

# Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



## Gleichstellungskonzept für die Jahre 2008 bis 2011

Beschlossen durch den Senat am 28. Mai 2008



Herausgeber:

Der Rektor der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg  
i.V. Vizerektor Prof. Dr. H.-J. Schiewer  
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg  
Fahnenbergplatz  
79085 Freiburg  
Phone.: +49 (0) 761 203 4315  
Fax: +49 (0) 761 203 4390  
E-Mail: rektor@uni-freiburg.de  
[www.uni-freiburg.de](http://www.uni-freiburg.de)

Redaktion:

A. Knoblich (Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Federführung), B. Volm (Stabsstelle Gender and Diversity), E. Voss (Stabsstelle Gender and Diversity) unter Mitwirkung von Prof. Dr. I. Villinger (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Freiburg), K. Klaas (Beauftragte für Chancengleichheit der Universität Freiburg), Y. Eder (Leiterin des Rektoramts der Universität Freiburg), und Prof. Dr. H. Schanz (Prorektor für Kommunikation und Wissensmanagement)

<b>Vorwort</b>	.....	<b>1</b>
<b>I Gleichstellung an der Universität Freiburg: Gender and Diversity</b>	.....	<b>1</b>
<b>II Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen</b>	.....	<b>1</b>
II.1 Organigramm.....	.....	1
II.2 Organisationsprinzip und Aufgaben.....	.....	2
II.2.1 Zuständigkeit im Rektorat.....	.....	2
II.2.2 Stabsstelle Gender and Diversity.....	.....	2
II.2.3 Gleichstellungsbeauftragte der Universität.....	.....	3
II.2.4 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten.....	.....	4
II.2.5 Beauftragte für Chancengleichheit.....	.....	4
II.2.6 Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen.....	.....	5
II.2.7 Gemeinsame Sitzung der Ständigen Senatskommission und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten.....	.....	6
II.2.8 Gender-Forschung an der Universität Freiburg.....	.....	7
II.3 Personelle und finanzielle Ausstattung.....	.....	9
II.3.1 Gleichstellungseinrichtungen der Universität.....	.....	9
II.3.2 Kinderbetreuungseinrichtungen.....	.....	10
<b>III Bestandsaufnahme der bisherigen Vorgaben (Stichtag 31. März 2008)</b>	.....	<b>1</b>
III.1 Leitbild der Universität (2006).....	.....	1
III.2 Strategieplan der Universität (2004).....	.....	1
III.3 Exzellenzinitiative.....	.....	2
III.3.1 Zukunftskonzept „Windows for Research“ (2007).....	.....	2
III.3.2 Zentrum für Biologische Signalstudien (bioSS)(2007).....	.....	4
III.3.3 Spemann Graduate School of Biology and Medicine (2006).....	.....	6
III.4 Fakultäten (2004).....	.....	8
III.5 Gleichstellungsbeauftragte der Universität.....	.....	9
III.6 Beauftragte für Chancengleichheit.....	.....	9
III.7 Externe Vorgaben (2008).....	.....	10
<b>IV Gleichstellung an der Universität Freiburg – Laufende Maßnahmen</b>	.....	<b>1</b>
IV.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.....	.....	1
IV.2 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissen- schaftlerinnen.....	.....	2
IV.2.1 Mentoring-Programme.....	.....	2
IV.2.2 Schlieben-Lange-Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind.....	.....	5
IV.2.3 Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen.....	.....	5
IV.2.4 Strukturierte Promotion an der Internationalen Graduiertenakademie.....	.....	6
IV.2.5 Studienverlaufs-Monitoring durch das Projekt Studienqualität.....	.....	7

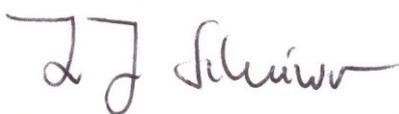
IV.2.6	Bertha-Ottenstein-Professuren .....	7
IV.2.7	Weitere Maßnahmen.....	8
IV.3	Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind .....	8
IV.4	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie.....	9
IV.4.1	Kinderbetreuung und Familienservice.....	9
IV.4.2	Arbeitsformen und Arbeitsortwahl.....	11
IV.4.3	Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“ .....	11
IV.4.4	MitarbeiterInnen-Kinder-Tag.....	11
IV.5	Bertha-Ottenstein-Preis .....	12
IV.6	Weitere Maßnahmen .....	13
IV.6.1	Kampagne gegen sexuelle Belästigung .....	13
IV.6.2	Netzwerk von Mitarbeiter/-innen in Administration und Technik .....	14
<b>V</b>	<b>Gleichstellung an der Universität Freiburg – Perspektiven .....</b>	<b>1</b>
V.1	Strategische Ebene.....	1
V.1.1	Organisationsentwicklung und Kommunikationsmanagement.....	1
V.1.2	Stabsstelle Gender and Diversity .....	2
V.1.3	Struktur- und Entwicklungsplanung/Struktur- und Entwicklungskommission .....	3
V.1.4	Proaktives Berufungskonzept .....	3
V.1.5	Qualitätsmanagement .....	4
V.1.6	Evaluation .....	5
V.2	Operative Ebene.....	6
V.2.1	Geplante Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten .....	6
V.2.2	Geplante Maßnahmen der Beauftragten für Chancengleichheit .....	9
<b>VI</b>	<b>Anhang: Tabellarische Darstellungen der Daten .....</b>	<b>10</b>
	<a href="#">Tabelle 1:</a> Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen .....	10
	<a href="#">Tabelle 2:</a> Frauenanteile in MINT-Fächern (nach Fakultäten).....	11
	<a href="#">Tabelle 3:</a> Frauenanteile in GSK-Fächern (nach Fakultäten) .....	15
	<a href="#">Tabelle 4:</a> Frauenanteile in den Einrichtungen der Exzellenzinitiative.....	19
	<a href="#">Tabelle 5:</a> Frauenanteile in Gremien .....	20
	<a href="#">Tabelle 6:</a> Frauenanteile in Verwaltung und Technik.....	20
	<a href="#">Tabelle 7:</a> Frauenanteile bei Ehrungen und Preisen.....	21

## Vorwort

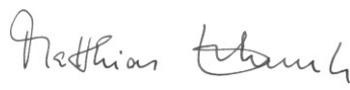
Ein umfassendes, modernes Gleichstellungskonzept und die darauf basierende Gleichstellungspolitik ist selbstverständlicher Bestandteil des Leitbilds unserer Universität. Gleichzeitig ist es ein eindeutiger Standortvorteil im Wettbewerb um die national wie international besten Köpfe, den es gezielt für die Universität Freiburg zu nutzen gilt. Gleichstellungspolitik ist damit eine zentrale Querschnittsaufgabe an der Universität Freiburg.

Dieses zum ersten Mal vorgelegte, umfängliche Gleichstellungskonzept der Universität Freiburg dient der internen wie externen Kommunikation von bestehenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen, ihrer strukturellen Verankerung und der sie tragenden Gleichstellungsakteurinnen und -akteure. Mit dieser Ausrichtung bietet das Gleichstellungskonzept die Chance, mögliche Schwächen ebenso klar zu benennen, wie vorhandene Stärken und Perspektiven hervorzuheben. Ein besonderer Dank gilt Frau Knoblich vom Büro der Gleichstellungsbeauftragten für die Federführung bei der Redaktion des Gleichstellungskonzeptes, Frau Voss und Frau Volm von der Stabstelle Gender and Diversity sowie Frau Eder vom Rektoramt für ihre Unterstützung.

Die Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes ist auf das Jahr 2011 terminiert. Es ist damit direkt an die Amtszeit der Prorektoren und die Hälfte der Amtszeit des Rektors geknüpft, um eine fortlaufende Evaluation zu ermöglichen, Erreichtes sicherzustellen und Geplantes weiter voranzutreiben. Erst wenn es uns in den nächsten Jahren gelingt, die geplanten Maßnahmen aus Teil V des Gleichstellungskonzeptes dem Teil IV – bestehende Maßnahmen – zuzurechnen, sind unsere Initiativen erfolgreich gewesen. Dies ist erklärtes Ziel und daher Aufforderung an alle, gemeinsam den eingeschlagenen Weg engagiert, kreativ und produktiv weiter zu verfolgen.



Prof. Dr. H.-J. Schiewer  
(Vizekanzler, in Vertretung des Rektors)



Dr. M. Schenek  
(Kanzler)



Prof. Dr. H. Schanz  
(Prorektor für Kommunikation und  
Wissensmanagement)



Prof. Dr. I. Villinger  
(Gleichstellungsbeauftragte  
der Universität Freiburg)



K. Klaas  
(Beauftragte für Chancengleichheit  
der Universität Freiburg)



Prof. Dr. U. Wittwer-Backofen  
(Vorsitzende der Ständigen Senats-  
kommission zur Förderung von Wis-  
senschaftlerinnen und Studentinnen)

## I Gleichstellung an der Universität Freiburg: Gender and Diversity

Die Universität Freiburg versteht sich als Organisation, in der die individuellen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Unterschiede ihrer Beschäftigten und Studierenden wahrgenommen und geschätzt werden und die Gleichwertigkeit in der Vielfalt ausdrücklich gefördert wird.

Aus diesem Verständnis heraus muss eine moderne Gleichstellungspolitik mehr sein als nur die exklusive Förderung einzelner Personengruppen. In diesem Sinne muss sie einem breiteren Ansatz folgen, um der Heterogenität der Mitglieder gerecht zu werden, die unsere Universität jeden Tag aufs Neue gestalten und prägen. Dazu zählt die freie Entfaltung und Förderung der vorhandenen Potenziale ebenso wie eine von Anerkennung und Wertschätzung getragene Organisationskultur, die die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden respektiert, unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung.

Damit erweitert die Universität Freiburg ihr Verständnis von Gleichstellung von der bisher etablierten Form des Gender Mainstreaming um den umfassenderen Diversity-Aspekt.

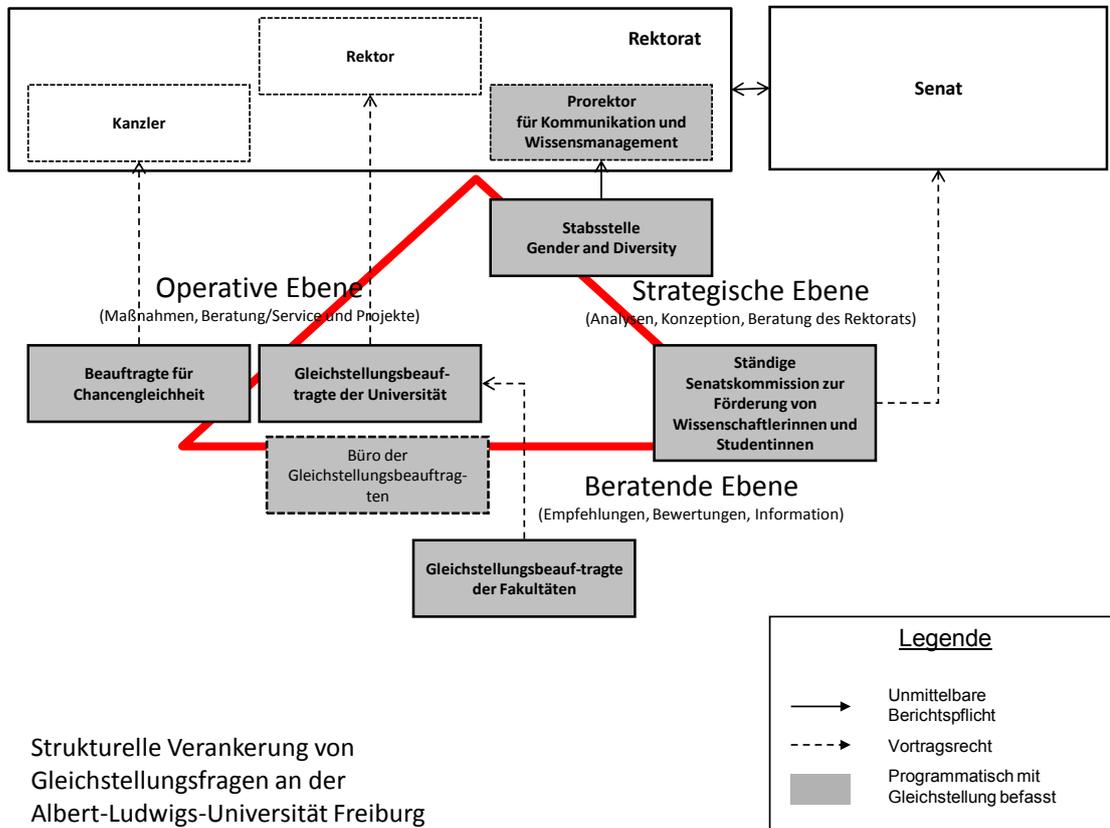
Mit den verschiedenen Servicestellen und Gleichstellungsmaßnahmen setzt sich die Universität Freiburg aktiv und nachhaltig für ein diskriminierungsfreies, gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld sowie eine Kultur der Anerkennung und gegenseitigen Wertschätzung aller Beschäftigten ein.

Das Erreichen von Gleichstellung im Sinne einer *Gleichheit in der Vielfalt* umschließt damit auch die gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten an Verantwortung, Information, Wertschätzung der eigenen Arbeit und beruflicher Weiterbildung.

Besonderer Schwerpunkt bei der Etablierung von Diversity wird dabei auch in den nächsten Jahren die strategische Verankerung von Gender-Fragen sowie die Umsetzung zielgerichteter Gleichstellungsmaßnahmen sein. Über aktuelle Fortschritte informiert der Internetauftritt der Universität Freiburg.

## II Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen

### II.1 Organigramm<sup>1</sup>



Die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an der Universität Freiburg agieren auf drei Ebenen: der strategischen, der operativen und der beratenden Ebene. Auf der strategischen Ebene ist die Stabsstelle Gender and Diversity angesiedelt, die unmittelbar dem Prorektor für Kommunikation und Wissensmanagement unterstellt ist. Sie erstellt Analysen, arbeitet konzeptionell und berät das Rektorat in strategischen Fragen. Die operative Ebene wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zusammen mit der Beauftragten für Chancengleichheit gebildet und setzt Gleichstellungsmaßnahmen um (siehe dazu Kapitel IV). Die Gleichstellungsbeauftragten der Universität arbeitet in enger Rückkopplung mit den Gleichstellungsbeauftragten der elf Fakultäten. Ergänzt werden diese beiden Ebenen durch eine dritte, beratende, die sowohl der strategischen als auch der operativen

<sup>1</sup> Das Universitätsklinikum stellt eine eigene Organisationseinheit mit eigenen Strukturen dar. Gleichstellungsaufgaben obliegen dort im Wesentlichen der Beauftragten für Chancengleichheit. Im oben abgebildeten Organigramm und im vorliegenden Gleichstellungskonzept wird im Bereich des medizinischen Personals nur die Medizinische Fakultät, nicht aber das Klinikum berücksichtigt. Zur gleichstellungspolitischen Situation am Klinikum siehe das Gleichstellungskonzept des Universitätsklinikums (in Planung).

