



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten im Senat PD Dr. Rotraud von Kulesa

1. Januar bis 20. November 2010

Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

PD Dr. Rotraud von Kulesa

Werthmannstraße 8, Rückgebäude

79098 Freiburg

Telefon: 0761 203 4222

Telefax: 0761 203 4256

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg	4
3. Neuorganisation des Gleichstellungsbüros	4
4. Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten	5
4.1. Koordination der Tätigkeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten	5
4.2. Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung nach innen und außen	6
4.3. Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren	7
4.4. Beratungstätigkeit	9
4.4.1. Beratung in Fällen sexueller Belästigung und Mobbing	9
4.4.2. Beratung von Studierenden	9
4.4.3. Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	10
4.5. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	10
4.5.1. Schnupperstudium für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik	10
4.5.2. futura mentoring	12
4.5.3. Brigitte Schlieben-Lange-Programm	14
4.6. Unterstützung der Genderforschung an der Universität Freiburg	16
4.7. Bertha-Ottenstein-Preis	16
5. Danksagung	17
6. Anhang: Wissenschaftliche Karriereverläufe in den elf Fakultäten	18

1. Einleitung

Zum 1. Januar dieses Jahres habe ich das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten von Frau Professorin Ingeborg Villinger übernommen, die bereits im September 2009 in den Ruhestand eingetreten ist und drei Monate lang von Frau Professorin Irmgard Merfort vertreten wurde.

Die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg ist in den letzten Jahren – nicht zuletzt aufgrund der von der DFG entwickelten Gleichstellungsstandards sowie den Bemühungen für die Exzellenzinitiative – ständig gewachsen. Das Konzept der Gleichstellung und Vielfalt der Universität Freiburg wird als Modellprojekt vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg unterstützt. In diesem Jahr konnte die Gleichstellungspolitik unserer Universität eine weitere Auszeichnung erreichen: Eine von der Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingesetzte Gleichstellungskommission hat die Umsetzung der im Jahr 2008 beschlossenen Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bewertet. Dazu haben 63 Hochschulen Stellungnahmen zum Stand ihrer Gleichstellungsbemühungen eingereicht. Der DFG-Kommission zufolge sind in Freiburg sehr gute Rahmenbedingungen für die Gleichstellung vorhanden und die von der Hochschule definierten strategischen Ziele überzeugend dargelegt worden: Unsere Universität erreichte die Eingruppierung in die Kategorie „vorbildlich“. Freiburg zählt damit zu den zwölf in der Gleichstellung besonders fortgeschrittenen Hochschulen in Deutschland.

Ebenfalls sehr erfreulich ist die Auszeichnung mit dem Prädikat „Total E-Quality“ durch den Verein Total E-Quality Deutschland e.V., das unserer Universität im November 2010 überreicht wurde.

Meine Bestrebungen im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 20. November 2010 zielten darauf ab, die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele umzusetzen und die Fakultäten bei der Durchsetzung ihrer im Gleichstellungsplan für die Jahre 2009 bis 2014 definierten Ziele zu unterstützen. Wie Herr Rektor Schiewer in seinem Senatsbericht im Oktober dieses Jahres darlegte, konnte er erstmals in der 553jährigen Geschichte unserer Universität ebenso viele Professorinnen wie Professoren berufen. Auch diese Zahlen belegen, dass wir auf einem guten Weg sind.

2. Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg

Nach § 4 Abs. 3 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg vom 1. Januar 2005 ist es als zentrale Gleichstellungsbeauftragte meine Aufgabe, „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“ mitzuwirken. So bin ich an jedem Berufungsverfahren und an weiteren Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Dienst beteiligt und Mitglied des Senats und der Senatskommissionen.

Darüber hinaus bin ich in Fällen sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen. In enger Zusammenarbeit mit dem Prorektor für Lehre, der Stabsstelle Gender and Diversity und der für das Personal in Verwaltung und Technik zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit wirke ich darauf hin, dass an unserer Universität ein Klima herrscht, in dem es nicht zu Belästigung und Diskriminierung kommt.

Hierbei werde ich von drei Stellvertreterinnen unterstützt, die den drei Großbereichen Medizin, Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Naturwissenschaften und Technik angehören. Außerdem gibt es an jeder Fakultät eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit, je nach Größe der Fakultät, bis zu zehn Stellvertreterinnen.

3. Neuorganisation des Gleichstellungsbüros

Seit April 2010 ist der Familienservice der Universität nur noch räumlich im Gleichstellungsbüro angesiedelt, untersteht aber als Teil der Zentralen Verwaltung dem Kanzler und nicht mehr mir als Gleichstellungsbeauftragter. Auch durch diese Neuausrichtung unterstreicht die Universität Freiburg die Bedeutung, die sie der Durchsetzung von Chancengleichheit aller ihrer Angehörigen zumisst.

Durch diese Umstrukturierung entfallen im Gleichstellungsbüro die Stelle einer in Vollzeit beschäftigten Referentin sowie einer weiterer Mitarbeiterin und eines Mitarbeiters, die beide auf 75%-Stellen arbeiten. Die mir verbleibende persönliche Referentinnenstelle, die zunächst Teilzeitstelle war, wurde ab 1. April 2010 in eine Vollzeitstelle umgewandelt. In diese Zeit fiel auch der Wandel in der Besetzung dieser Stelle: Da Aniela Knoblich nach ihrer zweijährigen

Tätigkeit als Referentin der Gleichstellungsbeauftragten sich wieder verstärkt ihrem Forschungsprojekt widmet und deshalb das Gleichstellungsbüro verließ, habe ich seit 1. April eine neue Referentin, Marion Konrad.

Darüber hinaus wurde mir (gemeinsam mit dem Familienservice und der Beauftragten für Chancengleichheit) eine ebenfalls in Vollzeit arbeitende Sekretärin zugewiesen – aufgrund personeller Schwierigkeiten kann die Stelle jedoch erst zum 1. Dezember besetzt werden.

Als für die Gleichstellungsaktivitäten an unserer Hochschule ebenfalls gewinnbringende Neuerung kann der Umzug der Beauftragten für Chancengleichheit in die Werthmannstraße 8, Rückgebäude, verzeichnet werden. Die räumliche Nähe aller auf der operativen Ebene mit Gleichstellungsarbeit befassten Akteurinnen ermöglicht einen sehr intensiven Austausch, der sich insbesondere bei der Beratungstätigkeit als hilfreich erweist.

4. Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten

4.1. Koordination der Tätigkeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Zu Beginn und Ende eines Semesters lädt das Gleichstellungsbüro zu einer Sitzung aller Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ein. Diese Treffen dienen dem gegenseitigen Austausch, der Klärung von Fragen und Problemfällen aus den Fakultäten, auch wird über aktuelle hochschulpolitische Themen diskutiert. Im Berichtszeitraum fanden vier Sitzungen statt. Vorrangig besprochen wurden die für viele dezentrale Gleichstellungsbeauftragte leider nicht zufriedenstellend verlaufende Arbeit in Berufungskommissionen, Überlegungen zu Gleichstellungsaspekten für die geplante Neufassung des universitären Berufungsleitfadens sowie die Stellung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten. Weitere bedeutende Themen waren und sind die Nachwuchsförderung und die Zukunft des im Gleichstellungsbüro angesiedelten Projektes *futura mentoring*.

