

Abschlussbericht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2013

Vorbemerkung

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, der Freiräume für Exzellenz und wissenschaftliches Erkenntnisstreben bietet. 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 negative Entscheidung in der Förderlinie III der Exzellenzinitiative hat keine Auswirkungen auf diesen in der Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit eingeschlagenen Weg, da die Universität Freiburg ihre Gleichstellungs- und Diversity-Strategie unabhängig von Maßnahmen und Mitteln der Exzellenzinitiative aufgestellt hat. Die folgende 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 Abschlussbericht wurde von der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen, vom Rektorat und vom Vorsitzenden des Universitätsrats zustimmend zur Kenntnis genommen und verabschiedet.

Fazit

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg wesentlich dazu beigetragen, die Gleichstellungsbemühungen auf zentraler Ebene und in den Fakultäten noch stärker und zielorientierter voranzutreiben. Besonders erfreulich ist, dass sich der im Jahr 2008 initiierte konzeptionelle Umbau in der Gleichstellungsarbeit nun auch an den statistischen Kennzahlen ablesen lässt: So beträgt der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren inzwischen 17% und ist damit seit 2008 um 7 Prozentpunkte gestiegen. Betrachtet man allein die W3-Professuren, so liegt der Frauenanteil bei 23% (im Vergleich zu 17% im Jahr 2008). Die Universität verfolgt den eingeschlagenen Weg weiter, Gleichstellungsarbeit um Vielfaltsaspekte zu ergänzen und kontinuierlich auszubauen.



Dr. Ina Sieckmann-Bock
Gleichstellungsbeauftragte



Katharina Klaas
Beauftragte für Chancengleichheit



Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer
Rektor



Prof. Dr. Heiner Schanz
Vizerektor und Ressortverantwortlicher für
Gleichstellung und Vielfalt



Dr. Matthias Schenek
Kanzler und Ressortverantwortlicher für
Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit



Prof. Burkart Knospe
Vorsitzender des Universitätsrats

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

<p>Rektorat: Die Verankerung des Themas Gleichstellung und Vielfalt auf der Leitungsebene im Rektorat besteht seit 2008 fort. Für eine Übersicht über die einschlägigen Strukturen und Akteur_innen (Stabsstelle Gender and Diversity, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit, Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen) verweisen wir auf den Zwischenbericht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2011 sowie auf das Organigramm zur strukturellen Verankerung von Gleichstellungsfragen.</p>	Seit 2008
<p>Grundordnung: Laut § 2 der Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität in der Fassung vom 5.2.2013 ist die Universität „dem Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet, fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Für alle Gremien und Ämter ist eine angemessene, möglichst paritätische Vertretung beider Geschlechter anzustreben“. In der novellierten Grundordnung von 2013 findet erstmals auch die Vielfalt der Universitätsangehörigen als Leitziel Eingang: „Die Universität fördert die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und tritt Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Sprache, der Heimat und Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung entgegen. Durch geeignete Maßnahmen trifft die Universität Vorsorge dafür, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule mit Behinderung oder chronischer Krankheit nicht benachteiligt werden. Durch angemessene Vorkehrungen soll sichergestellt werden, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule mit Behinderung oder chronischer Krankheit die Angebote der Universität möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können“ (§ 2 Satz 4 Grundordnung).</p>	Seit 2013
<p>Leitbild: Bereits im 2006 verabschiedeten Leitbild der Universität sind die Gleichstellung der Geschlechter und die Steigerung des Frauenanteils als Ziele der Universität verankert. Derzeit wird ein neues Leitbild erarbeitet. Dies erfolgt in dem innovativen Format der Zukunfts- und Dialogwerkstatt als längerfristig angelegter, dynamischer Prozess, an dem alle Mitglieder der Universität teilhaben können. Die Zukunfts- und Dialogwerkstatt ist Ausdruck gelebter Dialogkultur, die der Vielfalt der Organisation gerecht wird und diese inhaltlich widerspiegelt. Die Zukunfts- und Dialogwerkstatt tagte erstmals 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>	Seit 2006
<p>Struktur- und Entwicklungsplanung: Im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung werden derzeit der Gleichstellungsplan (für den wissenschaftlichen Bereich) und der Chancengleichheitsplan (für die Bereiche Verwaltung und Technik) erneuert. Seit der Erstellung des letzten Gleichstellungsplans im Jahr 2008 enthalten die Fakultätsgleichstellungspläne neben einem quantitativen Teil zum Status quo der Frauenanteile, zur Anzahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen und zur geplanten Erhöhung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen auch einen qualitativen Kommentar, in dem die Fakultäten zunächst eine Bestandsanalyse ihrer Gleichstellungssituation formulieren und sich darauf aufbauend Zielvorgaben für die kommenden Jahre setzen. Die Aufnahme eines solchen qualitativen Kommentars hat sich für die Schärfung des Bewusstseins für die Gleichstellungssituation der jeweiligen Fakultät als sehr wirksam erwiesen.</p> <p>Als Erfolg des Chancengleichheitsplans kann die Steigerung des Frauenanteils an den Führungspositionen in der Verwaltung gewertet werden. Er liegt inzwischen bei 49%.</p>	Seit 1995 Aktuell: 2013–2018
<p>Gleichstellungskonzept: Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität, das erstmals 2008 erstellt wurde, wird derzeit dokumentiert. Nach dem Erfolg im Professorinnenprogramm, bei dem 3 Vorgriffsprofessuren eingeworben und besetzt wurden, ist in diesem Jahr eine neuerliche Bewerbung im Professorinnenprogramm II geplant. Parallel dazu wird das Konzept als Grundlage der universitären Gleichstellungsarbeit fortgeschrieben und dabei noch stärker als bisher um den Aspekt der Vielfalt erweitert.</p>	Seit 2008 Neu ab 2013
<p>Konzept „Familienfreundliche Universität“: Das erstmals 2009 entwickelte Konzept „Familienfreundliche Universität. Perspektiven für die Jahre 2009–2011“ wird derzeit evaluiert und fortgeschrieben.</p>	Seit 2009 Neu ab 2013

