

2.11 Gleichstellungsplan der Technischen Fakultät⁴¹ [Am 03.07.2008 als Fakultätsgleichstellungsplan sowie Änderungen am 18.06.2009 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	15,00	14,00	1,00	7%		
	C3	4,00	4,00	0,00	0%		
	C2						
	C1	3,00	3,00	0,00	0%		
	S u m m e C4-C1	22,00	21,00	1,00	5%		
	W3 ⁴²	11,00	9,00	2,00	20%	1	100%
	W2						
	W1	1,00	1,00	0,00	0%	4	25%
	Summe W3-W1	12,00	10,00	2,00	17%	5	40%
	A16						
	A15	1,00	1,00	0,00	0%		
	A14	2,00	2,00	0,00	0%		
	A13	16,30	16,30	0,00	0%	ca. 10	20%
	S u m m e A16-A13	19,30	19,30	0,00	0%	ca. 10	20%
	E15Ü						
	E15						
	E14	1,00	1,00	0,00	0%		
	E13Ü	48,76	42,26	6,50	13%		
	E13	6,05	6,05	0,00	0%		
	E12	3,50	2,00	1,50	43%		
	Summe E15Ü-E12	59,31	51,31	8,00	13%	20 Stellenbes. pro Jahr	20%
Drittmittel	W3 Professur- vertreter/ innen	1,00	1,00	0,00	0%		
	E15Ü						
	E15	2,00	2,00	0,00	0%		
	E14	2,00	1,00	1,00	50%		

	E13Ü	67,83	60,13	7,70	11%		
	E13	43,10	37,40	5,70	13%		
	E12	4,75	4,75	0,00	0%		
	Summe Drittmittel	120,68	106,28	14,40	12%	Nicht absehbar	20%
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	230	184	46	20 %	20%	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.121	983	138	12 %	20%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	90	76	14	16 %	20%	
Promotio- nen	PJ 2007	29	25	4	14 %	15%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	11	10	1	9 %	15%	

41) 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 Kopfzahlen 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.

42) Hierunter fällt eine W3-Vertretungsprofessur: 1 VZÄ, männlich.

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Eine Untersuchung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS hat ergeben, dass in den Ingenieurwissenschaften der Anteil der Studentinnen zwar gering ist, dass aber im Unterschied zu anderen Fachgebieten dieser Anteil auf allen Personalstufen des wissenschaftlichen Bereichs in der Hochschule in etwa konstant bleibt.

Dieser Effekt kann für die Fächer der Technischen Fakultät, Informatik und Mikrosystemtechnik, in etwa bestätigt werden. Es sind keine wesentlichen Brüche zwischen den verschiedenen Stufen erkennbar. Die einzige Auffälligkeit ist bei den Beschäftigten der A-Besoldung zu verzeichnen. In dieser Gruppe ist derzeit keine Stelle mit einer Frau besetzt.

Zielvorgabe

Es wird angestrebt, bis 2014 bei den temporär besetzbaren Stellen der Gruppe der A-Besoldung eine Quote von 20% weiblicher Beschäftigter zu erreichen.

Der Schwerpunkt der Aktivitäten zur Steigerung des Frauentils liegt aber in der Steigerung des Anteils an Studentinnen, welche die Grundlage zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen weiteren Stufen darstellt. Die Fakultät hat sich vorgenommen, in ihren Fächern den Studentinnenanteil bis 2014 auf 20% zu steigern.

Eigene Erhebungen in der Technischen Fakultät haben ergeben, dass im Durchschnitt der Anteil der Studentinnen, die ihr Studium erfolgreich beenden, im Vergleich zum Anteil an Erstsemestern höher ist als bei Studenten. Das Preiskomitee der Technischen Fakultät wird also wie bisher die besten Studentinnen und Doktorandinnen bei den Preisen berücksichtigen, um mittelfristig eine Quote von 20% Preisträgerinnen zu halten.

In dem genannten Zeitraum wird planungsgemäß nur eine W3-Professur zur Wiederbesetzung ausgeschrieben werden. Die Fakultät wird sich bemühen, proaktiv geeignete Bewerberinnen zu finden. Daraus resultiert in der tabellarischen Erfassung ein Wert von 100%. Dieses Anliegen kann sich allerdings als sehr schwierig erweisen. Falls diese eine Professur nicht mit einer Frau besetzt werden kann, wird die Technische Fakultät alle Anstrengungen unternehmen, bei ggf. zwischenzeitlich freiwerdenden anderen Professuren eine Professur mit einer Frau zu besetzen

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Stärkung der Gleichstellungsarbeit durch die Vergabe einer Deputatsermäßigung in Höhe von 2 SWS an die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte .
- Jährliche Teilnahme am Schnupperstudium für Schülerinnen.
- Patenschaften von Professorinnen und Professoren zu Gymnasien in Freiburg und Umgebung, die ebenfalls für eine zielgerichtete Information über die Studiengänge der Fakultät genutzt werden.

- Um Studentinnen und Doktorandinnen bezüglich ihrer Berufswahl (in einem Feld in oder außerhalb der Universität) zu ermutigen und zu stärken, nimmt die Technische Fakultät an dem universitätsweiten Futura Mentoring Programm teil. Bei diesem Programm werden Mentees in ihrer beruflichen Entwicklung von einer berufserfahrenen Persönlichkeit (Mentorin) begleitet und unterstützt. Das Mentoring wird darüber hinaus durch ein universitätsweites Seminarprogramm sowie Netzwerkveranstaltungen ergänzt. Zur Teilnahme an diesem Programm stellt die Fakultät einen Stellenanteil der Studiengangskoordinatorin für die Betreuung zur Verfügung.
- Mentoring im IMTEK: Jeder neu eingeschriebene Studierende erhält einen professoralen Mentor. Studentinnen erhalten eine Professorin als Mentorin.
- Planung einer Kindertagesstätte mit 50 Plätzen auf dem Universitätsgelände Flugplatz zusammen mit dem Universitätsklinikum.
- Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) die Möglichkeit von Forschungssemestern ohne Lehrverpflichtung geschaffen wird. Diese Möglichkeit gilt sowohl für Frauen, die schon Kinder haben und erziehen, als auch für Frauen, die in dieser Phase Kinder bekommen und erziehen. Pro Kind wird ein Forschungssemester gewährt.
- Familienfreundliche Veranstaltungs- und Sitzungszeiten, Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit sowie Tele-Arbeit werden in der Fakultät ausdrücklich unterstützt.
- Die Umsetzung des ‚Leitfadens für Berufungskommissionen‘ des Rektorats bei Berufungskommissionen in der Fakultät ist selbstverständlich. Dieser sieht insbesondere vor, dass geeignete Kandidatinnen proaktiv angesprochen werden.