Auch über diese Sitzungen hinaus steht das Gleichstellungsbüro in engem Kontakt mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, beantwortet Fragen und stellt aktuelle Informationen für die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten bereit. Zur Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit an unserer Universität wurde in diesem Jahr erstmals eine Fortbildung für Gleichstellungsbeauftragte organisiert; der Schwerpunkt lag auf der Arbeit in Berufungsverfahren. Hierfür konnten wir zwei Referentinnen des Teams *gleichstellung concret* gewinnen, das sich bereits mit dem „Handbuch zur universitären

Gleichstellungspolitik“ (2005) einen Namen gemacht hat und deutschlandweit Schulungen zu in diesem Bereich relevanten Fragestellungen anbietet. Die Schulungen, mit welchen wir in diesem Jahr 23 der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erreichen konnten, wurden von den Teilnehmerinnen als äußerst hilfreich für ihre Arbeit in Berufungskommissionen gewertet. Nicht zuletzt der große Erfolg dieser Fortbildung unterstreicht, dass Veranstaltungen dieser Art sinnvoll sind und auch in den kommenden Jahren angeboten werden sollten. Auch ist angedacht, Schulungen dieser Art für die Dekane und weitere Vorsitzende von Berufungskommissionen zu organisieren.

Eine weitere Veranstaltung zum Thema Berufungsverfahren wurde vom Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät initiiert: Vor den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sprach Professorin Christine Färber zum Thema „Qualitätsmanagement und Chancengleichheit in Berufungsverfahren in der Medizinischen Fakultät“. Christine Färber ist Mitherausgeberin der Studie „Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ (2008).

4.2. Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung nach innen und außen

Im Berichtszeitraum nahm ich gemeinsam mit meinen Referentinnen an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Trier sowie an einer Tagung der Landtagskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Weingarten teil. Diese Tagungen gaben wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit an der Universität und trugen dazu bei, Kontakte zu Kolleginnen und Expertinnen aufzubauen und zu intensivieren und diese für die eigene Arbeit nutzbar zu machen.

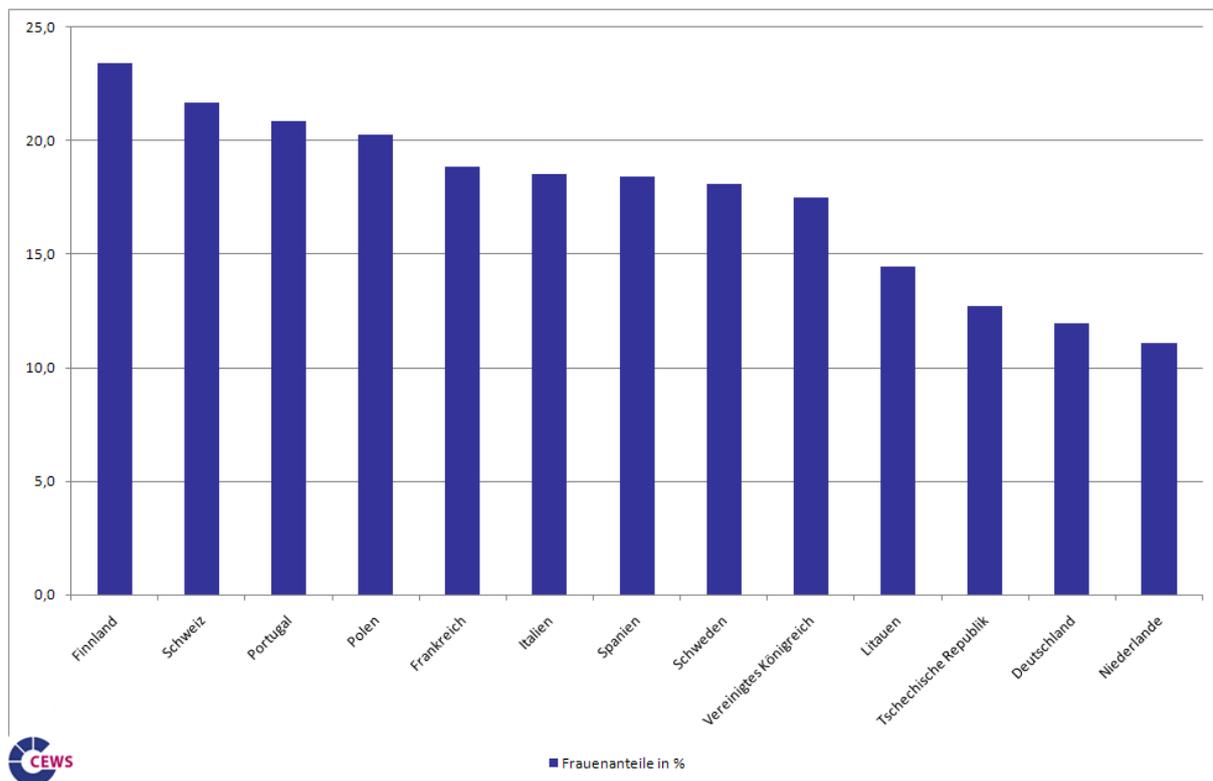
Weitere Kontakte bestehen zur Frauenbeauftragten der Stadt Freiburg, Ursula Knöpfe, sowie zur Landtagsabgeordneten Edith Sitzmann; mit beiden konnte ich gleichstellungspolitische Fragestellungen diskutieren.

Gute Kontakte bestehen zudem mit den Studierendenvertretungen, dem Personalrat, den Fakultätsräten und den elf Dekanaten unserer Universität.

Als zentrale Gleichstellungsbeauftragte nehme ich auch teil an den Plenardiskussionen bei Begutachtungen von Verbundforschungsprojekten durch die DFG.

4.3. Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren

Im Jahr 2009 waren an unserer Universität 37 Professuren mit Frauen besetzt, das entspricht 13 % der Professorenschaft. Freiburg liegt damit im Landesdurchschnitt: In Baden-Württemberg waren im Jahr 2009 13,2 % der Professuren mit Frauen besetzt – Ziel sei es, so Ministerialdirektor Klaus Tappeser am 12. November 2010 im Rahmen des Symposiums des Verbandes der Baden-Württembergischen Wissenschaftlerinnen (VBWW) in Karlsruhe, diesen Anteil auf 30 % zu erhöhen.¹ Bundesweit waren im Jahr 2009 18,2 % der hauptamtlichen Professuren mit Frauen besetzt.² Die Zahl der Professorinnen hat sich somit seit 1999 fast verdoppelt und erreichte 2009 mit rund 7300 einen neuen Höchststand. Dennoch ist Deutschland damit im europäischen Vergleich weiterhin auf den hinteren Rängen zu finden.



