

# Stellungnahme der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

## A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Durchgängig

- Status quo
- 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. Die umfassende Gesamtschau dieser gleichstellungspolitischen Standards erfolgte im Gleichstellungskonzept der Universität Freiburg für die Jahre 2008-2011 (siehe Anlage), welches erfolgreich im Rahmen des vom Bund geförderten Professorinnenprogramms begutachtet wurde.
  - Trotz dieser positiven Entwicklungen hat die Universität ihr Ziel, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen signifikant zu erhöhen, noch nicht erreicht. Es wird daher notwendig, die Wirksamkeit der einzelnen bestehenden Maßnahmen für die Erzielung tatsächlicher Gleichstellung zu überprüfen. Die Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes wird daher bereits 2011 anstehen, um gegebenenfalls durch Gegensteuerung und Neujustierung die Zielsetzungen der Universität zu erreichen.
- Leitungsaufgabe
- Die Universitätsleitung strebt mit Nachdruck an, dass Gleichstellung zur zentralen Querschnittsaufgabe innerhalb der Universität und somit originärer Bestandteil sämtlicher Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse sowie des Kommunikationsmanagements wird. Eine fundamentale Voraussetzung dafür wurde bereits mit der Verankerung des Arbeitsfeldes in den Verantwortungsbereich des Vizerektors als permanente, nicht delegierbare Führungsaufgabe geschaffen.
- Professionalisierung
- In einem weiteren Schritt wurde im April 2008 mit der inhaltlichen und strukturellen Neuausrichtung und Professionalisierung des Arbeitsfeldes Gleichstellung begonnen. Um Chancen- und Ergebnisgleichheit nachhaltig verwirklichen zu können, müssen noch bewusster die Synergien zwischen den bestehenden Programmen und Arbeitsebenen genutzt, diese weiterhin professionalisiert und zugleich Doppelstrukturen abgebaut werden.

- Ein Schwerpunkt wird daher auch zukünftig in der Konsolidierung und Fokussierung auf die jeweiligen Kernkompetenzen der beteiligten Gleichstellungseinheiten liegen.
  - Ein wichtiges Ergebnis der strukturellen Neuausrichtung der Universität in ihrer Gleichstellungspolitik ist die Einrichtung der Stabsstelle Gender and Diversity als strategischer Einheit im Rektorat, die die Hochschulleitung in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen der Universität zum Thema Gleichstellung und Vielfalt berät. Aufgabe der Stabsstelle wird es sein, anhand einer Dringlichkeitsanalyse prioritäre Handlungsfelder zu identifizieren und Konzepte zu deren erfolgreicher Bearbeitung zu entwickeln.
- Strategisch-  
inhaltliche  
Ausrichtung
- Inhaltlich hat die Universität Freiburg ihr Verständnis von Gleichstellung von der bisher etablierten Form des Gender Mainstreaming um den umfassenderen Diversity-Aspekt erweitert, da eine moderne Gleichstellungspolitik mehr sein muss als nur die exklusive Förderung einzelner Personengruppen. In diesem Sinne muss sie einem breiteren Ansatz folgen, 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, unabhängig von Geschlecht, Alter, physischer und psychischer Befähigung, Nationalität, sozialer Herkunft, und sexueller Orientierung. Ein von der Stabsstelle Gender and Diversity durchzuführendes Benchmarking der verschiedenen Diversity-Dimensionen soll dazu beitragen, dass Teilhabechancen aller Beschäftigten an Verantwortung, Information, aber auch die Wertschätzung der eigenen Arbeit und Optionen beruflicher Weiterbildung systematisch verbessert werden.