Ebene Empfehlungen gibt und Bewertungen und Informationen liefert. Hauptakteur auf dieser Ebene ist die Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen.

## II.2 Organisationsprinzip und Aufgaben

### II.2.1 Zuständigkeit im Rektorat

Das Leitungsgremium der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg setzt sich zusammen aus dem Rektor, dem Vizerektor und hauptamtlichen Prorektor für Studium und Lehre sowie zwei nebenamtlichen Prorektoren bzw. einer nebenamtlichen Prorektorin und dem Kanzler. Entsprechend dem Ressortprinzip sind den Mitgliedern des Leitungsgremiums Stabsstellen bzw. Abteilungen direkt zugeordnet.

Das Arbeitsfeld „Gleichstellung“ ist dem Prorektor für Kommunikation und Wissensmanagement zugeordnet, bei dem u. a. auch die Zuständigkeit für benachbarte Arbeitsfelder wie Organisationsentwicklungsprozesse, Qualitätsmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation liegt.

Die Weisungsbefugnis für die Verwirklichung von Chancengleichheit im Bereich Verwaltung und Technik liegt beim Kanzler.

### II.2.2 Stabsstelle Gender and Diversity

*Grundlage* Mit dem Rektoratsbeschluss vom 21.05.2007 hat die Universität Freiburg entschieden, die Gleichstellungsstrukturen an der Universität Freiburg durch die Schaffung einer strategischen Einheit im Rektorat, die spätere Stabsstelle *Gender and Diversity*, zu stärken. Das Rektorat wurde in seinem Bestreben durch einen Beschluss des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden Württemberg<sup>2</sup> bestärkt und finanziell unterstützt.

*Organisationsprinzip* Die Stabsstelle *Gender and Diversity* ist dem Prorektor für Kommunikation und Wissenstransfer direkt unterstellt und nur diesem berichtspflichtig. Sie ist somit die strategische Steuerungseinrichtung für Gender- und Diversity-Belange an der Universität Freiburg.

---

<sup>2</sup> Beschluss des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom 23. Juli 2007 über „Maßnahmen der strukturellen Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft im Haushaltsjahr 2007. Zuweisung für das Projekt Gender Mainstreaming an der Universität Freiburg“.

*Aufgaben*

Die zentrale Aufgabe der Stabsstelle ist die strategische Beratung der Hochschulleitung in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen der Universität zum Thema Gleichstellung und Vielfalt.

Dafür erarbeitet die Stabsstelle Strategien, Instrumente und praktikable Methoden zur Umsetzung von Gender und Diversity an der Universität Freiburg.

Überdies entwickelt die Stabsstelle mögliche Konzepte zu gezielten Fragestellungen für das Rektorat, die dann in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit umgesetzt werden können.

Die Stabsstelle ist außerdem für die Etablierung einer gender-sensiblen Informationsbasis verantwortlich. Dazu zählen die Erzeugung statistischer Indikatoren und Datensätze, die Entwicklung bewusstseinsbildender Maßnahmen und Materialien sowie der Transfer von Informationen zu Gender und Diversity innerhalb der Universität.

**II.2.3 Gleichstellungsbeauftragte der Universität***Grundlage*

Gesetzliche Grundlage für Organisationsprinzip und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist das Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz).<sup>3</sup>

*Organisationsprinzip*

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist der Universitätsleitung unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie wird für vier Jahre vom Senat gewählt, ist Mitglied des Senats und aller Senatskommissionen und nimmt an den Sitzungen des Universitätsrats, der Struktur- und Entwicklungskommission sowie an den Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil. Ihre Arbeit wird durch zwei halbtags beschäftigte Referentinnen unterstützt.

Mit den drei Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die den drei Großbereichen der Universität (Medizin, Naturwissenschaft und Technik sowie Geisteswissenschaften) angehören, werden die besonderen Probleme der Gleichstellung in diesen Bereichen erörtert und Lösungsvorschläge erarbeitet.

*Aufgaben*

Die Gleichstellungsbeauftragte ist verantwortlich für die operative Gestaltung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen. Sie ist Ansprechpartnerin für alle an der Universität

---

<sup>3</sup> Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. 2005, S. 1ff.) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (EHFRUG) vom 20.11.2007 (GBl. 2007 S. 505 ff.); zur Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten siehe § 4 Abs. 2–7.

tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für die Studierenden.

Das Gleichstellungsbüro bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studierenden umfassende Information und Beratung zur Studien- und Projektfinanzierung (Stipendien, Forschungsförderung und andere finanzielle Hilfen), zur Vereinbarkeit von Wissenschaft oder Studium mit Familie (u.a. Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Beratung zu Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit sowie zur Studiums- und Prüfungsorganisation) sowie zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz (u.a. sexuelle Belästigung, Mobbing).

Darüber hinaus initiiert und leitet die Gleichstellungsbeauftragte Projekte im Bereich der Nachwuchsförderung, z.B. das Schnupperstudium in Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Oberstufe sowie das *futura*-Mentoring-Programm.

#### II.2.4 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

<i>Grundlage</i>	Laut Grundordnung der Universität Freiburg <sup>4</sup> wirken bei der Durchsetzung von Gleichstellungszielen auch die Gleichstellungsbeauftragten der elf Fakultäten mit.
<i>Organisationsprinzip</i>	Diese und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden von den Fakultätsräten in der Regel für zwei Jahre gewählt. Sie unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bei ihrer Arbeit und sind die ersten Ansprechpersonen bei Gleichstellungsfragen in der Fakultät.
<i>Aufgaben</i>	Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vertreten die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in Berufungsverfahren und wirken im Falle einer Unterrepräsentanz auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen hin. Sie bieten Sprechstunden für Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an und informieren über aktuelle Ausschreibungen, Stipendienprogramme und bei Fragen zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz (u.a. sexuelle Belästigung, Mobbing). Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten initiieren eigene Projekte und Veranstaltungen zur Sensibilisierung der fakultätsinternen und -externen Öffentlichkeit.

#### II.2.5 Beauftragte für Chancengleichheit

<i>Grundlage</i>	Auf der Grundlage des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen
------------------	--

---

<sup>4</sup> Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br. vom 31.10.2006, § 24 Abs. 1.

und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz)<sup>5</sup> wird die Beauftragte für Chancengleichheit von den weiblichen Beschäftigten aus Administration und Technik für vier Jahre gewählt.

*Organisationsprinzip*

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat unmittelbares Vortragsrecht beim Kanzler.

*Aufgaben*

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist mitverantwortlich für die Entwicklung und Fortschreibung des Chancengleichheitsplans für alle Beschäftigten aus Verwaltung und Technik, den das Chancengleichheitsgesetz für den öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vorschreibt. Der Chancengleichheitsplan ist gleichzeitig Grundlage für die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit, denn aus ihm ergeben sich konkrete Handlungsfelder und Beteiligungsrechte.<sup>6</sup>

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, wirkt in universitären Arbeitsgruppen und Gremien mit, berät Männer und Frauen, u.a. zu Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit, und bildet universitätsinterne und -externe Netzwerke. Sie ist Mitglied des Freiburger Bündnisses für Familie und des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der Vereinigung Freiburger Sozialarbeit e.V.

## II.2.6 Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen<sup>7</sup>

*Grundlage*

Die Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen fungiert als beratende Gleichstellungskommission gemäß §§ 4 Abs. 2, 19 Abs. 1 LHG.

---

<sup>5</sup> Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 11. Oktober 2005, GBl. 2005 S. 650 ff. (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG). Zur Rechtsstellung der Beauftragten für Chancengleichheit siehe § 16 Abs. 1.

<sup>6</sup> Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit schreibt vor, dass alle fünf Jahre ein Chancengleichheitsplan für alle Beschäftigten aus Verwaltung und Technik und nach drei Jahren ein Zwischenbericht erstellt werden muss (§§ 5–7 ChancenG). Der Chancengleichheitsplan enthält eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur. Aufgrund dieses statistischen Zahlenmaterials werden Zielvorgaben entwickelt. Kernstück des Plans ist die Festlegung, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erreicht werden soll.

<sup>7</sup> Diese Kommission befindet sich seit Mai 2008, bedingt durch die strukturellen Änderungen im gesamten Arbeitsfeld „Gleichstellung“ an der Universität Freiburg, in einem umfassenden Klärungs- und Neustrukturierungsprozess, bei dem unter anderem personelle Zusammensetzung und Aufgaben dahingehend neu zugeschnitten werden sollen, dass die Kommission die Funktion eines beratenden Gremiums für alle universitären Gleichstellungsfragen wahrnehmen kann. Die hier aufgeführten Fakten beziehen sich auf den Stand April 2008.

*Organisationsprinzip*

Der Ständigen Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen gehört die Gleichstellungsbeauftragte kraft Amtes an, außerdem, aufgrund von Wahlen, drei Professorinnen, zwei Vertreterinnen aus der Gruppe des wissenschaftlichen Dienstes, zwei Studentinnen und eine Vertreterin aus der Gruppe der Mitarbeitenden aus Administration und Technik. Die Amtszeit der Mitglieder ist an die des Senats gekoppelt. Die Amtszeit der Studierenden beträgt ein Jahr, die der übrigen Mitglieder vier Jahre, jeweils vom 1. Oktober bis 30. September. Die Mitglieder der Kommission werden vom Senat gewählt. Vorschlagsrecht haben die Mitglieder der jeweiligen Statusgruppe und die Senatskommission. Mehrheitlich sollen Frauen in der Kommission arbeiten. Diese führt in regelmäßigen Abständen sowie bei Bedarf Arbeitssitzungen durch.

*Aufgaben*

Die Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen hat die Aufgabe, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bei der Erfüllung und Weiterentwicklung ihrer Aufgaben zu unterstützen und zu ergänzen.

Sie informiert sich über den neuesten Stand der Frauenförderung, Gleichstellung und Vielfaltsförderung, bewertet Informationen, gibt Empfehlungen und überprüft die konkrete Anwendung für die eigene Universität. Ferner schlägt die Senatskommission dem Rektorat die Preisträgerinnen und -träger des jährlich zu vergebenden, mit 5.000 EUR dotierten Bertha-Ottenstein-Preises (vormals Frauenförderpreis) vor. Dieser Preis wird zur Erinnerung an die erste Habilitation einer Frau an der Universität Freiburg für strukturelle Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung und/oder für besondere wissenschaftliche Leistungen von Frauen verliehen.

Die Vorsitzende der Ständigen Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen erarbeitet in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabstelle Gender and Diversity den Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans.

### **II.2.7 Gemeinsame Sitzung der Ständigen Senatskommission und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten**

Zweimal jährlich treffen sich die Mitglieder der Ständigen Senatskommission, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Fakultätsvergleichungsbeauftragten sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu einer gemeinsamen Sitzung. Die gemeinsame Sitzung dient als Austauschforum, auf dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über ihre Arbeit berichten und sich über

zentrale Entwicklungen, Probleme und Fragestellungen im Bereich der Gleichstellung an der Universität Freiburg austauschen.

### II.2.8 Gender-Forschung an der Universität Freiburg<sup>8</sup>

Gender-Forschung wird an der Universität Freiburg in mehreren Einrichtungen betrieben. Als eigene Einrichtung zur Gender-Forschung sind in erster Linie das Zentrum für Anthropologie und Gender Studies, aber auch das Kompetenzforum Gender in Informatik und Naturwissenschaften zu nennen.

Das Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) schließt den Lehrverbund und die Studiengänge der Historischen und Biologischen Anthropologie sowie die an der Universität Freiburg etablierte Wissenschaft Gender Studies organisatorisch zusammen. Ziel des Zentrums ist es, Gender-Aspekte in die verschiedenen Fachdisziplinen hineinzutragen. Durch die interdisziplinäre Ausrichtung und die Kombination von Lehrveranstaltungen aus verschiedenen Fächern sollen die Studierenden grundlegende theoretische und methodische Konzepte erarbeiten und sich mit dem aktuellen Forschungsstand im Bereich der Geschlechterforschung vertraut machen. Neben fachspezifischen Inhalten vermittelt das Fach „Gender Studies“ (Nebenfach im M.A.-Studiengang) auch methodische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen.

Das Kompetenzforum Gender in Informatik und Naturwissenschaften [gin] hat das Ziel, Gender-Aspekte in die technisch-naturwissenschaftlichen Fächer hineinzutragen. In dem Forum lehren und forschen kompetente Wissenschaftlerinnen zur Gender-Thematik in ihren Fachgebieten. Schwerpunkte der Arbeit sind die Forschung zu Gender-Aspekten an der Schnittstelle von Informatik und Naturwissenschaften, die curriculare Verankerung von Gender Studies in Informatik und Naturwissenschaften, die Karriereförderung durch Veranstaltungen zur Nachwuchsförderung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen sowie die Betreuung von Qualifikationsarbeiten an dieser Schnittstelle. [gin] ist innerhalb der Universität an die Abteilung „Modellbildung und soziale Folgen“ des Instituts für Informatik und Gesellschaft angegliedert und wird gefördert durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg.

Unter der Bezeichnung „Freiburger GeschlechterStudien“ kooperieren seit 1999 eine Veranstaltungsreihe (bis 2006: Freiburger Frauenforschung) und eine Zeitschrift (bis 2006: Freiburger Frau-

---

<sup>8</sup> Die Universität Freiburg sieht Gender-Forschung nicht als originären Bestandteil der Organisationsstrukturen im Arbeitsfeld „Gleichstellung“, da es um ein Forschungsfeld handelt. Gleichwohl leisten auch die im Folgenden kurz dargestellten Forschungseinrichtungen einen Beitrag zur Bewusstseins- und Kompetenzbildung in Gender-Fragen an der Universität. Deshalb wird die universitätseigene Gender-Forschung im Sinne einer vollständigen Darstellung hier mit aufgeführt.

enStudien). Veranstaltungsreihe und Zeitschrift wurden 1994 als zwei eigenständige ehrenamtliche Projekte gegründet und erhielten 1997 den mit 10.000 DM dotierten Frauenförderpreis der Universität. Inzwischen konnte ein Netzwerk mit zahlreichen Kooperationspartnern aufgebaut werden. In der Zeitschrift erscheinen fast durchgängig Originalbeiträge, sowohl von bereits etablierten als auch von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Für die Lehre im Bereich Gender Studies an der Universität Freiburg spielen die beiden etablierten und renommierten Projekte eine wichtige Rolle: Die zweibändige Einführung in die Gender Studies „Dimensionen von Gender Studies, Band I und II“ stellt ein wichtiges Lehrmittel im Rahmen des Freiburger Studienfachs „Gender Studies“ (als Nebenfach im M.A.-Studiengang) dar. Zeitschrift und Veranstaltungsreihe sind seit Frühjahr 2000 in der Abteilung Gender Studies des Zentrums für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) angesiedelt.