Vergleich der Frauenanteile an Professuren, die wie die deutsche C4-Professur die höchste Besoldungsstufe innerhalb der nationalen Hochschulsysteme darstellen

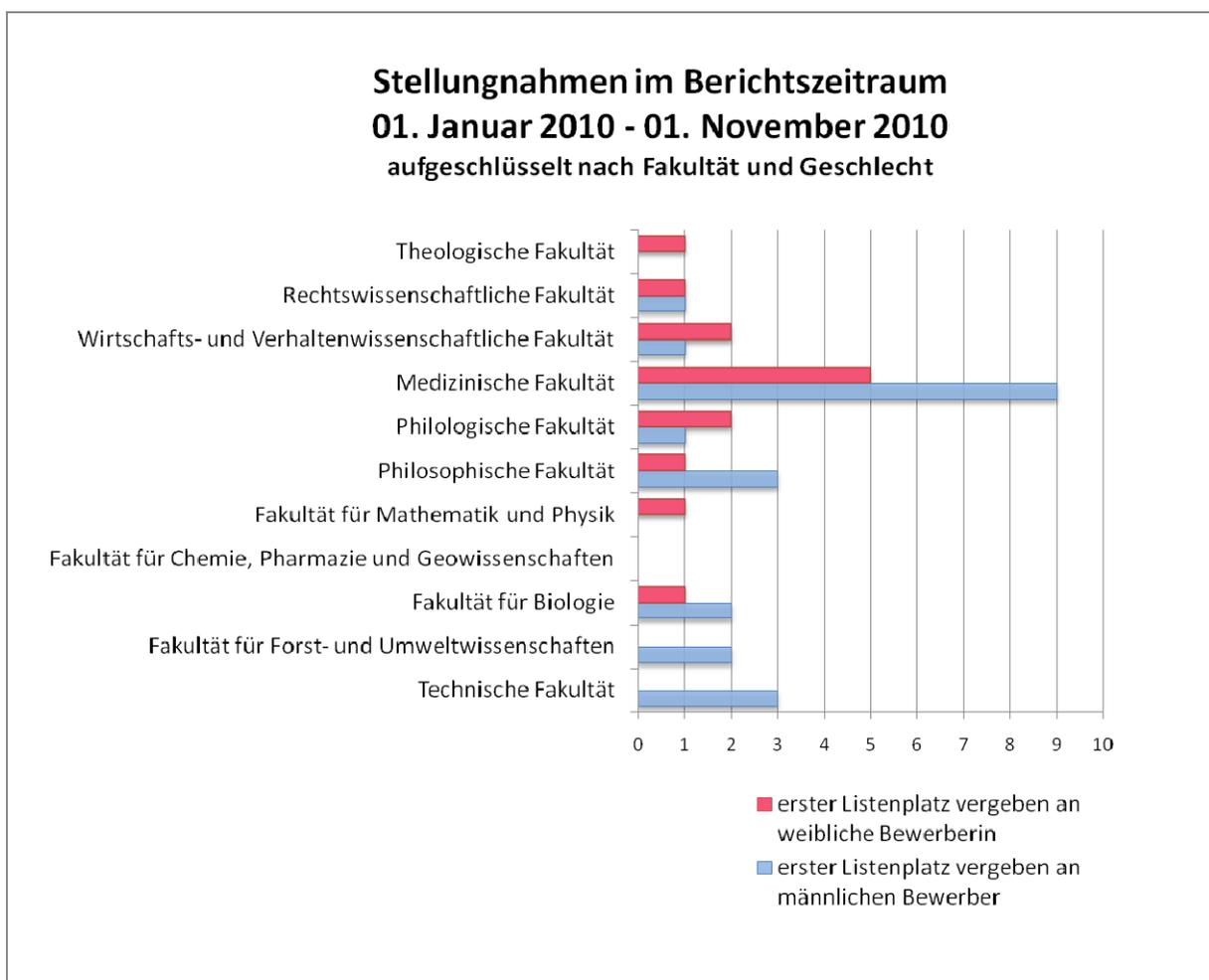
Quelle: <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern/>; Stand: 2007

¹ Pressemitteilung vom 12. November 2010, abrufbar unter [http://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/presse/pressemitteilungen/presse-detail/?tx_ttnews\[tt_news\]=2341&cHash=e7a4b49d8939feb0d77604a5ffccca72](http://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/presse/pressemitteilungen/presse-detail/?tx_ttnews[tt_news]=2341&cHash=e7a4b49d8939feb0d77604a5ffccca72).

² Veröffentlichung des Statistischen Bundesamts Wiesbaden, abrufbar unter http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/07/PD10__235__213,templateId=renderPrint.psmI.

Die Mitarbeit an den Berufungsverfahren ist auch deshalb als zentrale Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten anzusehen. Sie erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die mich ständig über die Kommissionsarbeit informieren und bei Problemen sofort Rücksprache suchen. Ist die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bei einer oder mehreren Kommissionssitzungen verhindert bzw. kann die Präsenz der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und den zwei Fachvertreterinnen nicht sichergestellt werden, nehme ich als zentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen teil. Sollte auch ich verhindert sein, werde ich durch eine der drei Stellvertreterinnen vertreten.

Im Berichtszeitraum habe ich zu 36 Berufungsverfahren Stellung genommen, davon 28 für W3-, drei für W2- und fünf für W1-Professuren; 14 dieser Berufungsverfahren betrafen die medizinische Fakultät. Von den ersten Listenplätzen entfielen insgesamt 14 auf Frauen (38,8 %), davon elf in Verfahren zur Besetzung von W3-Professuren, zwei in Verfahren zur Besetzung von W2-Professuren und einer in Verfahren zur Besetzung von W1-Professuren.



In diesem ersten Jahr meiner Amtszeit habe ich viel Zeit dafür aufgewendet, die Kommunikation mit den Dekanaten und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten die Berufungsverfahren betreffend zu intensivieren und zu automatisieren. Darüber hinaus arbeite ich zur Zeit zusammen mit dem Prorektor für Lehre und der Stabsstelle Gender and Diversity Empfehlungen für die Berücksichtigung maßgeblicher Gleichstellungsaspekte für einen universitätsinternen Berufungsleitfaden aus, stellt doch neben Transparenz und zügiger Abwicklung die Chancengleichheit ein wichtiges Qualitätsmerkmal in Berufungsverfahren dar. Diese Empfehlungen werden in der nächsten Sitzung der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen noch diskutiert werden. Im Rahmen der Erstellung dieses Berufungsleitfadens ist v.a. die Institutionalisierung der proaktiven Suche nach berufbaren Kandidatinnen von Bedeutung. Diese hat maßgebliche Unterstützung durch das Rektorat erfahren; hierfür möchte ich an dieser Stelle meinen ausdrücklichen Dank aussprechen.

