

Zwischenbericht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2011

Die Universität Freiburg versteht sich als Diskursgemeinschaft, die sich durch eine kulturelle Offenheit nach innen und außen auszeichnet. Im Sinne des Humboldt'schen Ideals einer Universität der Wissenschaften und der Einheit von Forschung und Lehre lebt die Universität Freiburg von der Vielfalt der an ihr lernenden, lehrenden und forschenden Menschen. Erst die Pluralität der Lebensentwürfe und die verschiedenen intellektuellen, kulturellen, aber auch sozialen Hintergründe und Erfahrungen der Studierenden und Beschäftigten machen die Universität Freiburg zu einem Ort, an dem Exzellenz und wissenschaftliches Erkenntnisstreben im Einklang stehen. Der gesamte Themenkomplex Gleichstellung und Vielfalt hat daher mit dem im Jahr 2008 gewählten Rektorat eine zentrale strategische Bedeutung erhalten. Gender- und Diversity-Themen werden an der Universität Freiburg seither querschnittsorientiert verankert, top-down getragen, zielgerichtet bottom-up umgesetzt und nachhaltig implementiert. Die nachfolgende Gesamtschau der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Freiburg ist Ausdruck dieser Entwicklung und spiegelt die zentrale Bedeutung von Gleichstellung und Vielfalt als steuerungsrelevantes Thema für die Universität wider. Der Zwischenbericht wurde von der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen, dem Rektorat und dem Universitätsrat zustimmend zur Kenntnis genommen und verabschiedet.



PD Dr. R. von Kulesa
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Freiburg



K. Klaas
Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Freiburg



Prof. Dr. H.-J. Schiewer
Rektor



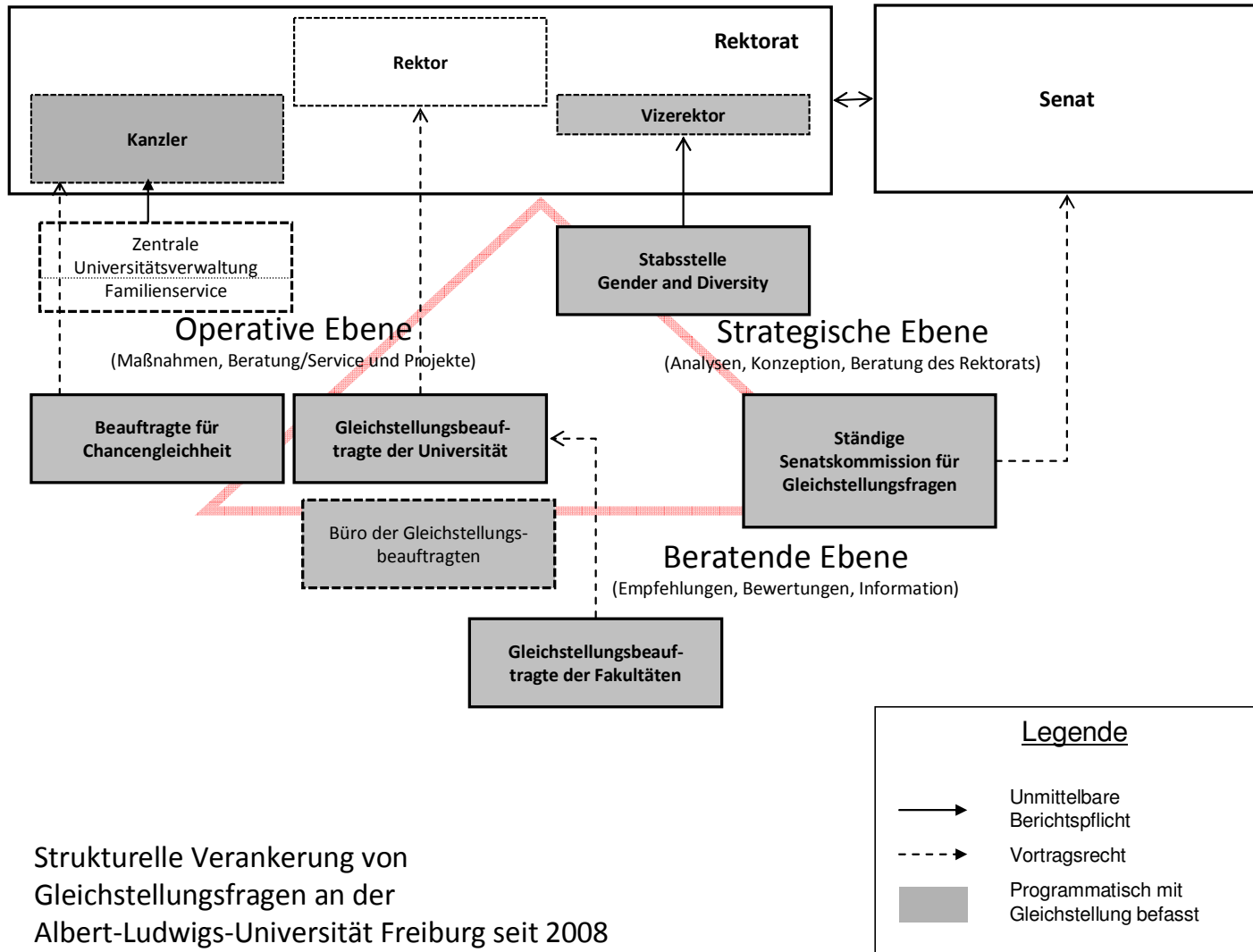
Prof. Dr. H. Schanz
Vizekanzler und Ressortverantwortlicher für
Gleichstellung und Vielfalt



Dr. M. Schenek
Kanzler und Ressortverantwortlicher für
Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit



Dr. h.c. H. Weitzmann
Vorsitzender Universitätsrat
Ehrensensator



Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsfragen an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg seit 2008

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

<p>Rektorat: Das Leitungsgremium der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg setzt sich zusammen aus dem Rektor, dem Vizerektor und hauptamtlichen Prorektor für Lehre, drei nebenamtlichen Prorektorinnen und Prorektoren sowie dem Kanzler. Entsprechend dem Ressortprinzip sind den Mitgliedern des Leitungsgremiums Stabsstellen bzw. Abteilungen direkt zugeordnet. Das Thema Gleichstellung und Vielfalt ist auf der Leitungsebene im Rektorat angesiedelt und im direkten Verantwortungsbereich des Vizerektors verankert. Unmittelbar unterstellt ist ihm als Fachabteilung die Stabsstelle Gender and Diversity.</p> <p>Die Weisungsbefugnis für die Verwirklichung von Chancengleichheit im Bereich Verwaltung und Technik liegt beim Kanzler. Zudem ist der Kanzler verantwortlich für den universitätsübergreifenden Themenkomplex "Vereinbarkeit von Familie, Studium, Wissenschaft und Beruf". Der Familienservice ist ihm als Stabsstelle seit 2010 zugeordnet.</p>	<p>seit 2008</p>
<p>Stabsstelle Gender and Diversity: Die im April 2008 eingerichtete Stabsstelle Gender and Diversity ist die strategische Steuerungseinrichtung für Gleichstellung und Vielfalt. Ihre Kernaufgabe ist die Beratung der Hochschulleitung in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen der Universität zum Thema Gleichstellung und Vielfalt. Dafür erarbeitet die Stabsstelle Vorschläge für Strategien, Instrumente und praktikable Methoden zur Umsetzung von Gender und Diversity an der Universität Freiburg. Handlungsleitend für die Arbeit der Stabsstelle ist der Gleichstellungsplan für die Jahre 2009-2014, welcher die inhaltlichen Prioritäten für die nächsten fünf Jahre festlegt. Diese übergeordneten Aufgabenschwerpunkte werden nach dem SMART-Prinzip operationalisiert und anhand von Jahresplänen konkretisiert.</p>	<p>seit 2008 100% TV-L 13, befristet 100% TV-L 13, befristet</p>
<p>Gleichstellungsbeauftragte: Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Baden-Württemberg regelt § 4 Landeshochschulgesetz 2005. Zu ihren Aufgaben gehören u.a. die Beteiligung an Sitzungen des Senats und seiner Kommissionen und Ausschüsse sowie an Berufungs- und Auswahlkommissionen. Um ihre Mitwirkung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern auch tatsächlich zu ermöglichen, wurde die Gleichstellungsbeauftragte auf Rektorsbeschluss seit 2009 von den zahlreichen administrativen Aufgaben entlastet. Sämtliche von ihr wahrgenommenen operativen Aufgaben (Projektverwaltung von Schnupperstudium, Mentoring, Familienservice u.a.) wurden in bestehende Verantwortungsbereiche der Verwaltung integriert und damit die Wirksamkeit des gesetzlich vorgesehenen Auftrags und somit die politische Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wieder gestärkt.</p>	<p>seit 1988 restrukturiert 2009 50% Freistellung Gleichstellungsbeauftragte 100% TV-L 13, Referentin befristet</p>
<p>Beauftragte für Chancengleichheit: Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Universitätsleitung bei dessen Umsetzung. Bei allen personellen, sozialen sowie organisatorischen Maßnahmen wird sie frühzeitig beteiligt und kann Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen vorschlagen. Sie begleitet Personaleinstellungen und wirkt in universitären Arbeitsgruppen und Gremien mit. Seit Sommer 2008 ist zudem der neu gegründete Dual Career Service bei der Beauftragten für Chancengleichheit angesiedelt.</p>	<p>seit 1996 100% Freistellung einer Verwaltungsangestellten</p>
<p>Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen: Gleichstellungsarbeit erfordert die Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeit von Frauen <i>und</i> Männern. Daher wurde im Oktober 2008 auf Beschluss des Senats die bisherige Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen umbenannt. Ebenso wurden das Aufgaben- und Organisationsprofil verändert und die Kommission in ihrer Arbeit durch Erweiterung der Mitgliederzahl gestärkt. Weitere Unterstützung erhielt die Kommission – analog zu den anderen Kommissionen des Senats – durch Einrichtung einer Geschäftsstelle in der Zentralen Universitätsverwaltung, die seitdem bei der Stabsstelle Gender and Diversity liegt. Erstmals seit Bestehen der Kommission wurde zudem der Vorsitz nicht auf ein Mitglied der Kommission delegiert, sondern verantwortlich von einem Rektorsmitglied selbst, nämlich dem Vizerektor, wahrgenommen. Vordringliche Aufgabe der Senatskommission ist es, die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Freiburg beratend zu begleiten. Außerdem schlägt die Senatskommission dem Senat die Preisträgerinnen und -träger des jährlich zu vergebenden Bertha-Ottenstein-Preises vor.</p>	<p>seit 1986 restrukturiert 2008 Geschäftsstelle: Stabsstelle Gender and Diversity</p>
<p>Grundordnung: Laut § 23 der Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität in der Fassung vom 7.7.1993 wirken bei der Durchsetzung von Gleichstellungszielen die Gleich-</p>	<p>seit 1993</p>