## II.3 Personelle und finanzielle Ausstattung

### II.3.1 Gleichstellungseinrichtungen der Universität

Einrichtung	Personelle Ausstattung	Finanzielle Ausstattung
<b>Stabsstelle Gender and Diversity</b>	100% TVL-E 13 (befristet)	6.000 EUR p.a. Hilfskraft- und Sachmittel
	100% TVL-E 13 (befristet)	
<b>Büro der Gleichstellungs- beauftragten</b>	50% Freistellung einer Professorin	2.300 EUR p.a. Sachmittel  Reisekosten, Fortbildungen und Tagungsgebühren aus zentralen Mitteln
	50% TVL-E 13 Referentin (unbefristet)	
	50% TVL-E 13 Referentin (befristet)	
	Wissenschaftliche Hilfskraft (85 h/Monat, befristet)	
<b>Familienservice</b>	100% TVL-E 13 (aus Studiengebühren finanziert, befristet)	
	100% TVL-E 13 (aus Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenzinitiative finanziert, befristet)	
<b>futura-Mentoring für Studentinnen</b>	100% TVL-E 13 (aus Studiengebühren finanziert, befristet)	9.500 EUR p.a. Sachmittel aus Studiengebühren
	Studentische Hilfskraft (40 h/Monat, aus Studiengebühren finanziert, befristet)	
<b>futura-Mentoring für Doktorandinnen</b>	50% TVL-E 13 (von der Internationalen Graduiertenakademie Freiburg (IGA) finanziert, befristet)	8.000 EUR p.a. Sachmittel aus Mitteln der Internationalen Graduierten-Akademie
	Studentische Hilfskraft (20 h/Monat, von IGA finanziert, befristet)	
<b>Schnupperstudium</b>	Wissenschaftliche Hilfskraft (85 h/Monat, befristet)	Ø 9.000 EUR p.a. Spenden Ø 2.500 EUR p.a. Teilnahmebeiträge Ø 3.800 EUR p.a. zentrale Mittel und Fakultäten
<b>Beauftragte für Chancengleichheit</b>	100% Freistellung einer Verwaltungskraft	450 EUR p.a. Reisekostenbudget Kosten für Maßnahmen werden vom Rektorat getragen
<b>Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen</b>	Studentische Hilfskraft (30 h/Monat, befristet)	
<b>Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten</b>	Individuelle Ausstattung in Absprache mit den Fakultäten: Hilfskraftmittel, Sachmittel oder Deputatsermäßigung	

## II.3.2 Kinderbetreuungseinrichtungen

Einrichtung	Anteil der Universität an der Finanzierung
<b>Kinderkrippe „Uni-Zwerge“</b>	Einmalige Kosten für Umbau (2007): 25.000 EUR Laufende Kosten (2008): 16.964 EUR p.a.
<b>Kindertagesstätte „Biolino“</b>	Einmalige Kosten für Umbau (2007): 10.000 EUR Einmalige Kosten für Ausstattung (2007): 20.000 EUR Laufende Kosten (2008): 12.536 EUR p.a.
<b>Flexible Kinderbetreuung</b>	Laufende Kosten (2008): 7.074 EUR p.a.
<b>9 Belegplätze bei <i>concept maternal</i> GmbH</b>	Kosten (2008): 23.659 EUR p.a.
<b>Uni-Kita</b>	Kosten für Erweiterung der Öffnungszeiten: 16.255 EUR p.a.
<b>Sommerferienbetreuung</b>	4.000 EUR p.a.
<b>Pfingstferienbetreuung</b>	2.000 EUR p.a.

### III Bestandsaufnahme der bisherigen Vorgaben (Stichtag 31. März 2008)

#### III.1 Leitbild der Universität (2006)

Im Leitbild der Universität ist die Gleichstellung von Männern und Frauen grundsätzlich fest verankert: 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.“*<sup>9</sup>

#### III.2 Strategieplan der Universität (2004)

Grundlage der Strategie zur Umsetzung der Ziele der Universität ist der im Jahr 2004 aufgestellte Strategieplan des Rektorats. Dort heißt es: *„Die Gleichberechtigung der Geschlechter an der Universität Freiburg muss konkret verwirklicht werden, indem Frauen auf allen Ebenen, insbesondere dort, wo sie bislang unterrepräsentiert sind, die gleichen Chancen erhalten und gefördert werden.“*<sup>10</sup>

Der Plan ist mit eindeutigen Erledigungsterminen (Milestones) ausgestattet. Die Förderung der Gleichstellung ist im Kapitel 5 verankert, in dem außerdem Ziele und Maßnahmen definiert werden.

Es werden insgesamt sechs Ziele benannt:

- Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren
- Erhöhung des Frauenanteils in den universitären Entscheidungsgremien sowie in Leitungsfunktionen der Verwaltung
- Gezielte Information/Förderung junger Frauen und Schülerinnen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Naturwissenschaften, technische Disziplinen)
- Bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
- Verhinderung sexueller Belästigung
- Integration von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsentscheidungen

---

<sup>9</sup> Leitbild der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br. Siehe <http://www.uni-freiburg.de/de/universitaet/leitbild/>

<sup>10</sup> Strategieplanung des Rektorats der Albert-Ludwigs-Universität. März 2004. S. 10. Siehe auch <http://www.uni-freiburg.de/de/universitaet/strategie/gleichstellung.php>

Die Umsetzung der zur Zielerreichung definierten Maßnahmen wird vom Rektoramt laufend überwacht und vierteljährlich an das Rektorat berichtet.

In den letzten fünf Jahren konnte die Universität Freiburg ihren Frauenanteil kontinuierlich erhöhen: In dem im Jahr 2007 publizierten Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS: Center of Excellence – Women and Science)<sup>11</sup> gehört sie in puncto Steigerung des Frauenanteils an Professuren zur Spitzengruppe. Dieser Anteil liegt im April 2008 bei 13,4% (gegenüber 10,3% im Jahr 2003 und 5,6% im Jahr 2000)<sup>12</sup>. In den geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Fächern (GSK-Fächer) beläuft sich der Professorinnenanteil auf 20,1%, in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern (MINT-Fächer) auf 5,8%<sup>13</sup>.

Zur bisherigen Umsetzung der weiteren Ziele siehe die Darstellung sämtlicher Gleichstellungsmaßnahmen in Kapitel IV.

### III.3 Exzellenzinitiative

#### III.3.1 Zukunftskonzept „Windows for Research“ (2007)

In den im Rahmen der Exzellenzinitiative erfolgreichen Anträgen der Universität Freiburg, allen voran in ihrem Zukunftskonzept, findet das Thema Gleichstellung besondere Beachtung. Ausgehend von ihrem Leitbild hat die Universität in ihrem Zukunftskonzept langfristige Ziele höchster Priorität formuliert, die das aktuelle Struktur- und Entwicklungskonzept sowie die derzeitigen, laufend kontrollierten Handlungsstrategien des Rektorats bestimmen. Sie reagieren auf die Defizitanalysen der letzten Jahre. Im Bereich der Frauen- und Familienförderung wurden in Ergänzung dazu spezielle Ziele formuliert, da die bisherigen Fortschritte beim Abbau struktureller Defizite, die insbesondere den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs betreffen, als unzureichend identifiziert wurden:

*„(1) Die Universität Freiburg verfolgt das Ziel, verlässliche, unterstützende Strukturen zu schaffen, die den Verbleib von exzellenten Frauen in der Wissenschaft sichern und Eltern möglichst günstige Bedingungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie bieten. (2) Geschlechtergerechtigkeit ist Leitprinzip und Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und in allen Teilbereichen der Universität Freiburg (Gender Mainstreaming).“*

---

<sup>11</sup> CEWS (Hg.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. 2007. S. 77.

<sup>12</sup> Statistische Daten der Universität Freiburg. Siehe <http://www.uni-freiburg.de/verwaltung/statdaten>

<sup>13</sup> Statistische Daten der Universität Freiburg. Siehe <http://www.uni-freiburg.de/verwaltung/statdaten>

*(3) Schülerinnen, Studentinnen und Postgraduierte sollen im Rahmen spezieller Maßnahmen für ein Studium geworben und im Studium bzw. in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn gefördert werden.*

*(4) In quantitativer Hinsicht strebt die Universität in den nächsten fünf Jahren bei allen personenbezogenen Maßnahmen und auf allen Ebenen eine Mindestbeteiligung von 40% Wissenschaftlerinnen an.<sup>14</sup>*

Zur Umsetzung dieser Ziele werden im Kapitel „Gleichstellung“ im Zukunftskonzept konkrete Maßnahmen benannt:

*„(1) Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Balance zwischen Berufs- und Familienleben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird die Universität die bereits vorhandenen vielfältigen Einrichtungen weiter bedarfsgerecht ausbauen. In jede dieser Einrichtungen werden zusätzliche Mittel aus dem Overhead fließen, um ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen sicherzustellen. Darüber hinaus wird der Familienservice des Gleichstellungsbüros personell erweitert, um dem großen Bedarf an individueller Beratung und Vermittlung von Betreuungsangeboten, insbesondere auch einer flexiblen Kinderbetreuung (Babysitter-Pool, Nachmittagsbetreuung) gerecht zu werden. Der Service wird auch allen Gästen der Universität Freiburg zur Verfügung stehen.*

*(2) Ein Gender-Mainstreaming-Programm im Sinne eines Kommunikations- und Bewusstseinsbildungsprozesses soll das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit als Leitprinzip und Querschnittsaufgabe in der Universität verankern. [...]*

*(3) Zur Förderung des Frauenanteils in der Wissenschaft wird die Universität Freiburg ab 2008 allen Frauen, die auf eine Professur oder Juniorprofessur berufen werden, einen Kinderbetreuungszuschlag in Höhe von 500 Euro pro Monat und Kind bezahlen.*

*(4) Die Universität richtet einen Stellenpool für Dual-Career-Couples ein und entwickelt auch auf diesem Feld ein Konzept in enger Zusammenarbeit mit den Universitäten des EUCOR-Verbundes.*

*(5) Ab 2008 soll ein fächerübergreifendes Mentoring-Programm für Studentinnen in Naturwissenschaft und Technik sowie in Geistes- und Sozialwissenschaften aufgebaut werden, das insbesondere die krisenhafte Phase des Studieneinstiegs sowie den Übergang vom Studium in den Beruf berücksichtigt und darüber hinaus die Mentoring-Aktivitäten der einzelnen Fächer koordiniert („Futura“-Mentoring-Projekt).*

---

<sup>14</sup> Windows for Research. Zukunftskonzept zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung. Universität Freiburg 05.04.2007, S. 21.

(6) Aufgrund des extrem niedrigen Anteils der Studentinnen, insbesondere in den Fächern Informatik, Mikrosystemtechnik und Physik, soll (a) das ‚Schnupperstudium‘ für Schülerinnen der Oberstufe ausgebaut und (b) Angebote für Schülerinnen der Mittelstufe entwickelt werden.

(7) Zur Reduzierung der hohen Schwund- und Abbruchquoten in naturwissenschaftlichen Fächern bemüht sich die Universität als studienbegleitende Maßnahmen um eine gezielte Verbesserung a) der Transparenz der Studienziele und -anforderungen sowie b) der Transparenz der Prüfungsanforderungen. Änderungen der Curricula und Studienformen für ein stärker motivationsförderndes (Sinnorientierung) und freundlicheres Studienklima werden angestrebt.

(8) Ein Studienverlaufs-Monitoring mit Datensammlung und Evaluierung der Studienverläufe soll künftig den Erfolg gesetzter Maßnahmen entlang klar definierter messbarer Ziele erfassen, um bestehende Barrieren und Mängel zu sichten und die Geschlechtergerechtigkeit zu erhöhen. Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf die Übergänge zwischen den Studiengängen (BA und MA) sowie zur Promotion und Habilitation gerichtet werden, da gerade hier geeignete weibliche Studierende ‚verloren gehen‘.

(9) In den Qualifikationsphasen sollen künftig (neben einer generellen zeitlichen Verkürzung) noch konsequenter als bisher Teilzeit-, Unterbrechungs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten geschaffen werden. Außerdem werden alle Qualifizierungsverfahren auf optimale Transparenz überprüft.<sup>15</sup>

### III.3.2 Zentrum für Biologische Signalstudien (bioss) (2007)

Das Zentrum für Biologische Signalstudien (bioss) beschreibt in seinem Antrag im Rahmen der Exzellenzinitiative die Ausgangssituation folgendermaßen: „At present, female students represent 60% and 58% of the diploma/PhD students in the biological and medical faculties of the University of Freiburg, respectively. However, this percentage drops dramatically later on, and only 40% of the senior staff scientists in biology and 37% in medicine are females. Of the docentships (Habilitation) about 14 % are granted to women and females account for only 3% of the professorships in biology and 8% in medicine. Many young female scientists complete their MD or PhD with excellent grades and often receive prizes from their faculty for their outstanding work. In an attempt to provide female PhD students with more ‘living’ examples of the fact that there is a future for female scientists beyond

---

<sup>15</sup> Ebd., S. 67f.

*the PhD stage, bioss wants to support female careers by removing existing barriers and hereby increase the percentage of female scientists among its participants.*<sup>16</sup>

Im Einzelnen werden in dem Antrag die folgenden geplanten Maßnahmen aufgeführt:

- *„bioss will fill at least 30 % of its new positions with females scientists.*
- *In all advertisements for bioss positions, women will be encouraged to apply.*
- *At the postdoc and junior scientist level part-time positions as well as flexible working hours will be possible for both women and men with children.*
- *The structure and management of bioss will pay special attention to gender equality: The steering committee must include at least one female member and the trainee committee at least two female members. This will ensure the direct integration of female scientists into important network structures.*
- *bioss will set up a database of reliable child care facilities in Freiburg and their working hours, as well as schools and family-friendly paediatricians. The bioss administrative services unit will advise and if necessary implement the services for each young family. The database will be kept up-to-date by one of the administrative assistants.*
- *For scientists wishing to attend meetings that require their absence from Freiburg bioss administrative services will maintain a pool of ‘nannies’ that can help for a few days. These nannies will also be available in case of illness of the children. bioss will cover the social security costs of hiring the nannies and, if necessary, also part of their wages.*
- *The scientific seminars or organisational meetings of bioss will be scheduled during lunchtime from 12.15 to 1.00 p.m. This family-friendly time will enable female scientists with children to attend the seminars.*
- *bioss will provide two competitive funds (20.000 Euro/each) per year for mothers for their free use, e.g. child care, research assistance, literature, computers, software etc.*
- *bioss will organize mentoring within the cluster, female PIs and senior postdocs will mentor graduate students and younger female postdocs to support female careers in science.*

---

<sup>16</sup> Proposal for the Establishment of the Cluster of Excellence EXC 294. Centre for Biological Signalling Studies (bioss) – from Analysis to Synthesis. University of Freiburg. 05.04.2007. S. 22.