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

<p>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 Teilnehmenden ermöglicht, über ihre Arbeit zu berichten und sich über zentrale Entwicklungen, Probleme und Fragestellungen auszutauschen.</p>	<p>Seit 1998</p>
<p>Gleichstellungs-Consulting: Seit ihrer Einführung im Jahr 2008 wirken die DFG-Gleichstellungsmittel als zusätzliches Anreizsystem in DFG-geförderten Verbundprojekten. Die Stabsstelle Gender and Diversity hat 2009 die gezielte Beratung wissenschaftlicher Einrichtungen bei der Formulierung und gezielten Strukturierung von Gleichstellungsaufgaben innerhalb der Anträge übernommen. Zum Beratungsumfang gehören auch die Entscheidung, welche Maßnahmen für das jeweils geplante Verbundprojekt ergriffen werden sollen; die Abstimmung der im Antrag geplanten Maßnahmen mit den Gleichstellungszielen der Universität, insbesondere die Einbettung in das universitäre Gleichstellungskonzept; die Vermittlung von Ansprechpersonen zur organisatorischen Umsetzung der Maßnahmen sowie die begleitende Qualitätssicherung und das Monitoring. Im Interesse einer Bündelung und zur Bildung von Synergieeffekten werden durch einen Rektoratsbeschluss aus dem Jahr 2010 50% der DFG-Gleichstellungsmittel zentral von der Stabsstelle G+D verwaltet und für maßgeschneiderte Programme für die Mitglieder der DFG-geförderten Verbundprojekte eingesetzt.</p>	<p>Seit 2009 Seit 2010</p>
<p>Arbeitskreis Barrierefreiheit: Als eine erste Maßnahme im Bereich der Diversity-Dimension „Behinderung/chronische Krankheit“ hat das Rektorat 2010 einen Arbeitskreis „Barrierefreiheit“ unter dem Vorsitz des Vizerektors eingerichtet. Mit der Zusammenführung der an der Universität vorhandenen Einheiten, die sich mit dem Thema „Behinderung/chronische Krankheit“ in Studium und Arbeit beschäftigen, wurde das bestehende Engagement in diesem Bereich zielgerichtet gestaltet und weitere Synergien geschaffen. 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 3 Studierende mit unterschiedlichen Behinderungsformen sowie ein Mitarbeiter mit einer chronischen Krankheit.</p>	<p>Seit 2010</p>
<p>Arbeitskreis Familienfreundliche Universität: Der Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“ 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 und Bibliothek. Der Arbeitskreis überprüft sämtliche Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität auf ihre Familienfreundlichkeit, um auf dieser Grundlage konkrete Maßnahmen zur besseren Balance von Studium bzw. Beruf und Familie einzuleiten. Die Leitung des Arbeitskreises hat der Kanzler inne.</p>	<p>Seit 2007</p>
<p>Arbeitskreis Personalentwicklung: Das von einem eigens eingerichteten Arbeitskreis 2008 entwickelte ganzheitliche, Gender- und Diversity-sensible Konzept „Personalentwicklung. Pilotphase in der zentralen Verwaltung in den Jahren 2009–2011“ wurde im April 2009 vom Rektorat beschlossen. Es sieht die Einführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen, Führungskräfteentwicklung, Fortbildung und Qualifizierung, Beförderungsplanung sowie die angemessene Berücksichtigung des sozialen Umfelds vor, insbesondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die wichtigsten Meilensteine des Konzepts konnten erfolgreich umgesetzt werden. Nach der Pilotphase in der Zentralen Universitätsverwaltung wird das Konzept verstetigt und auf die Fakultäten und dezentralen Bereiche ausgeweitet: Die Führungskräfteentwicklung geht unter anderem auf schwierige Herausforderungen im Führungsalltag wie beispielsweise den Umgang mit sexueller Belästigung und psychischer Belastung von Beschäftigten ein. Diese Schulungen sowie Mitarbeiter/innen-Gespräche konnten 2012 in der Universitätsbibliothek und im Rechenzentrum sowie in der Technischen Fakultät als Pilotfakultät eingeführt werden. Ziel ist es, die Führungskräfteentwicklung flächendeckend in allen Fakultäten und dezentralen Einrichtungen umzusetzen. Bei der Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts spielt auch die Professionalisierung des Fakultätsmanagements in Form von Kamingsgesprächen und Schulungsangeboten für zukünftige Fakultätsvorstände und neue Professor_innen eine wesentliche Rolle.</p>	<p>Seit 2008</p>

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

<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>	<p>Seit 2005</p>
<p>Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen: Außer in den o.g. Arbeitskreisen wird das Thema Gleichstellung und Vielfalt in der vom Senat gewählten Senatskommission für Gleichstellungsfragen von 8 Expertinnen und 5 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 4 Professor_innen, 2 Vertreter_innen aus dem wissenschaftlichen Dienst, 2 Vertreter_innen der Mitarbeitenden aus Administration und Technik sowie 2 Studierende.</p>	<p>Seit 1986 Restrukturiert 2008</p>

<p>Gender Studies: Obwohl Gender-Forschung an der Universität Freiburg kein originärer Bestandteil der Organisationsstrukturen im Arbeitsfeld Gleichstellung ist, leisten die vorhandenen Forschungseinrichtungen einen wichtigen 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), das 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) erarbeiten die Studierenden grundlegende theoretische und methodische Konzepte und erwerben darüber hinaus soziale Kompetenzen.</p> <p>Seit 1994 kooperieren die Veranstaltungsreihe „Freiburger GeschlechterStudien“ und die „Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien“. 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> <p>Derzeit wird erstmals eine Professur mit der Denomination „Gender Studies in der Informatik“ besetzt.</p>	<p>Seit 2000</p> <p>Seit 1994</p> <p>Ab 2013</p>
--	--

