Geschlechter bei der Wiederbesetzung getroffen werden. Sollten jedoch mehr Professuren frei werden, so strebt die Philologische Fakultät auch hier an, einen Anteil von 50% Frauen bei den Professuren zu erreichen.	
	W2 ²²	2,00	1,00	1,00	50%		
	W1						
	S u m m e W3-W1	12,00	9,00	3,00	25%		
Für die Stellen in A- und E-Besoldung im Zeitraum zwischen 2009 und 2014 ist eine paritätische Besetzung angestrebt							
	A16						50%
	A15	2,00	2,00	0,00	0%		50%
	A14	8,00	4,00	4,00	50%		50%
	A13	14,00	9,00	5,00	36%		50%
	Summe A16-A13	24,00	15,00	9,00	38%	40²³	50%
	E15Ü						50%
	E15						50%
	E14	7,00	5,00	2,00	29%		50%
	E13Ü	17,25	8,25	9,00	52%		50%
	E13	43,71	16,99	26,72	61%		50%
	E12	2,00	0,00	2,00	100%		50%
	S u m m e E15Ü-E12	69,96	30,24	39,72	57%	18	50%

21) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.-3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

Drittmittel	W3 Professorevertreter/innen	3,00	2,00	1,00	33%		50%
	E15	1,00	0,00	1,00	100%		50%
	E14						50%
	E13Ü	6,46	2,50	3,96	61%		50%
	E13	6,24	0,24	6,00	96%		50%
	E12	0,24	0,24	0,00	0%		50%
	Summe Drittmittel	16,94	4,98	11,96	71%	Nicht absehbar	50%
Studium und Wissenschaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienanfänger/innen	WS 2007/2008	830	224	606	73 %	50%	
Studierende	WS 2007/2008	3.713	992	2.721	73 %	50%	
Absolvent/innen	WS 2007/2008	287	64	223	78 %	50%	
Promotionen	PJ 2007	26	7	19	73 %	50%	
Habilitationen	KJ 2003-2007	18	12	6	33 %	50%	

22) Hierunter fällt eine W2-Vertretungsprofessur, 1 VZÄ, männlich.

23) Die Zahlen entsprechen dem Stellenplan des Rektorats, Stand: August 2008.

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Die Philologische Fakultät verzeichnet einen hohen Anteil weiblicher Studierender: Im WS 2007/2008 waren von 3.713 immatrikulierten Studierenden 2.721 Frauen (73%). Zurzeit sind in der Philologischen Fakultät von insgesamt 29 hauptamtlichen Professuren (C4, C3, W3) 8 mit einer Fachvertreterinnen besetzt, d.h. der Anteil von Frauen auf Professuren beträgt ca. 29% (s. Tabelle). Damit liegt der Frauenanteil bei Professuren über dem Bundesdurchschnitt von ca. 15% und ist auch im Vergleich zu anderen Fächergruppen und Fakultäten vergleichsweise hoch. Dennoch sind Professorinnen in der Philologischen Fakultät unterrepräsentiert, vor allem mit Blick auf die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Studierenden: über 70% der Studierenden der Fakultät – in manchen Fächern, etwa der Romanistik, sogar 80% Prozent der Studierenden – sind weiblich.

Zielvorgabe

Die Erhöhung der Zahl von Frauen auf Professuren ist die dringlichste Aufgabe der Fakultät. Überdies erklärt die Fakultät insgesamt die Erhöhung des Frauenanteils unter den Habilitierten als vorrangig; zumindest ist dieser Anteil in den Studienfächern dem Anteil der promovierten Frauen anzugleichen. Die Philologische Fakultät strebt mittelfristig eine – auf allen Ebenen! – ausgewogene Geschlechterverteilung von 50 : 50% an und wird diese Zielsetzung bei den Neueinstellungen unter Achtung qualitativer Aspekte der Bewerbungen berücksichtigen und umsetzen.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Konsequente Umsetzung des Berufungsleitfadens.
- Aktives Engagement im Hinblick auf die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Forschungsverbünde und Schwerpunktbildungen.
- Stärkere Berücksichtigung von Professorinnen bei der Vergabe von Leitungspositionen bzw. bei der Einrichtung neuer wissenschaftlicher Institutionen.
- Intensivierung der Beratung von Studentinnen während des Studiums und Bestärkung bzw. Unterstützung v.a. bei Promotions- und Habilitationsvorhaben.
- Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Preisen und Auszeichnungen.
- Gezielte Benennung von Wissenschaftlerinnen in Wettbewerben, z.B. für den Leibniz-Preis der DFG, den Kommunikator Preis der DFG sowie für regionale Preise.
- Information der Studienfachberater und -beraterinnen sowie der Professoren und Professorinnen durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über aktuelle Förderungsmöglichkeiten, wie sie z.B. im Rahmen des Hochschulsonderprogramms III der Bund-Länder-Kommission vorgesehen sind.
- Enge Zusammenarbeit der Fakultät 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, Telearbeit, Heimarbeit, 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.

Zukünftig

- Paritätische Besetzung von Berufungskommissionen angestrebt, d.h. 50% der Mitglieder sollten Frauen sein; darunter wiederum sollte mindestens die Hälfte eine Professur innehaben.
- Mangels Präsenz von Frauen auf Professuren, sollen mehr Fachwissenschaftlerinnen anderer Universitäten als Außenkommissionsmitglieder in den Berufungskommissionen mitarbeiten.
- Beteiligung am Aufbau eines Mentorinnen-Programms für Doktorandinnen und Habilitierende.
- Für das bereits angelaufene Futura-Mentoring-Programm für Studentinnen wird zur Zeit eine Beteiligung geprüft.
- Die Fakultät bemüht sich Sonderprogramme als zusätzliche Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal zu nutzen.
- Steigerung des Anteils externer Gutachterinnen, Rückgriff auf fächerspezifischen Gutachterinnenpool (größere Transparenz und Objektivität bei der Außenbegutachtung).
- Bereitstellung einer finanziellen Ausstattung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (2 Lehraufträge pro Semester; 20 ungeprüfte Hilfskraftstunden pro Monat), 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 und Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten; Antragsmöglichkeit für weitere Projekte.
- Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil unter den Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst auf allen Qualifikationsstufen auf 50% zu halten. Maßnahmen der Reduzierung des Frauenanteils in Bereichen mit über 70% werden mit Blick auf den hohen Anteil weiblicher Studierender nicht vorgenommen.
- Da auch im Bereich Studium und Wissenschaft der Frauenanteil bei über 50% liegt, bemüht sich die Fakultät um die Entwicklung von Werbemaßnahmen vor allem in Schulen; über die von der Fakultät erarbeiteten Werbebroschüren und in Zusammenarbeit mit der Studienberatung sollen Schüler gezielt für die Fächer der Philologischen Fakultät gewonnen werden.
- Die Möglichkeiten einer Flexibilisierung des Lehrdeputats insbesondere für allein erziehende Mütter und Väter werden im Rahmen der LVVO und bei Vorhandensein der finanziellen Mittel wohlwollend geprüft, um individuelle Lösungen zu finden
- Es soll in Zukunft geprüft werden, ob Teile der (DFG)Programmpauschale für forschungsgestützte Gleichstellungsfragen verwendet werden können.

