

6.10. Gleichstellungsplan der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

(per Umlaufverfahren am 05.07.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst⁶⁷

Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len (inkl. Geowissen- schaften)	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	3	0%	5	0%	1	0%	0	0%	5	
C3	3	33%	3	33%	0	0%	0	0%	1	
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe C4-C2	13	8%	13	8%	0	0%	0	0%	6	
W3	9	33%	9	33%	0	0%	0	0%	4	
W3 Vertretung	2	0%	1	0%	0	0%	1	0%	2	
W2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W2 Vertretung	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	
W1	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%		Von insge- samt 13 W3- Stellen:
Summe W3-W1	13	23%	11	27%	0	0%	2	0%	7	30-35%

⁶⁷ Datenquelle: Dezernat 1 / Stichtag der amtlichen Statistik: 01.12.2012, bezogen auf die Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften. 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 werden- de und neu zu besetzen- de Stellen (inkl. Geo- wissen- schaften)	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	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
A14	5	0%	5	0%	0	0%	0	0%	1	100%
A13	9,8	10%	12	8%	3	0%	9	11%	11	36%
Summe A15-A13	14,8	7%	17	6%	3	0%	9	11%	12	42%
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	3,75	0%	6	0%	4	0%	0	0%	2	50%
E13 Ü	6,75	37%	8	38%	4	25%	7	43%	5	40-60%
E13	21,75	36%	34	35%	22	41%	33	36%	19	42%
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe E15Ü-E12	32,25	32%	48	31%	30	33%	40	38%	26	38%-46%

Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu besetzen- de Stellen (inkl. Geo- wissen- schaften)	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	73,05	21%	89	22%	33	30%	51	31%	51	33%-38%

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len (inkl. Geowissen- schaften)	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stel- len mit Wissen- 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	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0,8	100%	1	100%	1	100%	1	100%		
E14	2,5	40%	3	33%	1	0%	2	50%		
E13 Ü	7,15	20%	12	17%	10	20%	12	17%		
E13	57,01	44%	96	44%	85	44%	96	44%		
E12	2,12	40%	4	50%	4	50%	4	50%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe Drittmittel	69,58	42%	116	41%	101	42%	115	42%	nicht ab- sehbar	nicht abseh- bar

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len (inkl. Geowissen- schaften)	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	142,63	31%	205	33%	134	39%	166	39%		

Studium und Wissenschaft

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauenanteil in Studium und Wissenschaft bis 2018 (in %)
	gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen ⁶⁸	607	45%	50%
Studierende ⁶⁹	1815	45%	48-50%
Absolventinnen/Absolventen ⁷⁰	305	51%	~50 %
Promotionen ⁷¹	35	43%	45-50%
Habilitationen ⁷²	8	0%	10%

Qualitativer Kommentar**Bestandsanalyse**

Teil ehemalige Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften.⁷³

Bis zum Stichtag 01.12.2012 hat sich der Frauenanteil unter den Studierenden der ehemaligen Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften gegenüber 1998/99 von 31%⁷⁴ auf 45% erhöht und damit den Aufwärtstrend der vergangenen Jahre fortgesetzt. Ebenfalls bei 45% liegt der Anteil der Studienanfängerinnen. Der Frauenanteil bei den Absolventinnen hat sich auf 51% erhöht. Bei den Promotionen schwankt der Frauenanteil sehr stark und hat im Prüfungsjahr 2012 43% erreicht. In den Jahren 1998 und 1999 waren es jeweils 25%.⁷⁵ Zwischen 2008 und 2012 erfolgten acht Habilitationen, darunter war jedoch keine Frau. Im Zeitraum 1998 bis 2004 waren es 10,5% bei 19 durchgeführten Habilitationen.⁷⁶

Im akademischen Mittelbau (bezogen auf Landesmittel) liegt der Gesamtanteil der Frauen bei 25% und zeigt damit weiter einen positiven Trend. Während jedoch von den überwiegend befristeten Qualifizierungsstellen und acht unbefristeten Stellen (E12–E15) 31% mit Frauen besetzt sind, ist von den 17 Akademischen Ratsstellen lediglich eine mit einer Frau besetzt (6%).

⁶⁸ Bezogen auf das WS 2012/13, bezogen auf die Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften

⁶⁹ Bezogen auf das WS 2012/13, bezogen auf die Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften

⁷⁰ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012, bezogen auf die Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften

⁷¹ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012, bezogen auf die Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften

⁷² Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012, bezogen auf die Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften

⁷³ Soweit nicht anders vermerkt, stammen die Zahlen aus der von der Zentralen Universitätsverwaltung zur Verfügung gestellten Übersicht.