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

<p>Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen: Die Wirksamkeit der bestehenden Instrumente und Maßnahmen zur Erzielung tatsächlicher Gleichstellung wird seit 2009 fortlaufend durch die Stabsstelle Gender and Diversity überprüft.</p>	<p>Seit 2009</p>
<p>Profilbildung Diversity/Benchmarkings: Um Diversity-Themen in den kommenden Jahren im Rahmen eines kohärenten Diversity-Konzepts nachhaltig zu implementieren, bearbeitet die Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen schrittweise die 6 im AGG als besonders schützenswert festgelegten Dimensionen auf der Grundlage thematischer Aufbereitungen durch die Stabsstelle Gender and Diversity. Auf diese Weise wurden bislang die Dimensionen Behinderung und chronische Krankheit sowie sexuelle Orientierung von den Mitgliedern der Kommission diskutiert; aktuell bearbeitet die Kommission die Dimension ethnische Herkunft. Nach Abschluss der Diskussion zu allen Diversity-Dimensionen sollen die besprochenen Maßnahmen in einen Instrumentenkasten münden.</p>	<p>Seit 2009</p>
<p>Prädikat „Total E-Quality“: Neben dem nach innen zielenden Engagement bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung vertritt die Universität das Thema Geschlechtergerechtigkeit auch nach außen. Als Ausdruck dieses gleichstellungsorientierten Selbstverständnisses wurde daher die Zertifizierung mit dem Prädikat „Total E-Quality“ 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 mit Fragen der Organisationskultur auseinandergesetzt und verschiedene Personengruppen (Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, AK Familienfreundliche Universität) eng in die Planung einbezogen. Eine Wiederbewerbung um das jeweils für 3 Jahre vergebene Prädikat ist für das Frühjahr 2013 vorgesehen.</p>	<p>Seit 2010 Neu ab 2013 Kosten: einmalig 2.500 EUR pro Bewerbung</p>
<p>Quality Audit: Im Rahmen der Entwicklung eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems wurde im Jahr 2011 ein Quality Audit mit der evalag mit den Schwerpunkten Studium und Lehre sowie Gender und Diversity abgeschlossen. Die Gutachtenden zogen für beide Schwerpunkte ein positives Fazit. Die Universität habe seit dem Inkrafttreten ihres neuen Gleichstellungskonzepts im Jahre 2008 bemerkenswerte Fortschritte in der inhaltlichen und organisatorischen Bewältigung dieses Handlungsbereichs gemacht, auf dem sie gegenüber anderen Universitäten jedoch auch Nachholbedarf gehabt habe. Die Bemühungen der Universität um die Berufung von Frauen seien sehr erfolgreich. Eine besondere Rolle komme dabei der Sicherung von Zukunftschancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und der auch im neuen Berufungsleitfaden verankerten Verpflichtung zur proaktiven Suche zu. Nach Einschätzung der Gutachtenden werde die Frauenförderung von einem großzügigen Programm familienfreundlicher Maßnahmen flankiert. Positiv fällt auch die Bewertung der Dual-Career-Maßnahmen aus. Die Gutachtenden empfahlen der Universität eine Priorisierung ihres Diversity Management sowie eine umfangreichere Datenerhebung unter Diversitätsgesichtspunkten. Derzeit hat die Universität einen Schwerpunkt bei der Diversity-Dimension „Behinderung/chronische Erkrankung“ gesetzt; die weitere, mittelfristige Priorisierung erfolgt durch die sukzessive Bearbeitung von Diversity-Dimensionen in der Senatskommission für Gleichstellungsfragen.</p>	<p>Seit 2009</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 der Strategiegespräche 2009 wurde jeder Fakultät vom Rektorat vorab ein Fragenkatalog zum Stand der Gleichstellung zugesandt, um eine strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema zu ermöglichen. Zudem wurden von der Stabsstelle Gender and Diversity zusammen mit der Abteilung Informationsmanagement</p>	<p>1. Runde: 2009</p>

und Statistik Datenblätter erstellt, welche neben einer tabellarischen Gesamtübersicht zur Entwicklung der Frauenanteile seit 1999 grafische Aufbereitungen der Karriereverläufe seit 2004 sowie der Entwicklungen der Frauenanteile in den Bereichen Habilitationen und Professuren seit 1999 enthielten. Den einzelnen Handlungsfeldern wurden jeweils fakultätsspezifische Empfehlungen zugeordnet und Maßnahmen angeregt, die dann zwischen Rektorat und Fakultät besprochen wurden. In der 2012/13 stattfindenden zweiten Runde der Strategiegelgespräche werden die Themenbereiche Gleichstellung und Vielfalt als Querschnittsthemen generell mitbehandelt.	2. Runde: 2012/13
Datenerhebung: 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.	
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 identifizieren.	
Auswertung und Nutzung: Das statistische Material wird nach der professionellen Aufbereitung durch die Abteilung Informationsmanagement und Statistik auf mehreren Ebenen eingesetzt:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Einhaltung der Zielvorgaben 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. 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. Strategiegelgespräche: 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

Gleitzeitmodelle: Gleitende Arbeitszeit gilt bisher in der Zentralen Universitätsverwaltung, im Rechenzentrum, in der Universitätsbibliothek sowie in den Bereichen Verwaltung und Technik des Mineralogisch-Geochemischen Instituts, des Physikalischen Instituts, des Institut für Makromolekulare Chemie und der Institute für Biologie. Weitere Einrichtungen können bei Bedarf jederzeit Gleitzeit einführen – die technischen Möglichkeiten sind seit 2006 gegeben.	Seit 2006
Telearbeit: Die Universität Freiburg hat 2007 die alternierende Telearbeit/Heimarbeit in Form eines Pilotprojekts 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 99 Personen die Möglichkeiten der Telearbeit, darunter 25 Männer und 74 Frauen.	Seit 2007
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_e nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige_r sonstige_r Angehörige_r zu betreuen oder zu pflegen ist. Inzwischen sind Arbeitszeitmodelle von 20% bis 100%, mit einer Verteilung auf 1 bis 5 Tage pro Woche, möglich.	Seit 1995
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.	Seit 2009
Freisemester für (alleinerziehende) Eltern: Um den Übergang von der Promotion zur Habilitation bzw. Post-Doc-Phase zu erleichtern, haben sich 3 Fakultäten (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Mathematik und Physik, Technische Fakultät) im Rahmen ihres Gleichstellungsplans verpflichtet, für Frauen und Männer mit Kind(ern) die Möglichkeit von Forschungssemestern ohne Lehrverpflichtung zu schaffen. Die Fakultät verpflichtet sich, Mittel zur Vertretung in der Lehre bereitzustellen. Dies kann	Beschlossen 2010 10.000 EUR pro Person und Semester

pro Fall pro Semester bis zu 10.000 EUR betragen. Obwohl diese Möglichkeit bisher noch nicht in Anspruch genommen wurde, wird das Angebot aufrechterhalten. Der Erfolg dieser Maßnahme wird sich erst nach längerer Laufzeit messen lassen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