2.6 Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät²⁴

[Am 08.06.2009 im Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	17,00	14,00	3,00	18%	6	50%
	C3	15,00	10,00	5,00	33%	5	60%
	C2	3,50	2,50	1,00	29%	3	66%
	C1	8,00	4,00	4,00	50%	9	55%
	S u m m e C4-C1	43,50	30,50	13,00	30%	23²⁵	57%
	W3 ³	8,50	4,50	4,00	47%	12	60%
	W2						
	W1	1,00	0,00	1,00	100%	1	0%
	Summe W3-W1	9,50	4,50	5,00	53%	13	55%
	A16						
	A15						
	A14	6,00	4,00	2,00	33%	3	66%
	A13	13,00	8,00	5,00	38%	26	54%
	S u m m e A16-A13	19,00	12,00	7,00	37%	29	55%
	E15Ü						
	E15						
	E14	2,00	1,00	1,00	50%		
	E13Ü	18,13	11,50	6,63	37%		
	E13	14,09	5,34	8,75	62%		
	E12						
	Summe E15Ü-E12	34,22	17,84	16,38	48%	Nicht absehbar	50%
Drittmittel	W3 Professur- vertreter/ innen	4,00	3,00	1,00	25%		
	E15Ü	1,00	0,00	1,00	100%		
	E15						
	E14	1,00	0,00	1,00	100%		

	E13Ü	7,41	4,41	3,00	40%		
	E13	11,16	6,38	4,78	43%		
	E12						
	Summe Drittmittel	24,57	13,79	10,78	44%	Nicht absehbar	50%
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienan- fänger/ innen	WS 2007/2008	597	265	332	56 %	50%	
Studieren- de	WS 2007/2008	3.473	1.687	1.786	51 %	50%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	206	101	105	51 %	50%	
Promotio- nen	PJ 2007	47	24	23	49 %	50%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	33	28	5	18 %	50%	

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Der Anteil der mit Frauen besetzten Professuren (C4, W3, C3, W2) beträgt 29%. Die Tatsache, dass im Planungszeitraum 11 Professuren neu zu besetzen sind, bietet der Fakultät die Möglichkeit zur Erzielung weiterer Fortschritte.

Der Frauenanteil bei den E15-13-Stellen liegt bei 47% (ohne Drittmittel) und bei den (Ober-)Assistentenstellen (C2, C1, W1) bei 46%. Bei den A13-16-Stellen jedoch verringert sich der Anteil der Frauen auf 37%.

Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden sowie von Absolventen und Absolventinnen ist ausgeglichen. Auch bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften befindet sich der jeweilige Anteil an Frauen bei 50% oder mehr. Während sich dieses Verhältnis in der Anzahl der Promotionen widerspiegelt (49% Frauenanteil im Prüfungsjahr 2007), gibt es einen starken Rückgang des Frauenanteils bei den Habilitationen.

Im Kalenderjahr 2007 wurde lediglich eine Habilitation abgeschlossen, und zwar von einem Mann. Unter Berücksichtigung der Kalenderjahre 2003-2007 sind es insgesamt 33 Habilitationen, darunter waren jedoch lediglich 5 Frauen; das entspricht einem Frauenanteil von 15%. Der Frauenanteil ist bei den Habilitationen bisher auf niedrigem Niveau konstant. Obwohl auch hier ein Anteil von 50% anvisiert ist, konnten bisher keine Steigerungsraten erzielt werden. Gerade auf diesem Gebiet wurde Handlungsbedarf erkannt und erste Schritte konnten bereits erfolgreich eingeleitet werden: Derzeit streben zwei Stipendiatinnen (Altorientalische Philologie und Wissenschaftliche Politik) mit Hilfe des Margarete von Wrangell-Programms ihre Habilitation an. Drei weitere Anträge (Islamwissenschaft, Judaistik, Musikwissenschaft) wurden gestellt. Im Jahr 2008 hat eine Frau ihr Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen, nach derzeitigem Kenntnisstand werden im Jahr 2009 drei weitere Frauen ihre Habilitationsverfahren abschließen. Die Zielvorgabe von 50% ist zwar ehrgeizig, erscheint aber keineswegs unrealistisch.

Zielvorgabe

Die Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei wissenschaftlichen Stellen zu erhöhen. Zwar konnte noch nicht in allen Bereichen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht werden, dennoch befindet sich die Fakultät auf einem guten Weg, der weiter beschritten werden soll.

Auch wenn für den Bereich der Professurvertretungen sowie der BAT IIa - E13Ü-13-Stellen keine konkrete Zielvorgaben gemacht werden können, so ist die Philosophische Fakultät grundsätzlich auch in diesem Segment um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bemüht.

Gleiches gilt auch für die Vergabe von Hilfskraftstellen und Tutoraten. Studentinnen sollen entsprechend dem Frauenanteil an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches eingestellt werden, wobei fachspezifische Unterschiede zu berücksichtigen sind.

Sofern die Bewerbungslage die Umsetzung der angepeilten Zielvorgabe ermöglicht, könnte der Frauenanteil bei den Professuren bis 2014 auf ungefähr 40% gesteigert werden.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durch Mittel einer ungeprüften Hilfskraft in Höhe von 40 Stunden/Monat.
- Erhöhung des Frauenanteils bei der Vergabe von Stellen durch proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Beratung von Frauen im Umfeld ihrer Bewerbungen.
- Betreuung einer spezifisch für Gleichstellungsfragen eingerichteten Homepage der Fakultät.
- Berücksichtigung familiärer Belastungen bei Prüfungsterminen und ggf. Verschiebung derselben.
- Enge Zusammenarbeit mit dem Zentralen Familienservice der Universität Freiburg.
- Beratung in Fällen von Diskriminierungen und Benachteiligungen von Frauen im universitären Alltag, vor allem bei Prüfungsverfahren.
- Verstärkte Berücksichtigung studierender Eltern bei der Wahl von Terminen für parallele Lehrveranstaltungen und Praktika.
- Beachtung eines geschlechtsneutralen Sprachgebrauchs in Ankündigungen von Lehrveranstaltungen, in Prüfungsordnungen und sonstigen Verlautbarungen.