4.4. Beratungstätigkeit

4.4.1. Beratung in Fällen sexueller Belästigung und Mobbing

Wie im Landeshochschulgesetz festgeschrieben, ist eine weitere zentrale Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten die Beratung und Unterstützung von Studentinnen und an der Universität wissenschaftlich tätigen Frauen in Fällen sexueller Belästigung. Glücklicherweise konnten in allen im Berichtszeitraum bekannt gewordenen Fällen vermittelnde Gespräche zur Klärung beitragen.

Gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit, der Stabsstelle Gender and Diversity und dem Arbeitskreis Personalentwicklung arbeiten wir derzeit an einer Neuzusammenstellung von Informationen zum Thema sexuelle Belästigung und Stalking.

4.4.2. Beratung von Studierenden

Das Gleichstellungsbüro bietet umfassende Information und Beratung zu Fragen der Karriereplanung, zur Studienförderung, zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie und zu Konfliktsituationen innerhalb der Universität, darunter etwa die leider noch immer allzu häufig auftretenden Schwierigkeiten mit Prüfungsämtern, an.

Insbesondere Studentinnen mit Kindern haben einen hohen Beratungs- und Unterstützungsbedarf, und nicht wenige von ihnen befinden sich in einer prekären finanziellen Lage. Bei Fragen nach finanziellen Förderungen arbeiten wir eng zusammen mit einer Mitarbeiterin der Abteilung Stiftung und Vermögen unserer Universität, dem Studentenwerk Freiburg, der Stiftungsverwaltung der Stadt Freiburg, einem Mitarbeiter der Pädagogischen Hochschule Freiburg sowie einem Mitarbeiter der Hochschule für Musik Freiburg; in den meisten der uns im Berichtszeitraum zugetragenen Fällen konnte rasch und unbürokratisch geholfen werden. Einmal im Semester nehmen wir an den Vernetzungstreffen dieser Institutionen teil.

4.4.3. Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern

Den höchsten Beratungs- und Informationsbedarf unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gibt es zu Fragen der Finanzierung der verschiedenen Qualifikationsstufen. Je nach Situation beraten wir über die Möglichkeiten der Forschungsförderung und informieren auch in diesen Fällen über Stipendien sowie öffentliche Hilfen zur Existenzsicherung.

4.5. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

4.5.1. Schnupperstudium für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik

Die Weichen für die Studien- und Berufswahl werden schon sehr früh in der Schullaufbahn gestellt. In diesem Wissen war ich sehr darum bemüht, das Schnupperstudium für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik auch in diesem Jahr wieder zu organisieren, jedoch in einer für die Universität kostenneutraleren Version. In den vergangenen Jahren gestaltete sich die Finanzierung des Projekts problematisch: Trotz hoher Förderung durch die Industrie machten die erheblichen Personal- und Sachkosten im Jahr 2009 eine Ausfallbürgschaft durch das Rektorat nötig. Dieses Jahr konnten durch die Organisation des Projekts im Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit der Zentralen Studienberatung erhebliche Personalkosten gespart werden, auch wurde in diesem Jahr auf das Rahmenprogramm, wie etwa Firmenbesichtigungen und Planetariumsbesuch, verzichtet. Die Finanzierung des Werbematerials und des unverzichtbaren Arbeitsmaterials machten die beteiligten Fakultäten durch ihre finanzielle Unterstützung möglich; mein herzliches

Dankeschön in diesem Zusammenhang geht an Herrn Dekan Aertsen, Herrn Dekan Königsmann und Herrn Dekan Zappe.

So war es uns möglich, auch in diesem Sommer wieder Schülerinnen, die sich für ein naturwissenschaftliches Studium interessieren, die Gelegenheit zu geben, den Universitätsalltag in den MINT-Fächern zu erleben. Die Fachvertreterinnen der Fakultät für Mathematik und Physik, der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften und der Technischen Fakultät stellten ein vielfältiges Programm mit Vorträgen, Workshops und Laborkursen zusammen, das denn auch von den Teilnehmerinnen als sehr gelungen bewertet wurde.

Bewerbung und Allgemeines

Bewerbung:
Sie können sich für das Schnupperstudium 2010 bis zum 31. Juli online bewerben unter www.schnupperstudium.uni-freiburg.de. Wichtig: Ihre Teilnahme ist auf zwei Tage beschränkt!

Kosten:
Für jeden Tag fallen Kosten in Höhe von 10 Euro an, die nach Eingang der Anmeldebildung übernommen werden können. Dazu entstehen sind u. a. ein gemeinsames Mittagessen in der Mensa und ein Wohnraumbesuch.

Übersichtung:
Eine Liste mit Übersichtsmöglichkeiten finden Sie auf der Homepage www.schnupperstudium.uni-freiburg.de.

Anreise:
Sie bekommen mit Ihrer Anmeldebildung einen Katalog zugewandt.

Schnupperstudium in Naturwissenschaft und Technik

Ein Projekt des Service Center Studium – Zentrale Studienberatung in Kooperation mit der Geschichtswissenschaftlichen und den Technischen Fakultäten der Albert-Ludwig-Universität Freiburg

Albert-Ludwig-Universität Freiburg

Service Center Studium – Zentrale Studienberatung
Sodenstraße 6
79106 Freiburg
Tel.: 0761 203 4246
Fax: 0761 203 8525
www.schnupperstudium.uni-freiburg.de

Mikrosystemtechnik

Die Mikrosystemtechnik ist eine junge und dynamische neue Ingenieurwissenschaft.

Sie befasst sich mit der Entwicklung von Mikro- und Nanosystemen für alle Bereiche der Technik, insbesondere auch für die Biotechnologie. Doch was sind eigentlich Mikrosysteme? Stellen Sie sich einen Mikrochip vor, auf dem man 100 Variationen eines neuen Medikamentes auf einmal ausprobieren kann, oder Pumpen, die in eine Vene passen, oder auch einen Laser, so klein wie der Punkt am Ende dieses Satzes. DAS sind Mikrosysteme! In der Medizin, in der Kommunikationstechnik, in Autos und im Toaster, sogar in moderner Funktionskleidung finden Sie heute schon Mikrosysteme. WENN Sie sie finden können... Dann meistens kann man sie nur unter dem Mikroskop erkennen. Wie stellt man aber solche winzigen Sachen her? Die Fertigung von Mikrostrukturen kann aufgrund der winzigen Abmessungen (1 Mikrometer = 0,001 Millimeter) nicht mit klassischen Methoden erfolgen, sondern bedarf moderner High-Tech-Verfahren, die neben Miniaturisierung auch eine Parallelfertigung in großen Stückzahlen erlauben. Das Studium der Mikrosystemtechnik zeichnet sich durch ein interessantes und breites Fächerspektrum aus und spannt einen Bogen von den Ingenieurwissenschaften bis hin zu den top aktuellen Life Sciences. Es ist spannend und abwechslungsreich wie kaum ein anderes Studium, und es eröffnet vielfältige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in einem exzellenten Arbeitsmarkt.

Physik

Die Physik ist die Naturwissenschaft, die die fundamentalen Wechselwirkungen im Universum erforscht, und somit versucht zu beantworten „wie Dinge funktionieren“.

