

## 6.6. Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät

(am 01.07.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

### Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst<sup>37</sup>

#### Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende 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	10	30%	11	27%	0	0%	0	0%	5 (s. W3)	
C3	10	50%	11	45%	0	0%	0	0%	5 (s. W3)	
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
<b>Summe C4-C2</b>	<b>20</b>	<b>40%</b>	<b>22</b>	<b>36%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>		
W3	16	44%	19	37%	0	0%	1	100%	10	60%
W3 Vertretung	3	33%	3	33%	0	0%	3	33%		
W2	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%		
W2 Vertretung	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%		
W1	6	67%	6	67%	0	0%	6	67%	4	50%
<b>Summe W3-W1</b>	<b>27</b>	<b>52%</b>	<b>30</b>	<b>47%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>12</b>	<b>67%</b>	<b>14</b>	<b>57%</b>

<sup>37</sup> 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 beset- zende 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 %)		
A15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
A14	5	60%	5	60%	0	0%	0	0%		
A13	21,3	51%	24	46%	4	25%	21	48%		
<b>Summe A15-A13</b>	<b>26,3</b>	<b>52%</b>	<b>29</b>	<b>48%</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>48%</b>		<b>50%</b>
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	2	25%	3	33%	2	50%	3	33%		
E13	38,99	41%	63	46%	45	51%	56	45%		
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0		0	0%	0	0%		
<b>Summe E15Ü-E12</b>	<b>40,99</b>	<b>41%</b>	<b>66</b>	<b>45%</b>	<b>47</b>	<b>51%</b>	<b>59</b>	<b>44%</b>		<b>50%</b>

**Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt**

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende 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 %)		
<b>Summe Landes- mittel</b>	<b>114,29</b>	<b>46%</b>	<b>147</b>	<b>45%</b>	<b>51</b>	<b>49%</b>	<b>92</b>	<b>48%</b>		<b>50%</b>

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissens- schaffterinnen (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	3	0%	3	0%	0	0%	3	0%		
E15 Ü	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%		
E15	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%		
E14	0,75	0%	2	50%	2	50%	2	50%		
E13 Ü	1,05	95%	1	100%	0	0%	1	100%		
E13	62,83	44%	86	47%	63	52%	86	47%		
E12	0,5	0%	1	0%	1	0%	1	0%		
Angestellte mit Festbetrag	2	50%	2	50%	0	0%	2	50%		
<b>Summe Drittmittel</b>	<b>72,13</b>	<b>44%</b>	<b>97</b>	<b>46%</b>	<b>66</b>	<b>52%</b>	<b>97</b>	<b>46%</b>		<b>50%</b>

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissens- schaffterinnen (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 %)		
<b>Summe Fakultät</b>	<b>186,42</b>	<b>45%</b>	<b>244</b>	<b>45%</b>	<b>117</b>	<b>50%</b>	<b>189</b>	<b>47%</b>		<b>50%</b>

**Studium und Wissenschaft**

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauenanteil in Studium und Wissenschaft bis 2018 (in %)
	gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen <sup>38</sup>	1049	52%	50%
Studierende <sup>39</sup>	3678	51%	50%
Absolventinnen/Absolventen <sup>40</sup>	606	51%	50%
Promotionen <sup>41</sup>	43	40%	50%
Habilitationen <sup>42</sup>	12	42%	50%
wiss. u. stud. Hilfskräfte <sup>43</sup>	282	47%	50%
wiss. u. stud. Hilfskräfte <sup>44</sup>	296	46%	50%

**Qualitativer Kommentar****Bestandsanalyse**

Von den klassischen Professuren (C4, C3) sind 40% mit Frauen besetzt. Dieser Anteil steigert sich bei den W-Professuren (W3, W2, W1) auf 52%. Insgesamt beträgt der Anteil von Frauen bei den Professuren 47%. Besonders hoch ist dieser Anteil bei den Juniorprofessuren (67%). In toto konnte der Anteil von Frauen bei den Professuren in den letzten fünf Jahren nahezu verdoppelt werden (Stand 2007: 24%). Die Zielvorgabe von ungefähr 40% konnte damit noch übertroffen werden. Im Bereich der C-Besoldung wird die Hälfte der Stellen frei. Hier besteht ein gutes Potential, den Frauenanteil weiter zu erhöhen.

Bei den A16- bis A13-Stellen konnte der Frauenanteil weiter gesteigert werden. Die lange gesetzte Zielvorgabe von 50% konnte mit einem Anteil von 52% erstmals übertroffen werden.

Etwas gegen den Trend haben sich die E15- bis E13-Stellen entwickelt: Hier liegt der Frauenanteil insgesamt bei 41%. Im Vergleich zum Stand von 2007 hat sich der Frauenanteil insgesamt um 7% verringert. Die Zielvorgabe, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, konnte nicht umgesetzt werden.