stellungsbeauftragte der Universität und ihre Stellvertreterinnen, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die ggf. von einer von der Fakultät eingerichteten Kommission beraten werden, sowie eine ständige Senatskommission als beratender Ausschuss mit.	
Verankerung des Gleichstellungsanliegens im Leitbild: Die Universität sieht „ihre gesellschaftliche Aufgabe im Spannungsfeld von Fortschritt, Freiheit und Verantwortung. Deshalb berücksichtigt die Universität Freiburg die Lebenssituationen von Frauen und Männern in allen Bereichen und fördert nach innen und außen Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter und zur Steigerung des Frauenanteils beitragen. Dies ist nicht allein Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, sondern dient auch der Steigerung von Exzellenz in Forschung und Lehre in allen Wissenschaftsbereichen.“	seit 2006
Strategiepapier des Rektors: Im Rahmen des 16-Punkte-Programms (Strategiepapier) des seit 2008 amtierenden Rektorats werden an zweiter Stelle nach der Haushaltskonsolidierung die Weiterentwicklung und der Ausbau des Gleichstellungskonzepts als Teil des weiteren Organisationsentwicklungsprozesses identifiziert.	seit 2008
Gleichstellungsplan für die Jahre 2009-2014: Seit 1995 sind die Universitäten in Baden-Württemberg gesetzlich verpflichtet, einen Gleichstellungsplan als Teil der Struktur- und Entwicklungsplanung für den wissenschaftlichen Bereich zu erstellen. Bei dem im Jahr 2009 neu entwickelten <i>zentralen Gleichstellungsplan</i> orientiert sich die Universität Freiburg an den für sie als prioritär identifizierten Handlungsfeldern, in denen Anstrengungen zur Bewältigung der bestehenden Herausforderungen in den kommenden Jahren unternommen werden sollen. Hierbei handelt es sich vorrangig um strategische Zielsetzungen und zentrale Positionierungen der gesamten Universität und weniger um einzelne Instrumente. Ergänzt wird der zentrale Gleichstellungsplan durch die <i>Fakultätsgleichstellungspläne</i> . Diese enthalten einen <i>quantitativen</i> Teil zum Status quo der Frauenanteile, zur Anzahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen und Absichtserklärungen zu deren Besetzung mit Frauen sowie Angaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen. Neben der quantitativen Darstellung wurde erstmals auch eine <i>qualitative</i> Kommentierung verlangt, in der die Fakultäten zunächst eine Bestandsanalyse ihrer Gleichstellungssituation formulierten und sich darauf aufbauend Zielvorgaben für die kommenden Jahre setzen. Diesen Zielvorgaben folgt eine Übersicht bestehender und zukünftig geplanter Gleichstellungsinstrumente.	2009-2014
Chancengleichheitsplan: Grundlage des Chancengleichheitsplans der Universität ist das 2005 verabschiedete Chancengleichheitsgesetz, welches das zehn Jahre alte Landesgleichberechtigungsgesetz ablöste. Mit Hilfe des Chancengleichheitsplans wird die berufliche Entwicklung von Frauen an der Universität Freiburg seit 1996 abgebildet. Durch eine gezielte Personalbedarfsplanung konnte seitdem der Frauenanteil im höheren und gehobenen Dienst sukzessive erhöht werden.	seit 1996
Gleichstellungskonzept für die Jahre 2008-2011: Im Mai 2008 hat das Rektorat zum ersten Mal in der Geschichte der Universität ein Gleichstellungskonzept vorgelegt, das durch den Senat der Universität Freiburg am 28. Mai 2008 beschlossen wurde. Dieses umfangliche Gleichstellungskonzept dient der internen wie externen Kommunikation von bestehenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen, ihrer strukturellen Verankerung und der sie tragenden Gleichstellungsakteurinnen und -akteure. Besonderheit des Konzeptes ist, dass hochschulübergreifend Maßnahmen aus Wissenschaft sowie Verwaltung und Technik enthalten sind – d.h. Gleichstellung querschnittsorientiert angelegt und gemeinschaftlich umgesetzt wird. Mit dem Konzept konnte die Universität 2008 im Rahmen des Professorinnenprogramms überzeugen und hat zwischenzeitlich alle drei erfolgreich eingeworbenen „Vorgrißprofessuren“ besetzt.	seit 2008
Konzept Familienfreundliche Universität. Perspektiven für die Jahre 2009-2011: Unter Federführung der Stabsstelle Gender and Diversity wurde gemeinsam mit dem Familienservice das Konzept „Familienfreundliche Universität. Perspektiven für die Jahre 2009-2011“ entwickelt. Darin werden verschiedene Ziele bis 2011 gesetzt, wie u.a. der Ausbau an Kinderbetreuungsplätzen an dezentralen Standorten, die Verbesserung von Studienbedingungen sowie die Förderung der aktiven Vaterschaft. Die Evaluation und Fortschreibung des Familienkonzeptes erfolgt 2011. Das Konzept wurde 2009 neben der Behandlung im Arbeitskreis Familienfreundliche Universität, im Senat und Universitätsrat eingehend diskutiert und einhellig begrüßt.	seit 2009

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Gemeinsame Sitzungen der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten: Zweimal im Semester treffen sich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu einer gemeinsamen Sitzung. Die gemeinsame Sitzung dient als Forum, das den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglicht, über ihre Arbeit zu berichten und sich über zentrale Entwicklungen, Probleme und Fragestellungen auszutauschen.	seit 1998
Gleichstellungsconsulting: Mit den 2008 eingeführten DFG-Gleichstellungsmitteln als zusätzliches Anreizsystem für Verbundprojekte wurde auch an der Universität	seit 2009

<p>Freiburg eine weitere Dynamik in Gang gesetzt, da nun genderkompetente Beratungen und Gleichstellungs-Know-how für die Antragsstellung benötigt werden. Der entsprechende Beratungsauftrag wurde der Stabsstelle Gender and Diversity vom Rektorat 2009 übertragen. Die Stabsstelle berät fortan wissenschaftliche Einrichtungen bei der Formulierung und gezielten Strukturierung der Gender Equality-Thematik innerhalb der Anträge; der Entscheidung, welche Maßnahmen für den jeweiligen Antrag ergriffen werden sollen, der Abstimmung der im Antrag geplanten Maßnahmen mit den Gleichstellungszielen der Universität und hierbei insbesondere der Einbettung der geplanten Maßnahmen in universitäre Gleichstellungskonzepte, der Vermittlung von Ansprechpartner/innen zur organisatorischen Umsetzung der Maßnahmen (z.B. Familienservice), der begleitenden Qualitätssicherung und des Monitorings. Über diese Form des Inhouse-Consultings können die Bedürfnisse der einzelnen Forschungsverbände mit denen der universitätsweiten Zielsetzungen in Einklang gebracht und eine professionalisierte Steuerung durch das Rektorat vorgenommen werden.</p>	
<p>Arbeitskreis Barrierefreiheit: Die Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten stellt die Universitäten vor Herausforderungen, die nun einerseits bessere Voraussetzungen im Umgang mit diesen neuen Realitäten schaffen und andererseits die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Mitglieder mit denen der Organisation in Einklang bringen müssen. Als eine erste Maßnahme im Bereich der Diversity-Dimension „Behinderung/chronische Krankheit“ hat das Rektorat daher die Einrichtung eines Arbeitskreises „Barrierefreiheit“ unter dem Vorsitz des Vizerektors beschlossen. Mit der Zusammenführung der an der Universität vorhandenen Einheiten, die sich mit dem Thema „Behinderung/chronische Krankheit“ in Studium und Arbeit beschäftigen, soll das bestehende Engagement in diesem Bereich zielgerichtet gestaltet und weitere Synergien geschaffen werden. Der Arbeitskreis verfolgt das Ziel, als Multiplikator die Erarbeitung von Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit an der Universität Freiburg voranzubringen und auf den verschiedenen Ebenen für das Thema zu sensibilisieren. Mitglieder des Arbeitskreises sind neben den verantwortlichen Verwaltungsstellen auch drei Studierende mit unterschiedlichen Behinderungsformen sowie ein Mitarbeiter mit einer chronischen Krankheit.</p>	seit 2010
<p>Arbeitskreis Familienfreundliche Universität: Der Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“ wurde 2007 gegründet und übernimmt die strategische Koordination aller Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Um eine breite Akzeptanz des Anliegens „Familienfreundliche Universität“ zu fördern, sind neben ständigen Mitgliedern weitere relevante Personen an der Planung und Umsetzung von Maßnahmen beteiligt, darunter Fakultätsvertretungen und Abteilungsleiter/innen z.B. aus den Bereichen Bau, Personal oder Bibliothek. Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, sämtliche Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität Freiburg auf ihre Familienfreundlichkeit zu überprüfen, um auf dieser Grundlage konkrete Maßnahmen zur besseren Balance von Studium bzw. Beruf und Familie einzuleiten. Die Leitung des Arbeitskreises hat der Kanzler inne, die Geschäftsstelle des Arbeitskreises liegt beim Familienservice.</p>	seit 2007
<p>Arbeitskreis Personalentwicklung: Das Rektorat hat im November 2008 entschieden, eine systematische Personalentwicklung an der Universität Freiburg einzuführen und mit einer Pilotphase in der zentralen Verwaltung zu beginnen. Hierfür wurde unter der Leitung des Kanzlers ein Arbeitskreis eingerichtet, an welchem auch die Chancengleichheitsbeauftragte sowie die Stabsstelle Gender and Diversity unmittelbar beteiligt sind. Der Arbeitskreis wurde beauftragt, ein ganzheitliches, d.h. gender- und diversity-sensibles Personalentwicklungskonzept unter Berücksichtigung der folgenden Schwerpunkte zu entwickeln: Einführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen, Führungskräfteentwicklung, Fortbildung und Qualifizierung, Beförderungsplanung sowie die angemessene Berücksichtigung des sozialen Umfelds, insbesondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Konzept „Personalentwicklung. Pilotphase in der zentralen Verwaltung in den Jahren 2009-2011“ wurde im April 2009 vom Rektorat beschlossen.</p>	seit 2008