Im Verlauf der Geschichte hat die Physik wesentlich zum Verständnis des Naturbegriffes beigetragen. Zum Beispiel sind Begriffe wie Raum, Zeit, Körper, Materie oder Energie in der Physik von zentraler Bedeutung.

Im Rahmen dieses Schnupperstudiums werden Vorkursen und Workshops angeboten, die Ihnen einen Einblick in die verschiedenen Teilgebiete der Physik ermöglichen: von den Wundern der Quantenwelt, den kleinsten Bausteinen des Universums bis hin zu irdischen Fragen der Tierbiophysik, Wasserstoffzug, Anwendungen von physikalischen Methoden auf biologische Fragestellungen und Erforschung der Supraleitung werden auch thematisiert.

Schnupperstudium in Naturwissenschaft und Technik
Für Schülerinnen der Klassen 10-13

Informatik
27.7.2010
Mikrosystemtechnik
2.8.2010
Mathematik
3.8.2010
Physik
4.8.2010
Geowissenschaften
5.8.2010

Albert-Ludwig-Universität Freiburg

Anders als in den vorangehenden Jahren meldeten sich die Teilnehmerinnen in diesem Jahr nicht für ein einwöchiges Programm, sondern für die eintägigen Angebote der Fachbereiche an. Die Kurse der Geowissenschaften besuchten 20 Schülerinnen, das der Informatik sieben, das der Mathematik 25, das der Mikrosystemtechnik 17 und das der Physik 16. Ich habe die Teilnehmerinnen allmorgendlich begrüßt, auch habe ich an einem Teil des Programms persönlich teilgenommen und stand als Ansprechpartnerin zu Verfügung.



Liebe Schülerinnen,

die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg möchte Sie auch in diesem Jahr wieder zum Schnupperstudium in Naturwissenschaft und Technik einladen.

Das in den letzten Jahren mit großem Erfolg durchgeführte Programm bietet Ihnen die Möglichkeit, einen spannenden Einblick in die Studielfächer Geowissenschaften, Informatik, Mathematik, Mikrosystemtechnik und Physik zu gewinnen. Die Berufsaussichten für Universitätsabsolventinnen dieser Fächer sind erstklassig, und doch entscheiden sich nur wenige Frauen für ein Studium in diesen Fachbereichen. Um Ihr Interesse zu wecken und Ihnen die Gelegenheit zu geben, den

denen Neben des Praxiserfolgs häufiger haben Sie zudem die Möglichkeit, Fragen rund um das Studium im persönlichen Gespräch mit Studenten und Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen zu klären. Wir hoffen, Sie mit unserem Angebot für die Teilnahme am Schnupperstudium begeistern zu können und freuen uns darauf, Sie bald hier an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg begrüßen zu dürfen.

Ana Uelen
 Dr. Eva Wehler
 Service Center Studien
 Zentrum Zentrale Studienberatung
Dr. 16
 PD Dr. Ralfaus von Kroschka
 Gleichstellungsbeauftragte der
 Universität

Liebe Geowissenschaften

Die Geowissenschaften befassen sich mit dem Planeten Erde und den ihr formenden Prozessen.

Ein grundlegendes Verständnis der Erde und ihrer Prozesse ist in sehr vielen gesellschaftlichen Bereichen notwendig und wird mit knapper werdenden Ressourcen immer wichtiger. Die Geowissenschaften leisten einen wesentlichen Beitrag bei der Sicherung von Energie- und Rohstoffquellen, der Versorgung mit Grundwasser, der Gewinnung von Metallen und z.B. bei der Entwicklung von Vorwarnsystemen für Naturkatastrophen.

Von der Gewinnung von Rohstoffen ist der Schritt zu ihrer Veredlung bzw. zur Entwicklung neuer Materialien für die Hochtechnologie im Fachbereich Kristallographie und Materialwissenschaften nicht weit. So gehört das Verstehen des chemischen und physikalischen Aufbaus von atomaren bis zum globalen Maßstab ebenso zur Spezifität der



Liebe Informatik

Die Informatik gewinnt in allen Bereichen des modernen Lebens immer mehr an Bedeutung.

Selbst in privaten Haushalten sind wir von zum Teil kleinsten Computern umgeben, die Daten auslesen und verarbeiten. Die Informatik ist eine Wissenschaft, die sich mit Information und deren automatischer Verarbeitung befasst. Ihre Wurzeln hat sie in der Mathematik, Physik und Elektrotechnik.

Viele Wissenschaften sind auf die Informatik angewiesen, um große Datenmengen verarbeiten zu können. Zugleich ist die Informatik auch die Basis vieler moderner Erfindungen, die unser Leben einfacher machen und aus diesem nicht wegzudenken sind. Elektronik ist inzwischen überall eingebaut – in Störanlagen, Fräsgen, Heißgas, Türschlossern, Eispritzanlagen usw. Informatiker und Informatikerinnen beschäftigen sich u.a. mit Softwaretechnologie, Betriebs-



Liebe Mathematik

Mathematik ist Basiswissenschaft für moderne Hochtechnologien, sie beschäftigt sich heutzutage fast ausschließlich mit Kurvendiskussionen, Integralen oder der Mittelwertsatzformel.

Mathematik steckt überall in unserem Alltag: in Computern, Geldkarten, Flugzeugen, Autos, dem Internet oder dem Handy – fast nichts um uns herum würde ohne neue mathematische Erfindungen so funktionieren, wie wir es gewohnt sind.

Eine Welt ohne Mathematik wäre auch eine Welt ohne Online-Shops, Wettervorhersagen oder Aktienhandel. Sie ist andersherum auch eine eigenständige, forschende Wissenschaft. Neugierde, Wissenscham und Kreativität sind die entscheidenden Grundlagen, um Spaß an der Mathematik zu haben, die sehr viel mehr bietet als Formeln und Zahlen.



Anzumerken ist, dass es aufgrund der sehr späten Entscheidung für die Weiterführung des Schnupperstudiums leider zu Verzögerungen in der Bewerbung des Projektes kam, die sich negativ auf die Teilnehmerinnenzahlen auswirkten: Anders als in den vorangegangenen Jahren konnten nicht alle Plätze besetzt werden. Als ebenfalls unglückliche Entscheidung stellte sich die Festlegung des Angebots der Informatik heraus; auf Wunsch des Fachbereichs fand dieser Teil des Schnupperstudiums am vorletzten Schultag vor den Sommerferien im Rahmen der *informatics feminine* (und damit eine Woche vor den übrigen Angeboten des Schnupperstudiums) statt und konnte wohl aus diesem Grunde nicht allzu viele Schülerinnen ansprechen.

Ich spreche mich dennoch vorbehaltlos für eine Weiterführung des Projekts aus.