- *bioSS will set up a programme for information about women's career opportunities in academia and industry and establish a public relations campaign to promote gender equality in science by providing inspiring examples.*<sup>17</sup>

Im Rahmen einer international signal engineering competition (iSEC) wird bioSS darüber hinaus den Barbara Hobom Award als Auszeichnung für wissenschaftliche Leistungen von Frauen im Fachgebiet Bioengineering ausschreiben.<sup>18</sup>

### III.3.3 Spemann Graduate School of Biology and Medicine (2006)

Die Spemann Graduate School of Biology and Medicine (SGBM, vormals MOBILMED) hat in ihrem Antrag auf Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative folgende Ziele benannt:

- *„[...] an Equal Gender Opportunity Commissioner will be elected from the participating faculties who surveys gender equality during the admission/selection of doctoral students, the allocation of fellowships for exchange programmes and other funds.*“<sup>19</sup>
- *“Adequate resources from the overhead of the Graduate School financing shall be used to guarantee the child care for female PhD students, e.g. covering the caring-costs [...]*
- *Additionally, if there is a specific demand to work odd hours (e.g. laboratory work), female PhD may apply for coverage of the cost for child care outside the regular working hours.*
- *The structure and management of the Graduate School will pay special attention to gender equality. It is planned that 1–2 members of the Executive Board and the Advisory Board must be women. In addition, equal gender opportunities will be enforced for occupying the Study Co-ordinator and secretary positions (also giving men equal chances!) as well as the election of the Director of the Graduate School by the participating faculties for the two years term. This con-*

---

<sup>17</sup> Proposal for the Establishment of the Cluster of Excellence EXC 294. Centre for Biological Signalling Studies (bioSS) – from Analysis to Synthesis. University of Freiburg. 05.04.2007. S. 23 f.

<sup>18</sup> Proposal for the Cluster of Excellence EXC 294. Centre for Biological Signalling Studies (bioSS) – from Analysis to Synthesis. University of Freiburg. 05.04.2007. S. 21.

<sup>19</sup> Graduate School Molecular Cell Research in Biology and Medicine – MOBILMED. Proposal for the Establishment and Funding of the Graduate School “Molekulare Zellforschung in Biologie und Medizin” (MOBILMED) – “Molecular Cell Research in Biology and Medicine”. 11.04.2006. S. 55.

*cept will be regularly checked and surveyed by the Equal Opportunity Commissioners of the Graduate School.*

- *Already the admission into the Graduate School will be practiced gender sensitive. The project group 'Auswahlverfahren' [...] will double check if the advertising of the doctoral positions was gender equal and if female applicants were entirely respected. In addition, the Equal Opportunity Commissioner of the Graduate School will be member of the Admission/Selection Committee.*
- *In general, we plan to occupy all other committees (exchange programme, conferences, graduation prize etc.) with at least 30% women.*<sup>20</sup>
- *Das idea- bzw. futura-Mentoring-Programm (siehe IV.2.1.1) „will be integrated into the concept of the Graduate School. Three female professors of our School [...] will be in charge to develop a mentoring programme designed for female doctoral students of our School. [...] Gender equality inside the Graduate School is fostered by specific mentoring programmes. Every member of the School is part of a team. Therefore not only the first supervisor/group leader is responsible for the PhD student, but at least one additional postdoc takes care of the day-to-day problems of the doctoral student within the team. Moreover as the doctoral students can select their own Thesis Committee, a female student may choose women's professors as supervisors. [...]*
- *The Graduate School ensures that both men and women will be able to advance scientifically in the same way to reach similar scientific qualifications. To meet this goal, the highest possible flexibility for the required curriculum has to be achieved as well as the possibilities to accept credits from the previous graduate studies (especially lab courses and studies abroad).*
- *Furthermore, curricular offers and daily practice will be created gendersensitive, e.g. all public meetings take place at family-friendly times.*<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Graduate School Molecular Cell Research in Biology and Medicine – MOBILMED. Proposal for the Establishment and Funding of the Graduate School "Molekulare Zellforschung in Biologie und Medizin" (MOBILMED) – "Molecular Cell Research in Biology and Medicine". 11.04.2006. S. 68.

<sup>21</sup> Graduate School Molecular Cell Research in Biology and Medicine – MOBILMED. Proposal for the Establishment and Funding of the Graduate School "Molekulare Zellforschung in Biologie und Medizin" (MOBILMED) – "Molecular Cell Research in Biology and Medicine". 11.04.2006. S. 69.

- *“Pregnancy might interrupt PhD studies up to half a year. In such cases the circumstances of the project work and the course work should be discussed with the Thesis Committee and the Equal Opportunity Commissioner of the faculty that is in charge for the PhD candidate.*
- *In case of – gender specific – problems between the PhD candidate and team mentors trained mediators will be engaged.”<sup>22</sup>*

#### III.4 Fakultäten (2004)

Auf der Ebene der Fakultäten wurden 2004 Ziel- und Zeitvorgaben ermittelt, in denen der Status quo der Frauenanteile analysiert sowie Zielvorgaben für die nächsten fünf Jahre festgelegt wurden. Diese Ziel- und Zeitvorgaben sind Bestandteil des Frauenförderplans (neue Bezeichnung laut § 4 Abs. 1 LHG: Gleichstellungsplan, siehe auch § 7 LHG zur Struktur- und Entwicklungsplanung) und somit des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität. Die im ersten Frauenförderplan genannten hochgesteckten Ziele konnten noch nicht erreicht werden.

Im Jahr 2008 wird im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung für die Jahre 2009–2014 gemäß § 7 Abs. 1 LHG ein neuer Gleichstellungsplan erarbeitet. Der Gleichstellungsplan der Universität Freiburg wird dabei – neben einem quantitativen Teil zum Status quo der Frauenanteile zur Anzahl der voraussichtlich zu besetzenden Stellen und den Absichtserklärungen bezüglich der mit Frauen zu besetzenden Stellen – zum ersten Mal auch einen qualitativen Kommentar enthalten, der über geeignete Maßnahmen zur Erreichung der erklärten Absichten Aufschluss gibt. Damit sollen die Bestrebungen der Universität und der Fakultäten zur Steigerung der Frauenanteile künftig besser steuerbar werden. Das vonseiten der Hochschulleitung vorgesehene Struktur- und Berufungskonzept trägt zur konkreten Planung von Stellenbesetzungen an den Fakultäten bei. Als Handreichung zur Entwicklung weiterer Maßnahmen dient den Fakultäten der Instrumentenkasten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die Fakultäten müssen künftig jährlich dem Rektorat berichten, welche Ziele auf welche Weise erreicht wurden (gemäß §§ 4 Abs. 1, 7 LHG).

---

<sup>22</sup> Graduate School Molecular Cell Research in Biology and Medicine – MOBILMED. Proposal for the Establishment and Funding of the Graduate School “Molekulare Zellforschung in Biologie und Medizin” (MOBILMED) – “Molecular Cell Research in Biology and Medicine”. 11.04.2006. S. 70.

### III.5 Gleichstellungsbeauftragte der Universität

Die Zielvorgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität sind im Wesentlichen im baden-württembergischen Landeshochschulgesetz verankert (§ 4 Abs. 3–4 LHG). Als ihre Aufgaben werden dort die Mitwirkung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Männern und Frauen und die Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen in Studium und Wissenschaft benannt.

Grundsätzliches Ziel und Leitlinie für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist also die Erhöhung von Frauenanteilen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Sie ist gemäß § 4 Abs. 3–4 LHG außerdem Ansprechpartnerin für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Fällen sexueller Belästigung und wirkt darauf hin, dass Frauen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Konkrete Arbeitsziele der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus der an der Universität jeweils aktuell vorhandenen gleichstellungspolitischen Situation. Über den daraus sich ergebenden Handlungsbedarf und die durchgeführten Maßnahmen berichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Senat. Die aktuelle Version dieses Berichts ist jeweils im Internet verfügbar.<sup>23</sup>

### III.6 Beauftragte für Chancengleichheit

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg bildet die Grundlage für die Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit. Ihre Ziele sind dementsprechend *„die berufliche Förderung von Frauen [...], insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Weiteres Ziel ist es, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken“* (§ 1 ChancenG).

Handlungsfelder für Gleichstellungsarbeit im Bereich Verwaltung und Technik der Universität sind der höhere Dienst, die Besoldungsgruppe A13S und darüber hinaus alle Stellen mit Führungsverantwortung sowie alle Stellen im Bereich EDV und Technik. Hier sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: Im höheren Dienst liegt der Beamtinnenanteil bei 21%. Bei den Beförderungen im höheren Dienst, an denen die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt war, wurden seit 2004 insgesamt 15 Männer, aber nur 3 Frauen befördert. Der Anteil von Frauen an allen Stellen mit Vorgesetzten- und

---

<sup>23</sup> <http://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/aktuelles/aktuelles2/>

Leitungsaufgaben liegt bei 37%. Von 69 E11- bzw. E10-Stellen im Bereich Technik und EDV sind nur 4 mit Frauen besetzt, das sind 6%.

Konkrete Zielvorgaben und Arbeitsfelder ergeben sich aus der persönlichen Arbeitsplanung der Beauftragten für Chancengleichheit.

### **III.7 Externe Vorgaben (2008)**

Gleichstellungsfragen spielen für die Forschungsförderung eine zunehmende Rolle. Exemplarisch und besonders deutlich zeigt sich dies am Instrumentenkasten der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Umsetzung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards<sup>24</sup>, von denen die DFG künftig die Gewährung von Forschungsmitteln abhängig machen wird. Für die Universität Freiburg bildet dieser umfassende Instrumentenkasten deshalb eine entscheidende Grundlage für die Entwicklung weiterer Maßnahmen, die geeignet sind, die Frauenanteile an der Universität Freiburg nachhaltig zu erhöhen (siehe Kapitel V). Die DFG unterscheidet strukturelle und personelle Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung. Aus der Fülle der im Instrumentenkasten aufgeführten Maßnahmen setzt die Universität Freiburg bereits zahlreiche um, sowohl struktureller als auch personeller Natur (siehe Kapitel IV).

---

<sup>24</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft: Ein Instrumentenkasten aus der Praxis. Anregungen für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. 2008 (unveröffentlicht).

## **IV Gleichstellung an der Universität Freiburg – Laufende Maßnahmen**

### **IV.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Gemäß § 4 Abs. 3 LHG nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in sämtlichen Berufungsverfahren eine beratende Funktion wahr, indem entweder sie selbst oder die/der Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät Mitglied der Berufungskommission ist.

Seit Herbst 2007 dient ein von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität erstellter Leitfaden<sup>25</sup>, 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 (zur proaktiven Berufung siehe auch V.1.4). Des Weiteren hält der Leitfaden die Berufungskommission dazu an, strikt darauf zu achten, dass die Kriterien bei Kandidatinnen und Kandidaten in gleicher Weise angewandt und ausgelegt werden können. Beim Umgang mit Merkmalen weiblicher Biographien und Zuschreibungen, wie Alter, Zahl der Publikationen, Impact-Faktor, Zitat-Index, Drittmittelinwerbungen, Zahl und Dauer der Auslandsaufenthalte, Zuschreibung von Abhängigkeiten usw. sind die spezifischen Bedingungen zu beachten, denen die wissenschaftliche Arbeit von Frauen ausgesetzt ist. Unterbrechungen der Karriere wegen Familiengründung oder der Pflege Angehöriger dürfen nicht als Zeichen mangelnder Karriereorientierung, fehlende Unterbrechungen wiederum nicht als Zeichen zu starker Karriereorientierung ausgelegt werden. Die Zahl der Kinder sollte grundsätzlich bei den Altersangaben und bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt werden (siehe hierzu § 45 Abs. 6 S. 5 LHG). Die Kriterien zur Bewertung von Durchsetzungsfähigkeit sollten generell kritisch hinterfragt werden, da zumeist eine gender-abhängige Differenz zwischen Frauen und Männern besteht.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten sind in jeder Kommission mindestens zwei Fachfrauen vertreten (gemäß § 48 Abs. 4 S. 2, 2. HS LHG), und die Heranziehung externer Gutachterinnen wird mit Nachdruck angestrebt. Bei der Bewertung der Gutachten sollen gemäß Berufungsleitfaden die vorgetragene Argumente unter Gender-Aspekten kritisch geprüft werden. Es ist vorgesehen, den Berufungsleitfaden auch in anderen Personalfindungsverfahren analog anzuwenden.

---

<sup>25</sup> Leitfaden für Berufungskommissionen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen. Siehe [http://www.zuv.uni-freiburg.de/wiegehtdas/wiegehtdas\\_a-z.php?id=282](http://www.zuv.uni-freiburg.de/wiegehtdas/wiegehtdas_a-z.php?id=282)

Die/Der beteiligte Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät berichtet der Gleichstellungsbeauftragten der Universität anhand eines standardisierten Erhebungsbogens über den Verlauf des Verfahrens und die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität liefert dem Rektorat eine Stellungnahme zur Berufungsliste.

## **IV.2 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

### **IV.2.1 Mentoring-Programme**

#### **IV.2.1.1 *futura*-Mentoring**

*Laufzeit: 01.02.2008–31.01.2011; Verlängerung geplant*

*Finanzierung: Studiengebühren*

*Koordination: Büro der Gleichstellungsbeauftragten*

Nach dem Abschluss des aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Projekts *idea*-Mentoring Ende 2007 hat die Universität zum Februar 2008 die Arbeit an einem neuen, ausweiteten Mentoring-Projekt aufgenommen, das langfristig für Studentinnen und Doktorandinnen aller Fächer zugänglich sein soll. Bereits bestehende Mentoring-Programme in einzelnen Fachbereichen (*MeMPhys: Mentoring in Mathematik und Physik*, *Justitia: Frauenförderprogramm der Rechtswissenschaftlichen Fakultät*) sind in die Konzeption von *futura* integriert.

Das *futura*-Mentoring gliedert sich zunächst in zwei Phasen: *futura*-Mentoring I gilt der Stabilisierung von Studienanfängerinnen, *futura*-Mentoring II unterstützt im Studium und beim Übergang in den Beruf. Das individuelle Mentoring wird durch gemeinsame Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote (z.B. Projektmanagement, Didaktik, Qualitätssicherung) ergänzt. Eine dritte Phase, die sich an Doktorandinnen richtet, ist geplant.

Das Programm ist in das bundesweite Netzwerk Forum Mentoring e. V. eingebunden und kooperiert mit dem Netzwerk Ada-Lovelace-Mentoring e. V.

Innerhalb der Universität ist das *futura*-Mentoring im Büro der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt.

#### **IV.2.1.2 Justitia-Mentoring**

*Laufzeit: Seit 2003*

*Finanzierung: Rechtswissenschaftliche Fakultät, Internationale Graduiertenakademie*

*Koordination: Rechtswissenschaftliche Fakultät*

Da sowohl der gesamte juristische Wissenschaftsbereich als auch die juristische Praxis noch immer von Männern dominiert ist (genaue Zahlen zur Universität Freiburg im Anhang), hat das Frauenförderprogramm *Justitia* der Rechtswissenschaftlichen Fakultät es sich zur Aufgabe gemacht, jungen Juristinnen durch individuelle Beratung die besten Ausgangschancen mit auf den Weg in ein gleichberechtigtes Berufsleben zu geben.

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. Die Mentorinnen werden auf ihre Aufgaben vorbereitet und während ihrer Tätigkeit begleitet. Damit werden die Einheitlichkeit der Betreuung sowie die Orientierung an den Zielvorgaben und Leitlinien des Programms gewährleistet. Als Gruppenangebote finden Workshops zu Fragen wie „Wie und zu welchem Ziel Jura studieren?“ 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.