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

<p>Gremien: Die Gleichstellungsbeauftragte und die Chancengleichheitsbeauftragte sind in allen wichtigen Gremien der Universität vertreten und erhalten so frühzeitig Einblick in geplante Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über die gesetzlichen Beteiligungsrechte hinaus seit 2005 auch beratendes Mitglied im Universitätsrat (Aufsichtsrat).</p>	seit 2005
<p>Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen: Neben den o.g. Arbeitskreisen wird das Thema Gleichstellung und Vielfalt in der vom Senat gewählten Senatskommission für Gleichstellungsfragen von acht Expertinnen und fünf Experten aus unterschiedlichen Fach- und Arbeitsbereichen der Universität vertreten. Neben dem Vizerektor als Vorsitzendem, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Beauftragten für Chancengleichheit engagieren sich in der Kommission vier Professor/inn/en, zwei Vertreter/innen aus dem wissenschaftlichen Dienst, zwei Vertreter/innen der Mitarbeitenden aus Administration und Technik sowie zwei Studierende.</p>	seit 1986 restrukturiert 2008
<p>Gender Studies: Die Universität Freiburg sieht Gender-Forschung nicht als originären Bestandteil der Organisationsstrukturen im Arbeitsfeld „Gleichstellung“ an, da es sich um ein eigenständiges Forschungsfeld handelt. Gleichwohl leisten auch die vorhandenen Forschungseinrichtungen einen Beitrag zur Bewusstseins- und Kompetenzbildung in Gender-Fragen an der Universität. Zur universitätseigenen Gender-Forschung zählt das im Jahr 2000 gegründete Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG),</p>	seit 1994 und 2000

<p>welches den Lehrverbund und die Studiengänge der Historischen und Biologischen Anthropologie sowie die an der Universität Freiburg etablierte Wissenschaft Gender Studies organisatorisch zusammenschließt. Ziel des Zentrums ist es, Gender-Aspekte in die verschiedenen Fachdisziplinen hineinzutragen. Durch die interdisziplinäre Ausrichtung und die Kombination von Lehrveranstaltungen aus verschiedenen Fächern (MINT und GSK) sollen die Studierenden grundlegende theoretische und methodische Konzepte erarbeiten und darüber hinaus ebenso soziale Kompetenzen erwerben.</p> <p>Unter der Bezeichnung „Freiburger GeschlechterStudien“ kooperieren die 1994 gegründete Veranstaltungsreihe und eine Zeitschrift. In der Zeitschrift erscheinen fast durchgängig Originalbeiträge, sowohl von bereits etablierten als auch von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Zeitschrift und Veranstaltungsreihe sind seit dem Frühjahr 2000 in der Abteilung Gender Studies des ZAG angesiedelt.</p>	
--	--

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

<p>Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen: Da die Universität ihr Ziel, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen signifikant zu erhöhen, trotz positiver Entwicklungen noch nicht erreicht hat, wurde die Stabsstelle Gender and Diversity beauftragt, die Wirksamkeit einzelner bestehender Instrumente für die Erzielung tatsächlicher Gleichstellung zu überprüfen. Auf diese Weise wurden zentrale Maßnahmen wie etwa das fachübergreifende Mentoring neu ausgerichtet und beispielsweise das Schnupperstudium für Schülerinnen in reguläre Verwaltungsstrukturen integriert.</p>	seit 2009
<p>Profilbildung Diversity/Benchmarkings: Die Universität Freiburg hat sich u.a. im Gleichstellungsplan verpflichtet, Diversity-Themen in den kommenden Jahren zu implementieren. Wie an anderen Hochschulen in Deutschland auch, existieren an der Universität Freiburg zahlreiche Initiativen zur Unterstützung der Vielfalt z.B. StARS – Students in Anglistics for Resources and Support (Mentoringprogramm von Studierenden aus höheren Semestern für Studienort- und Fachwechsler/innen), Sommerprogramme (u.a. für japanische Studierende); „Be Buddy“ des Studentenwerks usw. Diese Maßnahmen sind bislang jedoch nur implizit miteinander verbunden und nicht als Teil einer übergeordneten Strategie angelegt. Deshalb hat das Rektorat die Entwicklung und Implementierung eines kohärenten Diversity-Konzeptes beschlossen, welches als strategische Grundlage für die Ausrichtung der Vielfaltsförderung eingesetzt werden und in gesamtuniversitäre Zielsetzungen münden soll. In diesem Prozess nimmt die Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen eine wichtige Funktion ein und hat hierbei bereits einige wegweisende Empfehlungen an das Rektorat ausgesprochen (z.B. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, Einrichtung des Arbeitskreises Barrierefreiheit). Für die schrittweise Annäherung an das komplexe Diversity-Thema hat sich die Kommission auf ein strukturiertes Vorgehen geeinigt. Demnach werden von der Stabsstelle Gender and Diversity alle sechs im AGG als besonders schützenswert festgelegten Dimensionen (Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Herkunft/Rasse) thematisch aufbereitet. Die so ausgearbeiteten Übersichten bieten eine erste Standortanalyse zur Situation an der Universität Freiburg und führen darauf bezogen gute Beispiele aus der Praxis an. Auf diese Weise wurden bislang die Dimensionen Behinderung und chronische Krankheit eingehend sowie im Ansatz die Thematik sexuelle Orientierung von den Mitgliedern der Kommission diskutiert. In den Folgesitzungen sollen sukzessive alle Diversity-Dimensionen behandelt werden und die besprochenen Maßnahmen abschließend in einen Instrumentenkasten münden.</p>	seit 2009
<p>Total E-Quality-Prädikat: Neben dem vornehmlich nach innen zielenden Engagement gesellschaftlicher Verantwortungswahrnehmung, will die Universität Freiburg auch nach außen das Thema Geschlechtergerechtigkeit stärker vertreten. Als Ausdruck dieses gleichstellungsorientierten Selbstverständnisses wurde daher die Zertifizierung mit dem „Total E-Quality Prädikat“ angestrebt und im Herbst 2010 erfolgreich erworben. Die Universität hat sich in der Erarbeitungsphase des Prädikats intensiv mit den Handlungsfeldern der Personalbeschaffung und Stellenbesetzung, der Karriere- und Personalentwicklung, der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung, der Institutionalisierung ihrer Gleichstellungspolitik, der Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung sowie Fragen der Organisationskultur auseinandergesetzt und verschiedene Personengruppen (Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, AK Familienfreundliche Universität) eng bei der Planung einbezogen.</p>	seit 2010 einmalig 2.500,- EUR
<p>Quality Audit: Die Universität Freiburg befindet sich im Prozess der Entwicklung eines umfassenden, kohärenten Qualitätsmanagementsystems für alle Leistungsbereiche, das sowohl internen Steuerungszwecken als auch der Erfüllung externer Anforderungen, etwa im Bereich der Akkreditierung, dienen soll. Im Herbst 2008 wurden dabei die Vorbereitungen für ein institutionelles Quality Audit begonnen mit dem Ziel, die Systematisierung der vorhandenen Maßnahmen durch externe Expertinnen und Experten überprüfen zu lassen und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Systems zu erhalten. Im Jahr 2011 wird das Audit mit dem Schwerpunkt Studium und Lehre sowie Gender und Diversity abgeschlossen werden, da Entwicklung und Implementierung der Qualitätsmanagementmaßnahmen in diesen Bereichen am weitesten fortgeschritten sind.</p>	2008-2011
<p>Zukunfts- und Dialogwerkstatt: Die Universität Freiburg stellt sich den Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft, indem sie zielgerichtet Dialogprozesse zu verschiedenen Themenfeldern initiiert. Dialogprozesse innerhalb und auch außerhalb der Universität sind deshalb wichtig, weil sie der Vielfalt der Organisation gerecht</p>	seit 2007