<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 ist für den Ausbau der Kinderbetreuung und die Organisation von ergänzenden Betreuungsformen wie die Ferienbetreuung, die Kinderbetreuung während Veranstaltungen der Universität, die Vermittlung von Babysittern und von Notfallbetreuung zuständig. Außerdem unterstützt der Familienservice neue (insbesondere internationale) Beschäftigte der Universität bei der Suche nach Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen.</p>	<p>Seit 2011 25% TV-L E 14, unbefristet (Leitung) 75% TV-L E 11, befristet 33,3% TV-L E 6, Sekretariat, unbefristet</p>
<p>Familienservice gGmbH an der Universität Freiburg: Die gemeinnützige Familienservice gGmbH wurde im September 2011 gegründet. Sie ist eine rechtlich eigenständige, hundertprozentige Tochtergesellschaft der Universität und fungiert als einheitlicher Träger für die Kindertagesstätten an der Universität, die vorher in unterschiedlicher Trägerschaft organisiert waren (Trägerverein und „Betriebskitas“ der Universität). Ziel der Familienservice gGmbH ist es, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität Freiburg sowie den anderen Hochschulen, dem Universitätsklinikum und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen in Freiburg zu fördern. Dementsprechend stehen die Kitas der Familienservice gGmbH Kindern offen, von denen mindestens ein Elternteil Mitglied der Universität Freiburg oder einer anderen Hochschule oder am Universitätsklinikum oder einer wissenschaftlichen Einrichtung in Freiburg beschäftigt ist.</p>	<p>Seit 2011 75% TV-L E 14 (Geschäftsführung, unbefristet, von der Universität gestellt) 75% TV-L E 13, befristet</p>
<p>Bedarfserhebung Kinderbetreuung: Im Jahr 2008 wurde eine universitätsweite 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. Im Rahmen eines von der Familienservice gGmbH entwickelten umfassenden Konzepts zur Qualitätssicherung in den Kitas werden regelmäßige Umfragen unter den die Kitas nutzenden Eltern durchgeführt. Darüber hinaus sind regelmäßige universitätsweite Befragungen zum bestehenden Kinderbetreuungsangebot sowie zum weiteren Bedarf an Kinderbetreuung geplant.</p>	<p>2008 Ab 2013</p>
<p>Ferienbetreuungsprogramm: Der Familienservice organisiert in den Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien eine Betreuung für Schulkinder zwischen 6 und 12 Jahren. Im Sommer kommt außerdem eine Betreuung für Kindergartenkinder zwischen 3 und 6 Jahren hinzu. 2013 wird es außerdem erstmals eine zweiwöchige Ferienfreizeit für Jugendliche zwischen 12 und 15 Jahren in den Sommerferien geben.</p>	<p>Seit 2001 Ab 2013</p>
<p>Betreuung bei Tagungen und Kongressen: Der Familienservice organisiert nach Bedarf begleitende Kinderbetreuung während Veranstaltungen von Fakultäten, Instituten und anderen Einrichtungen der Universität. Außerdem werden für die Kinderbetreuung im Rahmen von Veranstaltungen mobile Spielkisten für Kinder bis zu 8 Jahre bereitgehalten, die bei Bedarf von den Einrichtungen der Universität ausgeliehen werden können.</p>	<p>Seit 2008</p>
<p>Babysitterbörse: In Kooperation mit dem Studentenwerk Freiburg und dem Deutschen Roten Kreuz hat der Familienservice eine Babysitterdatenbank aufgebaut, anhand deren Eltern kurzfristig eine qualifizierte Betreuungsperson vermittelt werden kann.</p>	<p>Seit 2009</p>
<p>Ergänzende Kinderbetreuung: Geplant ist der Aufbau einer effektiven Vermittlung von Notfallbetreuung, um einen akut auftretenden Kinderbetreuungsbedarf, der sich z.B. bei Krankheit des Kindes oder der Betreuungsperson spontan und unplanbar ergibt, schnell und passgenau für die jeweilige Familie abzudecken.</p>	<p>Ab 2013</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 Beschäftigte und Doktorand/inn/en	50	10	40		Mo–Do: 7.30–17.30, Fr: 7.30–16.30	seit 1997
Kindertagesstätte Uni-Zwerge für Beschäftigte und Doktorand/inn/en	30	30			Mo–Fr: 8.00–13.00; 13.30 –18.00 (VM- und NM-Gruppe) Mo–Fr: 8.00–17.30 Uhr (GT-Gruppe) ¹	seit 2007 seit 2011
Kindertagesstätte Biolino für Beschäftigte und Doktorand/inn/en der Fakultät für Biologie	10	10			Mo–Fr: 8.00–18.00	seit 2007
Belegplätze 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 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	
Neubau Kita Campus Flugplatz; Kooperationsprojekt zwischen der Universität Freiburg, dem Klinikum und dem Studentenwerk Freiburg für Beschäftigte und Doktorand/inn/en	60, davon 20 Plätze Universität 30 Plätze Klinikum 10 Plätze Studentenwerk	60			Mo–Fr: 8–18 Uhr	seit 2012 Baukosten ca. 1,6 Mio. EUR (ohne Zuschuss)
Gesamt Plätze	294	254	40			

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

Geplanter Aus- und Neubau	Aktuell	Zukünftig	Alter	Öffnungszeiten	Laufzeit und Ressourcen
Kita in der Burgunderstraße für Beschäftigte und Doktorand/inn/en	0	40	0–3 Jahre	Mo–Fr: 8–18 Uhr	Ab 2013 Kauf und Umbau ca. 1. Mio EUR (ohne Zuschuss)
Ferienbetreuung	Betreuungsplätze	Altersgruppe	Dauer	Laufzeit und Ressourcen	
Osterferien	40	6–12 Jahre	Je nach Dauer der Ferien 1 oder 2 Wochen (ganztags)	seit 2009	
Pfingstferien	40	6–15 Jahre	2 Wochen (ganztags)	seit 2007	
Sommerferien	80	3–6 Jahre	4 Wochen (ganztags)	seit 2001	
	10	6–12 Jahre 12–15 Jahre	2 Wochen (ganztags)	ab 2013	
Herbstferien	20	6–12 Jahre	1 Woche (ganztags)	seit 2009	
Gesamt Ferienbetreuungsplätze pro Jahr	180			Die Ferienbetreuung wird vom zentralen Familien- service organisiert. Dafür stehen pro Jahr 17.492,- EUR zur Verfügung.	

