

2.8 Gleichstellungsplan der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften²⁸ [Als Fakultätsvergleichsplan per Eilentscheidung des Dekans am 28.05.2009 verabschiedet sowie am 09.07.2009 im Fakultätsrat vorgestellt.]

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	10,25	10,25	0,00	0%	1	50%
	C3	12,00	10,00	2,00	17%		
	C2	1,00	1,00	0,00	0%		
	C1	2,00	2,00	0,00	0%		
	S u m m e C4-C1	25,25	23,25	2,00	17%	1	50%
	W3 ²⁹	3,00	3,00	0,00	0%		
	W2					1	100%
	W1						
	Summe W3-W1	3,00	3,00	0,00	0%	1	100%
	A16						
	A15	1,00	1,00	0,00	0%	1	0%
	A14	5,00	3,00	2,00	40%	1	100%
	A13 Spit-zenamt						
	A13	11,00	6,00	5,00	45%		
	S u m m e A16-A13	17,00	10,00	7,00	41%	2	50%
	E15Ü						
	E15	2,00	2,00	0,00	0%		
	E14	15,00	13,00	2,00	13%		
	E13Ü	41,24	26,83	14,41	35%		
	E13	14,00	8,50	5,50	39%		
	E12						
	Summe E15Ü-E12	72,24	50,33	21,91	30%	Nicht absehbar	50%
Drittmittel	E15Ü						
	E15	2,00	1,00	1,00	50%		
	E14	3,00	2,00	1,00	33%		

	E13Ü	20,26	16,26	4,00	20%		
	E13	9,60	6,00	3,60	38%		
	E12	0,50	0,50	0,00	0%		
	Summe Drittmittel	35,36	25,76	9,60	27%	Nicht absehbar	50%
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	295	148	147	49,83	50%	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.260	660	600	47,62	50%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	91	47	44	48,35	50%	
Promotio- nen	PJ 2007	56	37	19	33,93	50%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	8	7	1	12,50	50%	

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Generell ist festzuhalten, dass der Frauenanteil in den Studienfächern Chemie und Geowissenschaften in den letzten Jahren gestiegen ist und sich der 50%-Marke nähert. In der Pharmazie ist ein deutlicher Überhang der weiblichen Studierenden seit Jahren festzustellen.

28) 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 → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

Bei den Abschlüssen (Diplom, Staatsexamen, Promotion) ist eine Abnahme des Frauenanteils festzustellen, was auf eine höhere Abbruchquote zurückzuführen ist.

Der eigentliche Bruch findet beim Übergang von der Promotion zur weiteren Qualifizierung statt. An der Fakultät sind z. Z. eine Emmy-Noether-Stipendiatin und eine Margarete-von-Wrangell-Stipendiatin beschäftigt. Weiterhin befinden sich unter den Post-Doktoranden zwei Personen, die über die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule nachdenken. Diese Statistik lässt deutlich erkennen, dass nur wenige Frauen nach der Promotion eine akademische Laufbahn einschlagen. Hier ist die eigentliche Ursache für die deutliche Unterrepräsentation im Bereich der Professorinnen zu sehen.

Zielvorgabe

Die Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil insbesondere bei den Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die die Qualifikation für eine Professur anstreben, deutlich zu erhöhen.

Insgesamt sind in den Jahren 2009 – 2014 ca. 8 Professuren (W1 – W3) neu zu besetzen. Die Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften strebt an, mindestens die Hälfte dieser Professuren mit einer Frau zu besetzen.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Proaktive Suche von geeigneten Kandidatinnen für die frei werdenden W- Professuren.
- Stärkere aktive Suche nach Frauen, die für eine Hochschulkarriere geeignet erscheinen.
- In Berufungsverfahren wird darauf geachtet, dass von den zum Vortrag eingeladenen 6-8 geeigneten BewerberInnen 1/4 –1/3 Frauen sind.

Zukünftig

- Stärkere Hinzuziehung externer Gutachterinnen in Berufungsverfahren.
- Entlastung der an der Kommissionsarbeit beteiligten Frauen.
- Aufbau Mentoring für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (z.B. Teilnahme am Futura Mentoring).

29) Hierunter fällt auch eine W3-Vertretungsprofessur, 1 VZÄ, männlich.