- Bewusstseinsbildende Maßnahmen: Die Fakultät ist sich ihrer Aufgabe bewusst, aufklärend in geschlechterspezifischen Fragen zu wirken.
- Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Geschlechterforschung im Studium und in Prüfungen Berücksichtigung findet.
- Vergabe eines vergüteten Lehrauftrags zum Themenbereich „Gender“ pro Semester zur Stärkung der universitären Gender Studies.
- Information der Studienkoordinatoren und -kordinatorinnen sowie der Professoren und Professorinnen durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, insbesondere zur Förderung von Promotions- und Habilitationsvorhaben.

Zukünftig

- Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bei gleichstellungsrelevanten Belangen zu den Direktorenkonferenzen der einzelnen Seminare/ Institute eingeladen wird.
- Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils bei stimmberechtigten Kommissionsmitgliedern (z.B. in Berufungs- und Habilitationskommissionen) wird angestrebt. Idealerweise sollten Kommissionen paritätisch zusammengesetzt werden. Derzeit spiegelt die Zusammensetzung von Kommissionen in der Regel den Anteil der mit Frauen besetzten Professuren wider.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät soll durch eine Lehrdeputatsermäßigung von 4 SWS entlastet werden.
- Bereitstellung einer ausreichenden Grundausstattung der Literatur zur Geschlechterforschung in den Institutsbibliotheken.
- Die Ermöglichung von Telearbeit und flexibler Arbeitszeitgestaltung soll verstärkt werden.
- Die Fakultät wirkt darauf hin, Teile der DFG-Programmpauschale gezielt für Gleichstellungsmaßnahmen einzusetzen.

24) Die nachfolgenden Angaben wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt, basierend auf den zentralen statistischen Daten für den Gleichstellungsplan sowie unter Zuhilfenahme des Stellenplans der Philosophischen Fakultät. Die Absichtserklärungen der Fakultät setzen selbstverständlich eine entsprechende Bewerbungslage voraus. In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.-3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

25) Die 6 frei werdenden C4- und 5 frei werdenden C3-Stellen werden künftig als W3-Stellen geführt, ebenso 1 der frei werdenden C2 Stellen. Die 2 verbleibenden frei werdenden C2-Stellen sowie die 9 frei werdenden C1-Stellen werden entsprechend der zentralen Vorgaben in A14- bzw. A13-Stellen umgewandelt. In der obigen Tabelle werden diese 11 Stellen unter A13 geführt.

26) Hierunter fallen 3,5 W3-Professurvertretungen, davon 0,5 VZÄ männlich und 3 VZÄ weiblich.

2.7 Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Physik²⁷

[Als Fakultätsgleichstellungsplan am 17.07.2008 sowie Änderungen am 25.06.09 im Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	18,00	18,00	0,00	0%		
	C3	4,00	4,00	0,00	0%		
	C2	4,00	4,00	0,00	0%		
	C1	10,00	8,00	2,00	20%		
	S u m m e C4-C1	36,00	34,00	2,00	6%		
	W3	6,00	6,00	0,00	0%	6	17 %
	W2						
	W1	1,00	1,00	0,00	0%	2	50 %
	Summe W3-W1	7,00	7,00	0,00	0%	8	25 %
	A16						
	A15	1,00	1,00	0,00	0%		
	A14	3,00	3,00	0,00	0%	2	50 %
	A13	10,00	10,00	0,00	0%	6	17 %
	S u m m e A16-a13	14,00	14,00	0,00	0%	8	25%
	E15Ü						
	E15						
	E14	6,50	5,00	1,50	23%		
	E13Ü	21,38	18,41	2,97	14%		
	E13	8,85	6,85	2,00	23%		
	E12						
	Summe E15Ü-E12	36,73	30,26	6,47	18%	37	25 %
Drittmittel	W3 Professur- vertreter/ innen	2,00	2,00	0,00	0%		
	E15Ü						
	E15						

	E14						
	E13Ü	17,25	14,00	3,25	19%		
	E13	16,84	15,59	1,25	7%		
	E12						
	Summe Drittmittel	36,09	31,59	4,50	12%	Nicht absehbar	25 %
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienan- fänger/ innen	WS 2007/2008	287	196	91	32 %	35%	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.250	887	363	29 %	32%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	69	56	13	19 %	32%	
Promotio- nen	PJ 2007	25	22	3	12 %	15%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	15	14	1	7 %	10%	

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Vergleicht man den Frauenanteil unter den Absolventen und Absolventinnen in Mathematik aus den Jahren 1997–2003 und 2004–2006, so ist im Studiengang Staatsexamen eine Zunahme von 42% auf 52% und im Diplom von 25% auf 32% zu beobachten. Aufgrund der geringen Fallzahlen, der starken Schwankungen zwischen verschiedenen Jahrgängen und der Probleme, die sich durch die schwierige Zuordnung von Studierenden zu Fächern ergeben, sind diese Daten vorsichtig zu interpretieren, lassen aber dennoch einen positiven Trend erkennen.

27) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.-3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

Der Frauenanteil unter den studentischen Hilfskräften liegt bei 29%, eine Erhöhung ist wünschenswert, aber schwierig, da in der Regel alle qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden.

Das zentrale Problem ist der Übergang zur Promotion. Bei den im Zeitraum 1997–2003 abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil bei etwa 12%, die gleiche Quote ergibt sich für den Zeitraum 2004–2006. Hierbei ist nicht der Abschluss, sondern bereits der Beginn des Promotionsvorhabens der Punkt, an dem der Frauenanteil einbricht.

