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).