

## 2.3 Gleichstellungsplan der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät <sup>14</sup>

[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	
	<b>S u m m e C4-C1</b>	<b>32,50</b>	<b>29,50</b>	<b>3,00</b>	<b>9%</b>		<b>Neuberufungen W3 –W1</b>
	W3 <sup>15</sup>	5,00	3,00	2,00	40%	7 <sup>16</sup>	
	W2					1	
	W1					1	
	<b>S u m m e W3-W1</b>	<b>5,00</b>	<b>3,00</b>	<b>2,00</b>	<b>40%</b>	<b>9</b>	<b>40%</b>
	A16						
	A15	1,00	1,00	0,00	0%		
	A14	1,50	1,00	0,50			
	A13	12,00	8,00	4,00	33%		
	<b>S u m m e A16-A13</b>	<b>14,50</b>	<b>10,00</b>	<b>4,50</b>	<b>31%</b>		<b>35%</b>
	E15Ü						
	E15						
	E14	9,75	6,75	3,00	31%		
	<b>S u m m e E15Ü-E14</b>	<b>9,75</b>	<b>6,75</b>	<b>3,00</b>	<b>31%</b>		<b>30%</b>
	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](http://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 weitere 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.<sup>17</sup> 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.

<sup>17</sup>) 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](http://www.zuv.uni-freiburg.de/wiegehtdas/wiegehtdas_a-z.php?id=282)