Die Vernetzung der Studentinnen untereinander wird durch einen Stammtisch und ein Online-Forum gefördert. Das Leitungsteam von *Justitia-Mentoring* setzt sich aus ehrenamtlich tätigen Mitgliedern sowie Hilfskräften zusammen. Seit dem Sommersemester 2005 existiert ein Beirat, dessen Aufgabe die Unterstützung bei der Weiterentwicklung des Programms und die kritische Begleitung und Reflexion ist.

Mitglieder des Beirates sind Theresia Bauer (Mitglied des Landtags Baden-Württemberg), Eva Voßkuhle (Vizepräsidentin des Amtsgerichts Freiburg) und Claudia Feierling (Studiendirektorin am Regierungspräsidium Freiburg).

Das Programm wurde 2003 mit dem Frauenförderpreis der Universität Freiburg ausgezeichnet.

In Kooperation mit *futura*-Mentoring wird auch das *Justitia*-Programm um eine Phase für Doktorandinnen erweitert werden.

#### IV.2.1.3 MeMPhys – Mentoring in Mathematik und Physik

*Laufzeit: Seit 2003, unbefristet*

*Finanzierung: Fakultät für Mathematik und Physik*

*Koordination: Gleichstellungsbeauftragte(r) der Fakultät für Mathematik und Physik*

Das Programm *MeMPhys – Mentoring in Mathematik und Physik* – wurde ursprünglich von Studentinnen für Studentinnen der Mathematik ins Leben gerufen, um Frauen in einem von Männern dominierten Bereich zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät für Mathematik und Physik wurde das Programm kontinuierlich erweitert und auf die Physik ausgedehnt. Seit dem Wintersemester 2005/06 besteht außerdem eine enge Zusammenarbeit mit dem Mentoring-Projekt *idea* bzw. *futura*, das vom Büro der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert wird. *MeMPhys* ist in Tandems aus je einer Mentorin und einer Mentee organisiert. 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, und durch gemeinsame Freizeitaktivitäten.

#### IV.2.1.4 MuT – Mentoring und Training

*Laufzeit: Seit 1998, unbefristet*

*Finanzierung: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Beiträge der baden-württembergischen Universitäten, Teilnahmegebühren*

*Koordination: Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs*

In Ergänzung zu den universitätseigenen Mentoring-Programmen haben alle Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen der Universität Freiburg die Möglichkeit, am Programm *MuT – Mentoring und Training* der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs teilzunehmen. *MuT-Mentoring und Training* 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.

Zwischen den Teilnehmerinnen wird ein Netzwerk geknüpft, und es können Mentoring-Beziehungen zu etablierten Professorinnen und Professoren aufgebaut werden. Gleichzeitig werden allgemeine Grundlagen zur Verbesserung der Berufs- und Berufungsaussichten vermittelt. Das Programm wird durch eine wissenschaftliche Begleituntersuchung evaluiert und kooperiert mit *Minerva FemmeNet* und dem Exzellenzcluster „Kulturelle Grundlagen von Integration“ der Universität Konstanz.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Siehe <http://www.lakog.uni-stuttgart.de>

### IV.2.2 Schlieben-Lange-Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

*Laufzeit: 01.01.2008–31.12.2014*

*Finanzierung: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, zentrale Mittel der Universität*

*Koordination: Büro der Gleichstellungsbeauftragten*

Die Universität Freiburg setzt das *Schlieben-Lange-Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind*, ausgeschrieben vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, unter einer jährlichen finanziellen Eigenbeteiligung in Höhe von 12.960,- Euro um. Im Rahmen dieses Programms werden einmal im Jahr bis zu neun Stipendien für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind während der wissenschaftlichen Qualifikationsphase, d.h. während der Promotion oder Habilitation, für zwei, höchstens drei Jahre vergeben. Die monatliche Förderhöhe liegt während der Promotionsphase bei bis zu 1.200,- Euro und während der Habilitationsphase bei bis zu 2.400,- Euro. Ziel dieses Stipendienprogramms ist es, durch eine bessere Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit familiären Pflichten mehr Frauen eine wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen und so die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen zu erhöhen.

### IV.2.3 Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

*Laufzeit: 1996–2013*

*Finanzierung: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Europäischer Sozialfonds, Fakultäten*

*Koordination: Science Support Centre der Universität Freiburg*

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 TVL-13-Stellen, die im Gegensatz zu Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Stellen werden in die Universitäten 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. Das Programm wird durch den Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Die Universität Freiburg reichte zur vierten Ausschreibung des *Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramms* (Antragsfrist 30.09.2002) 13 Anträge beim Ministerium ein. Mit Erlass vom 04.03.2003<sup>27</sup> informierte das Ministerium die Universität Freiburg darüber, dass insgesamt sechs Anträge der Universität Freiburg für eine Förderung ausgewählt wurden. Es handelt sich um Wissen-

---

<sup>27</sup> Erlass des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom 4. März 2003, Aktenzeichen: zu 21-665.033/362.

schaftlerinnen aus den Fachgebieten Psychologie, Geschichtswissenschaft, Biologie, Mikrosystemtechnik, Theologie und Wissenschaftliche Politik.

Mit Erlass des Ministeriums vom 11.05.2007 wurde das Programm erneut ausgeschrieben mit der Möglichkeit, Anträge bis zum 01.10.2007 im Ministerium einzureichen. Die Universität Freiburg hat in dieser Antragsrunde drei Anträge beim Ministerium eingereicht, von denen zwei bewilligt wurden. Die geförderten Wissenschaftlerinnen arbeiten in den Fachgebieten Wissenschaftliche Politik und Orientalistik.

#### **IV.2.4 Strukturierte Promotion an der Internationalen Graduiertenakademie**

*Laufzeit: Seit 2006, unbefristet*

*Finanzierung: Zentrale Mittel (Exzellenzinitiative)*

*Koordination: Internationale Graduiertenakademie*

Ein wichtiges inneruniversitäres Fundament der Nachwuchsförderung ist die universitätsweite Strukturierung der Promotionsphase im Rahmen der Internationalen Graduiertenakademie der Universität Freiburg (IGA).

Die IGA wurde bereits im Jahr 2006 als zentrale wissenschaftliche Einrichtung gegründet und vereint unter ihrem Dach die an der Universität existierenden interdisziplinären Graduiertenschulen. Das Freiburger Modell, bei dem Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung von der Zulassung bis zum Abschluss der Dissertation im Mittelpunkt stehen, gilt bundesweit als beispielhaft. Strukturiertes Promovieren im Rahmen einer Graduiertenakademie und ihrer Graduiertenschulen bietet die Vorteile des traditionellen Qualifikationsweges und neutralisiert dessen Nachteile: Das Bewerbungsverfahren ist klar, transparent und kompetitiv angelegt. Zuschnitt und Dauer der Dissertation sollen in der Regel auf eine dreijährige Arbeitszeit begrenzt werden. Die Arbeitsfortschritte werden durch intensive Betreuung gefördert und kontrolliert. Die Teilnahme an einem Curriculum beziehungsweise an einem Forschungs- und Studienprogramm sorgt für eine breite Qualifikation.

Die vergleichsweise enge Zusammenarbeit in der Internationalen Graduiertenakademie Freiburg beugt der Vereinzelung vor und schafft Kontakte zu mehreren professoralen Betreuern. Von einer strukturierten Promotionsphase und einem transparenten Auswahlverfahren profitieren insbesondere die weiblichen Doktorandinnen, deren Anteil in den unter dem Dach der IGA befindlichen Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und Promotionskollegs 45%<sup>28</sup> beträgt.

---

<sup>28</sup> Stand: April 2008.

Eine Promotion im Rahmen der IGA bereitet nicht allein auf eine wissenschaftliche Karriere vor. Im Ergebnis soll neben dem Abschluss der Dissertation ein spezifisches Qualifikationsprofil erreicht werden: Kommunikationsfähigkeit für den Austausch mit fachkundigen wie fachfremden Gesprächspartnern, Kompetenz zur interdisziplinären und kooperativen Bearbeitung eines Forschungsthemas, Projektmanagementfähigkeiten und Mitarbeiterführung, internationale Erfahrung und der Erwerb von berufsfeldrelevanten Schlüsselqualifikationen.

#### **IV.2.5 Studienverlaufs-Monitoring durch das Projekt Studienqualität**

*Laufzeit: 2008–2009*

*Finanzierung: Zentrale Mittel*

*Koordination: Stabsstelle für Qualitäts- und Umweltmanagement*

Ein Studienverlaufs-Monitoring mit Datensammlung und Evaluierung der Studienverläufe, das Projekt Studienqualität, soll künftig den Erfolg gesetzter Maßnahmen entlang klar definierter, messbarer Ziele erfassen, um bestehende Barrieren und Mängel zu sichten und u. a. die Geschlechtergerechtigkeit zu erhöhen. Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf die Übergänge zwischen den Studiengängen (BA und MA) sowie zur Promotion und Habilitation gerichtet werden, da gerade hier geeignete weibliche Studierende „verloren gehen“. Die Stabsstelle Gender and Diversity steht hierbei in beratender Funktion der Stabsstelle für Qualitäts- und Umweltmanagement zur Seite, die für das Studienverlaufs-Monitoring verantwortlich ist.

#### **IV.2.6 Bertha-Ottenstein-Professuren**

*Laufzeit: Seit 2008, unbefristet*

*Finanzierung: Zentrale Mittel*

*Koordination: Science Support Centre der Universität Freiburg*

Die Universität Freiburg möchte dort, wo Leistungsspitzen erkennbar sind, exzellente Ansätze stärken und ihnen helfen, das breite Fundament der Universität zu nutzen. 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 Postdoc-Phase ausgeschrieben.

Eine der beiden Nachwuchsgruppen wird stets und ausschließlich für herausragend qualifizierte Forscherinnen ausgelobt. 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.

#### **IV.2.7 Weitere Maßnahmen**

Über den Stiftungsfonds der Universität kann eine Einzelförderung von Wissenschaftlerinnen auf jeder Qualifikationsstufe (Überbrückungsfinanzierung, Kinderbetreuungszuschüsse, Reisekosten, erhöhte Lebenshaltungskosten bei Forschungsaufenthalten mit Familie etc.) beantragt werden. Die Universität ist bestrebt, Schwangerschaftsvertretungen zu finanzieren, und übernimmt in Einzelfällen Kosten für die Vermittlung oder Reservierung von Kinderbetreuungsplätzen.

#### **IV.3 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

*Laufzeit: Seit 2004, unbefristet (vorbehaltlich der Finanzierung)*

*Finanzierung: Spenden, Mittel der beteiligten Fakultäten, zentrale Mittel, Teilnahmebeiträge (jährliche Mitteleinwerbung notwendig)*

*Koordination: Büro der Gleichstellungsbeauftragten*

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 Schülerinnen der Klassen 10 bis 13 durchgeführt. In den beteiligten Fachbereichen Mathematik, Physik, Mikrosystemtechnik, Informatik, Hydrologie und Meteorologie sowie Geologie, Mineralogie und Kristallographie ist der Anteil der weiblichen Studierenden noch immer eklatant niedrig.

Rund 120 Schülerinnen der gymnasialen Klassenstufen 10 bis 13 aus ganz Baden-Württemberg haben während des Schnupperstudiums die Möglichkeit, diese Fächer als potentielle Studienfächer und die Universität Freiburg als Studienort kennen zu lernen. Ihnen wird ein einwöchiges attraktives wissenschaftliches Programm aus Vorlesungen, Experimentier-Workshops im Labor und Exkursionen geboten. Der wissenschaftliche Teil des Schnupperstudiums wird durch ein Rahmenprogramm aus Studien- und Berufsberatung sowie Firmenbesichtigungen ergänzt. Die Schülerinnen werden im Rahmen eines in Zusammenarbeit mit dem *futura*-Mentoring entworfenen Tutorinnen-Konzepts von studentischen Tutorinnen aus den jeweiligen Fachbereichen begleitet. Das Schnupperstudium wird vom Büro der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert und aus Spenden- und Sponsorengeldern finanziert. Zielsetzung für das Jahr 2008 ist die Konzeption eines Fundraising-Konzeptes für das Schnupperstudium und *futura* in Zusammenarbeit mit dem Team Hochschulförderung.

Das Schnupperstudium wird regelmäßig evaluiert. Um das Angebot nachhaltig optimieren und den Bedürfnissen der Schülerinnen anpassen zu können, werden das Gesamtkonzept sowie die einzelnen Workshops, die Betreuung durch Tutorinnen und das Rahmenprogramm jedes Jahr von den Teilnehmerinnen bewertet. Die gewonnenen Daten werden allen am Schnupperstudium beteiligten Personen und Institutionen zugänglich gemacht.

Zukünftig soll auch ein Schnupperstudium für Schülerinnen der Mittelstufe angeboten werden, da der Grundstein für die Auseinandersetzung mit naturwissenschaftlichen und technischen Phänomenen bereits in jungen Jahren gelegt wird. Die Ausweitung auf die Klassen 8 bis 10 ist zudem an die Einführung des Faches NwT (Naturwissenschaft und Technik) an Gymnasien in Baden-Württemberg angelehnt. Bei der Erweiterung des Schnupperstudiums soll von den Erfahrungen profitiert werden, die durch das Programm „Schülerinnen forschen“ in der Physik gewonnen werden, jedoch wird das Angebot weitere MINT-Fächer beinhalten.

#### **IV.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie**

##### **IV.4.1 Kinderbetreuung und Familienservice**

*Finanzierung: Siehe II.3.2 und Anhang  
Koordination: Büro der Gleichstellungsbeauftragten*

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist ein zentrales Anliegen der Universität. Sie hat das Ziel, verlässliche Strukturen zu schaffen, die den Verbleib von exzellenten jungen Frauen mit Kindern in der Wissenschaft sichern und Eltern – auch den Beschäftigten in Verwaltung und Technik – möglichst günstige Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten. Die diesbezüglichen Anstrengungen der Universität reichen mehr als ein Jahrzehnt zurück: Seit über zehn Jahren steht den Universitätsangehörigen die *Uni-Kita* offen. Hier werden ganztags 50 Kinder im Alter von 1 ½ bis 10 Jahren betreut. Neben den im Vergleich mit anderen Freiburger Einrichtungen langen Öffnungszeiten und der zentralen Lage bietet die Uni-Kita eine qualitativ hochwertige Betreuung, an deren Weiterentwicklung kontinuierlich gearbeitet wird. So sind Bewegungs- und Bildungsangebote für die Kinder ebenso selbstverständlich wie ein täglich frisch gekochtes Mittagessen.

Für die kleinsten Kinder, von 2 bis 18 Monaten, steht die *Kinderkrippe „Uni-Zwerge“* zur Verfügung, die 20 Plätze bietet und seit Herbst 2007 als Betriebseinrichtung der Universität geführt wird. Als weitere Ergänzung bietet die Universität ihrem wissenschaftlichen Personal neun *Belegplätze* in einer zentral gelegenen Kindertagesstätte eines freien Trägers, die aufgrund ihrer außergewöhnlich langen Öffnungszeiten sowie der hohen Flexibilität bei der individuell zu vereinbarenden Betreuungs-

zeit dem Arbeitsalltag von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entgegenkommt. Diese ganztägigen Angebote werden durch spezielle ganztägige *Ferienangebote* in den Oster-, Pfingst- und Sommerferien für Schul- und Kindergartenkinder ergänzt.