## 2.Transparent

- Gender- und  
Diversitysensible  
Datenerhebung
- Um Ursachen für bestehende Ungleichheiten überhaupt beziffern und anschließend beseitigen zu können, bedarf eine wirkungsvolle Gleichstellungspolitik gesicherter Daten. Die Stabsstelle Gender and Diversity ist daher beauftragt, zusammen mit den relevanten Verwaltungseinheiten darauf hinzuwirken, dass zukünftig alle statistischen Daten der Universität Freiburg gender- und diversity-sensibel erhoben und fortlaufend evaluiert werden.
- 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 durchge-

fürten Gender-Analyse der wichtigsten Presse- und Öffentlichkeitsmaterialien der Universität werden Empfehlungen formuliert und an die entsprechenden mit Öffentlichkeits- und Kommunikationsmanagement betrauten Arbeitseinheiten rückgekoppelt. Die Analyse und die sich daraus ableitenden Empfehlungen stellen einen wesentlichen Baustein auf dem Weg zur einem organisationalen Kulturwandel dar, der durch die geschlechtersensible Verwendung von Sprache und Bildern zu einem bewussten Umgang im Alltag führen soll.

- Die Verwirklichung des Grundsatzes sprachlicher Gleichstellung muss sich selbstverständlich auch in der Außendarstellung der Universität niederschlagen, insbesondere in den Stellenausschreibungen. Gender- und diversitysensibles Bewusstsein ist bei den ausschreibenden *dezentralen* Instituten und Fachbereichen nicht immer hinreichend vorhanden. Daher ist die zusätzliche *zentrale* Prüfung der Anzeigen vor ihrer Freischaltung – analog zur Prüfung der vorhandenen finanziellen Mittel – notwendig.
- Neben der korrekten Ansprache von Frauen und Männern in Stellenausschreibungen, sollen zukünftig auch Kandidatinnen und Kandidaten mit Kind(ern) explizit zur Bewerbung aufgefordert werden, um die Attraktivität der Universität Freiburg als Arbeitgeberberin auch für herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienpflichten zu verdeutlichen.

Zentrales Gleichstellungsportal

Die Transparenz der Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik hat für die Universität Freiburg eine besondere Bedeutung. Daher wurde im Jahr 2008 ein zentrales Gleichstellungsportal eingerichtet, welches das Gleichstellungskonzept 2008-2011, die Einrichtungen und Zuständigkeiten, konkrete Maßnahmen, Statistiken und Links zur Gender-Forschung, sowie alle aktuellen Beschlüsse in Gleichstellungsfragen an der Universität Freiburg zeitnah dokumentiert. Das zentrale Gleichstellungsportal aktualisiert damit laufend den Status quo der im Gleichstellungskonzept verankerten Vorhaben und ermöglicht so einen zeitnahen Feedback Loop.

Link: <http://www.uni-freiburg.de/de/universitaet/gleichstellung/index.php>

### 3. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Den tradierten Denkmustern im Wissenschaftsbereich liegen Strukturen im Arbeits- und Studenumfeld zugrunde, die es langfristig geschlechtergerecht zu verändern, d.h. den unterschiedlichen Bedürfnissen und Anforderungen an die Arbeits- und Lebensbedingungen der Universitätsmitglieder anzupassen gilt.
- Das erklärte Ziel der Universität ist es, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben grundsätzlich und dauerhaft zu ermöglichen. Dabei ist es der Universität nicht um eine – wie auch immer ausgestaltete – Zertifizierung ihrer Anstrengungen gelegen. Vereinbarkeitsfragen dürfen sich nicht in Etikettierungen verlieren, sondern müssen zur gelebten Realität werden. Entscheidender und einziger Indikator für

eine erfolgreiche Vereinbarkeitspolitik an der Universität kann daher nur der Grad tatsächlicher Vereinbarkeit von Arbeits- 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. Derzeit werden in dem für die strategische Koordination zuständigen „Arbeitskreis familienfreundliche Hochschule“ die Prioritäten im Bereich Vereinbarkeit für die nächsten drei Jahre ausgearbeitet.

