

2.5 Gleichstellungsplan der Philologischen Fakultät²¹

[Als Fakultätsgleichstellungsplan am 07.07.2008 sowie Änderungen am 29.07.2009 im Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung	Absichtserklärungen
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %	2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
Planstellen	C4	12,00	8,00	4,00	33%		
	C3	7,00	5,00	2,00	29%		
	C2	2,00	1,00	1,00	50%		
	C1	3,73	2,00	1,73	46%		
	S u m m e C4-C1	24,73	16,00	8,73	35%		
	W3	10,00	8,00	2,00	20%	Angesichts von nur einer frei werdenden Professur im genannten Zeitraum kann keine Aussage über die Verteilung der Geschlechter bei der Wiederbesetzung getroffen werden. Sollten jedoch mehr Professuren frei werden, so strebt die Philosophische Fakultät auch hier an, einen Anteil von 50% Frauen bei den Professuren zu erreichen.	
	W2 ²²	2,00	1,00	1,00	50%		
	W1						
	S u m m e W3-W1	12,00	9,00	3,00	25%		
Für die Stellen in A- und E-Besoldung im Zeitraum zwischen 2009 und 2014 ist eine paritätische Besetzung angestrebt							
	A16						50%
	A15	2,00	2,00	0,00	0%		50%
	A14	8,00	4,00	4,00	50%		50%
	A13	14,00	9,00	5,00	36%		50%
	Summe A16-A13	24,00	15,00	9,00	38%	40 ²³	50%
	E15Ü						50%
	E15						50%
	E14	7,00	5,00	2,00	29%		50%
	E13Ü	17,25	8,25	9,00	52%		50%
	E13	43,71	16,99	26,72	61%		50%
	E12	2,00	0,00	2,00	100%		50%
	S u m m e E15Ü-E12	69,96	30,24	39,72	57%	18	50%

21) 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 Kopfbzahlen 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.

Drittmittel	W3 Profes- survertre- ter/innen	3,00	2,00	1,00	33%		50%
	E15	1,00	0,00	1,00	100%		50%
	E14						50%
	E13Ü	6,46	2,50	3,96	61%		50%
	E13	6,24	0,24	6,00	96%		50%
	E12	0,24	0,24	0,00	0%		50%
	Summe Drittmittel	16,94	4,98	11,96	71%	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	830	224	606	73 %	50%	
Studieren- de	WS 2007/2008	3.713	992	2.721	73 %	50%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	287	64	223	78 %	50%	
Promotio- nen	PJ 2007	26	7	19	73 %	50%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	18	12	6	33 %	50%	

22) Hierunter fällt eine W2-Vertretungsprofessur, 1 VZÄ, männlich.

23) Die Zahlen entsprechen dem Stellenplan des Rektorats, Stand: August 2008.

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Die Philologische Fakultät verzeichnet einen hohen Anteil weiblicher Studierender: Im WS 2007/2008 waren von 3.713 immatrikulierten Studierenden 2.721 Frauen (73%). Zurzeit sind in der Philologischen Fakultät von insgesamt 29 hauptamtlichen Professuren (C4, C3, W3) 8 mit einer Fachvertreterinnen besetzt, d.h. der Anteil von Frauen auf Professuren beträgt ca. 29% (s. Tabelle). Damit liegt der Frauenanteil bei Professuren über dem Bundesdurchschnitt von ca. 15% und ist auch im Vergleich zu anderen Fächergruppen und Fakultäten vergleichsweise hoch. Dennoch sind Professorinnen in der Philologischen Fakultät unterrepräsentiert, vor allem mit Blick auf die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Studierenden: über 70% der Studierenden der Fakultät – in manchen Fächern, etwa der Romanistik, sogar 80% Prozent der Studierenden – sind weiblich.