Vergleicht man den Frauenanteil unter den Absolventen im Studiengang Physik für die beiden Zeiträume 1997 bis 2003 und 2004 bis 2007, so hat dieser im Diplomstudiengang von 6 auf 14% zugenommen. Im Lehramtsstudiengang ist eine Erhöhung von 16 auf 22% zu beobachten, wobei Prüfungen mit Physik als Nebenfach unbeachtet blieben. Unter den Promotionen nahm in den gleichen Vergleichszeiträumen der Frauenanteil von 5 auf 15% zu. Die genannten Daten ergeben einen deutlichen und erfreulichen positiven Trend der Studienanfänger mit einem Frauenanteil von 33%. Erfreulich zu bewerten ist, dass im Fach Physik kein signifikanter Einbruch im Frauenanteil bei den Promotionen im Vergleich zu den Diplom- und Lehramtsabschlüssen zu beobachten ist. Bei den Professoren und den im Beamten-Status (A13 bis A16 Stellen) beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Physikalischen Instituts sind die Frauen unterrepräsentiert, vergleicht man die „Quote“ mit der der Promovendinnen und Studentinnen. Durch die lange turn-over Zeit ist dies jedoch als Konsequenz des niedrigen Frauenanteils auf allen Ebenen in den letzten 10-15 Jahren zu werten.

Zielvorgabe

Am Mathematischen Institut erreichen im Zeitraum 1.10.2009 bis 30.9.2014 im Professorenbereich (C2 - C4 und W3 Professuren) fünf Professoren die Altersgrenze. Eine Stelle (C2 Stelle, NF Lerche) wurde bereits besetzt und wird bis zum Freiwerden durch das BMBF bzw. das Mathematische Institut finanziert. Drei weitere dieser Stellen werden in dem angegebenen Zeitraum nicht besetzt, falls die augenblicklichen Stelleninhaber den Eintritt in den Ruhestand verschieben wollen und die Fakultät diesen Anträgen zustimmt. Da somit möglicherweise nur eine Stelle im fraglichen Zeitraum frei wird, erscheint eine Zielvorgabe für den Frauenanteil nicht sinnvoll. Natürlich soll im Rahmen von Berufungsverfahren die proaktive Kandidatensuche als Mittel und Weg zu einer gezielten Erhöhung des Frauenanteils konsequent genutzt werden.

Im Augenblick verfügt das Mathematische Institut über keine besetzte Juniorprofessur. Bei den „Mittelbaustellen“ strebt das Mathematische Institut an, am Ende der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans 2009 – 2014 einen Frauenanteil von 30% zu erreichen. Das entspricht in etwa dem augenblicklichen Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen im Diplomstudiengang (nur sehr wenige Studierende des Staatsexamensstudiengangs schreiben ihre wissenschaftliche Arbeit in Mathematik, so dass nur eine vernachlässigbare Zahl von Studierenden dieses Studienganges promovieren). Somit setzt sich das Mathematische Institut an der ersten signifikanten Schwundstufe ein sehr ehrgeiziges Ziel.

Auch am Physikalischen Institut erreichen im Zeitraum 1.10.2009 bis 30.9.2014 im Professorenbereich (C2 - C4 und W3 Professuren) fünf Professoren die Altersgrenze. Durch den vorhandenen niedrigen Frauenanteil auf dieser Qualifikationsebene in der Physik fällt es oft sehr schwer, geeignete Kandidatinnen auf einem Spezialgebiet einer zu besetzenden Professur zu bekommen.

Deswegen wird auch mittelfristig der Prozentsatz der Frauen nicht einen vergleichbaren Anteil entsprechend den Anfängerzahlen erreichen. Hinsichtlich der Absichtserklärung zur Besetzung der frei werden Stellen des „Mittelbaus“ wird das Physikalische Institut den Versuch unternehmen, am Ende der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans 2009 – 2014 einen Frauenanteil von 25 % zu erreichen. Diese Erklärung beruht auf einer beabsichtigten realistischen Angleichung des Frauenanteils der Doktoranden an den Anteil der Frauen unter den Studierenden.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Jährliche Beteiligung am Schnupperstudium für Schülerinnen zur Steigerung des Frauenanteils unter den Studienanfängern.
- Proaktive Suche nach qualifizierten Studentinnen für Hilfskraftstellen, auch durch finanziell attraktivere Gestaltung der Tutorentätigkeit.
- Fakultätseigenes Mentoring, MeMPhys.
- Teilnahme am universitätsweiten Futura Mentoring-Programm.
- Beteiligung an den bereits mehrfach stattfindenden Girls Days, den Science Days im Europapark Rust und an diversen Science Fairs.
- Erhöhung des Anteils der Promovendinnen durch persönliche Ansprache geeigneter Kandidatinnen auch aus den Staatsexamensstudiengängen.
- Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit sowie Tele-Arbeit werden in der Fakultät insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler ausdrücklich unterstützt.
- Proaktive Suche und persönliche Ansprache geeigneter Kandidatinnen bei Berufungsverfahren.
- Einsatz von Teilen des Dekanefonds für Gleichstellungsmaßnahmen in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Zukünftig

- Die Fakultät prüft in enger Kooperation mit dem zentralen Familienservice der Universität Bedarf und Möglichkeit zum Ausbau von institutsnaher Kinderbetreuung und anderen Familien unterstützenden Maßnahmen.
- Auf Antrag Gewährung eines Forschungsfreisemesters für allein erziehende Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler.
- Möglichkeiten der proaktiven Kandidatinnen-Suche bei Berufungen sollen als aktives Mittel und Weg zu einer gezielten Erhöhung des Frauenanteils konsequent genutzt werden.
- Einsatz von Teilen der (DFG-)Programmpauschale, des Dekanefonds für Gleichstellungsmaßnahmen oder von Hilfskraftmitteln zur Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.
- Gewährung einer Lehrdeputatsermäßigung in Höhe von 4 SWS für die/den Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/n ein, wenn von ihr/ihm gewünscht, z.B. durch die Anrechnung auf Fakultätsvorstand oder Finanzierung durch Fakultätsmittel.

2.8 Gleichstellungsplan der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften²⁸ [Als Fakultätsvergleichsplan per Eilentscheidung des Dekans am 28.05.2009 verabschiedet sowie am 09.07.2009 im Fakultätsrat vorgestellt.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	10,25	10,25	0,00	0%	1	50%
	C3	12,00	10,00	2,00	17%		
	C2	1,00	1,00	0,00	0%		
	C1	2,00	2,00	0,00	0%		
	S u m m e C4-C1	25,25	23,25	2,00	17%	1	50%
	W3 ²⁹	3,00	3,00	0,00	0%		
	W2					1	100%
	W1						
	Summe W3-W1	3,00	3,00	0,00	0%	1	100%
	A16						
	A15	1,00	1,00	0,00	0%	1	0%
	A14	5,00	3,00	2,00	40%	1	100%
	A13 Spit-zenamt						
	A13	11,00	6,00	5,00	45%		
	S u m m e A16-A13	17,00	10,00	7,00	41%	2	50%
	E15Ü						
	E15	2,00	2,00	0,00	0%		
	E14	15,00	13,00	2,00	13%		
	E13Ü	41,24	26,83	14,41	35%		
	E13	14,00	8,50	5,50	39%		
	E12						
	Summe E15Ü-E12	72,24	50,33	21,91	30%	Nicht absehbar	50%
Drittmittel	E15Ü						
	E15	2,00	1,00	1,00	50%		
	E14	3,00	2,00	1,00	33%		