4.5.2. futura mentoring

Um Studentinnen im Studium und beim Übergang in den Beruf zu unterstützen und Doktorandinnen beim Übergang in die nächste Entwicklungsstufe zu begleiten, wurde im Jahr 2008 das der Gleichstellungsbeauftragten unterstellte Projekt futura mentoring eingerichtet. Futura mentoring bietet den inzwischen 375 Frauen des Netzwerks Mentoring, Weiterbildung und Vernetzung, wovon in der ersten Runde (Oktober 2009 bis Februar 2010) 70 Tandems aus Mentorinnen und Mentees profitieren konnten, in der derzeit laufenden zweiten Runde (Oktober 2010 bis Januar 2011) 75 Tandems. Die Tandems aus jeweils einer Studentin bzw. Nachwuchswissenschaftlerin der Universität Freiburg und einer berufserfahrenen Frau aus Institutionen der Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft

wurden ausgewählt von den Projektleiterinnen Linda Steger und Dr. Sabine Büchler in enger Zusammenarbeit mit den Kontaktpersonen der teilnehmenden Fakultäten.

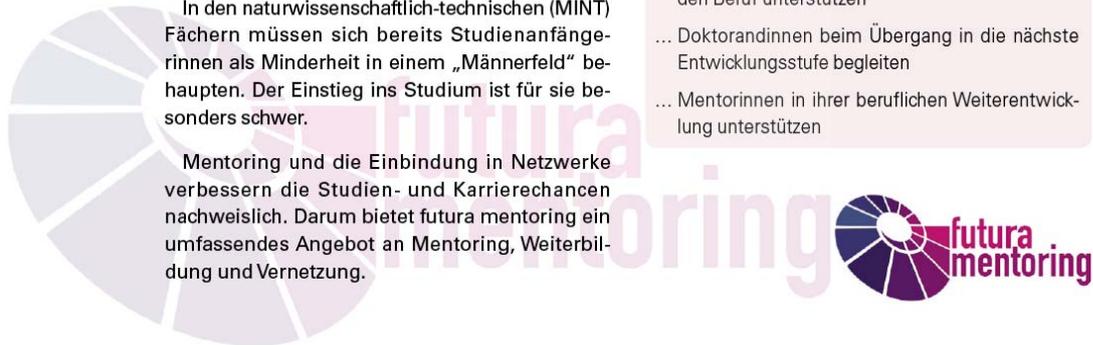
Hochschulabsolventinnen sind ausgezeichnet qualifiziert, leistungsbereit und innovativ. Trotzdem bleiben Frauen in Führungspositionen die Ausnahme. Unsichtbare Schranken scheinen ihren beruflichen Ein- und Aufstieg zu verhindern.

In den naturwissenschaftlich-technischen (MINT) Fächern müssen sich bereits Studienanfängerinnen als Minderheit in einem „Männerfeld“ behaupten. Der Einstieg ins Studium ist für sie besonders schwer.

Mentoring und die Einbindung in Netzwerke verbessern die Studien- und Karrierechancen nachweislich. Darum bietet futura mentoring ein umfassendes Angebot an Mentoring, Weiterbildung und Vernetzung.

Wir wollen ...

- ... Studienanfängerinnen der MINT-Fächer in der Studieneinstiegsphase stabilisieren
- ... Studentinnen im Studium und beim Übergang in den Beruf unterstützen
- ... Doktorandinnen beim Übergang in die nächste Entwicklungsstufe begleiten
- ... Mentorinnen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützen



Um das Gelingen des one-to-one-Mentorings zu gewährleisten, stellt futura mentoring den Tandems Informationsmaterial und Leitfäden zur Verfügung sowie das Angebot, an den Veranstaltungen des Begleitprogramms u.a. aus Fortbildungen, Workshops und Supervisionen teilzunehmen. In Kooperation mit dem Zentrum für Schlüsselqualifikationen, der Internationalen Graduiertenakademie und Partnerunternehmen wurden des Weiteren Weiterbildungsangebote zu Schlüsselqualifikationen und zur Karriereplanung konzipiert, darunter „Verhandlungsführung für Doktorandinnen“ am 27. und 28. Januar 2010 an unserer Universität und „Assessment Center-Training“ am 1. Oktober 2010 bei der Barmer GEK. Darüber hinaus fanden bislang drei für alle Mentorinnen und Mentees offene Vernetzungstreffen statt.

Bei futura mentoring begleiten erfahrene Expertinnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft (Mentorinnen) Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Absolventinnen (Mentees) der teilnehmenden Fakultäten in allen Fragen rund ums Studium, Promotion und den beruflichen Ein- und Aufstieg.

Durch das Programm von futura mentoring können sowohl Mentees als auch Mentorinnen neue Impulse bekommen und ihr berufliches Netzwerk erweitern.

Angebote von futura mentoring:

Mentoring

- One-to-One-Mentoring
- Peer-Mentoring
- Auftaktveranstaltung
- Mentoring-Fortbildungen
- Zwischenbilanz
- Abschlussveranstaltung

Weiterbildung

- **Seminare** zu Schlüsselqualifikationen, z. B.
 - Gesprächsführung
 - Konfliktmanagement
 - Projekt- und Zeitmanagement
- **Workshops** zur Karriereplanung, z. B.
 - Bewerbungstraining
 - Interviewtraining

Vernetzung

- **Netzwerk-Treffen** zu ausgewählten Themen, z. B.
 - Frauen in Führungspositionen
 - Work-Life-Balance
- **Virtuelle Vernetzungsplattform**
- **Exkursionen** zu Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Mit Ablauf der zweiten Runde des Mentoring-Programms im Januar 2011 wird das bestehende futura mentoring weiterentwickelt in ein Trainings- und Coaching-Programm, welches den Verbleib von Frauen in der Wissenschaft fokussiert: Hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei der späteren Übernahme von Spitzenpositionen sowie Führungsaufgaben in der Wissenschaft unterstützt werden. Dieses Programm wird mehrtägige von Hochschulexpertinnen und -experten durchgeführte Intensivtrainings pro Jahr umfassen, in denen spezifische und karriererelevante Wissensbestandteile vermittelt werden, die bislang nicht Teil der wissenschaftlichen Ausbildung sind, darunter Führungstrainings, Forschungsförderung, wissenschaftliche Profilbildung und Berufungstrainings.

4.5.3. Brigitte Schlieben-Lange-Programm

Ende August 2010 hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg das Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind erneut auf den Weg gebracht. Dieses fördert nun in einer zweiten Runde die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen, die nach einer familienbedingten Unterbrechung wieder in die Wissenschaft einsteigen oder eine solche Unterbrechung vermeiden wollen mit dem Ziel, die Zahl der auf eine Professur berufbaren Frauen in Baden-Württemberg deutlich zu erhöhen. Der Bedarf an einem solchen Programm ist sehr hoch, was nicht zuletzt die lange Liste der Interessentinnen belegt, die bereits bei meinem Amtsantritt im Gleichstellungsbüro vorlag und seither um das Doppelte angewachsen ist.