Zielvorgabe

Die Erhöhung der Zahl von Frauen auf Professuren ist die dringlichste Aufgabe der Fakultät. Überdies erklärt die Fakultät insgesamt die Erhöhung des Frauenanteils unter den Habilitierten als vorrangig; zumindest ist dieser Anteil in den Studienfächern dem Anteil der promovierten Frauen anzugleichen. Die Philologische Fakultät strebt mittelfristig eine – auf allen Ebenen! – ausgewogene Geschlechterverteilung von 50 : 50% an und wird diese Zielsetzung bei den Neueinstellungen unter Achtung qualitativer Aspekte der Bewerbungen berücksichtigen und umsetzen.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Konsequente Umsetzung des Berufungsleitfadens.
- Aktives Engagement im Hinblick auf die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Forschungsverbünde und Schwerpunktbildungen.
- Stärkere Berücksichtigung von Professorinnen bei der Vergabe von Leitungspositionen bzw. bei der Einrichtung neuer wissenschaftlicher Institutionen.
- Intensivierung der Beratung von Studentinnen während des Studiums und Bestärkung bzw. Unterstützung v.a. bei Promotions- und Habilitationsvorhaben.
- Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Preisen und Auszeichnungen.
- Gezielte Benennung von Wissenschaftlerinnen in Wettbewerben, z.B. für den Leibniz-Preis der DFG, den Kommunikator Preis der DFG sowie für regionale Preise.
- Information der Studienfachberater und -beraterinnen sowie der Professoren und Professorinnen durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über aktuelle Förderungsmöglichkeiten, wie sie z.B. im Rahmen des Hochschulsonderprogramms III der Bund-Länder-Kommission vorgesehen sind.
- Enge Zusammenarbeit der Fakultät mit den entsprechenden zentralen Maßnahmen der Universität, um Strukturen und Einrichtungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienplanung fördern bzw. erleichtern (Aufwandsentschädigung für Sitzungen außerhalb der Dienstzeit, Telearbeit, Heimarbeit, Teilzeitarbeit auch im Bereich des wissenschaftlichen Dienstes).

- Die Fakultät unterstützt die Beteiligung weiblicher Mitglieder der Fakultät an bundesweiten spezifischen Forschungsverbünden und wissenschaftlichen Netzwerken von Frauen und fördert den Ausbau des universitätsinternen Netzwerks von Wissenschaftlerinnen.

Zukünftig

- Paritätische Besetzung von Berufungskommissionen angestrebt, d.h. 50% der Mitglieder sollten Frauen sein; darunter wiederum sollte mindestens die Hälfte eine Professur innehaben.
- Mangels Präsenz von Frauen auf Professuren, sollen mehr Fachwissenschaftlerinnen anderer Universitäten als Außenkommissionsmitglieder in den Berufungskommissionen mitarbeiten.
- Beteiligung am Aufbau eines Mentorinnen-Programms für Doktorandinnen und Habilitierende.
- Für das bereits angelaufene Futura-Mentoring-Programm für Studentinnen wird zur Zeit eine Beteiligung geprüft.
- Die Fakultät bemüht sich Sonderprogramme als zusätzliche Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal zu nutzen.
- Steigerung des Anteils externer Gutachterinnen, Rückgriff auf fächerspezifischen Gutachterinnenpool (größere Transparenz und Objektivität bei der Außenbegutachtung).
- Bereitstellung einer finanziellen Ausstattung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte (2 Lehraufträge pro Semester; 20 ungeprüfte Hilfskraftstunden pro Monat), um so der Aufgabe der gezielten Nachwuchsförderung im Bereich der Promotion und Habilitation nachkommen zu können; dies betrifft vor allem den Aufbau und die Organisation eines Informationssystems, Stipendien und Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten; Antragsmöglichkeit für weitere Projekte.
- Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil unter den Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst auf allen Qualifikationsstufen auf 50% zu halten. Maßnahmen der Reduzierung des Frauenanteils in Bereichen mit über 70% werden mit Blick auf den hohen Anteil weiblicher Studierender nicht vorgenommen.
- Da auch im Bereich Studium und Wissenschaft der Frauenanteil bei über 50% liegt, bemüht sich die Fakultät um die Entwicklung von Werbemaßnahmen vor allem in Schulen; über die von der Fakultät erarbeiteten Werbebroschüren und in Zusammenarbeit mit der Studienberatung sollen Schüler gezielt für die Fächer der Philologischen Fakultät gewonnen werden.
- Die Möglichkeiten einer Flexibilisierung des Lehrdeputats insbesondere für allein erziehende Mütter und Väter werden im Rahmen der LVVO und bei Vorhandensein der finanziellen Mittel wohlwollend geprüft, um individuelle Lösungen zu finden
- Es soll in Zukunft geprüft werden, ob Teile der (DFG)Programmpauschale für forschungsgestützte Gleichstellungsfragen verwendet werden können.