⁷⁴ Statistische Daten der Universität Freiburg: www.verwaltung-uni-freiburg.de/statdaten: Studierende: Verlaufsstatisik: Studierende nach dem 1. Studienfach pro Fakultät ab WS 99/2000 bis WS 2012/13 – Kopffzahlen mit Frauenanteilen.

⁷⁵ www.verwaltung-uni-freiburg.de/statdaten: Promotionen: Promotionen 1999 bis 2012 nach Fakultäten und Geschlecht.

⁷⁶ www.verwaltung-uni-freiburg.de/statdaten: Habilitationen: Habilitationen nach Fakultäten seit 1998–2012.

Die 15 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E12- bis E15-Stellen sind befristet beschäftigt, unter den unbefristet arbeitenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist dagegen keine Frau. Ebenso ist die einzige mit einer Frau besetzte Ratsstelle derzeit befristet besetzt.

Der Anteil der aus Drittmitteln beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt zum Stichtag 01.12.2012 bei 41%. Das ist etwas weniger als vor vier Jahren, doch ist die Fluktuation unter den Drittmittelstellen relativ hoch, so dass der jeweilige Frauenanteil kurzfristig schwankt.

Immer noch unterrepräsentiert sind Frauen auf der Ebene der Professuren. In den letzten Jahren konnte der Frauenanteil jedoch erfreulicherweise erhöht werden und liegt derzeit bei 15%. Bereits 2009/10 wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms in Form einer vorgezogenen Berufung eine Professur erfolgreich mit einer Frau besetzt. Insgesamt konnten auf drei der seit 2009/10 sechs neu besetzten Professuren Frauen berufen werden, eine davon im Rahmen einer vorgezogenen Berufung. In diesem Fall war die proaktive Suche erfolgreich. Durch die vorgezogenen Berufungen wird sich die absolut gestiegene Zahl der Frauen erst nach Ausscheiden der bisherigen Stelleninhaber als Erhöhung des Anteils auswirken. Noch nicht abgeschlossen sind derzeit zwei Verfahren mit neu einzurichtenden Professuren im Rahmen des Programms HSP 2012. Im ersten dieser Verfahren ist der Ruf an eine Frau ergangen.

Zielvorgabe

Die Fakultät sieht den positiven Trend der Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen insbesondere vor dem Hintergrund der internen Umstrukturierung mit der Integration von sechs geowissenschaftlichen Professuren (Frauenanteil derzeit 0%, drei vakante Professuren) als ein wichtiges Ziel und wirkt weiter darauf hin, diesen Prozess fortzuführen.

Bei der Festlegung der folgenden Zielvorgaben ist zu berücksichtigen, dass es sich nur um erste Schätzungen handeln kann, denn während bei den frei werdenden Stellen bereits auf Daten zurückgegriffen werden kann, die den geowissenschaftlichen Teil beinhalten, bezieht sich die Bestandsanalyse nur auf die bis jetzt vorliegenden Daten zu den ehemaligen Forst- und Umweltwissenschaften.

Als Bemessungsgrundlagen für eine Definierung der Zielvorgabe im Bereich der Professuren werden die Verlaufsdynamik bei den Frauenanteilen unter den Studierenden und Promotionen seit Ende der 1990er Jahre (s.o.) ebenso wie die Frauenanteile auf Qualifizierungsstellen der Jahre 2007–2010 herangezogen (zwischen 32,4% und 37,7%⁷⁷). Aus letzteren lässt sich in Ermangelung bundesweiter Zahlen näherungsweise abschätzen, wie hoch das Potenzial an Bewerberinnen für Professuren sein könnte. Die Verlaufsdynamik des Frauenanteils unter den Studierenden zeigt, dass dem inzwischen erreichten Anteil von 45% lediglich 15% der mit Frauen besetzten Professuren gegenüberstehen.⁷⁸ Mittel- bis langfristig scheint ein Frauenanteil von einem Drittel realisierbar zu sein und wird angestrebt.

Insbesondere bei den zehn bis 2018 neu zu besetzenden Professuren aus der ehemaligen Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften (einschließlich der laufenden Verfahren und einschließlich der Poolstelle Reif, abzüglich der vorgezogenen Berufungen Becker und Konold) und drei aus dem Bereich der neu hinzugekommenen Geowissenschaften strebt die Fakultät einen Frauenanteil von etwa einem Drittel an. Darüber hinaus ist die Fakultät bestrebt, im wissenschaftlichen Mittelbau,

⁷⁷ www.verwaltung-uni-freiburg.de/statdaten: Personal: Beschäftigungsübersicht pro Fakultät.