<p>werden und diese Vielfalt inhaltlich widerspiegeln. Die hierfür eingerichtete Zukunfts- und Dialogwerkstatt tagte erstmalig 2007, zum 550. Jubiläum der Universität Freiburg. Seitdem finden weitere Kongresse etwa im Jahresrhythmus statt. So wurden 2008 im Rahmen eines Zukunftsworkshops („Strategische Identität“) die Erwartungen der Mitglieder der Hochschule an ihre Einrichtung, u.a. im Hinblick auf Gleichstellung, erarbeitet und diskutiert. Hierzu gab es neben der querschnittsorientierten Einbeziehung des Themas Gleichstellung in alle Arbeitsgruppen des Zukunftsworkshops eine eigene Arbeitsgruppe „Gender“, in der konzentriert die Vorstellungen der Hochschulmitglieder zu einer modernen Gleichstellungspolitik aufgegriffen und anschließend den anderen Workshopteilnehmenden präsentiert wurden. Zusätzlich wurden konkrete Umsetzungsvorschläge erarbeitet, die in die weitere Arbeit der zuständigen Stabsstellen einfließen. Ein wesentliches Ergebnis dieses Workshops ist die Öffnung des Gleichstellungsthemas um den Vielfaltsaspekt, der sich sodann im parallel zu diesem Prozess erarbeiteten Gleichstellungskonzept erstmals auch inhaltlich niederschlägt.</p>	
<p>Strategiegespräche: Seit Beginn 2009 finden in regelmäßigen Abständen Strategiegespräche zwischen dem Rektorat und den einzelnen Fakultäten statt. Im Zentrum der Gespräche stehen die geplante strategische Entwicklung der jeweiligen Fakultät, worunter zentrale Bereiche zählen wie Lehre, Forschung, Berufungs- und Personalplanung, Infrastruktur sowie die Entwicklung der Frauenanteile wie sie u.a. im Struktur- und Entwicklungsplan der Fakultät beschrieben wurden. Das Rektorat beabsichtigt mit diesen Gesprächen, die Stärken und Schwächen der Fakultät, die bereits erfolgte oder geplante Schwerpunktbildung sowie eine ggf. erforderliche Prioritätensetzung zu erörtern und zentrale Handlungsfelder zu identifizieren. Zur Vorbereitung eines Strategiegesprächs wird jeder Fakultät vom Rektorat vorab ein Fragenkatalog zum Stand der Gleichstellung zugeschickt, um eine strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema zu ermöglichen. Zudem werden von der Stabsstelle Gender and Diversity zusammen mit der Abteilung Informationsmanagement und Statistik Datenblätter erstellt, welche neben einer tabellarischen Gesamtübersicht zur Entwicklung der Frauenanteile seit 1999, grafisch aufbereitete Karriereverläufe seit 2004, sowie Entwicklungen der Frauenanteile im Bereich Habilitation und Professuren seit 1999 enthalten. Den einzelnen Handlungsfeldern werden jeweils fakultätsspezifische Empfehlungen zugeordnet und Maßnahmen angeregt, die dann zwischen Rektorat und Fakultät besprochen werden.</p>	seit 2009

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

<p>Daten-Erhebung: Für eine routinemäßige Qualitätskontrolle der zentralen universitären und fakultären Zielsetzungen im Gleichstellungsbereich ist eine gender- und diversity-sensible Datenaufbereitung grundlegend. Die wichtigsten Kennziffern der Universität Freiburg werden vom Dezernat 1, Abteilung Informationsmanagement und Statistik fortlaufend differenziert erhoben nach Geschlecht auf der Ebene der Stellen (Professuren, Akademischer Mittelbau, Drittmittelstellen) sowie auf der Ebene der Karrierestufen (Anteil Studentinnen, Absolventinnen, Promotionen, Habilitationen). Ebenso kann nach Altersgruppen und Beschäftigungsverhältnissen (befristet/unbefristet, Teilzeit) unterschieden werden.</p>
<p>Veröffentlichung: Sämtliche Daten werden auf den Statistik-Seiten der Universität Freiburg veröffentlicht und regelmäßig aktualisiert. Darüber hinaus werden auf dem zentralen Gleichstellungsportal die wissenschaftlichen Karriereverläufe und Zielvorgaben unterteilt nach Fakultäten tabellarisch aber auch in Form von Grafiken zur Verfügung gestellt. So lassen sich fakultäts- und fächerspezifische Unterschiede hinsichtlich der Karriereverläufe, Aufstiegswahrscheinlichkeiten und Brüche leicht differenzieren und geeignete Maßnahmen etwa bei der Beantragung von Verbundprojekten (SFBs, GRKs) identifizieren.</p>
<p>Auswertung und Nutzung: Das statistische Material wird nach der professionellen Aufbereitung durch die Abteilung Informationsmanagement und Statistik auf mehreren Ebenen eingesetzt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einhaltung der Ziel- und Zeitvorgaben im Gleichstellungsplan: Hierfür werden die Daten ab 2011 jährlich von der Stabsstelle G+D mit dem Status quo der ersten Erhebung verglichen und an die Gleichstellungsbeauftragte weitergeleitet. Auf dieser Grundlage kann die Gleichstellungsbeauftragte oder eine/r ihrer Stellvertreter/innen auf Fakultätsebene im Vorfeld einer Professurbesetzung im Strukturfragebogen auf die noch zu erfüllenden Zielsetzungen im Fakultätsgleichstellungsplan verweisen und auf eine proaktive Suche geeigneter Kandidatinnen hinwirken. 2. Berichtswesen und Monitoring: Der Rektor berichtet alle 2 Jahre vor dem Senat zum Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans, so dass sich Trends, aber auch rückläufige Entwicklungen auf Universitäts- und Fakultätsebene identifizieren lassen. In diese Berichte fließen ebenfalls die regelmäßig vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) erhobenen Daten des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten ein, die von der Stabsstelle G+D für die Berichte aufbereitet und ausgewertet werden. 3. Strategiegespräche: s.o. 4. Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen: Um Aussagen über die Wirksamkeit einzelner Gleichstellungsmaßnahmen treffen zu können, werden die Daten von der Stabsstelle G+D ausgewertet und Empfehlungen für die Neuausrichtung oder Weiterentwicklung erarbeitet. Auf diese Weise wurden seit 2009 alle zentralen Gleichstellungsmaßnahmen intern evaluiert und neu ausgerichtet.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

<p>Gleitzeitmodelle: Bisher gilt in der Zentralen Universitätsverwaltung, im Rechenzentrum, im Mineralogisch-Geochemischen Institut, im Physikalischen Institut und in der Universitätsbibliothek für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleitende Arbeitszeit. Andere Bereiche können bei Bedarf jederzeit Gleitzeit einführen – die technischen Möglichkeiten sind seit 2006 erprobt.</p>	<p>seit 2006</p>
<p>Telearbeit: Die Universität Freiburg hat 2007 die alternierende Telearbeit/Heimarbeit in Form eines Pilotprojektes eingeführt. Ziele der Maßnahme sind u.a., den Beschäftigten durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, durch mehr Selbstverantwortung bei der Festlegung der Arbeitszeit und der Gestaltung der Arbeit eine höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit zu erreichen und dadurch die Arbeitsqualität und -produktivität zu verbessern. Das Projekt wurde nach erfolgreicher Evaluation im Frühjahr 2009 in den Regelbetrieb überführt. Momentan nutzen 88 Personen die Möglichkeiten der Telearbeit, darunter 27 Männer und 61 Frauen.</p>	<p>seit 2007</p>
<p>Teilzeitmodelle: Die Beantragung von Teilzeit aus familiären Gründen ist seit 1995 möglich und wird individuell mit der Personalabteilung geregelt. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann hierbei vertraglich festgelegt werden, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder wenn ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstige Angehörige zu betreuen oder pflegen ist. In den letzten 5 Jahren wurde die Option, in Teilzeit zu arbeiten, ständig erweitert. Inzwischen sind Arbeitszeitmodelle von 20% bis 100%, mit einer Verteilung auf 1 bis 5 Tage pro Woche möglich.</p>	<p>seit 1995</p>
<p>Familienfreundliche Sitzungszeiten: Das bereits von einzelnen Fakultäten beispielhaft praktizierte Modell familienfreundlicher Sitzungszeiten wird vom Senat seit 2009 ebenso umgesetzt. Die Sitzungszeit beginnt 14:15 Uhr (vormals 15:15 Uhr), so dass auch bei längeren Tagesordnungspunkten ein Beschließen der Sitzung im Rahmen der Arbeitszeit möglich ist.</p>	<p>seit 2009</p>
<p>Freisemester für (alleinerziehende) Eltern: Um den Übergang von der Promotion zur Habilitation bzw. Post-Doc-Phase zu erleichtern, hat sich die Fakultät für Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften im Rahmen ihres Fakultätsgleichstellungsplans verpflichtet, für Frauen und Männer mit Kind(ern) die Möglichkeit von Forschungssemestern ohne Lehrverpflichtung zu schaffen. Diese Möglichkeit gilt sowohl für Frauen und Männer, die schon ein Kind haben und erziehen, als auch für solche, die in dieser Phase ein Kind bekommen und erziehen. Es ist anvisiert, für das erste Kind zwei Forschungssemester zu gewähren und für jedes weitere Kind ein weiteres Forschungssemester. Die Fakultät verpflichtet sich, Mittel zur Vertretung in der Lehre bereitzustellen. Dies kann pro Fall pro Semester bis zu 10.000 € betragen. Die Fakultät für Mathematik und Physik wie auch die Technische Fakultät haben entschieden, den Fokus auf alleinerziehende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu legen und entsprechend auf Antrag ein Forschungsfreisemester zu gewähren.</p>	<p>beschlossen 2010 10.000,- EUR pro Person und Semester</p>

3.2. Kinderbetreuungsangebote

<p>Bedarfserhebung Kinderbetreuung: Im März 2008 wurde die letzte große Erhebung zum Bedarf an regelmäßiger und flexibler Kinderbetreuung sowie Ferienbetreuung unter den Studierenden und Beschäftigten durchgeführt. Die Ergebnisse flossen unmittelbar in die Zielsetzungen des Konzepts Familienfreundliche Universität ein und werden sukzessive umgesetzt. Die umfangreiche Auswertung der Bedarfserhebung steht zur Einsicht allen Interessierten auf den Seiten des Familienservice zur Verfügung.</p>	<p>2008</p>
<p>Betreuung bei Tagungen und Kongressen: Der Familienservice organisiert nach Bedarf begleitende Kinderbetreuung während Veranstaltungen von Fakultäten, Instituten und anderen Einrichtungen der Universität.</p>	<p>seit 2008</p>
<p>Babysitterpool und Vermittlung von Notfallbetreuung: In Kooperation mit dem Studentenwerk Freiburg und dem Deutschen Roten Kreuz hat der Familienservice eine Babysitterdatenbank aufgebaut, mithilfe derer Eltern kurzfristig eine qualifizierte Betreuungsperson vermittelt werden kann. Ziel ist es, einem akut auftretenden Kinderbetreuungsbedarf passgenau und auf die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Familie zugeschnitten, abzudecken.</p>	<p>seit 2009</p>