Schutz aller  
Persönlichkeitsrechte

- Zum integralen Bestandteil sozialer Rahmenbedingungen für die Mitglieder der Universität gehört die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Studenumfeldes, das den umfassenden Schutz aller Persönlichkeitsrechte gewährt. Die Universität wendet sich daher ausdrücklich gegen jede Form sexueller Belästigung und Gewalt am Studien- bzw. Arbeitsplatz und sanktioniert diese mit allen gesetzlich zulässigen Mitteln.

#### 4. Kompetent

Strukturierte und  
formalisierte  
Verfahren

- Die Hochschulleitung erwartet von ihren Einrichtungen, dass sie sich intensiv mit den bestehenden Herausforderungen im Bereich Gleichstellung auseinander- und geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils umsetzen werden. Zur Unterstützung sollen von der Stabsstelle Gender and Diversity maßgeschneiderte, auf Gleichheit und Vielfalt fokussierende Verfahren, Handreichungen und Richtlinien, sowie Mechanismen der Rechenschaftslegung entwickelt und deren engmaschige Überprüfung durch verschiedene Serviceeinrichtungen (wie z.B. durch die Abteilung Qualitätsmanagement) ermöglicht werden.

Gleichstellungs-  
controlling

- Mittel- bis langfristig ist die Verankerung von Gleichstellungsfragen in sämtliche Handlungsfelder der Universität sicher zu stellen. Dazu soll von der Stabsstelle Gender and Diversity ein Controlling-Konzept als Teil routinemäßiger Qualitätssicherung entwickelt werden, das zum einen überprüfbare Gleichstellungsstandards ebenso wie deren regelmäßige, d.h. unterjährige Evaluation und gegebenenfalls Gegensteuerungsmechanismen enthält.

### B. Personelle Gleichstellungsstandards

#### 1. Durchgängig

Gendersensible Per-  
sonalrekrutierung  
und -entwicklung

- Die Universität kann nur so geschlechtergerecht sein und handeln, wie es ihre Mitglieder zulassen. Daher ist ein genereller Bewusstseins- und Kulturwandel notwendig, um für geschlechtsspezifische Ein- und Aufstiegsbarrieren sowohl im Wissenschaftsbereich als auch in den Führungsebenen von Verwaltung und Technik zu sensibilisieren und entsprechende Handlungsstrategien zu entwickeln. Tragende Säule

für derartige Veränderungsprozesse kann nur eine gender- und diversitysensible und damit ganzheitliche Personalentwicklung sein, die sowohl die individuellen Bedürfnisse der Mitglieder als auch die strukturellen Notwendigkeiten der Organisation integriert. Eine gender- und diversitysensible Personalentwicklung setzt daher auf zwei Ebenen an: Auf der Ebene der Rekrutierung des hautberuflich wissenschaftlichen Personals sowie der Förderung und (Weiter-)Qualifizierung der bereits an der Universität beschäftigten Mitglieder.

