

6.11. Gleichstellungsplan der Technischen Fakultät

(am 27.06.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst⁸¹

Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
C4	9	0%	10	0%	0	0%	0	0%		
C3	3	0%	3	0%	0	0%	0	0%		
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe C4-C2	12	0%	13	0%	0	0%	0	0%		
W3	19	11%	21	14%	0	0%	0	0%	2	20%
W3 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W2	2	0%	2	0%	0	0%	2	0%	5	20%
W2 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W1	4	25%	4	25%	0	0%	4	25%	2	50%
Summe W3-W1	25	12%	27	15%	0	0%	6	17%	9	27%

⁸¹ Datenquelle: Dezernat 1 / Stichtag der amtlichen Statistik: 01.12.2012. Aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen, Beurlaubungen, Freistellungen etc. kann es zu Abweichungen zwischen der VZÄ- und der Kopfzählung sowie zur unterschiedlichen Zurechnung dieser beiden Größen zu den Fakultäten bzw. Einrichtungen kommen.

Akademischer Mittelbau aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei wer- dende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
ge- samt					davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)			
A15	2	0%	2	0%	0	0%	0	0%		
A14	5	0%	5	0%	0	0%	0	0%		
A13	20,5	0%	21	0%	1	0%	16	0%		20%
Summe A15-A13	27,5	0%	28	0%	1	0%	16	0%		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	1,4	0%	2	0%	0	0%	2	0%		20%
E13 Ü	2,5	40%	2	50%	0	0%	2	50%		50%
E13	56,06	11%	64	11%	19	11%	63	11%		20%
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe E15Ü-E12	59,96	12%	68	12%	19	11%	67	12%		

Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei wer- dende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
ge- samt					davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)			
Summe Landes- mittel	124,4 6	8%	136	9%	20	10%	89	10%		

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
ge- samt					davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)			
W3 Vertretung	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%		20%
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		20%
E15	1,76	43%	2	50%	1	100%	2	50%		50%
E14	6,3	0%	6	0%	1	0%	6	0%		20%
E13 Ü	9,53	2%	12	8%	3	33%	12	8%		20%
E13	185,63	9%	222	11%	72	18%	222	11%		20%
E12	2	0%	2	0%	0	0%	2	0%		20%
Angestellte mit Festbetrag	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%		20%
Summe Drittmittel	207,22	9%	246	11%	77	19%	246	11%		

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wis- sen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
ge- samt					davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)			
Summe Fakultät	331,68	9%	382	10%	97	18%	335	11%		

Studium und Wissenschaft

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauen- anteil in Studium und Wis- senschaft bis 2018 (in %)
	gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen ⁸²	525	16%	20%
Studierende ⁸³	1502	16%	20%
Absolventinnen/Absolventen ⁸⁴	253	12%	20%
Promotionen ⁸⁵	65	15%	20%
Habilitationen ⁸⁶	7	0%	20%

Qualitativer Kommentar**Bestandsanalyse**

Eine Untersuchung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS vor einigen Jahren 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 und Embedded Systems Engineering, in etwa bestätigt werden. Es sind keine wesentlichen Brüche zwischen den verschiedenen Stufen erkennbar. Die einzige Auffälligkeit ist bei den Dauerbeschäftigten der A-Besoldung zu verzeichnen. In dieser Gruppe ist derzeit keine Stelle mit einer Frau besetzt.

Zielvorgabe

Es wird angestrebt, bis 2018 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 Frauentils 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 2018 auf 20% zu steigern.

Das Preiskomitee der Technischen Fakultät wird wie bisher die besten Studentinnen und Doktorandinnen bei den Preisen berücksichtigen, um mittelfristig eine Quote von 20% Preisträgerinnen zu halten.

⁸² Bezogen auf das WS 2012/13

⁸³ Bezogen auf das WS 2012/13

⁸⁴ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

⁸⁵ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

⁸⁶ Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

Die Fakultät wird sich bemühen, proaktiv geeignete Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren zu finden, um mittelfristig ebenfalls einen Frauenanteil von 20% zu erreichen.

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.
- Beteiligung der Technischen Fakultät an der SchülerInnen-Ingenieur-Akademie.
- 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, hat die Technische Fakultät ein Schülerinnen- und Studentinnen- sowie ein Doktorandinnen-Mentoring (kite-mentoring) in Kooperation mit anderen naturwissenschaftlich-technischen Einrichtungen der Universität aufgebaut. Bei diesem Programm werden Mentees in ihrer beruflichen Entwicklung von einer berufserfahrenen Persönlichkeit (Mentorin) begleitet und unterstützt. Das Mentoring wird darüber hinaus durch ein Seminarprogramm sowie Netzwerkveranstaltungen ergänzt. Mentoring im IMTEK: Neu eingeschriebene Studierende erhalten professorale Mentorinnen und Mentoren. Studentinnen erhalten eine Professorin als Mentorin.
- 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 der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen‘ in der Fakultät ist selbstverständlich. Dieser sieht insbesondere vor, dass geeignete Kandidatinnen proaktiv angesprochen werden.
- Bei der Vergabe von Hilfskraftstellen wird nach Möglichkeit auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet und geeignete Kandidatinnen proaktiv angesprochen.