Obwohl die sehr gut eingeführten und nachgefragten Betreuungseinrichtungen für viele Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon sicherstellen, arbeitet die Universität weiter an dem hochgesteckten Ziel, familienfreundliche Strukturen auf allen Ebenen zu etablieren. Modellcharakter hat in diesem Sinne die *Kindertagesstätte „Biolino“* an der Fakultät für Biologie. Die Kita ist in Räumen der Fakultät, also in unmittelbarer Nähe der elterlichen Arbeitsplätze untergebracht und steht insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern im Fach Biologie offen, die erfahrungsgemäß vor großen Schwierigkeiten stehen, die fachspezifischen Arbeitsbedingungen (z. B. experimentelle Laborarbeit) mit den üblichen Öffnungszeiten von Krabbelstuben und Kindergärten in Einklang zu bringen. Des Weiteren besteht das Angebot einer *flexiblen Kinderbetreuung* an der Universität, die nachmittags Kinder zwischen 2 und 8 Jahren in Ergänzung der vormittags regulär besuchten Einrichtung je nach Bedarf einen oder mehrere Tage in der Woche betreut.

Ende 2007 wurde eine universitätsweite Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung an der Universität Freiburg durchgeführt. Auf der Basis der hierbei gewonnenen Erkenntnisse wird die Universität die bereits vorhandenen vielfältigen Einrichtungen gezielt weiter ausbauen, um so die Rahmenbedingungen für die Balance zwischen Berufs- und Familienleben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Beschäftigten in Verwaltung und Technik zu verbessern. Neben der Universität bietet auch das Studentenwerk Freiburg Kinderbetreuungsplätze an. Zur Optimierung des Angebots ist eine Abstimmung mit dem Studentenwerk vorgesehen (siehe auch IV.4.3 Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“).

Darüber hinaus hat die Universität beschlossen, auch die allgemeine Infrastruktur familiengerecht zu gestalten. Ferner soll das bereits von einzelnen Fakultäten beispielhaft praktizierte Modell familienfreundlicher Sitzungszeiten gesamtuniversitär praktiziert werden.

Die Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit werden durch einen im Gleichstellungsbüro angesiedelten zentralen *Familienservice* koordiniert. Die kompetenten Mitarbeiterinnen bieten Eltern sowohl umfassende Information als auch individuelle Beratung und Unterstützung in allen Vereinbarkeitsfragen. Der Familienservice nimmt sich neben den allgemeinen Aufgaben auch der besonderen Situation von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern mit Kindern und von ausländischen studierenden Eltern an. Um dem großen Bedarf an individueller Beratung und Vermittlung von Betreuungsangeboten, insbesondere auch einer flexiblen Kinderbetreuung (Babysit-

ter-Pool, Notfallbetreuung im Krankheitsfall) gerecht zu werden, wurde der Familienservice im April 2008 personell erweitert.

#### **IV.4.2 Arbeitsformen und Arbeitsortwahl**

*Laufzeit: 24.11.2007–23.11.2008*

*Koordination: Dezernat 3 – Personalabteilung*

Die Universität Freiburg hat alternierende Telearbeit/Heimarbeit in Form eines Pilotprojektes eingeführt.<sup>29</sup> Ziele der Einführung alternierender Telearbeit/Heimarbeit sind unter anderem, 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. Beschäftigte der Universität können außerdem gleitende Arbeitszeiten und familienbedingte Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen.

#### **IV.4.3 Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“**

*Laufzeit: Seit Mai 2007, unbefristet*

*Koordination: Kanzler*

Der im Mai 2007 eingerichtete Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“ koordiniert die einzelnen Aktivitäten der Universität im Bereich Familienfreundlichkeit und hat zum Ziel, die Arbeiten und entwickelten Strukturen innerhalb der Universität nachhaltig zu implementieren. Der Vorsitz des Arbeitskreises wird durch den Kanzler wahrgenommen. Weitere Mitglieder dieses Arbeitskreises sind Vertreter und Vertreterinnen des Rektorats, des Personaldezernats, des Büros der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats, des Studentenwerks Freiburg sowie die Beauftragte für Chancengleichheit.

#### **IV.4.4 MitarbeiterInnen-Kinder-Tag**

*Laufzeit: Seit 2003, unbefristet*

*Finanzierung: Zentrale Mittel, Fakultäten*

*Koordination: Beauftragte für Chancengleichheit*

---

<sup>29</sup> Die Möglichkeit alternierender Telearbeit/Heimarbeit wird im April 2008 von 38 Beschäftigten genutzt, davon 23 Frauen und 15 Männer.

Seit einigen Jahren veranstaltet die Universität Freiburg am bundesweiten Girls' Day ihren MitarbeiterInnen-Kinder-Tag. Mädchen und Jungen können an diesem Tag mit ihren Eltern ins Büro, ins Labor oder in die Werkstatt gehen.

Am MiKi-Tag soll das aktuelle Thema „Familie“ an einem Tag im Jahr 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 kennen zu lernen und so eigene Zukunftsvorstellungen und Wünsche zu entwickeln.

Zur Vertiefung der Berufserkundung werden geschlechterspezifische Praktika angeboten: ein Technikpraktikum für Mädchen und ein Sozialpraktikum für Jungen.

#### **IV.5 Bertha-Ottenstein-Preis**

*Laufzeit: Seit 1997, unbefristet*

*Finanzierung: Zentrale Mittel*

*Koordination: Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen*

Seit 1997 schreibt die Universität jährlich den Frauenförderpreis aus. Er ist Ausdruck der Würdigung von besonderen Initiativen zur Förderung der Anliegen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und von hervorragenden wissenschaftlichen Leistungen von Frauen.

Zum Andenken an die erste habilitierte Frau an der Universität Freiburg wurde der Frauenförderpreis im Jahr 2005 auf Anregung der Ständigen Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in „Bertha-Ottenstein-Preis“ umbenannt. Der mit 5.000 Euro dotierte Preis wird für besondere strukturelle Maßnahmen und innovative Projekte zur Frauenförderung vergeben, z. B. für Projekte und Maßnahmen, die geeignet sind, die Zahl von Frauen auf Qualifikationsstufen zu erhöhen, auf denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und Studiensituation von Frauen an der Universität, für Netzwerke zur Beratung, Information etc. von Frauen oder für hervorragende wissenschaftliche Leistungen von Frauen, z.B. Projekte der Frauenforschung (Gender Studies), eine Studienabschlussarbeit, Promotion oder Habilitation oder ein wissenschaftliches Projekt, das mit Hilfe des Preisgeldes begonnen oder weiter umgesetzt werden kann.

Der Bertha-Ottenstein-Preis wird öffentlichkeitswirksam am Dies universitatis, dem Tag der Ehrungen und Preise der Universität Freiburg, im Rahmen einer akademischen Feierstunde vergeben.

## IV.6 Weitere Maßnahmen

### IV.6.1 Kampagne gegen sexuelle Belästigung

*Laufzeit: Seit 2000, unbefristet*

*Finanzierung: Zentrale Mittel*

*Koordination: Büro der Gleichstellungsbeauftragten*

Die Universität wendet sich ausdrücklich gegen sexuelle Belästigung und sanktioniert sie mit allen gesetzlich zulässigen Mitteln; Grundlage dafür ist das Beschäftigtenschutzgesetz bzw., seit 2006, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz<sup>30</sup>. Darauf wurden alle Beschäftigten durch ein Rundschreiben des Rektors (3/2000) hingewiesen.

Von der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Rektor wurde außerdem eine Broschüre „Informationen zum Thema sexuelle Belästigung“ herausgegeben, die jedem und jeder Beschäftigten bei Einstellung ausgehändigt wird. Die Broschüre dient als ein weiterer Schritt zur Sicherstellung eines Klimas an der Universität, in dem die persönliche Integrität und Würde aller ihrer Mitglieder respektiert wird. Die Herausgeber betonen, dass die Broschüre kein „Schlussstein“, sondern ein „weiterer Baustein“ sein soll, um dies zu erreichen. Sie klärt darüber auf, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist, enthält die gesetzlichen Grundlagen und nennt geeignete Maßnahmen, die im Fall einer Belästigung ergriffen werden können.

Jedes neu eingestellte Mitglied der Universität erhält einen Begrüßungsbrief des Kanzlers, in dem ebenfalls betont wird, dass Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ebenso wie Akte von Fremdenfeindlichkeit oder sexueller Belästigung mit einem respektvollen Umgang aller Universitätsmitglieder miteinander unvereinbar sind. Flankierend zum Rundschreiben des Rektors und zur Broschüre wurden Plakate erstellt, die auf die Beratungstätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit hinweisen und die Betroffenen ermutigen, dort Rat und Hilfe zu suchen.

---

<sup>30</sup> Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz). Artikel 10. Das Gesetz ist am 18.06.2006 außer Kraft getreten und wurde durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ersetzt. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. § 1.

**IV.6.2 Netzwerk von Mitarbeiter/-innen in Administration und Technik**

*Laufzeit: Seit 1996, unbefristet*

*Koordination: Beauftragte für Chancengleichheit*

1996 entstand als Pilotprojekt an der Fakultät für Angewandte Wissenschaften ein Netzwerk von – in überwiegender Mehrheit weiblichen – Mitarbeiter/-innen in Administration und Technik. Ziel war es, Informationen auszutauschen und Organisationsformen der Zukunft zu suchen.

Heute gibt es drei weitere, ebenfalls von Frauen gegründete Netzwerke: In den Forst- und Umweltwissenschaften, der Biologie und der Physik. Der Austausch und die gegenseitige Hilfe stehen nach wie vor im Mittelpunkt. Aber auch schnelle Problemlösungen und deren Übertragung auf andere Abteilungen, Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen sowie die Organisation von In-House-Fortbildungen stehen auf der Agenda. Durch die gute Zusammenarbeit wird die Verwaltung der Lehrstühle professionalisiert und der Kontakt mit der Zentralen Universitätsverwaltung verbessert.

## **V Gleichstellung an der Universität Freiburg – Perspektiven**

### **V.1 Strategische Ebene**

#### **V.1.1 Organisationsentwicklung und Kommunikationsmanagement**

Die Universitätsleitung legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass Gender- und Diversity-Prozesse als zentrale Führungsaufgaben in der Hochschulleitung verankert und somit originärer Bestandteil der Organisationsentwicklung sowie des Kommunikationsmanagements sind. Hierzu wurde eigens die Stabsstelle Gender and Diversity eingerichtet; die künftige Stabsstelle Dialog und Marketing wird Prozesse wie diese gemeinsam mit der Stabsstelle Gender and Diversity kommunizieren und in den übergeordneten Prozess der Organisationsentwicklung einbinden. Auf diese Weise sollen Transparenz und Ganzheitlichkeit der notwendigen Gender- und Diversity-Prozesse innerhalb der Universität gewährleistet werden.

Im Rahmen des *16-Punkte-Programms* des seit 1. April 2008 amtierenden Rektorats der Universität werden die Weiterentwicklung und der Ausbau des Gleichstellungskonzepts (mit besonderem Fokus auf das Professorinnenprogramm, den Gleichstellungsplan und das Programm Hochschule 2012) als Teil des weiteren Organisationsentwicklungsprozesses identifiziert.

In einem ersten Schritt wurden dazu im Rahmen eines Zukunftsworkshops die Erwartungen der Mitglieder der Hochschule an ihre Einrichtung, unter anderem 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 Mainstreaming“, 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.

Als erstes, übergeordnetes Ergebnis lässt sich die Relevanz des Themas „Gleichstellung“ für die Mitglieder aller universitären Gruppen festhalten. Diese Relevanz ist ein wichtiger Indikator und zugleich eine Verpflichtung für die angestrebte Organisationsentwicklung der Universität. Die Ergebnisse dieses Zukunftsworkshops werden allen Beschäftigten und Studierenden der Universität über verschiedene Medien kommuniziert und transparent gemacht (unter [www.zukunftswerkstatt.uni-freiburg.de](http://www.zukunftswerkstatt.uni-freiburg.de); alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Zukunftsworkshops wurden per E-Mail sowie

über Mitarbeiter- und Studierendennewsletter auf die Internetseite hingewiesen). Die Resultate dienen als weitere Grundlage für den angestrebten Leitbildprozess, in dem Gleichstellung eine wichtige Rolle spielen wird.

### **V.1.2 Stabsstelle Gender and Diversity**

Mit der Etablierung der Stabsstelle Gender and Diversity im Januar 2008 hat die Universität Freiburg eine strategische Einrichtung im Rektorat geschaffen, die dem Prorektor für Kommunikation und Wissensmanagement direkt zugeordnet ist. Die Stabsstelle Gender and Diversity arbeitet dabei unter Einbeziehung der anderen universitären Gleichstellungsakteurinnen und -akteure eng mit diesem zusammen.

Die zentrale Aufgabe der Stabsstelle besteht in der Beratung der Hochschulleitung bei der Profilbildung und Schwerpunktsetzung in Gleichstellungsangelegenheiten und deren strategischer Implementierung in allen Handlungsfeldern und auf allen Ebenen der Universität. Hierfür erarbeitet die Stabsstelle eine Dringlichkeitsanalyse, aus der ein detaillierter Maßnahmenkatalog für die Universität Freiburg entwickelt werden soll, und bereitet die entsprechende Informationsbasis vor (gender-sensible Aufbereitung vorhandener Datensätze, Indikatorenentwicklung). Überdies entwickelt die Stabsstelle Konzepte sowie Entscheidungsvorlagen mit Bezug zu Gleichstellungsfragen, so z. B. im Bereich Dual-Career Couples oder proaktive Berufungen. Weiterhin ist die Stabsstelle in Zusammenarbeit mit dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit für die Fortführung des Gleichstellungskonzeptes verantwortlich.

In ihrer Arbeit orientiert sich die Stabsstelle an dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft entwickelten Instrumentenkasten aus der Praxis und den dort entwickelten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Damit stellt die Stabsstelle Gender and Diversity sicher, dass gender- und diversitätskompetentes Denken und Handeln strukturell verankert wird, indem die Fähigkeiten und Qualitäten aller Beschäftigten der Universität einbezogen, gefordert und gefördert werden.

Die Arbeit der Stabsstelle Gender and Diversity wirkt sich als querschnittsorientierte Aufgabe auf die verschiedenen Handlungsfelder der Universität aus, die ihren Niederschlag besonders in den folgenden Arbeitsfeldern finden: Organisationsentwicklung und Kommunikationsmanagement, Struktur- und Entwicklungsplanung, proaktive Berufungen, Qualitätsmanagement und Evaluation.

### **V.1.3 Struktur- und Entwicklungsplanung/Struktur- und Entwicklungskommission**

Im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität Freiburg (gemäß § 4 Abs. 1 LHG) kommt dem Gleichstellungsplan besondere Bedeutung zu. Auf der Grundlage einer Bestandsanalyse der Gesamtuniversität sowie der Fakultäten werden Zielvorgaben der Universität zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft festgelegt. Die Fakultäten definieren zudem die Zahl der – innerhalb der Geltungsdauer des Struktur- und Entwicklungsplans – voraussichtlich frei werdenden Stellen und legen durch Absichtserklärungen fest, welche dieser Stellen mit Frauen besetzt werden sollen.