⁷⁸ Bezogen auf den Teil der ehemaligen Forst- und Umweltwissenschaften, von den Geowissenschaften liegen noch keine Zahlen vor.

darunter insbesondere im Bereich der Akademischen Räte/Rätinnen frei werdende Stellen mit Frauen zu besetzen. Auch soll der Frauenanteil unter den unbefristeten Mittelbaustellen erhöht werden, denn mit diesen Stellen sind neben einem höheren Lehrdeputat auch studienbezogene Daueraufgaben verbunden. Bisher steht dem schon recht hohen Frauenanteil unter den Studierenden und Promovierenden ein eher geringer Anteil in der Lehre gegenüber (s.o.). Es wird angestrebt, von den zwölf frei werdenden Rats-/Rätinnen-Stellen⁷⁹ (eine davon ist derzeit mit einer Frau besetzt) wenigstens fünf mit einer Frau zu besetzen (rd. 42%). 26 E13- bis E14-Stellen werden zwischen 2013–2018 frei, davon sind acht Frauen betroffen. Um im Mittelbaubereich den Frauenanteil zu steigern, sollten daher mindestens zehn bis zwölf Stellen mit Frauen besetzt werden (38% bis 46%).

Bei der Vergabe von Hilfskraft- und Tutoratsstellen strebt die Fakultät an, den erreichten hohen Anteil von 49%⁸⁰ (Stichtag 01.12.2011, bezogen auf die Forst- und Umweltwissenschaften) aufrechtzuerhalten und auszubauen, weil mit diesen Aufgaben der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs gezielt gefördert und an die Aufgaben herangeführt wird.

Handlungsbedarf sieht die Fakultät vor allem auch in der Förderung von Frauen in der Postdoc-Phase. An den unterschiedlichen Zahlen der Absolventinnen, Promotionen und Habilitationen wird deutlich, dass der Bruch in den wissenschaftlichen Karriereverläufen nach der Promotion in der Postdoc-Phase verläuft, zumal die Phase der Suche nach einer Anschlussfinanzierung im individuellen Lebenszyklus häufig mit der Familiengründung einhergeht.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

Auch künftig wird in Berufungsverfahren nach dem „Leitfaden für Berufungskommissionen der Albert-Ludwigs-Universität zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen“ verfahren. Weiterhin wird bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen auch künftig proaktiv vorgegangen. Die Fakultät ist auch in Zukunft wie bisher bestrebt, den Anteil an Fachfrauen an Berufungskommissionen zu erhöhen und insbesondere auch verstärkt externe Gutachterinnen in Berufungsverfahren hinzuzuziehen. Bei Berufungskommissionen müssen dabei Fachfrauen aus anderen Fakultäten und/oder externe Fachfrauen einbezogen werden, solange der Frauenanteil unter den Professorinnen nicht wesentlich erhöht wurde.

In Berufungskommissionen, Prüfungskommissionen und Strukturkommissionen soll der Anteil von Frauen als stimmberechtigte Mitglieder weiter erhöht werden, wobei darauf geachtet werden muss, die infrage kommenden Frauen nicht durch übermäßige Gremienarbeit zu belasten.

Bei der Neubesetzung unbefristet besetzbarer Dauerstellen soll die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden.

Die Fakultät hat jüngst im Rahmen des Professorinnenprogramms II zwei Vorschläge für demnächst frei werdende Professuren eingereicht, für die ein sehr gutes Bewerberinnenfeld erwartet wird.

Nach Einstellung des zentralen Mentoring-Programms (Futura Mentoring) soll Mentoring auf der Ebene der Fakultät weitergeführt werden. Die in den verschiedenen Fachbereichen und in der Graduiertenschule „Environment, Society and Global Change“ angebotenen Einzelmaßnahmen des Mentoring werden zunächst mit der Ausrichtung auf Promovierende gebündelt und nach einer 2011

⁷⁹ Einschließlich der Geowissenschaften

⁸⁰ www.verwaltung-uni-freiburg.de/statdaten: Personal: Beschäftigungsübersicht pro Fakultät

erfolgten Bedarfsanalyse unter den Doktorandinnen durch weitere Veranstaltungen ergänzt und fakultätsweit vernetzt.

Geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen unterstützt und ermutigt werden, sich für die Teilnahme an Förderprogrammen für die wissenschaftlichen Qualifikationsphasen (Promotion, Habilitation) zu bewerben.

Flexible Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen sollen helfen, familiäre Belastungen zu verringern.

Außerdem sollen bei Terminen für Abschlussprüfungen der verschiedenen Studiengänge sowie bei Disputationen und Abgabeterminen für Abschlussarbeiten familiäre Belastungen Berücksichtigung finden, soweit dies möglich ist.

Bisher nahmen die Geowissenschaften regelmäßig am jährlichen Schnupperstudium für Schülerinnen teil. Diese Teilnahme soll auf der Gesamtebene der Fakultät fortgeführt werden.