	E13Ü	20,26	16,26	4,00	20%		
	E13	9,60	6,00	3,60	38%		
	E12	0,50	0,50	0,00	0%		
	Summe Drittmittel	35,36	25,76	9,60	27%	Nicht absehbar	50%
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienan- fänger/ innen	WS 2007/2008	295	148	147	49,83	50%	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.260	660	600	47,62	50%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	91	47	44	48,35	50%	
Promotio- nen	PJ 2007	56	37	19	33,93	50%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	8	7	1	12,50	50%	

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Generell ist festzuhalten, dass der Frauenanteil in den Studienfächern Chemie und Geowissenschaften in den letzten Jahren gestiegen ist und sich der 50%-Marke nähert. In der Pharmazie ist ein deutlicher Überhang der weiblichen Studierenden seit Jahren festzustellen.

28) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.-3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

Bei den Abschlüssen (Diplom, Staatsexamen, Promotion) ist eine Abnahme des Frauenanteils festzustellen, was auf eine höhere Abbruchquote zurückzuführen ist.

Der eigentliche Bruch findet beim Übergang von der Promotion zur weiteren Qualifizierung statt. An der Fakultät sind z. Z. eine Emmy-Noether-Stipendiatin und eine Margarete-von-Wrangell-Stipendiatin beschäftigt. Weiterhin befinden sich unter den Post-Doktoranden zwei Personen, die über die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule nachdenken. Diese Statistik lässt deutlich erkennen, dass nur wenige Frauen nach der Promotion eine akademische Laufbahn einschlagen. Hier ist die eigentliche Ursache für die deutliche Unterrepräsentation im Bereich der Professorinnen zu sehen.

Zielvorgabe

Die Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil insbesondere bei den Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die die Qualifikation für eine Professur anstreben, deutlich zu erhöhen.

Insgesamt sind in den Jahren 2009 – 2014 ca. 8 Professuren (W1 – W3) neu zu besetzen. Die Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften strebt an, mindestens die Hälfte dieser Professuren mit einer Frau zu besetzen.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Proaktive Suche von geeigneten Kandidatinnen für die frei werdenden W- Professuren.
- Stärkere aktive Suche nach Frauen, die für eine Hochschulkarriere geeignet erscheinen.
- In Berufungsverfahren wird darauf geachtet, dass von den zum Vortrag eingeladenen 6-8 geeigneten BewerberInnen 1/4 –1/3 Frauen sind.

Zukünftig

- Stärkere Hinzuziehung externer Gutachterinnen in Berufungsverfahren.
- Entlastung der an der Kommissionsarbeit beteiligten Frauen.
- Aufbau Mentoring für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (z.B. Teilnahme am Futura Mentoring).

29) Hierunter fällt auch eine W3-Vertretungsprofessur, 1 VZÄ, männlich.

2.9 Gleichstellungsplan der Fakultät für Biologie³⁰

[Als Fakultätsgleichstellungsplan am 15.12.2008 per Eilentscheidung des Dekans sowie Änderungen am 25.06.2009 im Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	11,00	11,00	0,00	0%		
	C3	9,00	8,00	1,00	11%		
	C2	5,00	5,00	0,00	0%		
	C1	11,00	10,00	1,00	9%		
	S u m m e C4-C1	36,00	34,00	2,00	6%		
	W3 ³¹	4,00	4,00	0,00	0%	12	
	W2					2	
	W1	1,00	1,00	0,00	0%	2	
	Summe W3-W1	5,00	5,00	0,00	0%	16	50 %
	A16						
	A15						
	A14	4,00	4,00	0,00	0%	0	
	A13	9,00	7,00	2,00	22%	7	
	S u m m e A16-A13	13,00	11,00	2,00	15%	7	50 %
	E15Ü						
	E15	1,00	1,00	0,00	0%		
	E14	2,50	1,50	1,00	40%		
	E13Ü	13,92	10,00	3,92	28%		
	E13	6,09	3,68	2,41	40%		
	E12						
	Summe E15Ü-E12	23,51	16,18	7,33	31%	14	50 %
Drittmittel	W3 Professur- vertreter/ innen	1,00	1,00	0,00	0%		
	E15Ü						

	E15	3,00	2,00	1,00	33%		
	E14	3,00	2,00	1,00	33%		
	E13Ü	49,58	34,00	15,58	31%		
	E13	35,95	17,70	18,25	51%		
	E12	3,50	1,50	2,00	57%		
	Summe Drittmittel	96,03	58,20	37,83	39%	Nicht absehbar	50 %
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienan- fänger/ innen	WS 2007/2008	206	72	134	65 %	65 %	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.179	476	703	60 %	60 %	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	96	45	51	53 %	60 %	
Promotio- nen	PJ 2007	81	41	40	49 %	50 %	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	18	15	3	17 %	50 %	

30) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.-3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

31) Hierunter fällt eine W3-Vertretungsprofessur, 1 VZÄ, männlich.

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Bei den Studierenden der Biologie im 1. FS (Diplom und Staatsexamen) liegt der Anteil der Frauen bei 65%. Auch mehr als die Hälfte aller Diplom-Absolventen sind Frauen (56%). Obwohl die Hälfte der Promovierenden 2007 Frauen waren, ist die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in der nächsten Qualifikationsstufe, dem Weg zur Habilitation bzw. habilitationsäquivalenten Leistungen gering (15%, 2 von 13 Stellen, fakultätsinterne Daten). Keine Frau hat sich 2007 an der Fakultät für Biologie habilitiert. Es gab 2007 auch keine Oberassistentin (C2) und nur eine Professorin unter den 23 Professoren (4%). In diesen Qualifikationsstufen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. An der Fakultät ist zur Zeit eine Emmy-Noether-Stipendiatin beschäftigt. Diese Statistik lässt deutlich erkennen, dass nur wenige Frauen nach der Promotion eine akademische Laufbahn im Fachbereich Biologie einschlagen.

Zielvorgabe

Die Fakultät für Biologie setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen deutlich zu erhöhen, insbesondere die Anzahl an Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die die Qualifikation für eine Professur anstreben.

