

6.2. Gleichstellungsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

(am 16.05.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst¹³

Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden 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 %)		
C4	5	0%	6	0%	0	0%	0	0%		
C3	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe C4-C2	5	0%	6	0%	0	0%	0	0%		A1
W3	13,44	26%	16	25%	1	100%	0	0%		
W3 Vertretung	5	0%	5	0%	0	0%	5	0%		
W2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W2 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe W3-W1	18,44	19%	21	19%	1	100%	5	0%	2	50%

A1: Es werden zwei Stellen im Zeitraum frei. Diese sind aber bereits hinterlegt (Nebenfolgen Verfassungsrichter)

¹³ 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 werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- sam t	davon Frauen (in %)	ge- sam t	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- sam t	davon Frauen (in %)	ge- sam t	davon Frauen (in %)		
A15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
A14	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
A13	9	11%	9	11%	0	0%	8	13%		
Summe A15-A13	9	11%	9	11%	0	0%	8	13%	8	25%
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E13 Ü	0,25	0%	1	0%	1	0%	1	0%		
E13	29,23	30%	59	34%	51	35%	59	34%		
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe E15Ü-E12	29,48	30%	60	33%	52	35%	60	33%	50	40%

Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- sammt	davon Frauen (in %)	ge- sammt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
ge- sammt					davon Frauen (in %)	ge- sammt	davon Frauen (in %)			
Summe Landes- mittel	61,92	21%	96	26%	53	36%	73	29%		

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Beset- zung 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 %)			
W3 Vertretung	2	0%	2	0%	0	0%	2	0%		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E13 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E13	11,08	43%	16	38%	12	25%	16	38%		
E12	0,75	100%	1	100%	1	100%	1	100%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe Drittmittel	13,83	40%	19	37%	13	31%	19	37%	nicht absehbar	50%

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZAE		Köpfe							
	ge- sam	davon Frauen (in %)	ge- sam	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- sam	davon Frauen (in %)	ge- sam	davon Frauen (in %)		
Summe Fakultät	75,75	25%	115	28%	66	35%	92	30%		

Studium und Wissenschaft

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauen- anteil in Studium und Wis- senschaft bis 2018 (in %)
	gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen ¹⁴	436	54%	50%
Studierende ¹⁵	2023	49%	50%
Absolventinnen/Absolventen ¹⁶	221	53%	50%
Promotionen ¹⁷	55	33%	40%
Habilitationen ¹⁸	6	0%	20%

Qualitativer Kommentar**Bestandsanalyse**

Der Frauenanteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger liegt bei 54%, bei den Studierenden beträgt er 49% und bei den Absolventinnen und Absolventen 53%.

Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil bei 33%; bei den Habilitationen bei 0%.

Der Frauenanteil bei den Professorinnen und Professoren beträgt 15%.

Damit lässt sich eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf den Stufen „Habilitation“ und „Promotion“ sowie unter den Professorinnen und Professoren feststellen. Bezüglich der Habilitationen ist allerdings anzumerken, dass 0% bei in der Regel nur 1–2 Habilitationen pro Jahr statistisch kaum relevant sind. Des Weiteren liegen die Gründe für dieses landes- und bundesweit an rechtswissenschaftlichen Fakultäten anzutreffende Phänomen überwiegend nicht im Einflussbereich der Fakultät: Es sind die generelle Unattraktivität einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen und vor allem die alternativen Karrieremöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung oder Justiz mit größerer Planbarkeit und Sicherheit, die Frauen Universitäten den Rücken kehren lassen (vgl. Stellungnahme des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Landtags-Drucks 15/1751 v. 23.5.2012). Die Anwaltschaft stellt für viele qualifizierte Frauen eine alternative Karrieremöglichkeit mit vergleichbaren Arbeitszeiten, aber deutlich höheren Verdienstmöglichkeiten dar.

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan konnte der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren verdoppelt werden. Zwar sind Frauen auf dieser Qualifikationsstufe immer noch deut-

¹⁴ Bezogen auf das WS 2012/13

¹⁵ Bezogen auf das WS 2012/13

¹⁶ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

¹⁷ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

¹⁸ Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

lich unterrepräsentiert, doch liegt ihr Anteil inzwischen immerhin bei 15%. Damit liegt die Universität Freiburg deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts an rechtswissenschaftlichen Fakultäten, der bei nur 8% liegt (vgl. Landtags-Drucks 15/1751 v. 23.5.2012).

Zielvorgabe

Zentrales Anliegen der Fakultät ist es, den Frauenanteil dort, wo er noch nicht bei 50% liegt, zu erhöhen und dort, wo schon ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gegeben ist, zu halten.

Besondere Aufmerksamkeit gilt der Stufe der Promotion sowie der Habilitation. Auch der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren soll weiter erhöht werden; dabei ist der angestrebte prozentuale Anteil jeweils in Abhängigkeit vom Geschlechterverhältnis der vorhergehenden Qualifikationsstufe zu sehen (vgl. tabellarischer Teil).

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

Die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen auf den Qualifikationsstufen „Promotion“ und „Habilitation“ liegen überwiegend nicht im Einflussbereich der Fakultät, sondern in den alternativen Karrieremöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft begründet (vgl. oben). Gleichwohl ist es der Fakultät ein großes Anliegen, den Frauenanteil auf diesen Karrierestufen signifikant zu erhöhen. Dies soll vor allem durch die gezielte Ansprache und Ermutigung geeigneter Kandidatinnen erfolgen, also solcher Absolventinnen bzw. Doktorandinnen, die die Voraussetzungen von Promotions- bzw. Habilitationsordnung erfüllen. Auch bei der Vergabe von studentischen Hilfskraftstellen oder Mitarbeiterstellen kann dem Anliegen, den Frauenanteil unter den Promovierenden sowie den Habilitandinnen und Habilitanden zu erhöhen, zum Erfolg verholfen werden, denn die Verläufe wissenschaftlicher Karrieren zeigen in vielen Fällen, dass mit studentischen Hilfskraftstellen der erste Baustein für eine spätere Promotion oder sogar Habilitation gelegt wird. Informations- bzw. Werbeveranstaltungen für alle Studierenden (etwa die im vergangenen WS erstmals von Frau Prof. Dr. S. Vöneky und Frau Prof. Dr. K. von Koppenfels-Spies angebotene Veranstaltung „Promovieren – warum nicht?!“) sowie das Frauenförderprogramm „Justitia Mentoring“ leisten bei dem Anliegen, den Frauenanteil weiter zu erhöhen, auch in der Zukunft wertvolle Unterstützungsarbeit. Angedacht ist der weitere Ausbau des fakultätseigenen „Justitia Mentoring-Programms“ in Richtung eines Doktorandinnen-Mentorings und Doktorandinnen-Netzwerks. Auch das „STAY!“-Stipendium der Universität war und wird bei diesem Anliegen ein wichtiger Baustein sein, wobei der weitere Ausbau dieses Stipendienprogramms (in zeitlicher und finanzieller Hinsicht) dringend gefordert wird.

Um den Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren weiter auszubauen, beabsichtigt die Rechtswissenschaftliche Fakultät (mindestens) eine der aktuell zwei freien Professuren mit einer Frau zu besetzen. Dazu wird im Vorfeld proaktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Die Zusammenarbeit mit dem zentralen Familienservice sowie dem Dual Career Service der Universität wird weiter intensiviert.