Wenn auch die Antragstellung in einigen Punkten vereinfacht wurde, gibt es doch wie bereits in der ersten Runde des Programms auch in dieser zweiten Runde Schwierigkeiten. So wird etwa unserer Universität die Fördersumme in Höhe von 175.652 Euro nur dann zugewiesen, wenn sie sich bereiterklärt, 20 % der Gesamtsumme selbst zu übernehmen – und nicht 10 % wie in der vorangegangenen Runde. Und auch die Antragstellung ist noch immer nicht ohne Hürden möglich: So sind die Bewerbungsunterlagen laut Ministerium erst dann vollständig, wenn die Fakultäten den Bewerberinnen eine Unterstützungszusage unterzeichnen sowie eine Darstellung abgeben, wie sie für eine Anschlussfinanzierung Sorge tragen wollen. In dem Wissen um diese Problematik konnten wir in Zusammenarbeit mit der Justiziarin Schreibe formulieren, die sowohl den Ansprüchen der Dekanate als auch denen des Ministeriums gerecht werden. Und doch stellen die genannten Schwierigkeiten eine Herausforderung für die Universität, für die Dekanate, für das als Schnittstelle agierende Gleichstellungsbüro und nicht zuletzt für die Antragstellerinnen dar, die in diesem Maße meiner Ansicht nach keinem der involvierten Akteure zuzumuten ist.

Umso mehr freue ich mich, dass sich unsere Universität trotz all dieser Hindernisse zur Umsetzung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms entschieden hat; hierfür möchte ich mich an dieser Stelle nochmals bedanken bei Herrn Vizerektor Schanz, Herrn Prorektor Schwengel, und dem Kanzler, Herrn Schenek. Die Universität Freiburg stellt den Eigenanteil in Höhe von 43.913 Euro bereit; die maximale Gesamtfördersumme beträgt somit 219.565 Euro. Mit diesem Budget können wir bis zu sechs Frauen fördern. Es liegen 28 qualifizierte Bewerbungen vor. An dieser Stelle möchte ich auch allen Dekanen danken, die durch ihre Unterschriften den Interessentinnen eine Bewerbung erst möglich machten. Ende November wird die Vergabekommission unter dem Vorsitz des Prorektors für Forschung, Herrn Prorektor Schwengel, über die Vergabe der Mittel entscheiden. Weitere Mitglieder der Vergabekommission sind der Vorsitzende der Senatskommission für Gleichstellungsfragen, Herr Vizerektor Schanz, und ich. Die Verwaltung der Gelder und die Beratung und Betreuung der Stipendiatinnen obliegt weiterhin dem Gleichstellungsbüro.

Eine weitere erfreuliche Nachricht das Programm betreffend: Die Anglistin Dr. Dagmar Deuber, der die Förderung durch das Brigitte Schlieben-Lange-Programm die Fertigstellung ihrer Habilitation am Englischen Seminar unserer Universität ermöglichte, erhielt im Juli 2010 einen Ruf auf den Lehrstuhl für Variationslinguistik der Universität Münster.

4.6. Unterstützung der Genderforschung an der Universität Freiburg

Genderforschung als Reflektionsfolie für praktische Gleichstellungsarbeit hat seit mehr als 15 Jahren durch die *Freiburger Geschlechterstudien* (ehemals *Freiburger Frauenstudien*), die zur Zeit im Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) angesiedelt sind, einen festen Platz an unserer Universität. Im Rahmen der Freiburger Geschlechterstudien findet eine jährliche Veranstaltungsreihe zu unterschiedlichen Themen (2009/2010 zum Thema *Feminisms Revisited*; 2010/11 zum Thema *Frauen und Migration*) statt. Das Gleichstellungsbüro unterstützt diese Initiative finanziell und ideell; als zentrale Gleichstellungsbeauftragte begleite ich das Programm durch Vortragsaktivitäten u.a.

Hervorzuheben ist das im März dieses Jahres durchgeführte Jubiläumskolloquium, das das Thema der laufenden Vortragsreihe, *Feminisms Revisited*, aufgriff. Dieses konnte die Präsenz namhafter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verzeichnen.

4.7. Bertha-Ottenstein-Preis

Mit dem Bertha-Ottenstein-Preis der Universität Freiburg werden innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung sowie herausragende Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung gewürdigt und unterstützt. Der Preis wird an einzelne Mitglieder, Gruppen von Mitgliedern oder Organisationseinheiten der Universität verliehen. Er ist mit 5000 EUR dotiert und wird entweder für bereits abgeschlossene Maßnahmen, die nicht länger als zwei Jahre zurückliegen, oder aber für bereits laufende oder zukünftig geplante Projekte, die erst mit Hilfe des Preisgeldes umgesetzt werden können, vergeben.

Prämiert mit dem Bertha-Ottenstein-Preis 2009 wurde Professor Siegfried Lewark von der Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften, der für seine Verdienste um die Genderforschung in der Forstwissenschaft geehrt wurden. Der Preis wurde ihm im Rahmen des Dies Universitatis 2010 von Rektor Schiewer verliehen.

5. Danksagung

Abschließend möchte ich allen, die meine Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und gefördert haben, allen voran dem Rektorat sowie meinen Referentinnen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gleichstellungsbüro, meinen allerherzlichsten Dank aussprechen. Besonders freue ich mich auch über die fruchtbare Zusammenarbeit mit dem Rektorat, der Beauftragten für Chancengleichheit, der Stabsstelle Gender and Diversity und der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen, meinen Stellvertreterinnen, den Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten wie auch den Dekanaten, und hoffe, diese in Zukunft noch weiter ausbauen zu können.

6. Anhang: Wissenschaftliche Karriereverläufe in den elf Fakultäten

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Theologischen Fakultät¹

Frauenanteile an der Theologischen Fakultät in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w%										
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	67	58%	57	54%	63	55%	42	58%	22	46%	24	44%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	211	48%	220	49%	230	50%	205	50%	207	49%	194	46%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	11	22%	20	45%	16	36%	19	54%	17	49%	24	62%
Promotionen	4	33%	2	20%	1	9%	4	27%	2	25%	1	14%
Habilitationen	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	9	32%	9	33%	8	28%	9	30%	14	47%	11	44%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	2	67%	1	33%	1	50%	1	50%	0	0%	2	67%
Professorinnen	1	7%	1	7%	1	8%	1	7%	1	8%	1	8%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät¹

Frauenanteile an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	167	50%	180	51%	171	52%	182	54%	202	49%	198	47%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	973	48%	959	48%	915	48%	819	48%	850	48%	857	48%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	139	47%	154	46%	161	48%	216	50%	107	52%	59	41%
Promotionen	16	20%	30	43%	17	24%	17	35%	19	31%	22	33%
Habilitationen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	14	23%	16	25%	10	16%	21	28%	29	35%	22	34%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	3	60%	1	25%	5	50%	6	67%	4	50%	7	64%
Professorinnen	2	10%	2	10%	3	14%	2	10%	2	9%	2	8%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Fakultät für Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften¹