- |  |   |
|--|---|
| Proaktive Berufungs- und Stellenbesetzungs-verfahren         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentrales Instrument einer gleichstellungsorientierten Personalgewinnung in der Wissenschaft stellt das Berufungsverfahren dar. Wie die Strukturplanung der Universität 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 als wirksames Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen nutzen zu können, wird das Rektorat eine proaktive gleichstellungssensible Berufungspraxis etablieren. Ein derartiges Vorgehen kann jedoch nur erfolgreich sein, wenn die besonderen Bedingungen der einzelnen Fakultäten darin aufgehen. Aus diesem Grund müssen die geschlechtsspezifisch wirksamen Mechanismen in den jeweiligen Fachkulturen dezidiert bei der Ausgestaltung proaktiver Berufungsverfahren berücksichtigt werden, so dass tatsächlich hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen angesprochen und für die Universität Freiburg gewonnen werden können. Die dergestalt zu entwickelnden Rekrutierungsverfahren sollen analog bei sämtlichen Bewerbungs- und Auswahlprozessen an der Universität Anwendung finden.</li> </ul> |
| Qualifizierung   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neben der Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen für die Universität muss der zweite Schwerpunkt auf der (Weiter-)Qualifizierung des bereits beschäftigten Personals liegen, d.h. vor allem die frühzeitige Identifizierung geeigneter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und ihre gezielte Einbindung in die wissenschaftliche Community. Dabei gilt es vorausschauend die Übergänge zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen zu planen und die bestehenden Optionen zum eigenen Verbleib in der Wissenschaft realistisch einzuschätzen. Flankierend müssen Gleichstellungsmaßnahmen individualisierter auf die persönlichen Lebensumstände zugeschnitten und attraktive (Stellen-)Angebote zur wissenschaftlichen Karriereplanung offeriert werden.</li> </ul>  |
| Gleichstellung als Indikator leitungsbezogener Mittelvergabe | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die erfolgreichen Bemühungen der einzelnen Fakultäten, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese bislang unterrepräsentiert sind werden zukünftig vom Rektorat der Universität Freiburg im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe besonders honoriert.</li> </ul>  |

## 2. Transparent

- Dringlichkeitsanalyse
- Für eine professionelle Gleichstellungspolitik bilden geschlechtersensibel erhobene Daten die notwendige Basis, unter anderem um:
    - einen Vergleich der Daten über verschiedene Zeiträume hinweg, d.h. Entwicklungen, Varianzen und Tendenzen zu beschreiben,
    - einen Vergleich zwischen den unterschiedlichen Organisationseinheiten, d.h. ein internes Benchmarking zu etablieren sowie
    - für die konstatierten Ungleichheiten in der universitären Wirklichkeit von Frauen und Männern konkrete Ursachenforschung betreiben zu können,
    - Defizite benennen, Ziele formulieren und Maßnahmen festlegen zu können,
    - eine regelmäßige Evaluierung der Wirksamkeit von umgesetzten Maßnahmen bzw. gesetzten Zielvorgaben zu ermöglichen.
  - Vor diesem Hintergrund soll im Rahmen einer von der Stabsstelle Gender and Diversity zu entwickelnden Dringlichkeitsanalyse für die Universität Freiburg -- auf der Grundlage umfassender, nach gender- und diversitätsensiblen Aspekten differenzierter Daten -- prioritäre Handlungsfelder identifiziert, interne Ziele definiert und Konzepte zu deren erfolgreicher Bearbeitung entwickelt werden.
- Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität
- Bereits für den Gleichstellungsplan als Teil des für die Universität zentralen Struktur- und Entwicklungsplans konnten Teile dieser gender-sensiblen Datenaufbereitung fruchtbar gemacht werden. Diese fließen in die Darstellung des Status quo sowie in die Ziel- und Zeitvorgaben der Fakultäten ein, in denen selbige für die nächsten fünf Jahre eigene Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils definieren. Zukünftig sollen diese und weiter auszubauende Datensätze als zentrale Grundlage für eine noch effizientere Strategieplanung im Gleichstellungsbereich genutzt werden.

## 3. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert

- Potenzial- und Leistungssteigerung
- Forschungsschwerpunkte und Studieninhalte werden maßgeblich von den sie vermittelnden wissenschaftlichen Beschäftigten geprägt. Die Zusammensetzung der Lehrenden und Forschenden beeinflusst somit unmittelbar die Themenstellungen und Wahl der Lehrinhalte. Um die Entstehung fachlicher Innovation zu begünstigen und die Reproduzierung von Chancenungleichheit zu beenden, müssen breit gefächerte Erfahrungswerte und Fähigkeiten sowie der Austausch vielfältiger Forschungsinteressen stärker gefördert werden. Ziel muss es sein, die Zusammensetzung der Lehrenden so zu verändern, dass homosoziale Denk- und Arbeitsweisen durchbrochen und Freiräume für heterogene, kreative Lern-, Lehr- und Entwicklungsprozesse geschaffen werden.

Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen

- 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. Zu dem Zeitpunkt, wenn Schülerinnen und Schüler in der Oberstufe vermehrt mit dem Hochschulbetrieb in Berührung kommen (etwa durch Orientierungsworkshops zur Studienwahl oder Schnupperstudien in den MINT-Fächern) ist die Richtung ihrer Entscheidung, z.B. gegen ein naturwissenschaftlich-technisches Studium meist schon gefestigt. Aufgabe der Hochschule ist es daher, nicht bei den Symptomen, sondern 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. 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. Denn: Die Absolventen von heute sind die Lehrenden von morgen, d.h. sie vermitteln die erworbenen Wissensbestände und legen damit das Fundament für die Fächerwahl der nächsten Generation an Studierenden.

Beteiligung von Frauen an Förderverfahren

- Ein weiterer Bestandteil einer wettbewerb- und zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik besteht in der gezielten Beteiligung von Frauen an 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 30% aller Preisträger ist vor dem Hintergrund besserer Abschlussnoten von Frauen nicht akzeptabel. Die Einführung fairer, auf Qualität fokussierender Vergabeverfahren muss daher etabliert werden.

#### 4. Kompetent

Berufungsleitfaden

- Seit Herbst 2007 dient ein von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität erstellter Leitfaden<sup>1</sup>, der sich an den einschlägigen Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz orientiert, als Grundlage bei der Verwirklichung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren: Der Leitfaden fordert nachdrücklich die proaktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen und den Nachweis der daraus hervorgegangenen Bewerbungen. Des Weiteren hält der Leitfaden die Berufungskommission dazu an, strikt darauf zu achten, dass die Kriterien bei Kandidatinnen und Kandidaten in gleicher Weise angewandt und ausgelegt werden können. D.h. für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und

---

<sup>1</sup> Leitfaden für Berufungskommissionen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen. Siehe [http://www.zuv.uni-freiburg.de/wiegehtdas/wiegehtdas\\_a-z.php?id=282](http://www.zuv.uni-freiburg.de/wiegehtdas/wiegehtdas_a-z.php?id=282)

fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Stellenbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den zu Beginn des Auswahlverfahrens festzulegenden Auswahlkriterien. Die Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen.<sup>2</sup> Beim Umgang mit Merkmalen weiblicher Biographien und Zuschreibungen, wie z.B. Alter, Zahl der Publikationen, Impact-Faktor, Zitat-Index, Drittmittelinwerbungen, Zahl und Dauer der Auslandsaufenthalte, Zuschreibung von Abhängigkeiten sind die spezifischen Bedingungen zu beachten, denen die wissenschaftliche Arbeit von Frauen ausgesetzt ist. Unterbrechungen der Karriere bzw. Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, die Überschreitungen von Altersgrenzen im Rahmen des geltenden Rechts entsprechend wegen Familiengründung oder der Pflege Angehöriger dürfen nicht als Zeichen mangelnder Karriereorientierung, fehlende Unterbrechungen wiederum nicht als Zeichen zu starker Karriereorientierung ausgelegt werden. Die Zahl der Kinder sollte grundsätzlich bei den Altersangaben und bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt werden (siehe hierzu § 45 Abs. 6 S. 5 LHG). Die Kriterien zur Bewertung von Durchsetzungsfähigkeit sollten generell kritisch hinterfragt werden, da zumeist eine gender-abhängige Differenz zwischen Frauen und Männern besteht.

- Es ist vorgesehen, den Berufungsleitfaden auch in anderen Personalfindungsverfahren analog anzuwenden.

---

<sup>2</sup> So z B.: Altersbegrenzung oder Ausschluss von Teilzeittätigkeiten. Vgl. Bericht der BLK vom 30.10.2000 und Empfehlungen zur Chancengleichheit des Wissenschaftsrats vom 15.05.1998.