Die Fakultäten sind zudem 2008 erstmals aufgefordert, aufgrund der eruierten Defizite konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den definierten Bereichen festzulegen und sich verbindlich zu ihrer Umsetzung zu verpflichten (siehe III.4). Darüber hinaus hat das Rektorat festgelegt, dass die tatsächliche Umsetzung der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Fakultäten als ein zentraler Aspekt im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe etabliert wird.

### **V.1.4 Proaktives Berufungskonzept**

Die Strukturplanung zeigt auf, dass aufgrund der natürlichen Fluktuation in den nächsten fünf Jahren 71 frei werdende Professuren zu erwarten sind. Um die Vielzahl der anstehenden Verfahren erfolgreich bewältigen zu können und zugleich Berufungen als zentrales Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils zu nutzen, etabliert das Rektorat eine proaktive Berufungspraxis. Mit der Umsteuerung von der reaktiven zu einer proaktiven Berufungspolitik soll zum einen die Beschleunigung der Verfahren und eine bessere Abstimmung zwischen zentraler und dezentraler Ebene sichergestellt werden. Zum anderen soll somit eine Qualitätssteigerung der Berufungen erzielt sowie ermöglicht werden, dass hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen angesprochen und für die Universität Freiburg gewonnen werden.

Vor diesem Hintergrund werden die Fakultäten in einem ersten Schritt aufgefordert, bis Ende Juli 2008 – basierend auf der bisherigen Finanzausstattung – für die nächsten fünf Jahre ein erstes Struktur- und Berufungskonzept mit inhaltlichen Schwerpunktsetzungen zu entwickeln (zwei bis fünf Bereiche pro Fakultät) und mögliche Kandidatinnen und Kandidaten (fünf Personen, davon mindestens zwei Frauen) für die in den nächsten drei Jahren zu besetzenden Professuren zu benennen.

Das LHG (§ 48 Abs. 4 S. 2, 2. HS) legt zudem fest, dass an allen Berufungsverfahren zwei Fachfrauen teilnehmen müssen. Aufgrund der Vielzahl der anstehenden Berufungsverfahren und des geringen Frauenanteils, insbesondere in Naturwissenschaft und Technik, führt dies zu einer extremen

Belastung der Fachfrauen an der Universität Freiburg. Deshalb wird von der Stabsstelle Gender and Diversity ein Konzept zur Entlastung der an Berufungsverfahren beteiligten Fachfrauen erarbeitet.

Um darüber hinaus die Attraktivität der Universität Freiburg für herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie deren Partnerinnen und Partner noch weiter zu erhöhen, erarbeitet die Stabsstelle Gender and Diversity derzeit ein Konzept zur Unterstützung von Dual-Career Couples. Flankierende Serviceangebote, unter anderem die des Familienservice, sollen die Berufungsverhandlungen ergänzen.

### **V.1.5 Qualitätsmanagement**

Als besonders wichtiger Teil einer umfassenden Strategie zur Umsetzung der im Rahmen des Strategieplans der Universität gesetzten Ziele wird eine laufende selbstkritische Stärken- und Schwächen-Analyse angesehen, die sowohl für die Universität Freiburg insgesamt als auch für die einzelnen Fachbereiche vorgenommen wird. Im Mittelpunkt stehen dabei interne und externe Evaluationen von Forschung und Lehre sowie Organisations- und Wirtschaftlichkeitsanalysen in allen Verwaltungsbereichen.

Obwohl an der Universität Freiburg in den letzten Jahren eine Vielzahl wirksamer Maßnahmen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements in Forschung und Lehre ergriffen und erfolgreich umgesetzt wurden, steht bislang die Strukturbildung für ein umfassendes Qualitätsmanagement noch weitgehend am Anfang. Die Universität Freiburg baut daher ein umfassendes, strukturiertes Qualitätsmanagementsystem für alle Leistungsbereiche auf. Die Steuerung dieses Prozesses obliegt unmittelbar dem Rektorat. Er wird von der Stabsstelle für Qualitäts- und Umweltmanagement organisiert und von der 2005 gebildeten Senatskommission für Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement beratend begleitet.

Das Qualitätsmanagementsystem ist modular aufgebaut und hat zum Ziel, die Bereiche Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Internationalisierung, Internes Management und Verwaltung, Personalentwicklung und Infrastruktur, Weiterbildung und Wissenstransfer sowie Gleichstellung einem systematischen Qualitätsmanagement zu unterziehen.

Als Handreichung dazu hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Programmpapier erarbeitet, in dem auf der Grundlage einschlägiger Publikationen unter anderem des Wissenschaftsrats, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Center of Excellence Women and Science (CEWS) Empfehlungen zur Umsetzung von Gleichstellung in all diesen Bereichen gegeben werden.

Ergänzend erfolgen in der Stabsstelle für Qualitäts- und Umweltmanagement die Auswertung von nationalen und internationalen Rankings sowie die Bearbeitung von sonstigen Umfragen zu Qualitätssicherung und -management. Die Stabsstelle Gender and Diversity ist in laufende Prozesse eingebunden. Gender-relevante Ergebnisse werden zudem mit dieser rückgekoppelt und finden Eingang in die Strategieplanung der Universität.

#### **V.1.6 Evaluation**

Die Nachhaltigkeit aller Maßnahmen in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen (siehe Kap. IV) wird durch fortlaufende Evaluationen bzw. Bedarfserhebungen der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure bzw. der Koordinatorinnen der Maßnahmen sichergestellt. Diese werden regelmäßig zum Jahresende dem verantwortlichen Prorektor für Kommunikation und Wissensmanagement sowie der Stabsstelle Gender and Diversity übermittelt und finden Eingang in den fortlaufenden Organisationsentwicklungsprozess.

Darüber hinaus berichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich und die Vorsitzende der Ständigen Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen zweijährlich im Senat. Der Rektor informiert zudem den Senat zweijährlich über die Umsetzung des Gleichstellungsplans (vormals: Frauenförderplan) der Universität Freiburg. Außerdem wird das Gleichstellungskonzept der Universität Freiburg nach jeweils drei Jahren überarbeitet und ergänzt, Maßnahmen werden überprüft und gegebenenfalls angepasst.

In Anlehnung an einschlägige Standards, so z.B. den Instrumentenkasten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Umsetzung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, sowie auf der Grundlage von vergleichenden Analysen erfolgreicher Instrumente zur Umsetzung von Gender- und Diversity-Prozessen, erarbeitet die Stabsstelle Gender and Diversity zielgerichtete Maßnahmen für die Universität Freiburg.

Überdies wirkt die Stabsstelle Gender and Diversity in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Dezernaten und Stabsstellen darauf hin, dass alle statistischen Daten der Universität Freiburg gender-sensibel erhoben bzw. verfügbar gemacht werden. Zudem entwickelt sie Indikatoren für Gender-Analysen als Grundlage für die Strategieplanung in diesem Bereich.

## V.2 Operative Ebene

### V.2.1 Geplante Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Zur weiteren Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Beruf und Familie wird im Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Ausbau der bestehenden Maßnahmen geplant.

#### V.2.1.1 *futura*-Mentoring

Die Universität Freiburg konnte bisher noch kein eigenes Mentoring-Programm für Doktorandinnen anbieten. Mit der Etablierung des *futura*-Mentoring-Programms zu Beginn des Jahres 2008 wurden neben Studienanfängerinnen und fortgeschrittenen Studentinnen auch Doktorandinnen als Zielgruppe ins Auge gefasst. In Kooperation mit Justitia, dem Frauenförderprogramm der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (siehe IV.2.1.2), und der Internationalen Graduiertenakademie (siehe IV.2.4) soll als dritte Phase des *futura*-Mentoring-Programms ein Mentoring für Doktorandinnen angeboten werden.

#### V.2.1.2 Schnupperstudium

Da der Grundstein für die Auseinandersetzung mit naturwissenschaftlichen und technischen Phänomenen bereits in jungen Jahren gelegt wird, soll zukünftig auch ein Schnupperstudium für Schülerinnen der Mittelstufe angeboten werden. Die Ausweitung auf die Klassen 8 bis 10 ist zudem an die Einführung des Faches NwT (Naturwissenschaft und Technik) an Gymnasien in Baden-Württemberg angelehnt. Bei diesem Angebot soll von den Erfahrungen profitiert werden, die durch das geplante Programm „Schülerinnen forschen“ (siehe V.2.1.3) in der Physik gewonnen werden. Das Angebot wird jedoch weitere mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Fächer beinhalten.

#### V.2.1.3 Programm „Schülerinnen forschen“

Das Programm „Schülerinnen forschen“, das – vorbehaltlich der beantragten Finanzierung durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg – im Herbst 2008

anlaufen soll, bietet Schülerinnenlabore und Feriencamps im Fachbereich Physik und ist eng mit dem Schnupperstudium verknüpft.

Mädchen der Klassenstufen 8 bis 10 aus ganz Baden-Württemberg erhalten die Möglichkeit, dreimal pro Jahr über den Zeitraum von einem Monat an einem Nachmittag pro Woche Experimentierkurse in Physik zu besuchen (Klasse 8: Oktober, Januar, Mai; Klasse 9: November, Februar, Juni; Klasse 10: Dezember, März, Juli). Um ein möglichst exklusives Angebot für besonders interessierte und motivierte Schülerinnen gewährleisten zu können, wird in Kleingruppen von fünf bis acht Schülerinnen gearbeitet.

Zu Beginn des Projektes wird zunächst mit drei besonders interessierten Partnerschulen aus der Region kooperiert, um die Schülerinnenlabore nach der erfolgreichen Etablierung des Programms für weitere Schulen zu öffnen. Ab 2009 soll das Konzept der Schülerinnenlabore in weiteren, ebenfalls am Schnupperstudium beteiligten Fachbereichen umgesetzt werden (unter anderem Mathematik, Mikrosystemtechnik, Informatik).

Darüber hinaus sollen zwei- bis dreimal jährlich in den Herbst-, Oster- und Pfingstferien Feriencamps für Schülerinnen der Klassen 8 bis 10 stattfinden. An einem Camp können bis zu 20 Schülerinnen teilnehmen. Vormittags besuchen die Schülerinnen die Experimentier-Workshops im Labor, am Nachmittag wird ein vielfältiges Rahmenprogramm aus Vorträgen, Berufsorientierung sowie Firmen- und Museumsbesichtigungen angeboten. Die Schülerinnen werden während des Feriencamps von studentischen Tutorinnen aus der Physik (siehe IV.2.1.3 zu MeMPhys – Mentoring in Mathematik und Physik) betreut. Zusätzlich können die Mädchen an einem eintägigen Workshop teilnehmen, der von der Zentralen Studienberatung der Universität angeboten wird. Hier werden Berufs- und Studienziele für MINT-Fächer erarbeitet, und die Schülerinnen lernen innerhalb des Informationsmanagements für sie relevante Informationsquellen zu erschließen und zu bündeln. Die einzelnen Bausteine der Schülerinnenlabore und Feriencamps werden regelmäßig evaluiert.

Die in den Schülerinnenlaboren und Feriencamps durchgeführten Experimente beruhen auf einem gender-sensiblen pädagogischen Konzept. Sie werden unter besonderer Berücksichtigung gender-didaktischer Fragestellungen von der Koordinatorin der Schülerinnenlabore konzipiert. Der Inhaber der zum Wintersemester 2008/09 eingerichteten Physik-Didaktikstelle sowie die Mentorinnen von MeMPhys stehen hierbei beratend zur Seite. Das zugrunde liegende pädagogische Konzept wird vom Zentrum für Lehrerbildung der Albert-Ludwigs-Universität unterstützt. Durch die Anwendungsorientierung der Experimente wird explizit eine interdisziplinäre Ausrichtung gefördert. Der Kontakt zu Wissenschaftlerinnen an der Universität zeigt weibliche Vorbilder in den Natur- und Technikwissenschaften. Schülerinnen ab Klasse 10 können ihr natur- und technikwissenschaftliches Inter-

esse im Anschluss an das Programm „Schülerinnen forschen“ während des einwöchigen Schnupperstudiums vertiefen.

#### V.2.1.4 Ehrungen und Preise

Da bislang noch immer ein Ungleichgewicht von männlichen und weiblichen Preisträgern<sup>31</sup> besteht, obwohl herausragende wissenschaftliche Leistungen von Frauen und Männern gleichermaßen erreicht werden, ist künftig eine stärkere Zusammenarbeit des Büros der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Beauftragten des Rektors für Ehrungen und Preise geplant.

Mögliche Maßnahmen zur stärkeren Berücksichtigung von Frauen bei Preisvergaben sind die proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen sowie die geschlechtsneutrale Auswahl und Begutachtung von Vorschlägen.

#### V.2.1.5 Kinderbetreuung und Familienservice

Obwohl die sehr gut eingeführten und nachgefragten Betreuungseinrichtungen für viele Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon sicherstellen, arbeitet die Universität weiter an dem hochgesteckten Ziel, familienfreundliche Strukturen auf allen Ebenen zu etablieren. Auf der Basis der Erkenntnisse aus der im Jahr 2007 durchgeführten Erhebung zum Bedarf an Kinderbetreuung wird die Universität die bereits vorhandenen vielfältigen Einrichtungen gezielt weiter ausbauen, um so die Rahmenbedingungen für die Balance zwischen Berufs- und Familienleben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu verbessern. Die geplante Erweiterung des Angebots könnte in Form eines Ausbaus der bestehenden Einrichtungen, eines Neubaus und/oder einer verstärkten Kooperation mit städtischen und anderen Einrichtungsträgern, etwa dem Studentenwerk, erfolgen. Hier bedarf es einer gründlichen, langfristigen Abstimmung und Planung mit allen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren sowie weiteren Entscheidungsträgern an der Universität. Der Kanzler hat diesbezüglich Gespräche aufgenommen.

Darüber hinaus hat die Universität beschlossen, auch die allgemeine Infrastruktur familiengerecht zu gestalten. Zusätzlich zu den schon eingerichteten Wickel- und Stillmöglichkeiten sollen Eltern-Kind-Arbeitsplätze eingerichtet werden. Ferner soll das bereits von einzelnen Fakultäten beispielhaft praktizierte Modell familienfreundlicher Sitzungszeiten gesamtuniversitär praktiziert werden.

---

<sup>31</sup> Siehe Anhang.