Frauenanteile an der Fakultät für Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	291	54%	264	48%	268	52%	285	55%	327	53%	301	51%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	1.503	51%	1.459	52%	1.423	52%	1.366	53%	1.374	52%	1.367	52%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	119	47%	166	56%	195	58%	201	56%	228	56%	219	54%
Promotionen	15	52%	16	42%	14	40%	14	40%	19	61%	13	48%
Habilitationen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	33	33%	33	33%	42	39%	41	37%	48	42%	44	46%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	21	55%	16	55%	16	57%	17	63%	26	63%	41	54%
Professorinnen	2	7%	2	8%	2	9%	3	13%	3	13%	4	16%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Medizinischen Fakultät¹

Frauenanteile an der Medizinischen Fakultät in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w%										
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	271	60%	290	66%	249	58%	225	58%	213	54%	330	64%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	1.758	58%	1.832	59%	1.871	60%	1.853	60%	1.940	61%	2.014	61%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	220	56%	209	55%	197	53%	236	57%	198	60%	267	59%
Promotionen	188	55%	160	51%	165	51%	195	60%	169	57%	183	54%
Habilitationen	4	11%	3	8%	7	19%	4	12%	7	27%	6	21%
Akademischer Mittelbau (Stellen)	425	35%	453	36%	491	38%	492	38%	597	41%	634	42%
Akademischer Mittelbau (Drittmittel)	152	47%	163	49%	193	57%	211	55%	285	55%	337	55%
ProfessorInnen	11	11%	12	12%	12	12%	12	13%	14	14%	12	12%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Philologischen Fakultät¹

Frauenanteile an der Philologischen Fakultät in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w%										
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	750	71%	547	71%	596	73%	568	74%	581	75%	586	75%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	2.939	74%	2.906	73%	2.924	74%	2.664	74%	2.630	75%	2.646	75%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	246	80%	227	74%	242	80%	322	76%	395	79%	402	78%
Promotionen	14	54%	13	68%	14	54%	19	73%	20	57%	15	48%
Habilitationen	1	20%	2	33%	1	50%	2	50%	2	67%	1	50%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	59	50%	57	48%	65	55%	71	54%	69	53%	72	55%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	8	53%	8	42%	13	59%	20	69%	25	68%	26	74%
Professorinnen	7	23%	7	25%	8	29%	9	29%	8	28%	9	31%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Philosophischen Fakultät¹

Frauenanteile an der Philosophischen Fakultät in % (Kopffzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	477	53%	399	55%	351	52%	332	56%	362	52%	399	50%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	1.835	50%	1.883	51%	1.892	50%	1.785	51%	1.766	51%	1.742	50%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	120	53%	122	50%	137	50%	164	50%	201	52%	262	53%
Promotionen	23	38%	17	37%	24	45%	23	49%	15	33%	20	45%
Habilitationen	1	11%	0	0%	1	14%	0	0%	1	100%	2	50%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	24	36%	28	39%	24	36%	39	48%	39	44%	31	40%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	10	34%	11	48%	12	50%	14	40%	14	34%	24	39%
Professorinnen	9	19%	10	24%	10	23%	10	24%	10	26%	10	26%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopffzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Fakultät für Mathematik und Physik¹

Frauenanteile an der Fakultät für Mathematik und Physik in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %	w	w %
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	118	34%	144	36%	126	38%	91	32%	99	42%	103	41%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	317	27%	355	27%	368	29%	363	29%	373	31%	410	33%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	12	20%	16	26%	24	27%	24	24%	32	28%	34	31%
Promotionen	2	8%	5	19%	4	12%	3	12%	4	13%	1	5%
Habilitationen	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	9	11%	9	11%	10	13%	12	15%	10	11%	13	16%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	3	6%	3	6%	7	13%	6	11%	12	17%	25	22%
Professorinnen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	6%	2	6%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften¹

Frauenanteile an der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w%										
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	189	48%	187	49%	194	49%	147	50%	138	49%	239	53%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	654	50%	643	48%	667	48%	600	48%	611	48%	732	50%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	75	63%	68	58%	76	61%	80	59%	71	53%	63	38%
Promotionen	15	31%	10	19%	12	32%	19	34%	16	38%	19	37%
Habilitationen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	31	24%	36	27%	40	29%	44	33%	41	30%	50	38%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	16	28%	14	26%	15	25%	18	31%	24	36%	31	38%
Professorinnen	2	7%	2	7%	2	8%	2	8%	2	8%	2	7%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Fakultät für Biologie¹

Frauenanteile an der Fakultät für Biologie in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w%										
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	123	62%	128	62%	115	60%	134	65%	111	56%	124	58%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	679	59%	715	60%	700	60%	700	60%	697	59%	675	59%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	80	58%	72	57%	77	64%	97	63%	77	57%	108	67%
Promotionen	34	55%	28	49%	32	57%	40	49%	35	52%	49	61%
Habilitationen	2	67%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	7	15%	7	16%	8	19%	9	20%	14	26%	16	29%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	50	45%	64	47%	57	47%	73	45%	94	44%	100	44%
Professorinnen	2	7%	2	7%	2	7%	2	8%	1	4%	2	8%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften¹

Frauenanteile an der Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w%										
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	77	38%	98	48%	89	46%	86	46%	127	47%	251	43%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	421	36%	442	39%	434	40%	415	41%	420	43%	552	43%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	57	43%	38	29%	42	36%	48	32%	100	41%	111	43%
Promotionen	11	28%	11	28%	15	37%	10	32%	15	32%	12	35%
Habilitationen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	12	19%	8	15%	13	22%	14	22%	13	22%	5	11%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	17	30%	34	41%	32	40%	36	43%	39	44%	51	49%
Professorinnen	2	9%	2	9%	2	9%	2	9%	2	9%	2	9%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen.

Wissenschaftliche Karriereverläufe in der Technischen Fakultät¹

Frauenanteile an der Technischen Fakultät in % (Kopfzahlen)	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	w	w%										
Studienfängerinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	27	12%	19	9%	31	12%	46	20%	46	14%	60	14%
Studentinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	155	13%	148	13%	132	12%	138	12%	141	12%	156	13%
Absolventinnen (1. Fach im 1. Studiengang)	12	14%	8	8%	27	22%	26	15%	26	14%	22	9%
Promotionen	6	38%	4	13%	1	3%	4	14%	3	7%	4	10%
Habilitationen	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%
Frauen im akademischen Mittelbau (Stellen)	13	15%	13	14%	14	13%	9	10%	11	12%	7	8%
Frauen im akademischen Mittelbau (Drittmittel)	7	8%	10	9%	16	16%	17	13%	24	14%	25	11%
Professorinnen	2	7%	2	7%	2	7%	3	10%	4	13%	3	9%

¹ Studienanfängerinnen und Studentinnen: Erhebungszeitpunkt ist jeweils das Wintersemester; beginnend mit dem WS 2004/2005. Absolventinnen und Promotionen: Erhebungszeitraum ist jeweils das Prüfungsjahr (jeweils WS und SoSe) beginnend mit WS 2004/2005. Habilitationen: Erhebungszeitraum ist das jeweilige Kalenderjahr. Akademischer Mittelbau (Stellen und Drittmittel) und Professorinnen: Stichtag der Erhebung ist der 01.12. des jeweiligen Jahres. Darstellung in Kopfzahlen