

6.3. Gleichstellungsplan der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät

(am 13.06.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst¹⁹

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 werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- sam	davon Frauen (in %)	ge- sam	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- sam	davon Frauen (in %)	ge- sam	davon Frauen (in %)		
C4	11	0%	11	0%	0	0%	0	0%	3	
C3	3	67%	3	67%	0	0%	0	0%		
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe C4-C2	14	14%	14	14%	0	0%	0	0%	3	33%
W3	14	21%	14	21%	0	0%	0	0%		
W3 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W2 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W1	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%		
Summe W3-W1	15	27%	15	27%	0	0%	1	100%		33%

¹⁹ 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 werden- de und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stellen 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 %)			
A15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
A14	4	25%	4	25%	0	0%	0	0%		
A13	18,5	46%	22	45%	4	50%	19	47%		
Summe A15-A13	22,5	42%	26	42%	4	50%	19	47%		50%
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%	3	0%	1	0%		
E13 Ü	5,45	46%	8	38%	4	25%	7	29%		
E13	49,16	47%	83	48%	71	51%	80	48%		
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe E15Ü-E12	58,36	44%	97	44%	78	47%	88	45%		50%

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 Stellen 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 %)		
Summe Landes- mittel	109,86	37%	152	39%	82	48%	108	46%		

Beschäftigte aus Drittmitteln

	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei wer- dende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stellen 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 %)			
BVL-Gruppe										
W3 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%		
E14	2,3	89%	4	100%	4	100%	4	100%		
E13 Ü	3,85	27%	5	40%	4	50%	5	40%		
E13	44,48	54%	69	61%	59	66%	69	61%		
E12	1,25	0%	2	0%	1	0%	2	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe Drittmittel	52,88	51%	81	59%	68	66%	81	59%		50%

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei wer- dende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei wer- denden Stellen 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 %)		
Summe Fakultät	162,74	42%	233	46%	150	56%	189	52%		

Studium und Wissenschaft

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauenanteil in Studium und Wissenschaft bis 2018 (in %)
	gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen ²⁰	820	54%	50%
Studierende ²¹	2926	50%	50%
Absolventinnen/Absolventen ²²	601	59%	50%
Promotionen ²³	30	33%	50%
Habilitationen ²⁴	20	15%	50%

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 des Frauenanteils 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 Professorinnen und Professoren 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 nur eine Professorin (6%). Hier ist allerdings eine positive Entwicklung zu vermerken. Bei drei Berufungsverfahren in der VWL konnten Frauen an erster Stelle gereiht werden.

²⁰ Bezogen auf das WS 2012/13

²¹ Bezogen auf das WS 2012/13

²² Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

²³ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

²⁴ Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

Bei den Preisen, die insbesondere in der VWL vergeben werden, sind Frauen nicht mehr unterrepräsentiert, sondern mittlerweile teilweise überrepräsentiert.

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 jüngsten Erfolge und die Einstimmigkeit bei der Akzeptanz lassen jedoch hoffen, dass die geschlechterunabhängige Berufung weiter Fortschritte macht. 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 2018 anstehenden Berufungen wird aber darauf hingewiesen, dass Berufungen von vielen Faktoren mitbestimmt werden, die außerhalb des Einflussbereichs der Fakultät liegen. Daher wird bei den erheblichen finanziellen Belastungen der Mittelvorbereitung geltend gemacht und darauf hingewiesen, dass der Fakultätsvorstand jeden Fall als Einzelfall behandeln kann. In Bezug auf Fragen der Gleichstellung kann es hier keine generelle Regelung geben, sondern es muss jeder Fall als Einzelfall behandelt werden. Für die Gestaltung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs will sie zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Sicherstellung der Chancengleichheit auf allen Ebenen viel beitragen. Konkret beabsichtigt die Fakultät, die folgenden Maßnahmen einzusetzen. Bei allen Maßnahmen wurde darauf geachtet, dass sie der Zielgruppe ganz direkt zugute kommen.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

1. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

- Die Grundlagen der Gleichstellung werden bereits bei der Ausschreibung umgesetzt. Bereits in der Ausschreibung sollen 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.
- Konkret wird mittelfristig angestrebt, in allen Fächern Post-Doc-Stellen zu 50% 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. Die Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs soll über ein Mentoringprogramm erreicht werden.
- 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 geschlechtergerechte Haltung bei der Vergabe eingehalten wurde. In den letzten Jahren sind Frauen bei der Preisvergabe sogar teilweise überrepräsentiert.

2. Stärkere Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

- Familienfreundliche Veranstaltungs- und Sitzungszeiten:
 - Die Studiendekane sind angehalten, bei der zeitlichen Platzierung von Pflichtveranstaltungen eine familienfreundliche Platzierung 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.

3. Förderung der Berufung von Frauen

- 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.

Der/die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte 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.