### V.2.2 Geplante Maßnahmen der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit plant Maßnahmen zur Umsetzung folgender Ziele:

- (1) Mindestens die Hälfte der neu zu besetzenden Stellen im höheren Dienst und in Führungspositionen sollte künftig zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden.
- (2) Auch im Bereich EDV und Technik ist bei Neueinstellungen der Frauenanteil deutlich zu erhöhen.
- (3) Nicht nur bei Neueinstellungen, sondern auch bei Beförderungen und bei der Übertragung verantwortungsvoller Tätigkeiten soll der Anteil von Frauen deutlich erhöht werden.
- (4) Die aufgrund alter Stellenpläne herrschende Ungleichheit in der Ausstattung von Lehrstühlen mit Sekretariatspersonal und die daraus resultierenden ungleichen Bedingungen für Verwaltungs- bzw. Schreibkräfte sollte dahingehend geändert werden, dass möglichst einheitlich Verwaltungsstellen oder Fremdsprachensekretariate statt Schreibkraftstellen geschaffen werden.
- (5) Die Ausbildung von Frauen in technischen Berufen wird besonders gefördert. Ziel ist es, den eigenen Nachwuchs in diesen Bereichen selbst auszubilden.
- (6) Teilzeit, Telearbeit und Gleitzeit sollten je nach familiärer Situation flexibel gehandhabt werden können. Die Reduzierung der Arbeitszeit und Telearbeit dürfen sich grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sollte eine Reduzierung der Arbeitszeit möglich sein, sofern zwingende dienstliche Belange berücksichtigt werden.<sup>32</sup>
- (7) Es sollten verstärkt Aufstiegsfortbildungen angeboten bzw. vermittelt werden.

---

<sup>32</sup> Siehe Chancengleichheitsgesetz. § 14.

## VI Anhang: Tabellarische Darstellungen der Daten

**Tabelle 1: Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen**

	2003				2004				2005			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
<b>Studierende</b>	21.592	10.444	11.148	51,6	21.980	10.533	11.447	52,1	22.114	10.558	11.556	52,3
<b>Promotionen</b>	682	439	243	35,6	742	414	328	44,2	707	411	296	41,9
<b>Habilitationen</b>	68	56	12	17,6	73	64	9	12,3	67	61	6	9,0
<b>Professuren*</b>	283	254	29	10,25	283	253	30	10,6	279	248	31	11,11

2006				2007			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
22.035	12.613	9.422	42,8	20.657	9.783	10.874	52,6
722	423	299	41,4	719	371	348	48,4
63	54	9	14,3	59	52	7	11,9
370	324	46	12,43	374	324	50	13,37

\* C4, W3, C3. Ab 2006 einschließlich medizinisches Personal.

Tabelle 2a: Frauenanteile in MINT-Fächern (nach Fakultäten)

## Studierende (MINT-Fächer)

	WS 2003/04				WS 2004/05				WS 2005/06			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
Mathematik und Physik	1.063	781	282	26,5	1.165	847	318	27,3	1.292	937	355	27,5
Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	1.193	577	616	51,6	1.312	656	656	50,0	1.327	684	643	48,5
Biologie	1.129	456	673	59,6	1.145	466	679	59,3	1.191	476	715	60,0
Forst- und Umweltwissenschaften	1.205	773	432	35,9	1.165	744	421	36,1	1.128	683	445	39,5
Angewandte Wissenschaften	1.210	1.037	173	14,3	1.171	1.015	156	13,3	1.138	989	149	13,1
<b>Gesamt</b>	<b>5.800</b>	<b>3.624</b>	<b>2.176</b>	<b>37,5</b>	<b>5.958</b>	<b>3.728</b>	<b>2.230</b>	<b>37,4</b>	<b>6.076</b>	<b>3.769</b>	<b>2.307</b>	<b>38,0</b>

WS 2006/07				WS 2007/08			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
1.293	951	342	26,5	1.247	884	363	29,1
1.384	787	597	43,1	1.261	662	599	47,5
1.168	537	631	54,0	1.163	470	693	59,6
1.094	780	314	28,7	1.009	596	413	40,9
1.123	1.040	83	7,4	1.119	981	138	12,3
<b>6.062</b>	<b>4.095</b>	<b>1.967</b>	<b>32,4</b>	<b>5.799</b>	<b>3.593</b>	<b>2.206</b>	<b>38,0</b>

Tabelle 2b: Promotionen (MINT-Fächer)

	2003				2004				2005			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
Mathematik und Physik	33	30	3	9,1	26	24	2	7,7	27	22	5	18,5
Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	50	40	10	20,0	49	34	15	30,6	54	44	10	18,5
Biologie	53	38	15	28,3	62	28	34	54,8	57	29	28	49,1
Forst- und Umweltwissenschaften	28	25	3	10,7	39	28	11	28,2	39	28	11	28,2
Angewandte Wissenschaften	14	13	1	7,1	16	10	6	37,5	32	28	4	12,5
<b>Gesamt</b>	<b>178</b>	<b>146</b>	<b>32</b>	<b>18,0</b>	<b>192</b>	<b>124</b>	<b>68</b>	<b>35,4</b>	<b>209</b>	<b>151</b>	<b>58</b>	<b>27,8</b>

2006				2007			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
33	29	4	12,1	25	22	3	12,0
38	26	12	31,6	56	37	19	33,9
56	24	32	57,1	81	41	40	49,4
41	26	15	36,6	31	21	10	32,3
34	33	1	2,9	29	25	4	13,8
<b>202</b>	<b>138</b>	<b>64</b>	<b>31,7</b>	<b>222</b>	<b>146</b>	<b>76</b>	<b>34,2</b>

Tabelle 2c: Habilitationen (MINT-Fächer)

	2003				2004				2005			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
Mathematik und Physik	6	6	0	0,0	2	2	0	0,0	2	1	1	50,0
Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	2	1	1	50,0	3	3	0	0,0	1	1	0	0,0
Biologie	5	4	1	20,0	3	1	2	66,7	2	2	0	0,0
Forst- und Umweltwissenschaften	4	3	1	25,0	5	5	0	0,0	1	1	0	0,0
Angewandte Wissenschaften	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0	4	4	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>15,8</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14,3</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10,0</b>

2006				2007			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
1	1	0	0,0	4	4	0	0,0
1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
2	2	0	0,0	6	6	0	0,0
4	4	0	0,0	0	0	0	0,0
2	2	0	0,0	2	1	1	50,0
<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7,7</b>

Tabelle 2d: Professuren (C4, W3, C3) MINT-Fächer

	2003				2004				2005			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
Mathematik und Physik	30	30	0	0,0	28	28	0	0,0	29	29	0	0,0
Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	25	23	2	8,0	28	26	2	7,1	27	25	2	7,4
Biologie	27	26	1	3,7	24	23	1	4,2	25	24	1	4,0
Forst- und Umweltwissenschaften	24	23	1	4,2	23	21	2	8,7	23	21	2	8,7
Angewandte Wissenschaften	27	25	2	7,4	27	25	2	7,4	28	26	2	7,1
<b>Gesamt</b>	133	127	6	4,5	130	123	7	5,4	132	125	7	5,3

2006				2007			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
28	28	0	0,0	30	30	0	0
28	26	2	7,1	26	24	2	7,7
24	23	1	4,2	25	24	1	4,0
24	22	2	8,3	24	22	2	8,3
31	29	2	6,4	32	29	3	9,4
135	128	7	5,2	137	129	8	5,8

Tabelle 3a: Frauenanteile in GSK-Fächern (nach Fakultäten)

## Studierende (GSK-Fächer)

	WS 2003/04				WS 2004/05				WS 2005/06			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
Theologie	379	224	155	40,9	438	228	210	47,9	445	228	217	48,8
Rechtswissenschaft	2.114	1.114	1.000	47,3	2.027	1.053	974	48,1	1.991	1.032	959	48,2
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften	3.037	1.500	1.537	50,6	2.930	1.429	1.501	51,2	2.821	1.364	1.457	51,6
Philologie	3.979	1.045	2.934	73,7	3.962	1.023	2.939	74,2	3.958	1.050	2.908	73,5
Philosophie	3.329	1.673	1.656	49,7	3.632	1.794	1.838	50,6	3.698	1.821	1.877	50,8
<b>Gesamt</b>	<b>12.838</b>	<b>5.556</b>	<b>7.282</b>	<b>56,7</b>	<b>12.989</b>	<b>5.527</b>	<b>7.462</b>	<b>57,4</b>	<b>12.913</b>	<b>5.495</b>	<b>7.418</b>	<b>57,4</b>

WS 2006/07				WS 2007/08			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
456	249	207	45,4	406	205	201	49,5
1.916	1.129	787	41,1	1.695	877	818	48,3
2.754	1.697	1.057	38,4	2.593	1.234	1.359	52,4
3.970	1.769	2.201	55,4	3.623	957	2.666	73,6
3.743	2.219	1.524	40,7	3.452	1.675	1.777	51,5
<b>12.839</b>	<b>7.063</b>	<b>5.776</b>	<b>45,0</b>	<b>11.769</b>	<b>4.948</b>	<b>6.821</b>	<b>58,0</b>

Tabelle 3b: Promotionen (GSK-Fächer)

	2003				2004				2005			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
Theologie	9	8	1	11,1	12	8	4	33,3	10	8	2	20,0
Rechtswissenschaft	62	47	15	24,2	80	64	16	20,0	70	40	30	42,9
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften	31	19	12	38,7	29	14	15	51,7	38	22	16	42,1
Philologie	32	11	21	65,6	26	12	14	53,8	19	6	13	68,4
Philosophie	46	29	17	37,0	61	38	23	37,7	46	29	17	37,0
<b>Gesamt</b>	<b>180</b>	<b>114</b>	<b>66</b>	<b>36,7</b>	<b>208</b>	<b>136</b>	<b>72</b>	<b>34,6</b>	<b>183</b>	<b>105</b>	<b>78</b>	<b>42,6</b>

2006				2007			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
11	10	1	9,1	15	11	4	26,7
70	53	17	24,3	49	32	17	34,7
35	21	14	40,0	35	21	14	40,0
26	12	14	53,8	26	7	19	73,1
53	29	24	45,3	47	24	23	48,9
<b>195</b>	<b>125</b>	<b>70</b>	<b>35,9</b>	<b>172</b>	<b>95</b>	<b>77</b>	<b>44,8</b>

Tabelle 3c: Habilitationen (GSK-Fächer)

	2003				2004				2005			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
Theologie	2	1	1	50,0	4	3	1	25,0	1	1	0	0,0
Rechtswissenschaft	3	3	0	0,0	3	3	0	0,0	5	5	0	0,0
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
Philologie	1	1	0	0,0	5	4	1	20,0	6	4	2	33,3
Philosophie	11	8	3	27,3	9	8	1	11,1	5	5	0	0,0
<b>Gesamt</b>	19	15	4	21,1	22	19	3	13,6	18	16	2	11,1

2006				2007			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
3	3	0	0,0	2	2	0	0,0
2	2	0	0,0	2	2	0	0,0
2	2	0	0,0	3	3	0	0,0
2	1	1	50,0	4	2	2	50,0
7	6	1	14,3	1	1	0	0,0
16	14	2	12,5	12	10	2	16,7

Tabelle 3d: Professuren (C4, W3, C3) GSK-Fächer

	2003				2004				2005			
	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
Theologie	15	14	1	6,6	15	14	1	6,6	15	14	1	6,6
Rechtswissenschaft	23	20	3	13,0	22	20	2	9,1	22	20	2	9,1
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften	28	25	3	10,7	29	27	2	6,9	27	25	2	7,4
Philologie	31	25	6	19,4	32	25	7	21,9	29	22	7	24,1
Philosophie	45	36	9	20,0	46	36	10	21,7	45	34	11	24,4
<b>Gesamt</b>	<b>142</b>	<b>120</b>	<b>22</b>	<b>15,5</b>	<b>144</b>	<b>122</b>	<b>22</b>	<b>15,3</b>	<b>138</b>	<b>115</b>	<b>23</b>	<b>16,6</b>

2006				2007			
Gesamt	M	W	W in %	Gesamt	M	W	W in %
14	13	1	7,2	15	14	1	6,6
22	18	4	18,2	22	20	2	9,1
33	30	3	9,1	27	24	3	11,1
30	20	10	33,3	33	24	9	27,3
45	34	11	24,4	47	33	14	29,8
<b>144</b>	<b>115</b>	<b>29</b>	<b>20,1</b>	<b>144</b>	<b>115</b>	<b>29</b>	<b>20,1</b>

**Tabelle 4: Frauenanteile in den Einrichtungen der Exzellenzinitiative****Tab. 4a: Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS)**

(im Aufbau, Stand April 2008)

	Gesamt	M	W
Administration/Koordination	4	1	3
Direktoren (zugleich Senior Fellows)	8	7	1
Senior Fellows (ohne Direktoren)	10	8	2*
Senior Fellows insgesamt	18	15	3
Junior Fellows	9	5	4
Guest Fellows	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>11</b>

\* Mehrere neue weibliche Senior Fellows ab WS 2008/09.

**Tab. 4b: Spemann Graduate School of Biology and Medicine (SGBM)**

	Gesamt	M	W	W in %
Promovierende	38	20	18	47
Fellows	19	9	10	53
Principal Investigators	63	56	7	11
Executive Board	14	10	4	29
Advisory Board	12	10	2	17
<b>Gesamt</b>	<b>146</b>	<b>105</b>	<b>41</b>	<b>28</b>

**Tab. 4c : Internationale Graduiertenakademie (IGA)**

Promovierende in Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und Promotionskollegs:

Gesamt	M	W	W in %
338	187	151	45

Tabelle 5: Frauenanteile in Gremien

Gremium	Gesamt	M	W	W in %
Senat	39	30	9	23
Ständige Senatskommission für Studium und Lehre	12	9	3	25
Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen	9	0	9	100
Senatskommission für Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement	9	6	3	33
Struktur- und Entwicklungskommission	10	4	6	60
Universitätsrat	16	13	3	19
Prorektoren	4	3	1	25
Dekane	11	9	2	18
Fakultätsvorstände	53	48	5	9
Personalrat	21	11	10	48
Berufungskommissionen	Mindestens zwei Fachfrauen und eine/ein Gleichstellungsbeauftragte(r)			

Tab. 6: Frauenanteile in Verwaltung und Technik

	Stand 2001	Stand 2008
höherer Dienst	33%	58%
gehobener Dienst	56%	49%
<b>Führungspositionen</b>		
<b>höherer Dienst</b>		
Beamte	17%	21%
Angestellte	36%	26%
<b>gehobener Dienst</b>		
Beamte	59%	67%
Angestellte	0%	25%
A 13 S	25%	40%

**Tabelle 7: Frauenanteile bei Ehrungen und Preisen**

Jahr	Anzahl der Preise	Preistragende insgesamt	Davon Frauen	Frauen in %	Preisgelder insgesamt	Davon Preisgelder Frauen	Preisgelder Frauen in %
2000	24	36	14	<b>46,70%</b>	175.400 DM	76.500 DM	<b>43,60%</b>
2001	26	47	17	<b>36,20%</b>	272.400 DM	131.500 DM	<b>48,30%</b>
2002	24	41	6	<b>14,60%</b>	67.200 Euro	7.825 Euro	<b>11,6 %</b>
2003	25	36	12	<b>33,30%</b>	69.200 Euro	24.433 Euro	<b>35,30%</b>
2004	24	38	8	<b>21,10%</b>	62.500 Euro	12.116 Euro	<b>19,40%</b>
2005	26	41	15	<b>36,60%</b>	71.740 Euro	25.650 Euro	<b>35,80%</b>