Zusätzlich sollte aber auch die noch zu geringe Anzahl von Frauen in den Qualifikationsstufen A13 bis A14 (z. Z. 15%) erhöht werden; angestrebt werden 50%.

Insgesamt sind in den Jahren 2009 – 2014 16 Professuren (W1 – W3) neu zu besetzen. Die Fakultät für Biologie strebt an, mindestens die Hälfte dieser Professuren mit einer Frau zu besetzen.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Proaktive Suche von geeigneten Kandidatinnen für die 2010 frei werdende W3-Professur für Genetik der Prokaryoten und weitere Professuren.
- In Berufungsverfahren wird angestrebt, dass von den zum Vortrag eingeladenen 6-8 geeigneten Bewerber/innen 1/3–1/2 Frauen sind.
- Flexible Arbeitszeitgestaltung und „Telearbeit“ werden in den meisten Arbeitsgruppen der Fakultät praktiziert.
- Die Fakultät ist bestrebt, Sitzungen, Vorträge und andere Meetings zu familienfreundlichen Zeiten zu planen.
- Fakultätseigene Kindertagesstätte „Biolino“ (Modelleinrichtung: Sie ist in den Räumen der Fakultät für Biologie in unmittelbarer Nähe der elterlichen Arbeitsplätze untergebracht und steht insbesondere den Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Fakultät für Biologie offen). Wie die letzten Berufungsverfahren der Fakultät gezeigt haben, spielt das Vorhandensein einer fakultätseigenen Kindertagesstätte mit ausreichender Kapazität eine sehr wichtige Rolle, um erstklassige Wissenschaftler/innen für die Fakultät zu gewinnen.

Zukünftig

- Ausbau der Kindertagesstätte „Biolino“ von zurzeit 10 auf 30 Plätze in einem eigenen Gebäude.
- Sobald die Planungssicherheit für den Ausbau der fakultätseigenen Kindertagesstätte Biolino gewährleistet ist, wird in den Stellenausschreibungen ausdrücklich auf die Kindertagesstätte hingewiesen.

2.10 Gleichstellungsplan der Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften³² [Als Fakultätsgleichstellungsplan am 28.07.2008 im Fakultätsrat sowie Änderungen am 07.07.2008 per Eilentscheidung des Dekans verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %	2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
Planstellen	C4	12,00	12,00	0,00	0%	6	
	C3	7,00	5,00	2,00	29%	3	
	C2	0	0	0	0%	1	
	C1	2,80	1,80	1,00	36%	4	
	Summe C4-C1	21,80	18,80	3,00	14%	14	
	W3 ³³	6,50	5,00	1,50	23%	9	6 Stellen, 67 %
	W2						
	W1					5	4 Stellen, 80 %
	Summe W3-W1	6,50	5,00	1,50	23%	14	10 Stellen, 71%
	A16						
	A15	0,00	0,00	0,00	0%		
	A14	5,50	5,50	0,00	0%	3	2 Stellen, 67%
	A13	10,00	10,00	0,00	0%	4	2 Stellen, 50%
	Summe A16-A13	15,50	15,00	0,00	0%	7	4 Stellen, 57%
	E15Ü						
	E15						
	E14	6,70	6,70	0,00	0%	3	
	E13Ü	9,75	7,75	2,00	21%	13	
	E13	11,23	7,50	3,73	33%		
	E12						
	Summe E15Ü-E12	27,68	21,95	5,73	21%	16	11 Stellen, 69%
Drittmittel	E15Ü						
	E15	1,00	0,00	1,00	100%		
	E14	0,75	0,75	0,00	0%		
	E13Ü	12,77	8,52	4,25	33%		
	E13	35,20	17,52	17,68	50%		

	E12	0,40	0,00	0,40	100%		
	Summe Drittmittel	50,12	26,79	23,33	47%	Nicht absehbar.	Nicht absehbar
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienan- fänger/ innen	WS 2007/2008	186	100	86	46 %	50%	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.012	598	414	41 %	45%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	135	85	50	37 %	40%	
Promotio- nen	PJ 2007	31	21	10	32 %	40%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	14	13	1	7 %	20%	

34) Stichtag 01.12.2007. Vgl. hierzu <http://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/> → Frauenanteile → Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan → Beschäftigungsübersicht pro Fakultät → Tabellenblatt: wissenschaftliche Hilfskräfte Köpfe.

35) Vgl. hierzu <http://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/> → Promotionen → Tabelle: Promotionen in den Prüfungsjahren 1998 bis 2008 nach Fakultäten und Studienfächern (gesamt, männlich, weiblich, weiblich in %).

36) Vgl. hierzu Anhang: Gleichstellungskonzept für die Jahre 2008-2011, Seite 48.

37) Vgl. hierzu <http://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/> → Habilitationen → Tabelle: Habilitationen seit 1998 - 2008 nach Fakultäten männlich, weiblich, w in %).

38) Vgl. hierzu Anhang: Gleichstellungskonzept für die Jahre 2008-2011, Seite 49.

39) Hierunter fallen 3,5 Professurvertretungen, Planstellen C1, C2, TVL und A-Besoldung sowie Drittmittelstellen (s.o. Tabelle).

40) Vgl. hierzu Anhang: Gleichstellungskonzept für die Jahre 2008-2011, Seite 50 und 54.

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Der Frauenanteil unter den Studierenden (bezogen auf das erste Studienfach) weist einen Aufwärtstrend auf – vergleichbar den anderen MINT-Fächern – und lag im WS 2007/2008 bei 41%. Unter den Studienanfänger/innen im WS 2007/2008 betrug der Frauenanteil 46%.

Unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften liegt der Frauenanteil bei 48%.³⁴

Der Frauenanteil bei den Promotionen schwankte während der letzten zehn Jahre zwischen 10% (2000) und 37% (2006)³⁵ Mit derzeit 32% (2007, s. Tabelle) entspricht der Frauenanteil in den Forst- und Umweltwissenschaften demjenigen der MINT-Fächer insgesamt, mit Ausnahme der Biologie, die in den letzten Jahren einen deutlich höheren Anteil aufwies (teils über 50%).³⁶ Von 2000 bis einschließlich 2007 erfolgten 20 Habilitationen, davon jedoch nur zwei von Frauen,³⁷ vergleichbar den Verhältnissen in den anderen mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fächern.³⁸

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im akademischen Mittelbau beträgt 21%.³⁹ Dabei beläuft sich der Frauenanteil im Bereich der Drittmittelstellen auf 47%, während er auf der Ebene der TVL-Planstellen nur 21% erreicht. In der Gruppe der akademischen Direktor/innen, Oberräte/ Oberärztinnen und Räte/ Rätinnen (A13-16; insgesamt 15, Stellen) ist momentan keine Stelle mit einer Frau besetzt (s.o. Tabelle). Eine der insgesamt 2,8 C1-Stellen ist mit Frauen besetzt (s. Tabelle).