Betreuungseinrichtung/Zielgruppen	Anzahl Plätze	Alter der betreuten Kinder			Öffnungszeiten	Laufzeit und Ressourcen
		0-3 Jahre	3-6 Jahre	> 6 Jahre		
Kindertagesstätte Uni-Kita für Wissenschaftler/innen und Studierende	50	10	40		Mo-Do: 7.30-17.30, Freitag: 7.30-16.30	seit 1997 Kosten für Erweiterung der Öffnungszeiten: 17.280,- EUR p.a.
Kinderkrippe Uni-Zwerge für Wissenschaftler/innen	20	20			Mo-Fr: 8.00-13.00; 13.30 -18.00 (VM- und NM-Gruppe)	seit 2007 laufende Kosten: 29.805,- EUR p.a.
Kindertagesstätte Biolino I für Wissenschaftler/innen und Beschäftigte der biologischen Fakultät	10	10			Mo-Fr: 8.00-18.00	seit 2007 laufende Kosten: 27.637,- EUR p.a.
Belegplätze in den u.a. in Einrichtungen der Concept Maternel gGmbH (Medizinische Fakultät) für Wissenschaftler/innen	19	19			Mo-Fr: 7.00-18.00	seit 2008 (12 Plätze) und 2010 (7 Plätze) 67.500,- EUR p.a. (Eigenanteil Med. Fakultät)
Krabbelstube Glacisweg (Betreiber: Studentenwerk Freiburg) für Studierende	20 GT ¹ 20 VM 20 NM	60			GT: Mo-Do 7.45-17.00, Fr 7.45-16.00; VM 7.45-13.00; NM 13.00-18.00	
Krabbelstube Pustebume (Betreiber: Studentenwerk Freiburg) für Studierende	20 GT 20 VM 20 NM	60			GT Mo-Fr 8.00-16.00; VM 7.45-13.00; NM 13-18.15	
Kinderbetreuung in der Studentensiedlung (Stusie e.V.) für Studierende	5 VM*	5			VM 8.00-13.00	
Gesamt Plätze	224	184	40			

Geplanter Aus- und Neubau	Aktuell	Zukünftig		Alter	Öffnungszeiten	Laufzeit und Ressourcen
Erweiterung Kinderkrippe Uni-Zwerge für Beschäftigte und Doktorand/inn/en	20	30		0-3 Jahre	für die 10 neuen Plätze: Mo-Fr: 8-18 Uhr	ab 2011 170.000,- EUR (ohne Zuschuss)
Neubau Kita Flugplatz; Kooperationsprojekt zwischen der Universität Freiburg, dem Klinikum und dem Studentenwerk für Beschäftigte und Studierende	0	60 davon 20 Plätze Universität 30 Plätze Klinikum 10 Plätze Studentenwerk		0-3 Jahre	Mo-Fr: 8-18 Uhr	ab 2012 Baukosten ca. 1,6 Mio. EUR (ohne Zuschuss)
Kita in der Burgunderstraße für Beschäftigte und Doktorand/inn/en	0	40		0-3 Jahre	Mo-Fr: 8-18 Uhr	ab 2012 Kauf und Umbau ca. 1. Mio EUR (ohne Zuschuss)
Gesamt Plätze neu		130				

¹ GT = Ganztagsgruppe; VM = Vormittagsgruppe; NM = Nachmittagsgruppe

Ferienbetreuung	Betreuungsplätze	Altersgruppe	Dauer	Laufzeit und Ressourcen
Osterferien	40	6-12 Jahre	Je nach Dauer der Ferien 1 bis 2 Wochen (ganztags)	seit 2009
Pfingstferien	40	6-15 Jahre	2 Wochen (ganztags)	seit 2007
Sommerferien	80	3-6 Jahre 6-12 Jahre	4 Wochen (ganztags)	seit 2001
Herbstferien	20	6-12 Jahre	1 Woche (ganztags)	seit 2009
Gesamt Ferienbetreuungsplätze pro Jahr	180			Die Ferienbetreuung wird vom zentralen Familienservice organisiert. Dafür stehen pro Jahr 17.492,- EUR zur Verfügung.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

<p>Zentraler Familienservice: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie werden an der Universität schon seit Anfang der 1990er Jahre verfolgt und umgesetzt. Anfangs widmete sich die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte diesem Themenbereich, mittlerweile gibt es jedoch einen eigenständigen Familienservice, der seit 2010 als Stabsstelle dem Kanzler der Universität untersteht. Der Familienservice übernimmt die Trägeraufgaben für die universitätseigenen Kindertagesstätten und ist für die Umsetzung der Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie die Konzeption neuer Projekte, insbesondere den Ausbau der Kinderbetreuung, zuständig. Der Familienservice berät zusätzlich Beschäftigte zu Kinderbetreuungsangeboten, familienunterstützenden Rahmenbedingungen und finanziellen Hilfen und steht bei der Suche nach individuellen Lösungen von Vereinbarkeitsproblemen beratend zur Seite. Neue (insbesondere internationale) Beschäftigte der Universität finden hier Hilfe bei der Suche nach Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen und bei der Auswahl einer geeigneten Schule für ihre schulpflichtigen Kinder.</p>	<p>Stabsstelle seit 2010 100% TV-L 14 unbefristet (Leitung) 75% TV-L 13 befristet 75% TV-L 13 befristet</p>
<p>Informations- und Kommunikationspolitik: Das Ziel einer familienfreundlichen Universität Freiburg kann nur erreicht werden, wenn die einzelnen Maßnahmen nicht für sich alleine stehen, sondern in ein umfassendes Informations- und Kommunikationskonzept eingebunden sind. Eine offensive interne Kommunikation des Themas „Familienfreundliche Universität“ ist Voraussetzung für eine familienfreundliche Betriebskultur. Angehörige der Universität werden daher kontinuierlich über Möglichkeiten familienfreundlicher Unterstützungsleistungen informiert und ermutigt, von den Angeboten Gebrauch zu machen. Das geschieht zum einen über den Newsletter und zum anderen über das umfangliche Themenportal des Familienservice.</p>	<p>seit 2009</p>
<p>Vertragsdauer und Familienplanung: Die Phase weiterführender (wissenschaftlicher) Qualifikation als besonders karriererelevantes Zeitfenster fällt oftmals mit dem Wunsch nach Familiengründung zusammen. Allerdings können sich viele Beschäftigte aufgrund der Planungsunsicherheit, die durch häufig zu erneuernde Kurzzeitverträge entsteht, nicht für die Gründung einer Familie entscheiden. Die fehlende Sicherheit, für einen längeren Zeitraum in der jeweiligen Einrichtung beschäftigt zu sein, führt auch dazu, dass vor allem Frauen in andere Berufe außerhalb der Universität wechseln, in denen die Rahmenbedingungen eine Entscheidung für Kinder zulassen und mehr noch: fördern. Daher wirkt die Universität seit Verabschiedung des Familienkonzeptes für die Jahre 2009-2011 verstärkt darauf hin, dass Verträge immer so lang wie möglich geschlossen und damit Perspektiven für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben eröffnet werden.</p>	<p>seit 2009</p>
<p>Familiengerechte Ausgestaltung von Gebäuden: Bei Neubauten, in denen Publikumsverkehr zu erwarten ist, wie z.B. im Service Center Studium oder in der neuen Universitätsbibliothek, soll ein leichter Zugang mit Kinderwagen ermöglicht werden. Vor bzw. innerhalb des Gebäudes wird es eine sichere Abstellmöglichkeit für Kinderwagen geben. In der neuen Universitätsbibliothek, die 2014 wieder eröffnet wird, wird außerdem ein eigener Eltern-Kind-Raum eingerichtet, um (insbesondere studierenden) Eltern den Besuch der Bibliothek mit Kind zu erleichtern.</p> <p>Seit 2009 bestehen überdies in den Freiburger Mensen eigene Eltern-Kind-Bereiche („Mensalinos“), die sich optisch vom übrigen Raum abgrenzen und in denen Familien</p>	<p>seit 2009 und ab 2014</p>