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

<p>Tag der Vielfalt: Um Beschäftigte und Studierende für Diversity-Themen zu sensibilisieren, hat die Universität 2012 in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Freiburg ihren ersten „Tag der Vielfalt“ veranstaltet. Die Veranstaltung widmete sich der Dimension „Behinderung/chronische Krankheit“. Im Mittelpunkt standen die Sensibilisierung und Schulung von Mitgliedern der Hochschule im Hinblick auf einen barrierefreien Zugang zu universitären Gebäuden, Räumen, Services und zum Lehrbetrieb. Die Schulung erfolgte im Rahmen des internen Fort- und Weiterbildungsprogramms, Zielgruppe waren insbesondere Mitarbeitende des Hausdiensts und der Studienorganisation, da diese regelmäßig mit Studierenden mit Behinderung oder chronischen Krankheiten Kontakt haben. Darüber hinaus richtete sich die Veranstaltung an die gesamte universitäre Öffentlichkeit. Ein Parcours mit 3 Stationen zu den Themen Sehbehinderung, Hörbehinderung und Mobilitätseinschränkung machte Handicaps und Barrieren im Hochschulalltag für alle erlebbar – unter anderem mit Augenbinden, Hörsimulationen und Rollstühlen. An jeder Station berichteten betroffene Studierende und Beschäftigte von ihren Erfahrungen und beantworteten Fragen. Das Programm schloss mit einem internen runden Tisch zum Thema „Barrierefreiheit in öffentlichen Gebäuden – Möglichkeiten und Grenzen“. Aus diesem ersten Tag der Vielfalt ist die Initiative zur Einrichtung einer AG „Barrierefreies Bauen“ entstanden. Der Tag der Vielfalt soll jährlich stattfinden und sich jeweils anderen Diversity-Themen widmen. Für 2013 ist eine Veranstaltung zum Thema „Nicht sichtbare Behinderungen/nicht sichtbare chronische und psychische Erkrankungen“ in Planung.</p>	Seit 2012
<p>Informationsangebot des Familienservice: Das Ziel einer familienfreundlichen Universität kann nur erreicht werden, wenn die einzelnen Maßnahmen nicht für sich allein 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 umfangreiche Internetportal des Familienservice.</p> <p>Auf den Internetseiten des Familienservice und der Familienservice gmbH finden Angehörige der Universität eine übersichtliche und detaillierte Darstellung der Kinderbetreuungsangebote der Universität sowie eine Übersicht über weitere Betreuungsmöglichkeiten in Freiburg. Außerdem werden auf den Seiten Ansprechpersonen für häufige Fragen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. wissenschaftlicher Tätigkeit genannt, so dass Eltern hier mithilfe eines „Wegweisers“ bei typischen Fragen (z.B. zu Vertragsdauer und Elternzeit, Kindergeld etc.) schnell die richtige Ansprechperson finden können.</p> <p>Neben dem Ziel der konkreten Information und Hilfestellung für einzelne Personen dient das Internetportal des Familienservice auch dem Ziel, das Thema Familienfreundlichkeit an der Universität sichtbar zu machen und so zu einer familienfreundlichen Betriebskultur beizutragen.</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</p>	Seit 2009

<p>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 sogar 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>Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung: Mit der Neubesetzung des Amtes der Beauftragten für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit im Herbst 2010 und dessen struktureller Verankerung in der Stabsstelle Gender and Diversity wurde gleichzeitig das Aufgabenprofil im Bereich „Studieren mit Handicap“ erweitert. Die Schwerpunkte liegen dabei auf den Handlungsfeldern Information, Beratung und Sensibilisierung. Damit folgt die Universität der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Eine Hochschule für Alle“ vom 21.04.2009 und trägt ebenso dem vor dem Hintergrund der Bologna-Reform gestiegenen Bedarf behinderter Studierender an Information, Beratung und Betreuung von Seiten der Hochschule Rechnung.</p>	Seit 2010
<p>Projekt Internetportal Barrierefreiheit: Derzeit werden die Erfassung und Dokumentation der universitären Gebäude hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit im Rahmen eines einjährigen, von Studierenden initiierten Projekts unter Leitung der Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung abgeschlossen. Neben der Erfassung und Auswertung der Daten zu internen Zwecken steht der Informationsservice gegenüber den Betroffenen im Vordergrund. Die Informationen zur Barrierefreiheit sollen zielgruppenspezifisch (d.h. behinderungsspezifisch) im Rahmen der zentralen Gebäudeinformationsseiten auf der Website der Universität dargestellt werden. Sehbehinderte und Mobilitätseingeschränkte sollen so die Möglichkeit erhalten, sich ihren zu ihrer individuellen Einschränkung passenden Weg in und durch die Gebäude zu suchen. Gleichzeitig werden in Bezug auf Gebäude oder Räume, die nur eingeschränkt oder gar nicht barrierefrei zugänglich sind, Lösungsstrategien erarbeitet und vermittelt.</p>	2012–2013
<p>AG Barrierefreies Bauen: Aus den Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen des ersten Tags der Vielfalt im Jahr 2012 ist eine Arbeitsgemeinschaft Barrierefreies Bauen hervorgegangen, die unter dem Vorsitz des Kanzlers und unter Beteiligung des Dezernats für Bauplanung, Flächen- und technisches Gebäudemanagement, des Dezernats für Facility Management und Wirtschaftsangelegenheiten, der Stabsstelle Sicherheit, des Universitätsbauamts sowie von Studierenden sämtliche baulichen Maßnahmen an der Universität unter dem Aspekt der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen prüft. Aufgrund der Arbeit dieser AG werden u.a. beim Neubau der Universitätsbibliothek auch Belange von Menschen mit Seh- oder Höreinschränkungen berücksichtigt, und mehrere Gebäude wurden mit Rampen ausgestattet.</p>	Seit 2012
<p>Bedarfsgerechte Ausgestaltung von Gebäuden: Bei Neubauten, in denen Publikumsverkehr zu erwarten ist, wie z.B. im Service Center Studium oder in der neuen Universitätsbibliothek, wurde bzw. wird ein leichter Zugang mit Kinderwagen, Rollstuhl oder Rollator ermöglicht. Vor bzw. innerhalb der Gebäude gibt es eine sichere Abstellmöglichkeit für Kinderwagen. In der neuen Universitätsbibliothek, die 2014 eröffnet wird, wird ein eigener Eltern-Kind-Raum eingerichtet, um (insbesondere studierenden) Eltern den Besuch der Bibliothek mit Kind zu erleichtern. Darüber hinaus wird außer einem akustischen auch ein optisches Alarmsignal vorgesehen.</p> <p>In den Freiburger Mensen bestehen seit 2009 eigene Eltern-Kind-Bereiche („Mensalinos“), die sich optisch vom übrigen Raum abgrenzen und in denen Familien 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“.</p>	Seit 2009 Ab 2014
<p>Wickel- und Stillmöglichkeiten, Elternzimmer: Derzeit bestehen an der Universität 23 Wickelmöglichkeiten, von denen sich 10 im Universitätszentrum befinden. Überdies existieren 3 Stillgelegenheiten. Die Wickelmöglichkeiten sind sowohl in den Sanitätsräumen für Frauen als auch in denen für Männer untergebracht, so dass beiden Elternteilen der Zugang gleichermaßen möglich ist. Die Wickelmöglichkeiten sind universitätsweit einheitlich ausgeschildert. Im Universitätszentrum befindet sich ein 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.</p>	Seit 2008 Seit 2010