Sehr viel stärker unterrepräsentiert sind Frauen derzeit im Bereich der Professuren (C4, C3, W3, ohne Professurvertretungen). Von insgesamt 21 Stelleninhaber/innen in der Gruppe der Professoren / Professorinnen besetzen zwei Frauen eine C3-Stelle und eine Frau eine W3-Stelle (14%). Dieser Anteil ist höher als der Frauenanteil der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fächer insgesamt (6%, MINT-Fächer), liegt aber doch deutlich unter dem Frauenanteil der geistes- und sozialwissenschaftlich orientierten Fächer (GSK-Fächer) von 20% (2007).⁴⁰

Zielvorgabe

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass der Frauenanteil bei wissenschaftlichen Stellen aller Qualifikationsstufen erhöht wird. Besonders bei den neun bis 2014 neu zu besetzenden W3-Professuren strebt die Fakultät einen Frauenanteil von 67% an.

Weiterhin strebt die Fakultät eine Erhöhung des Frauenanteils im höheren Wissenschaftlichen Dienst an. Dem Frauenanteil unter den Studierenden von rund 40% stehen lediglich 14% der mit Frauen besetzten Professuren gegenüber. Im Rahmen eines proaktiven Berufungsverfahrens (s.u.) sucht die Fakultät bei der Neubesetzung von Professuren aktiv nach geeigneten Kandidatinnen.

Der Antrag der Fakultät im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder 2008 eine Professur für eine vorgezogene Berufung (Professur für Forstliche Nutzung) war erfolgreich. Die Professur ist seit November 2009 mit einer Frau (W3) besetzt (s.o.).

Auch bei der Besetzung von unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Dienst des Mittelbaues sollen Frauen stärker berücksichtigt werden.

Bei der Vergabe von Hilfskraftstellen und Tutoraten strebt die Fakultät an, den hohen Frauenanteil auch künftig aufrecht zu erhalten.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät durch Hilfskraftmittel in Höhe von mindestens 20 Stunden/Monat oder einer Deputatsermäßigung
- Teilnahme der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fakultätskommissionen mit beratender Stimme.
- Anwendung des „Leitfaden für Berufungskommissionen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen“ in Berufungsverfahren und anderen Stellenbesetzungsverfahren.
- Proaktive Suche nach qualifizierten Kandidatinnen und persönliche Aufforderung zur Bewerbung.
- Aktive Suche, geeignete Kandidatinnen für Forschungspreise zu finden und vorzuschlagen, um gezielt die weitere wissenschaftliche Arbeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.
- Aktive Suche nach geeigneten Frauen zur Teilnahme an Förderprogrammen für die wissenschaftlichen Qualifikationsphasen (Promotion, Habilitation) bzw. Ermutigung und Unterstützung geeigneter Nachwuchswissenschaftlerinnen, sich zu bewerben.
- Berücksichtigung familiärer Belastungen bei Terminen für Abschlussprüfungen der verschiedenen Studiengänge sowie Disputationen und Abgabetermine für Abschlussarbeiten.
- Verstärkte Berücksichtigung der Situation und Bevorzugung studierender Eltern bei der Wahl von Terminen für parallele Lehrveranstaltungen, Praktika und Exkursionen.
- Flexible Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung: Wie die Universität, so wendet sich auch die Fakultät mit Nachdruck gegen jegliche Formen sexueller Belästigung oder sonstiger Diskriminierung. Sie verfolgt das Ziel, Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen, die von gegenseitigem Respekt geprägt sind und die Würde der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie der Studierenden achten.
- Unterstützung bewusstseinsbildender Aktionen der Fakultäten und des Büros der Gleichstellungsbeauftragten. (z.B. Vorlesungsreihen, Infotage, Fortbildungsmaßnahmen). Das Dekanat stellt hierfür jährlich einen Betrag von mindestens 500 Euro für einen Finanzierungspool zur Verfügung.
- Verwendung eines geschlechtsneutralen Sprachgebrauchs in den Ankündigungen von Lehrveranstaltungen, in Prüfungsordnungen und sonstigen Verlautbarungen.
- Die Fakultät setzt sich weiterhin dafür ein, dass Gender-Forschung im Studium und in Prüfungen stärkere Berücksichtigung findet.
- Bereitstellung einer ausreichenden Grundausstattung von Literatur im Bereich der Gender-Forschung in den Fachbereichs- und Institutsbibliotheken.

Zukünftig

- Entwicklung eines Struktur- und Berufungskonzepts mit inhaltlichen Schwerpunktsetzungen; Benennung von mindestens zwei Frauen unter den möglichen Kandidaten und Kandidatinnen für die in den nächsten 3 Jahren zu besetzenden Professuren.
- Stärkere Hinzuziehung externer Gutachterinnen in Berufungsverfahren.
- Erhöhung des Anteils von Frauen als stimmberechtigte Mitglieder in Kommissionen, vor allem in Berufungskommissionen, Prüfungskommissionen und Strukturkommissionen.
- Bei Berufungskommissionen müssen dabei verstärkt Fachfrauen aus anderen Fakultäten und/oder externe Fachfrauen einbezogen werden, solange der Frauenanteil unter den Professorinnen nicht erhöht wurde.
- Aufbau Mentoring für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (in enger Kooperation mit dem Futura Mentoring Programm der Universität).
- Einrichtung einer Kinderbetreuung in den Räumlichkeiten der Fakultät angestrebt (Aufgrund der laufenden Umbaumaßnahmen im Herderbau kann die Realisierung einer Kindertagesstätte derzeit nicht weiter verfolgt werden. Nach Abschluss der baulichen Maßnahmen wird die Fakultät enger Zusammenarbeit mit dem zentralen Familienservice der Universität Freiburg diesbezügliche Vorüberlegungen und Planungen wieder aufnehmen).