Der Anteil von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften beträgt knapp 50% (2010: 47,1%, 2011: 45,9%) (vgl. die Tabellen „Beschaeftigungsuebersicht-12-2011\_Fak“ und „Beschaeftigungsuebersicht-12-2010\_Makro\_Fak“ unter [www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/Personal.htm](http://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/Personal.htm)). Die-

<sup>38</sup> Bezogen auf das WS 2012/13

<sup>39</sup> Bezogen auf das WS 2012/13

<sup>40</sup> Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

<sup>41</sup> Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

<sup>42</sup> Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

<sup>43</sup> Stichtag: 01.12.2010

<sup>44</sup> Stichtag: 01.12.2011

se Werte weichen leicht von der Geschlechterverteilung bei den Studierenden ab, die 2012 fast ausgeglichen ist (51% Frauen). Ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter ist auch bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern sowie den Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2012 zu verzeichnen (51% Frauen).

Die Anzahl von Promotionen, die im Prüfungsjahr 2012 abgeschlossen wurden, fällt im Verhältnis zu dem sonst ausgeglichenen Geschlechterverhältnis um 10% auf 40% ab. Dabei ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils festzustellen. Auf leicht höherem Niveau liegen die von Frauen abgeschlossenen Habilitationen, die in den Jahren 2008–2012 42% betragen. Gegenüber dem letzten Fünfjahreszeitraum (2003–2007: 18%) haben die weiblichen Habilitandinnen einen mehr als doppelt so hohen Anteil erlangt. Die Zielvorgabe von 50% wurde dabei zwar verfehlt, die positive Entwicklung aber ist unverkennbar.

### Zielvorgabe

Die Fakultät befindet sich auf einem guten Weg, den Frauenanteil weiter zu steigern. In nahezu allen Bereichen beträgt der Anteil an Frauen inzwischen mindestens 40%, selbst in den traditionell schwierigen Bereichen der Professuren und der Habilitationen. Das anvisierte Ziel der Fakultät besteht in einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen.

In den kommenden fünf Jahren werden voraussichtlich zehn Professuren frei. Dieses Potential ermöglicht es, gerade auch bei den Professuren einen Frauenanteil von ungefähr 50% zu erzielen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird angestrebt, dass bei gleicher Qualifikation 60% der neu zu besetzenden W3-Professuren von einer Frau repräsentiert werden sollen.

Schwieriger abzuschätzen sind die Möglichkeiten bei den E13/13Ü-Stellen. Doch auch hier wird durch die unten aufgeführten Maßnahmen der Fakultät auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis hingewirkt.

Gleiches gilt auch für die Vergabe von Hilfskraftstellen und Tutoraten. Studentinnen sollen entsprechend dem Frauenanteil an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches eingestellt werden, wobei fachspezifische Unterschiede zu berücksichtigen sind.

### Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durch Hilfskraftmittel in Höhe von 20 Stunden/Monat.
- Erhöhung des Frauenanteils bei der Vergabe von Stellen durch proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen.
- Berücksichtigung familiärer Belastungen bei Prüfungsterminen und ggf. Verschiebung derselben.
- Betreuung einer spezifisch für Gleichstellungsfragen eingerichteten Homepage der Fakultät.
- Information der Studienkoordinatoren und -koordinatorinnen sowie der Professoren und Professorinnen durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, insbesondere zur Förderung von Promotions- und Habilitationsvorhaben (z.B. Margarete von Wrangell-Programm).

- Verstärkte Berücksichtigung studierender Eltern bei der Wahl von Terminen für parallele Lehrveranstaltungen und Praktika sowie Prüfungsangelegenheiten.
- Beachtung eines gendergerechten Sprachgebrauchs in Ankündigungen von Lehrveranstaltungen, in Prüfungsordnungen und sonstigen Verlautbarungen.
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen: Die Fakultät ist sich ihrer Aufgabe bewusst, aufklärend in geschlechterspezifischen Fragen zu wirken.
- Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Geschlechterforschung im Studium und in Prüfungen Berücksichtigung findet.
- Vergabe eines vergüteten Lehrauftrags zum Themenbereich „Gender“ pro Semester zur Stärkung der universitären Gender Studies.
- Bereitstellung einer ausreichenden Grundausrüstung der Literatur zur Geschlechterforschung in den Institutsbibliotheken.

#### Zukünftig

- Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte soll bei gleichstellungsrelevanten Belangen zu den Direktorenkonferenzen der einzelnen Seminare/Institute eingeladen werden.
- Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils bei stimmberechtigten Kommissionsmitgliedern (z.B. in Berufungs- und Habilitationskommissionen) wird angestrebt.
- Die Fakultät wirkt darauf hin, dass das Programm Bertha-Ottenstein-Professur im Rahmen von Neuberufungen eingesetzt wird.
- Die Ermöglichung von Telearbeit und flexibler Arbeitszeitgestaltung wird grundsätzlich begrüßt.