<p>MitarbeiterInnen-Kinder-Tag: Am bundesweiten Girls' Day findet an der Universität Freiburg zeitgleich der MitarbeiterInnen-Kinder-Tag statt. Die Kinder der Beschäftigten können an diesem Tag mit ihren Eltern ins Büro, ins Labor, in die Hörsäle 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.</p>	Seit 2004
<p>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. Beschäftigte können dadurch eine Jahreskarte des regionalen Nahverkehrs zu günstigen Konditionen erwerben.</p>	Seit 2004
<p>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.</p>	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 Herbst 2011 hat das Rektorat erstmals einen gesamtuniversitären Berufungsleitfaden verabschiedet, in dem das Thema Gleichstellung integraler Bestandteil ist.</p> <p>Berufungsverfahren ohne Dokumentation einer proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen werden nicht mehr akzeptiert und Listen aus solchen Verfahren dementsprechend an die Fakultät zurückgegeben. Der Leitfaden sieht die Vergabe von Incentives vor, wenn a) das externe Mitglied der Berufungskommission weiblich ist, b) von den externen Gutachter_innen 40 % weiblich sind und c) die Hälfte der zum Bewerbungsvortrag eingeladenen Bewerber_innen weiblich sind. Diese Incentives wurden bisher nicht abgerufen. Eine Evaluation ist für das Frühjahr 2013 geplant.</p>	Seit 2007
<p>Berufungsleitfäden der Fakultät für Mathematik und Physik sowie der Medizinischen Fakultät: In beiden Fakultäten wurden auf Anregung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eigene Handlungsempfehlungen zur proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen als Selbstverpflichtung der Berufungs- bzw. Auswahlkommissionen von den Fakultätsvorständen verabschiedet und Empfehlungen zum gezielten Vorgehen festgelegt.</p>	Seit 2010
<p>Offizielle Beschwerdestelle im Sinne des AGG: Die seit 2006 im Rektorat bestehende offizielle Beschwerdestelle im Sinne des AGG setzt sich vorbeugend für die Gestaltung eines diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsumfelds ein. Sie ist unmittelbar dem Personaldezernenten zugeordnet.</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 Justiziablen nachzugehen. Es 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 (Vizekanzler, 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 für das Programm bei der Zentralen Studienberatung, bei der auch ähnliche Schul-Angebote wie der Tag der offenen Tür usw. angesiedelt sind. Nach einer Umstellung des Veranstaltungstermins auf die Osterferien ist die Nachfrage im Jahr 2013 signifikant gestiegen: Es liegen 95 Anmeldungen vor (Vorjahr: 55).</p>	<p>Seit 2004 700 EUR p.a. pro teilnehmende Fakultät</p>
---	---

1.1.2 Zielgruppe: Doktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen

<p>STAY! Brückenstipendium: Über das Stipendienprogramm STAY! werden jährlich 4 Brückenstipendien mit einer finanziellen Unterstützung von bis zu 12 Monaten vergeben, in denen sich die Stipendiatin voll auf die Beantragung weiterer Forschungsprojekte bzw. einer Habilitation 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 sich habilitierender Frauen an der Universität Freiburg zu erhöhen.</p>	<p>Seit 2010 72.000 EUR p.a. für 4 Stipendien</p>
<p>Brigitte-Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind: Gemeinsam mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wird das Brigitte-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. Seit 2008 konnten 20 Frauen gefördert werden.</p>	<p>Seit 2008 84.062,64 EUR Eigen- anteil der Universität</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 3 Jahren durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu 2 Jahren durch die jeweilige Universität (in Freiburg: 1 Jahr zentrale Mittel, 1 Jahr Fakultätsmittel). Insbesondere bei den letzten Ausschreibungen war die Universität Freiburg mit ihren Anträgen sehr erfolgreich, seit 2008 werden parallel 11 Habilitandinnen gefördert, davon 5 aus der Medizin.</p>	<p>Seit 1997 Max. für 2 Jahre TV-L E13-Stelle pro Person (Eigenanteil der Uni- versität)</p>
<p>Bertha-Ottenstein-Professuren: Seit 2009 werden jährlich 2 hochdotierte Forschernachwuchsgruppen in der Post-Doc-Phase ausgeschrieben. Eine der beiden Leitungen der Nachwuchsgruppen ist für herausragend qualifizierte Forscherinnen vorgesehen. Die Professuren sind mit einem <i>tenure track</i> für eine W3-Professur ausgestattet. Mit dieser Maßnahme sollen Frauen gezielt in ihrem Vorhaben, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, bestärkt und gefördert werden. Zur Erinnerung an die erste habilitierte Frau in Freiburg (1931) werden diese Stellen als „Bertha-Ottenstein-Professuren“ angeboten. Bislang sind 3 Professuren vergeben worden: je 1 W1-Juniorprofessur für Finanzmathematik, Kulturwissenschaften und Philosophie. Die Inhaberin der erstgenannten Professur ist 2013 positiv evaluiert worden und wird voraussichtlich 2014 eine W3-Professur erhalten; die beiden anderen Professuren werden 2015 evaluiert. Aufgrund der negativen Entscheidung in der Förderlinie III der Exzellenzinitiative ergeben sich Änderungen in der strukturellen Anbindung dieser Maßnahme; es ist geplant, sie an das neu zugeschnittene Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS II) anzubinden.</p>	<p>Seit 2009 250.000 EUR p.a. zzgl. Erstaussstattung</p>