2.11 Gleichstellungsplan der Technischen Fakultät⁴¹ [Am 03.07.2008 als Fakultätsgleichstellungsplan sowie Änderungen am 18.06.2009 im Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	15,00	14,00	1,00	7%		
	C3	4,00	4,00	0,00	0%		
	C2						
	C1	3,00	3,00	0,00	0%		
	S u m m e C4-C1	22,00	21,00	1,00	5%		
	W3 ⁴²	11,00	9,00	2,00	20%	1	100%
	W2						
	W1	1,00	1,00	0,00	0%	4	25%
	Summe W3-W1	12,00	10,00	2,00	17%	5	40%
	A16						
	A15	1,00	1,00	0,00	0%		
	A14	2,00	2,00	0,00	0%		
	A13	16,30	16,30	0,00	0%	ca. 10	20%
	S u m m e A16-A13	19,30	19,30	0,00	0%	ca. 10	20%
	E15Ü						
	E15						
	E14	1,00	1,00	0,00	0%		
	E13Ü	48,76	42,26	6,50	13%		
	E13	6,05	6,05	0,00	0%		
	E12	3,50	2,00	1,50	43%		
	Summe E15Ü-E12	59,31	51,31	8,00	13%	20 Stellenbes. pro Jahr	20%
Drittmittel	W3 Professur- vertreter/ innen	1,00	1,00	0,00	0%		
	E15Ü						
	E15	2,00	2,00	0,00	0%		
	E14	2,00	1,00	1,00	50%		

	E13Ü	67,83	60,13	7,70	11%		
	E13	43,10	37,40	5,70	13%		
	E12	4,75	4,75	0,00	0%		
	Summe Drittmittel	120,68	106,28	14,40	12%	Nicht absehbar	20%
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienan- fänger/ innen	WS 2007/2008	230	184	46	20 %	20%	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.121	983	138	12 %	20%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	90	76	14	16 %	20%	
Promotio- nen	PJ 2007	29	25	4	14 %	15%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	11	10	1	9 %	15%	

41) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.-3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

42) Hierunter fällt eine W3-Vertretungsprofessur: 1 VZÄ, männlich.

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Eine Untersuchung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS hat ergeben, dass in den Ingenieurwissenschaften der Anteil der Studentinnen zwar gering ist, dass aber im Unterschied zu anderen Fachgebieten dieser Anteil auf allen Personalstufen des wissenschaftlichen Bereichs in der Hochschule in etwa konstant bleibt.

Dieser Effekt kann für die Fächer der Technischen Fakultät, Informatik und Mikrosystemtechnik, in etwa bestätigt werden. Es sind keine wesentlichen Brüche zwischen den verschiedenen Stufen erkennbar. Die einzige Auffälligkeit ist bei den Beschäftigten der A-Besoldung zu verzeichnen. In dieser Gruppe ist derzeit keine Stelle mit einer Frau besetzt.

Zielvorgabe

Es wird angestrebt, bis 2014 bei den temporär besetzbaren Stellen der Gruppe der A-Besoldung eine Quote von 20% weiblicher Beschäftigter zu erreichen.

Der Schwerpunkt der Aktivitäten zur Steigerung des Frauentails liegt aber in der Steigerung des Anteils an Studentinnen, welche die Grundlage zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen weiteren Stufen darstellt. Die Fakultät hat sich vorgenommen, in ihren Fächern den Studentinnenanteil bis 2014 auf 20% zu steigern.

Eigene Erhebungen in der Technischen Fakultät haben ergeben, dass im Durchschnitt der Anteil der Studentinnen, die ihr Studium erfolgreich beenden, im Vergleich zum Anteil an Erstsemestern höher ist als bei Studenten. Das Preiskomitee der Technischen Fakultät wird also wie bisher die besten Studentinnen und Doktorandinnen bei den Preisen berücksichtigen, um mittelfristig eine Quote von 20% Preisträgerinnen zu halten.

In dem genannten Zeitraum wird planungsgemäß nur eine W3-Professur zur Wiederbesetzung ausgeschrieben werden. Die Fakultät wird sich bemühen, proaktiv geeignete Bewerberinnen zu finden. Daraus resultiert in der tabellarischen Erfassung ein Wert von 100%. Dieses Anliegen kann sich allerdings als sehr schwierig erweisen. Falls diese eine Professur nicht mit einer Frau besetzt werden kann, wird die Technische Fakultät alle Anstrengungen unternehmen, bei ggf. zwischenzeitlich freierwerdenden anderen Professuren eine Professur mit einer Frau zu besetzen

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Stärkung der Gleichstellungsarbeit durch die Vergabe einer Deputatsermäßigung in Höhe von 2 SWS an die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte .
- Jährliche Teilnahme am Schnupperstudium für Schülerinnen.
- Patenschaften von Professorinnen und Professoren zu Gymnasien in Freiburg und Umgebung, die ebenfalls für eine zielgerichtete Information über die Studiengänge der Fakultät genutzt werden.

- Um Studentinnen und Doktorandinnen bezüglich ihrer Berufswahl (in einem Feld in oder außerhalb der Universität) zu ermutigen und zu stärken, nimmt die Technische Fakultät an dem universitätsweiten Futura Mentoring Programm teil. Bei diesem Programm werden Mentees in ihrer beruflichen Entwicklung von einer berufserfahrenen Persönlichkeit (Mentorin) begleitet und unterstützt. Das Mentoring wird darüber hinaus durch ein universitätsweites Seminarprogramm sowie Netzwerkveranstaltungen ergänzt. Zur Teilnahme an diesem Programm stellt die Fakultät einen Stellenanteil der Studiengangkoordinatorin für die Betreuung zur Verfügung.
- Mentoring im IMTEK: Jeder neu eingeschriebene Studierende erhält einen professoralen Mentor. Studentinnen erhalten eine Professorin als Mentorin.
- Planung einer Kindertagesstätte mit 50 Plätzen auf dem Universitätsgelände Flugplatz zusammen mit dem Universitätsklinikum.
- Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) die Möglichkeit von Forschungssemestern ohne Lehrverpflichtung geschaffen wird. Diese Möglichkeit gilt sowohl für Frauen, die schon Kinder haben und erziehen, als auch für Frauen, die in dieser Phase Kinder bekommen und erziehen. Pro Kind wird ein Forschungssemester gewährt.
- Familienfreundliche Veranstaltungs- und Sitzungszeiten, Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit sowie Tele-Arbeit werden in der Fakultät ausdrücklich unterstützt.
- Die Umsetzung des ‚Leitfadens für Berufungskommissionen‘ des Rektorats bei Berufungskommissionen in der Fakultät ist selbstverständlich. Dieser sieht insbesondere vor, dass geeignete Kandidatinnen proaktiv angesprochen werden.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Rektorat
Fahnenbergplatz
D-79085 Freiburg
www.uni-freiburg.de