gemeinsam zu Mittag essen können. Außerdem gibt es Spielecken und Stillbereiche. Zudem erhalten Kinder von Studierenden unter sechs Jahren, die in Begleitung ihrer Eltern oder eines Elternteils kommen, zum Essen ihrer Eltern einen kostenlosen "Kinderteller".	
Wickel- und Stillmöglichkeiten in Universitätsgebäuden: Derzeit bestehen an der Universität 23 Wickelmöglichkeiten, von denen sich zehn im Universitätszentrum befinden. Überdies existieren drei Stillgelegenheiten. Die Wickelmöglichkeiten sind sowohl in den Sanitärräumen für Frauen als auch in denen für Männer untergebracht, so dass beiden Elternteilen der Zugang gleichermaßen möglich ist. Die Wickelmöglichkeiten sind universitätsweit einheitlich ausgeschildert.	seit 2008
Elternzimmer: Seit Juni 2010 gibt es im Universitätszentrum ein eigenes Elternzimmer, in dem der Aufenthalt mit kleinen Kindern zwischen Veranstaltungen überbrückt werden kann. Das Zimmer ist mit einer Wickelmöglichkeit sowie einem Fläschchenwärmer zum Aufwärmen von Babykost ausgestattet. In einer kleinen Arbeitsecke kann mit Internetzugang über WLAN am Notebook gearbeitet werden. Das Zimmer steht studierenden und beschäftigten Eltern nach einmaliger formaler Anmeldung offen.	seit 2010
MitarbeiterInnen-Kinder-Tag (MiKi-Tag): Am bundesweiten Girls' Day findet zeitgleich der MitarbeiterInnen-Kinder-Tag statt. Die Kinder der Beschäftigten können an diesem Tag mit ihren Eltern ins Büro, ins Labor, in die Hörsaal oder in die Werkstatt gehen. Am „MiKi-Tag“ soll das aktuelle Thema „Familie“ sichtbar gemacht und die Akzeptanz für Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Gleichzeitig bietet dieser Tag Kindern die Möglichkeit, die unterschiedlichsten Berufe, die an einer Universität ausgeübt werden, kennen zu lernen und so eigene Zukunftsvorstellungen und Wünsche zu entwickeln.	seit 2004
Mobilität durch Job- und Semestertickets: Nicht nur für (junge) Familien oder Alleinerziehende, sondern auch für Teilzeitbeschäftigte sind die Mobilitätskosten vom Wohnort zum Arbeitsplatz sowohl zeitlich als auch finanziell häufig sehr hoch. Daher unterstützt die Universität ihre Beschäftigten neben der Möglichkeit einer Flexibilisierung des Arbeitsortes (z.B. durch Telearbeit) auch durch die Co-Finanzierung von Fahrtkosten in Form eines Jobtickets. Seit dem 1. Januar 2004 können Beschäftigte dadurch eine Jahreskarte des regionalen Nahverkehrs zu günstigen Konditionen erwerben.	seit 2004
Dual-Career-Service: Die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit befindet sich an der Schnittstelle von Gleichstellung, Stellenbesetzungsverfahren sowie interner und externer Netzwerk- und Gremienarbeit. Um Synergieeffekte zu schaffen und Parallelstrukturen abzubauen, wurden im Zuge der Neustrukturierung des Gleichstellungsfeldes 2008 die Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit im Bereich Vereinbarkeit/ Beratung zur Kinderbetreuung dem neu geschaffenen zentralen Familienservice übertragen. Gleichzeitig wurde der Beauftragten für Chancengleichheit als operativer Akteurin der Dual-Career-Service zugeordnet. Dieser umfasst die frühzeitige Abklärung des Beratungsbedarfs sowie die Unterstützung des Rektorats bei der Schaffung institutionalisierter Netzwerke mit Arbeitgebern in der Region, um die Chancen zu erhöhen, dass Partner/innen hochqualifizierter Wissenschaftler/innen in der Region ihre eigene Karriere fortsetzen können.	seit 2008

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

<p>Leitfaden für Berufungskommissionen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen: Seit Herbst 2007 dient ein von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität erstellter Leitfaden, der sich an den einschlägigen Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz orientiert, als Grundlage der Verwirklichung von Chancengleichheit in den Berufungsverfahren. Unter anderem empfiehlt der Leitfaden nachdrücklich die proaktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen und den Nachweis der daraus hervorgegangenen Bewerbungen.</p> <p>Im Frühjahr 2011 wird das Rektorat nun erstmals einen gesamtuniversitären Berufungsleitfaden verabschieden, in welchem das Thema Gleichstellung integraler Bestandteil sein wird. Intensive Beratungen des neuen Leitfadens wurden bereits in einer Kleingruppe, bestehend aus dem Vizerektor, der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gender and Diversity sowie anschließend von den Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellungsfragen vorgenommen.</p> <p>Zwischenzeitlich hat das Rektorat im Senat angekündigt, Berufungsverfahren ohne Dokumentation einer proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen nicht mehr zu akzeptieren und Listen aus solchen Verfahren dementsprechend an die Fakultät zurückzugeben.</p>	seit 2007
---	-----------

<p>Berufungsleitfaden der Fakultät für Mathematik und Physik sowie der Medizinischen Fakultät: In beiden Fakultäten wurden auf Anregung der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten eigene Handlungsempfehlungen zur proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen als Selbstverpflichtung der Berufs- bzw. Auswahlkommissionen von den Fakultätsvorständen verabschiedet und Empfehlungen zum gezielten Vorgehen festgelegt.</p>	seit 2010
---	-----------

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

<p>Offizielle Beschwerdestelle im Sinne des AGG: Das seit dem 14. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) richtet sich gegen jede Form der Benachteiligung aus „Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“. Dabei sind Benachteiligungen aufgrund einer dieser Gründe nicht nur zu beseitigen, sondern auch <i>vorbeugend</i> durch den Arbeitgeber zu verhindern. Aus diesem Grunde wurde 2006 im Rektorat eine offizielle Beschwerdestelle im Sinne des AGG eingerichtet, die sich für die Gestaltung eines diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsfeldes einsetzt. Die AGG-Stelle ist direkt beim Personaldezernenten eingehängt.</p>	seit 2006
<p>Mediationsgremium: Das vom Rektorat im Mai 2008 beschlossene Mediationsgremium konzentriert sich auf Konfliktsituationen mit Studierenden und Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern um Vorwürfen von sexueller Belästigung, Mobbing oder anderen Formen des Machtmissbrauchs auch unterhalb der Schwelle des Justitiablen nachzugehen. Das Mediationsgremium ersetzt dabei keinesfalls die bestehenden Vereinbarungen und Verfahren, sondern ergänzt diese, indem den bestehenden Verfahren eine informelle Aufarbeitung der Konfliktsituation vorgeschaltet wird. Durch die hochrangige Besetzung des Mediationsgremiums (Vize rektor, Kanzler, Gleichstellungsbeauftragte) soll deutlich gemacht werden, dass alle Verstöße gegen den Schutz der Persönlichkeitsrechte ernst genommen und von der Universität nicht toleriert werden. Erhärten sich die Vorwürfe und lässt sich keine alternative Konfliktlösung finden, beendet das Gremium seine informelle Arbeit und es werden die offiziellen Verfahrensschritte eingeleitet.</p>	seit 2008

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

1.1.1 Zielgruppe: Schülerinnen

<p>Schnupperstudium für Schülerinnen: Seit 2004 wird zur Akquirierung von Studentinnen für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT-Fächer) an der Universität Freiburg jährlich ein Schnupperstudium für 120 Schülerinnen der Klassen 10 bis 13 durchgeführt. Beteiligt sind die Fachbereiche Mathematik, Physik, Mikrosystemtechnik, Informatik, Geowissenschaften und Chemie. Seit 2011 liegt die Verantwortung des Programms bei der Zentralen Studienberatung, bei welcher ähnliche Schul-Angebote wie der Tag der offenen Tür usw. angesiedelt sind.</p>	seit 2004: 700,- EUR p.a. pro teilnehmender Fakultät
---	---

1.1.2 Zielgruppe: Doktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessuren

<p>STAY! Brückenstipendium: Über das Stipendienprogramm STAY! werden sechs Brückenstipendien mit einer finanziellen Unterstützung von bis zu 12 Monaten vergeben, in denen sich die Stipendiatin voll auf die Beantragung weiterer Forschungsprojekte bzw. einer Habilitationsschrift und der dafür nötigen Finanzierung konzentrieren kann. Das gemeinsam von der Neuen Universitätsstiftung, der Universität und Alumni Freiburg e.V. getragene STAY! Programm richtet sich speziell an Post-Doktorandinnen und verfolgt das Ziel, den Anteil habilitierender Frauen an der Universität Freiburg zu erhöhen.</p>	erstmalig 2010 108.000,- EUR für 6 Stipendien
---	--

<p>Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind: Gemeinsam mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wird das Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind ausgeschrieben. Die zu vergebenden Stipendien richten sich an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, die ihre wissenschaftliche Qualifikation mit familiären Aufgaben vereinbaren und ihre wissenschaftliche Arbeit aufnehmen, fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen möchten. Mit der Förderung durch das Programm kann eine Promotion, die Vorbereitung einer Habilitation oder eine Habilitation unterstützt werden.</p>	<p>seit 2008 43.913,- EUR Eigenanteil der Universität in der 2. Ausschreibungsphase (20% vom Gesamtbudget)</p>
<p>Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen: Die Universität Freiburg beteiligt sich am Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, dessen Ziel es ist, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie in die materielle Lage zu versetzen, dieses Vorhaben auszuführen. Die Förderung erfolgt über Mittel für TV-L E13-Stellen, die im Gegensatz zur Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Stellen werden in die Fakultäten integriert. Die Förderdauer beträgt bis zu drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die jeweilige Universität (in Freiburg: ein Jahr zentrale Mittel, ein Jahr Fakultätsmittel). Insbesondere bei den letzten Ausschreibungen war die Universität Freiburg mit ihren Anträgen sehr erfolgreich, seit 2008 werden parallel sieben Habilitandinnen gefördert, davon drei aus der Medizin.</p>	<p>seit 1997 max. für 2 Jahre TV-L 13-Stelle pro Person (Eigenanteil der Universität)</p>
<p>Bertha-Ottenstein-Professuren: Zur Stimulierung der Bereiche innerhalb der universitären Fächerverbünde, die bereits jetzt wissenschaftliche Höchstleistungen erbringen und mittelfristig mit den bestehenden Sektionen des Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS) in Konkurrenz treten sollen, werden pro Jahr zwei hochdotierte Forschernachwuchsgruppen in der Post-Doc-Phase ausgeschrieben. Eine der beiden Leitungen der Nachwuchsgruppen ist für herausragend qualifizierte Forscherinnen vorgesehen. Mit dieser Maßnahme sollen Frauen gezielt in ihrem Vorhaben, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, bestärkt und gefördert werden. Diese Stellen werden in Erinnerung an die erste habilitierte Frau in Freiburg (1931) als „Bertha-Ottenstein-Professuren“ angeboten.</p>	<p>erstmalig im SoSe 2009 besetzt ca. 250.000,- EUR p.a. zzgl. Erstausrüstung</p>