<p>Leistungsorientierte Mittelvergabe: Im Rahmen der 2011 erfolgten Neustrukturierung der gesamten LOM wurde die Kategorie Gleichstellung von 10% auf 15% erhöht und innerhalb der Gleichstellungsindikatoren der Schwerpunkt bei den Habilitationen gesetzt. Gerade weil bei der Förderung von Habilitationen (resp. vergleichbaren Leistungen) von Frauen 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 2011 Ca. 82.500 EUR (Anteil Kategorie Gleichstellung seit 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, • Netzwerkbildung, 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 Anteil an Frauen auf den 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 5.000 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 und Praktika kennen lernen. 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 finden daher seit 2011 Führungen und Praktika für Jungen statt. Inzwischen besteht mit einer ersten Schule eine Kooperation zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Schülerinnen mit Elementen wie Bewerbungstraining und praktische Berufserkundung an der Universität. Bei positiver Evaluation sollen die Kooperationen mit Schulen verstärkt und auf Jungen als Zielgruppe ausgeweitet werden.</p>	<p>Seit 2004 Seit 2011</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, im Falle einer erfolgreichen Bewerbung von Freiburger Studentinnen um einen Platz beim bundesweiten Pilotprojekt „Mentoring für Studentinnen mit Behinderung“ des Hildegardis-Vereins die Teilnahmegebühr 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 unterstützte.</p>	<p>2009–2012 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, aber auch fortgeschrittene Studentinnen. 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 50% TV-L E 13, befristet ca. 13.500 EUR Sach- und Hilfskraftmittel 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 weitreichendes 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 2.000 EUR p.a.</p>
<p>ADVANCE – Training und Coaching: Die Universität Freiburg verfügt bereits über hochqualifizierten 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 Personalentwicklung, um das vorhandene weibliche Potential gezielt auf dem Weg in wissenschaftliche Spitzenpositionen zu unterstützen. Dementsprechend zeichnen sich die 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>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.</p>	<p>Beginn ab WS 2013/14 ca. 180.000,- EUR p.a. (zusammen mit dem Angebot für Habilitandinnen)</p>

2.3 Zielgruppe: Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Privatdozentinnen

<p>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.</p>	<p>Seit 2010 90.000 EUR p.a. 50% TV-L E 13 Referentin</p>
<p>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.</p>	<p>Seit 1998</p>
<p>LEAD – Training und Coaching: Für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen werden über einen Zeitraum von 14 Monaten mehrtätige 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.</p>	<p>Beginn ab WS 2013/14 ca. 180.000,- EUR p.a. (zusammen mit dem Angebot für Doktorandinnen)</p>

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 werden von externen Trainer_innen moderiert und behandeln jährlich unterschiedliche Themenbereiche.	Seit 2010 3.000 EUR p.a.
Geschlechtergerechte Vergabeverfahren: 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, hat die Stabsstelle Gender and Diversity zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Beauftragten des Rektors für Ehrungen und Preise im Jahr 2011 einen Leitfaden zur Gender- und Diversity-gerechten Vergabe von Preisen und Auszeichnungen erarbeitet.	Seit 2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende ²⁾	9857	11171	47%	53%	10303	11732	47%	53%	11435	12639	47%	53%	Status Quo von 2010 halten 52% 48%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ³⁾	396	317	56%	44%	406	396	52%	48%	409	345	54%	46%	Status Quo von 2010 halten 59% 41%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ⁴⁾	39	11	78%	22%	35	7	83%	17%	39	13	75%	25%	70% 30%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden														
Juniorprofessuren ⁵⁾	3	3	50%	50%	5	6	45%	55%	13	10	57%	43%	Status Quo von 2010 halten 60% 40%		
Professuren C3/W2 ⁵⁾	78	18	81%	19%	70	21	77%	23%	58	24	71%	29%	76% 24%		
Professuren C4/W3 ⁵⁾	219	25	90%	10%	237	34	88%	12%	266	55	83%	17% ⁶⁾	75% 25%		
Leitungspositionen - mittlere Ebene ⁷⁾	Nicht berichtet (Frauenanteil an Leitungspositionen auf der mittleren Ebene 2008: 26%)								12	11	52%	48%			
Leitungspositionen - höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ⁸⁾	58	6	91%	9%	51	10	84%	16%	53	9	85%	15%	Keine Prognosen möglich		

*** Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!**

1) Die Zielvorgaben beziehen sich auf die Festlegungen des Gleichstellungsplans der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg für den Zeitraum 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 gelten der 14.11.2008, der 10.11.2010 und der 12.11.2012 als Stichtage für die entsprechenden Berichtsjahre (2009, 2011, 2013).

3) Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich der Anzahl der Promotionen werden die Prüfungsjahre 2008, 2010 und 2011 zugrunde gelegt.

4) Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich der Anzahl der Habilitationen werden die Kalenderjahre 2008, 2010 und 2011 zugrunde gelegt. Nicht erfasst ist jeweils die Zahl der promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen/Nachwuchswissenschaftler, die ohne Habilitation einen Ruf auf eine Professur erhalten haben. Diese maßgebliche Kennzahl wird bisher noch nicht statistisch erhoben.

5) Stichtag für Angaben zum Beschäftigungsstatus an der Universität Freiburg ist jeweils der 01.12. eines Jahres. Es handelt sich um Kopffzahlen. C4/W3- sowie C3/W2-Professuren ab 2012 inkl. Professurvertretungen.

6) Der Frauenanteil bei den W3-Professuren allein beträgt 23%.

7) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen werden Dezernats- und Stabsstellenleitungen in der zentralen Verwaltung gerechnet.

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾			
															Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%			
m		w		m		w		m		w		m		w		
Studierende	215	208	51%	49%	245	195	56%	44%	294	230	56%	44%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr	6	2	75%	25%	6	4	60%	40%	6	1	86%	14%	Status Quo von 2010 halten			
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden															
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	2	33%	67%	60%	40%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden															
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	Keine Neubesetzung geplant			
Professuren C3/W2	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant			
Professuren C4/W3	11	1	92%	8%	11	1	92%	8%	10	2	83%	17%	86%	14%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	Keine Prognosen möglich			

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekan, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechtswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014* ¹⁾	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*													
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	919	847	52%	48%	954	908	51%	49%	1041	993	51%	49%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	43	19	69%	31%	31	25	55%	45%	35	23	60%	40%	Status Quo von 2010 halten	
													60%	40%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0%	0%	4	0	100%	0%	2	0	100%	0%	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C3/W2	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	19	2	90%	10%	21	2	91%	9%	25	4	86%	14%	81%	19%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	Keine Prognosen möglich	

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1283	1379	48%	52%	1254	1401	47%	53%	1499	1492	50%	50%	Status Quo von 2010 halten 47% 53%		
Anzahl der Promotionen im Jahr	12	19	39%	61%	14	18	44%	56%	11	13	46%	54%	Status Quo von 2010 halten 50% 50%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	80%	20%	4	1	80%	20%	2	0	100%	0%	Status Quo von 2010 halten		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden														
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	Status Quo von 2010 halten 60% 40%		
Professuren C3/W2	2	2	50%	50%	1	2	33%	67%	1	2	33%	67%	Status Quo von 2010 halten		
Professuren C4/W3	18	1	95%	5%	21	1	95%	5%	22	3	88%	12%	80% 20%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	7	0	100%	0%	5	0	100%	0%	5	0	100%	0%	Keine Prognosen möglich		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ⁺¹⁾		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1280	1982	39%	61%	1264	2047	38%	62%	1311	2108	38%	62%	ZVS-zulassungsbeschränkt		
Anzahl der Promotionen im Jahr	130	169	43%	57%	138	195	41%	59%	146	183	44%	56%	Status Quo von 2010 halten		
													50%	50%	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	19	7	73%	27%	19	3	86%	14%	20	8	71%	29%	80%	20%	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden														
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant		
Professuren C3/W2	28	4	88%	12%	28	5	85%	15%	24	6	80%	20%	Keine Neubesetzung geplant		
Professuren C4/W3	50	7	88%	12%	50	9	85%	15%	53	12	82%	18%	75%	25%	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	5	1	83%	17%	4	2	67%	33%	5	2	71%	29%	Keine Prognosen möglich		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philologische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	922	2687	26%	74%	906	2654	25%	75%	916	2781	25%	75%	50%	50%	
Anzahl der Promotionen im Jahr	15	20	43%	57%	11	14	44%	56%	15	17	47%	53%	50%	50%	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2	33%	67%	0	1	0%	100%	2	1	67%	33%	Status Quo von 2010 halten		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden														
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	1	3	25%	75%	2	2	50%	50%	Keine Neubesetzung geplant		
Professuren C3/W2	4	2	67%	33%	2	3	40%	60%	2	3	40%	60%	Keine Neubesetzung geplant		
Professuren C4/W3	16	5	76%	24%	18	7	72%	28%	18	8	69%	31%	Keine Neubesetzung geplant		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	4	2	67%	33%	4	2	67%	33%	4	2	67%	33%	Keine Prognosen möglich		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	1688	1770	49%	51%	1710	1804	49%	51%	1800	1875	49%	51%	50%	50%	
Anzahl der Promotionen im Jahr	31	15	67%	33%	31	24	56%	44%	22	18	55%	45%	50%	50%	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0%	100%	1	1	50%	50%	0	0	0%	0%	Status Quo von 2010 halten		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden													50%	50%
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	1	0	100%	0%	2	4	33%	67%	50%	50%	
Professuren C3/W2	9	5	64%	36%	6	6	50%	50%	6	7	46%	54%	Keine Neubesetzung geplant		
Professuren C4/W3	18	4	82%	18%	19	6	76%	24%	25	11	69%	31%	43%	57%	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	4	2	67%	33%	4	2	67%	33%	4	2	67%	33%	Keine Prognosen möglich		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ⁺¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
													%	
Studierende	830	374	69%	31%	832	416	67%	33%	920	431	68%	32%	Status Quo von 2010 halten	
Anzahl der Promotionen im Jahr	27	4	87%	13%	27	5	84%	16%	23	7	77%	23%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	6	1	86%	14%	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	2	0	100%	0%	67%	33%
Professuren C3/W2	6	0	100%	0%	4	0	100%	0%	3	1	75%	25%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	22	2	92%	8%	27	3	90%	10%	31	4	89%	11%	Status Quo von 2010 halten	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	5	0	100%	0%	5	0	100%	0%	5	0	100%	0%	Keine Prognosen möglich	

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ⁺¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	663	609	52%	48%	788	720	52%	48%	960	860	53%	47%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	26	16	62%	38%	41	25	62%	38%	27	22	55%	45%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100%	0%	1	1	50%	50	2	1	67%	33%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%	1	1	50%	50%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C3/W2	10	2	83%	17%	10	2	83%	17%	6	3	67%	33%	75%	25%
Professuren C4/W3	14	0	100%	0%	14	0	100%	0%	19	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	7	0	100%	0%	6	1	86%	14%	6	0	100%	0%	Keine Prognosen möglich	

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	475	694	41%	59%	460	663	41%	59%	507	704	42%	58%	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr	32	35	48%	52%	44	42	51%	49%	43	36	54%	46%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	1	0%	100%	1	1	50%	50%	Status Quo von 2010 halten	
													67%	33%
Professuren C3/W2	8	1	89%	11%	7	1	88%	13%	8	1	89%	11%	78%	22%
Professuren C4/W3	14	0	100%	0%	15	0	100%	0%	18	3	86%	14%	60%	40%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	5	0	100%	0%	5	0	100%	0%	4	1	80%	20%	Keine Prognosen möglich	

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	569	425	57%	43%	710	599	54%	46%	832	721	54%	46%	Status Quo von 2010 halten	
Anzahl der Promotionen im Jahr	32	15	68%	32%	19	13	59%	41%	27	17	61%	39%	Status Quo von 2010 halten	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%	20%	80%
Professuren C3/W2	5	2	71%	29%	4	2	67%	33%	2	1	67%	33%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	15	0	100%	0%	16	1	94%	6%	17	3	85%	15%	59%	41%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	5	0	100%	0%	3	1	75%	25%	4	1	80%	20%	Keine Prognosen möglich	

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Technische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2014 ⁺¹⁾	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	995	141	88%	12%	1084	172	86%	14%	1248	241	84%	16%	80%	20%
Anzahl der Promotionen im Jahr	42	3	93%	7%	44	4	92%	8%	54	8	87%	13%	85%	15%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Keine Daten vorhanden													
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100%	0%	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	85%	15%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	Keine Daten vorhanden													
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	1	1	50%	50%	3	1	75%	25%	Status Quo von 2010 halten	
Professuren C3/W2	4	0	100%	0%	6	0	100%	0%	5	0	100%	0%	Keine Neubesetzung geplant	
Professuren C4/W3	22	3	88%	12%	25	3	89%	11%	27	5	84%	16%	85%	15%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) ²⁾	6	0	100%	0%	6	0	100%	0%	5	1	83%	17%	Keine Prognosen möglich	

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

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

2) Unter die hier aufgeführten Leitungspositionen wird das Dekanat (Dekaninnen/Dekane, Prodekaninnen/Prodekane, Studiendekaninnen/Studiendekane) gerechnet.