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

<p>Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM): Im Rahmen der aktuellen Neustrukturierung der gesamten LOM wurde vom Rektorat am 9.2.2011 beschlossen, die Kategorie Gleichstellung von 10% auf 15% zu erhöhen und innerhalb der Gleichstellungsindikatoren den Schwerpunkt bei den Habilitationen zu setzen. Gerade weil bei der Förderung von Habilitandinnen (resp. vergleichbarer Leistungen) nach wie vor ein großes Defizit an der Universität Freiburg besteht, gibt es hier, anders als in der Gruppe der Promovendinnen, einen besonderen Steuerungsbedarf. Neben den Indikatoren Promovendinnen/Habilitandinnen werden ebenso Anreize bei der Erhöhung der Anzahl von Professorinnen in den einzelnen Fakultäten gesetzt.</p>	<p>seit 2002 restrukturiert: 2/2011 ca. 82.500,- EUR p.a. (Anteil Kategorie Gleichstellung ab 2011)</p>
<p>Bertha-Ottenstein-Preis: Als Anreizstruktur zur Förderung innovativer Projekte und struktureller Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung sowie herausragender Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung schreibt die Universität seit 1997 jährlich den Bertha-Ottenstein-Preis (vormals Frauenförderpreis) aus. Der Preis wird universitätsöffentlich verliehen. Ausgezeichnet werden können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrkonzepte und Seminarformen, Schulungs- und Weiterbildungsangebote, die den Aspekt der Gleichstellung querschnittsartig integrieren und gleichstellungsorientierte Bewusstseinsbildungsprozesse anregen, • Netzbildung, Veranstaltungs- oder Ausstellungsorganisation zu Gender-Themen, • das überdurchschnittliche Engagement bei der Umsetzung der Fakultätsgleichstellungspläne und/oder des zentralen Gleichstellungsplans, • Rekrutierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, die geeignet sind, den Frauenanteil auf den einzelnen Qualifikationsstufen zu erhöhen, auf denen sie bislang unterrepräsentiert sind, • innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens-, Studien- und Arbeitsbedingungen von studierenden und beschäftigten Eltern an der Universität. <p>Seit 2010 ist der Bertha-Ottenstein-Preis überdies nationales Best-Practice-Beispiel der von der Europäischen Union geförderten Initiative Gendera - Gender Debate in the European Research Area.</p>	<p>seit 1997 5000,- EUR p.a.</p>

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

2.1 Zielgruppe Schülerinnen

<p>Berufserkundungspraktika am Girls' Day bzw. Boys' Day: Seit 2004 können Schülerinnen den Beruf der Feinwerkmechanikerin durch Führungen bzw. Praktika kennenlernen. Es bestehen Kontakte zu ausgewählten Schulen in Freiburg. Jungen können in der Uni-Kita einen Vormittag lang den Beruf des Erziehers praktisch erproben. Die Entwicklung in anderen Berufen wird ständig von der Beauftragten für Chancengleichheit beobachtet, um Tendenzen zu einem typischen Männer- oder Frauenberuf entgegen zu wirken. So bewerben sich seit einigen Jahren überwiegend Frauen für den Beruf der Chemielaborantin, hier sollen daher ab 2011 Führungen und Praktika ebenso für Jungen angeboten werden.</p>	<p>seit 2004</p>
---	------------------

2.2 Zielgruppe: Studentinnen und Doktorandinnen

<p>Mentoring für Studentinnen mit Behinderung: Das Rektorat unterstützt nachdrücklich das Ziel, mehr Chancengleichheit für Studierende mit Behinderung, insbesondere für Studentinnen mit Behinderung/chronischer Krankheit, zu erreichen. Daher hat das Rektorat 2009 beschlossen, die Teilnahmegebühr im Falle einer erfolgreichen Bewerbung von Freiburger Studentinnen um einen Platz beim bundesweiten Pilotprojekt „Mentoring für Studentinnen mit Behinderung“ des Hildegardis-Vereins zu übernehmen. Der Hildegardis-Verein hat im Europäischen Jahr der Chancengleichheit 2007 den Förderbedarf von Studentinnen mit Behinderung in einer wissenschaftlichen Studie ermittelt. Als handlungsorientierte Antwort auf die Ergebnisse dieser Studie hat der Hildegardis-Verein im Jahr 2008 das Pilotprojekt initiiert. Die Universität Freiburg ist die einzige Hochschule Deutschlands, die die Teilnahme von Studentinnen beim Mentoring des Hildegardis-Vereins finanziell unterstützt.</p>	<p>seit 2009 800,- EUR p.a.</p>
<p>Justitia Mentoring: Die Studienbegleitung und Vernetzung durch das Justitia-Programm besteht aus den drei Bausteinen Individualbetreuung, Gruppenangebote und Peer-to-Peer-Mentoring. Die individuelle Betreuung, die Projektleitung und die Vorträge übernehmen Juristinnen, die Universität und Studium nahe stehen, insbesondere also wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Lehrstühle sowie Promovendinnen und Referendarinnen, die in Freiburg studiert haben. Als Gruppenangebote finden Workshops sowie Informationsveranstaltungen zu verschiedenen juristischen Berufsbildern, Praktikumsmöglichkeiten und Auslandsaufenthalten statt. Darüber hinaus werden Seminare angeboten, in denen professionelle Coaches Softskills wie Rhetorik und Zeitmanagement vermitteln.</p>	<p>seit 2003 30.000,- EUR p.a.</p>
<p>MeMPhys – Mentoring in Mathematik und Physik: Studentinnen höherer Semester begleiten Studienanfängerinnen als Mentorinnen (aktuell 45 Tandems). Ergänzt wird diese One-to-one-Betreuung durch ein weit reichendes Zusatzangebot, bei dem in Seminaren und Workshops Schlüsselqualifikationen, z.B. Präsentationstechniken und Rhetorik, aber auch studiengangspezifische Inhalte, z.B. Einführungen in einschlägige Computerprogramme und Programmiersprachen, vermittelt werden.</p>	<p>seit 2003 2000,- EUR p.a.</p>
<p>futura mentoring: Bei futura mentoring als fakultätsübergreifendem Angebot begleiteten berufserfahrene Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft oder Gesellschaft Studentinnen und Doktorandinnen im One-to-One-Mentoring. Darüber hinaus wurden Weiterbildungs- und Vernetzungsveranstaltungen sowie Exkursionen in Unternehmen und andere Institutionen angeboten. Nach Auslaufen der Pilotphase von 2008-2011 wird das Mentoring weiterentwickelt in ein reines Trainings- und Coachingprogramm.</p>	<p>2008-2011 gesamt ca. 405.000,- EUR</p>
<p>Training und Coaching: Die Universität Freiburg verfügt bereits über einen hochqualifizieren weiblichen Nachwuchs. Bei der Etablierung des neuen Trainings- und Coaching-Programms geht es daher nicht um ein frauenspezifisches Sonderprogramm, sondern um eine notwendige Maßnahme der Organisationsentwicklung, um das vorhandene weibliche Potential gezielt auf dem Weg in wissenschaftliche Spitzenpositionen zu unterstützen. Dementsprechend zeichnen sich die ab dem WS 2011/12 angebotenen Laufbahnförderprogramme für Doktorandinnen durch folgende Merkmale aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Wissensvermittlung durch Hochschulexpertinnen und -experten. Karriererelevante Wissensbestandteile wie Führungstrainings, Forschungsförderung, wissenschaftliche Profilbildung sollen in mehrtätigen Intensivtrainings pro Jahr für Wissenschaftlerinnen ab der Promotion angeboten werden. • Strategische Laufbahnplanung. Durch zusätzlich angebotene individuelle Coachings soll eine systematische und realistische Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen erfolgen und damit Karrierewege in der Wissenschaft konkreter geplant werden. • Vernetzung in fachlich relevanten Netzwerken. Gerade zu diesem frühen Zeitpunkt während der Promotion entstehen Kontakte, die später in der Phase der Berufung wiederum von großem Wert sein können und den Weg in die Scientific Community ebnen. 	<p>Beginn ab WS 2011/12 ca. 180.000,- EUR p.a. (zusammen mit dem Angebot für Habilitandinnen)</p>

Ziel der Maßnahme ist es, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs für die Wissenschaft zu gewinnen. Das Trainings- und Coaching-Programm wird in reguläre Strukturen der universitären Fort- und Weiterbildung integriert.	
--	--

2.3 Zielgruppe: Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Privatdozentinnen

EIRA – Mentoring an der Medizinischen Fakultät: Seit Herbst 2010 bietet die Medizinische Fakultät ein Mentoring-Programm an, um Nachwuchsmedizinerinnen und Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen. Bei jedem Durchgang sind zwischen 12 und 15 Tandems vorgesehen, die für den Zeitraum von 1,5 Jahren durch erfahrene Mentorinnen begleitet werden. Zudem werden fachspezifische Seminare und Coachings angeboten. Die Projektleitung obliegt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der Medizin.	seit 2010 70.000,- EUR p.a. 50% Referentin TV-L 13
MuT – Mentoring und Training: In Ergänzung zu den universitätseigenen Mentoring-Programmen haben alle Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen der Universität Freiburg die Möglichkeit, am MuT-Programm der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs teilzunehmen. Das MuT-Programm unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur, zielt auf die Stärkung von Potentialen und Kompetenzen und fördert aktiv die Planung der persönlichen und wissenschaftlichen Laufbahn.	seit 1998
Training und Coaching: Für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen werden über einen Zeitraum von 14 Monaten mehrtägige Intensivtrainings u.a. zu folgenden Themen angeboten: Kommunikationstechniken im Wissenschaftsbetrieb, Bewerbungs- und Berufungstrainings, Führungskräfte- trainings. Darüber hinaus werden den Wissenschaftlerinnen exklusive Netzwerkmöglichkeiten mit Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Gesellschaft und Medien geboten. Für diese Zielgruppen werden ebenso Einzelcoachings offeriert.	Beginn ab WS 2011/12 ca. 180.000,- EUR p.a.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Schulung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten: Zur Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit an der Universität Freiburg wurden erstmals im WS 2010/2011 Weiterbildungen für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten angeboten, in denen die wesentlichen Arbeitsmethoden und Handlungsstrategien der Beauftragten in Gremien, in Berufungs- und anderen Stellenbesetzungsverfahren sowie bei Beratungen von Einzelfällen (z.B. bei sexueller Belästigung) vermittelt und trainiert werden. Diese ganztägigen Workshops wurden von externen Trainerinnen moderiert und sollen jährlich unterschiedliche Themenbereiche umfassen.	seit 2010 3000,- EUR p.a.
Geschlechtergerechte Vergabeverfahren: Gemäß Gleichstellungsplan der Universität steht für 2011 die Entwicklung eines Konzepts zur Einführung fairer und transparenter, auf Qualität fokussierender Preisvergabeverfahren an. Da bei der Verleihung von Preisen und Auszeichnungen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen noch nicht ausreichend Berücksichtigung finden, d.h. nicht mindestens entsprechend ihrem Anteil in Fach- und Qualifikationsstufe vertreten sind, sollen von der Stabsstelle Gender and Diversity zusammen mit dem Beauftragten des Rektors für Ehrungen und Preise bis Jahresende Vorschläge erarbeitet werden, wie zukünftig mehr Frauen bei den Vergabeverfahren von Preisen der Universität und der Fakultäten berücksichtigt werden können.	Erarbeitung bis 12/2011

Anlage zum Bericht:

Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ²⁾	9857	11171	47%	53%	10303	11732	47%	53%	Status Quo von 2010 halten	
									52%	48%
Anzahl der Promotionen im Jahr ³⁾	396	317	56%	44%	406	369	52%	48%	Status Quo von 2010 halten	
									59%	41%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr ⁴⁾	38	11	78%	22%	34	7	84%	16%	70%	30%
	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾	⁶⁾
Juniorprofessuren ⁵⁾	3	3	50%	50%	5	6	45%	55%	Status Quo von 2010 halten	
									60%	40%
Professuren C3/W2 ⁵⁾	78	18	81%	19%	70	21	77%	23%	76%	24%
Professuren C4/W3 ⁵⁾	219	25	90%	10%	237	33	88%	12%	75%	25%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁷⁾	58	6	91%	9%	51	10	84%	16%	keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich Studierende gilt der 14.11.2008 bzw. der 10.11.2010 als Stichtag für die entsprechenden Berichtsjahre (2009 und 2011).

³⁾ Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich der Anzahl der Promotionen werden die Prüfungsjahre 2008 und 2010 zu Grunde gelegt.

⁴⁾ Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich der Anzahl der Habilitationen werden die Kalenderjahre 2008 und 2010 zu Grunde gelegt.

⁵⁾ Stichtag für Angaben zum Beschäftigungsstatus an der Universität Freiburg ist jeweils der 01.12. eines Jahres.

⁶⁾ Keine Daten vorhanden.

⁷⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen werden das Rektorat (Rektorin/ Rektor, Vizerektorin/ Vizerektor und Prorektorinnen/ Prorektoren) und die Dekanate (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekane und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Theologische Fakultät	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	215	208	51%	49%	245	195	56%	44%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	2	75%	25%	6	4	60%	40%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100%	0%	1	0	100%	0%	60%	40%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C3/W2	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	11	1	92%	8%	11	1	92%	8%	86%	14%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	Keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekanen und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechtswissenschaftliche Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Rechtswissenschaftliche Fakultät	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	919	847	52%	48%	954	908	51%	49%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	43	19	69%	31%	31	25	55%	45%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0%	0%	4	0	100%	0%	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C3/W2	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	19	2	90%	10%	21	2	91%	9%	81%	19%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%	Keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekane und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschafts- u. Verhaltenswissenschaftliche Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Wirtschafts- u. Verhaltenswissenschaftl. Fakultät	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1283	1379	48%	52%	1254	1401	47%	53%	Status Quo von 2010 halten	
									47%	53%
Anzahl der Promotionen im Jahr									Status Quo von 2010 halten	
	12	19	39%	61%	14	18	44%	56%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr									Status Quo von 2010 halten	
	4	1	80%	20%	4	1	80%	20%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren									Status Quo von 2010 halten	
	0	0	0%	0%	0	1	0%	100%	60%	40%
Professuren C3/W2									Status Quo von 2010 halten	
	2	2	50%	50%	1	2	33%	67%	52%	48%
Professuren C4/W3									80%	20%
	18	1	95%	5%	21	1	95%	5%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾									Keine Prognosen möglich	
	7	0	100%	0%	5	0	100%	0%		

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekanen und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Medizinische Fakultät	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1280	1982	39%	61%	1264	2047	38%	62%	2)	2)
Anzahl der Promotionen im Jahr	130	169	43%	57%	138	195	41%	59%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	19	7	73%	27%	19	3	86%	14%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C3/W2	28	4	88%	12%	28	5	85%	15%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	50	7	88%	12%	50	9	85%	15%	75%	25%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁴⁾	5	1	83%	17%	4	2	67%	33%	Keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ ZVS-Zulassungsbeschränkt.

³⁾ Keine Daten vorhanden.

⁴⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekane und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philologische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Philologische Fakultät	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	922	2687	26%	74%	906	2654	25%	75%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	20	43%	57%	11	14	44%	56%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2	33%	67%	0	1	0%	100%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	1	3	25%	75%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C3/W2	4	2	67%	33%	2	3	40%	60%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	16	5	76%	24%	18	7	72%	28%	Keine Neubesetzung geplant	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾	4	2	67%	33%	4	2	67%	33%	Keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekanen und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Philosophische Fakultät	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1688	1770	49%	51%	1710	1804	49%	51%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	31	15	67%	33%	31	24	56%	44%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0%	100%	1	1	50%	50%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	1	0	100%	0%	50%	50%
Professuren C3/W2	9	5	64%	36%	6	6	50%	50%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	18	4	82%	18%	19	6	76%	24%	43%	57%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾	4	2	67%	33%	4	2	67%	33%	Keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekanen und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Physik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Fakultät für Mathematik und Physik	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	830	374	69%	31%	832	416	67%	33%	Status Quo von 2010 halten	
									68%	32%
Anzahl der Promotionen im Jahr									Status Quo von 2010 halten	
	27	4	87%	13%	27	5	84%	16%	85%	15%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr									90%	10%
	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren									67%	33%
	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2									Keine Neubesetzung geplant	
	6	0	100%	0%	4	0	100%	0%		
Professuren C4/W3									Status Quo von 2010 halten	
	22	2	92%	8%	27	3	90%	10%	96%	4%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾									Keine Prognosen möglich	
	5	0	100%	0	5	0	100%	0%		

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekane und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Chemie, Pharmazie u. Geowissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Fakultät für Chemie, Pharmazie u. Geowissenschaften	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	663	609	52%	48%	788	720	52%	48%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	26	16	62%	38%	41	25	62%	38%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100%	0%	1	1	50%	50%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C3/W2	10	2	83%	17%	10	2	83%	17%	75%	25%
Professuren C4/W3	14	0	100%	0%	14	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾	7	0	100%	0%	6	1	86%	14%	Keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekanen und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biologie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Fakultät für Biologie	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	475	694	41%	59%	460	663	41%	59%	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr	32	35	48%	52%	44	42	51%	49%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100%	0%	3	0	100%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	1	0%	100%	Status Quo von 2010 halten 67%	33%
Professuren C3/W2	8	1	89%	11%	7	1	88%	13%	78%	22%
Professuren C4/W3	14	0	100%	0%	15	0	100%	0%	60%	40%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾	5	0	100%	0%	5	0	100%	0%	Keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekanen und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	569	425	57%	43%	710	599	54%	46%	Status Quo von 2010 halten	
									55%	45%
Anzahl der Promotionen im Jahr									Status Quo von 2010 halten	
	32	15	68%	32%	19	13	59%	41%	60%	40%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr									80%	20%
	3	0	100%	0%	1	0	100%	0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren									20%	80%
	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%		
Professuren C3/W2									Keine Neubesetzung geplant	
	5	2	71%	29%	4	2	67%	33%		
Professuren C4/W3									59%	41%
	15	0	100%	0%	16	1	94%	6%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾									Keine Prognosen möglich	
	5	0	100%	0%	3	1	75%	25%		

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekanen und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Technische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Technische Fakultät	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	995	141	88%	12%	1084	172	86%	14%	80%	20%
Anzahl der Promotionen im Jahr	42	3	93%	7%	44	4	92%	8%	85%	15%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100%	0%	1	0	100%	0%	85%	15%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾	²⁾
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	1	1	50%	50%	Status Quo von 2010 halten 75%	25%
Professuren C3/W2	4	0	100%	0%	6	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	22	3	88%	12%	25	3	89%	11%	85%	15%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ³⁾	6	0	100%	0%	6	0	100%	0%	Keine Prognosen möglich	

¹⁾ Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum von 2009 bis 2014 (Erhebungszeitpunkt: 2008). Wurden die Zielvorgaben zwischenzeitlich erfüllt, wird der Status Quo von 2010 zu halten versucht.

²⁾ Keine Daten vorhanden.

³⁾ Unter den hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/ Dekane, Prodekaninnen/ Prodekanen und Studiendekaninnen/ Studiendekane) gerechnet.