

# Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.12.2012 bis 31.03.2014

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI  
FREIBURG**



Erstellt von Dr. Ina Sieckmann-Bock, Katja Limbacher und Lina Wiemer.  
März 2014.

Titelbild: Statue Pallas Athene im Rektorat der Universität Freiburg, Fotograf: Peter Mesenholl.

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	4
1. Gesetzliche Grundlagen.....	5
2. Verankerung der Gleichstellungspolitik.....	6
3. Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2014-2018 zu Gleichstellung und Vielfalt.....	7
4. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg im Vergleich.....	9
4.1. Anteil der Professorinnen in Deutschland, Baden-Württemberg und der Universität Freiburg im Vergleich .....	9
4.2. Anteil der Professorinnen an den Exzellenzuniversitäten im Vergleich .....	10
4.3. Frauenanteile in den Karrierestufen und Besoldungsgruppen der Professorinnen .....	12
4.4. Status quo der elf Fakultäten bei der Entwicklung der Gleichstellungsziele .....	14
4.4.1. Theologische Fakultät .....	14
4.4.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät .....	15
4.4.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät .....	16
4.4.4. Medizinische Fakultät .....	17
4.4.5. Philologische Fakultät.....	18
4.4.6. Philosophische Fakultät.....	19
4.4.7. Fakultät für Mathematik und Physik .....	20
4.4.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie .....	21
4.4.9. Fakultät für Biologie .....	22
4.4.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen .....	23
4.4.11. Technische Fakultät .....	24
4.5. Honorarprofessuren und außerplanmäßige Professuren.....	25
4.6. Berufungen .....	25
4.7. Zahlen zur Hochschulleitung .....	27
4.7.1. Besetzung der Dekanate, Prodekanate und Studiendekanate .....	27
4.8. Preisvergabe.....	28
5. Stipendien, Mentoring-Programme und Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen .....	29
6. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro ...	31
6.1. Berufungsverfahren und gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	31
6.1.1. Persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen.....	31
6.2. Beratungen .....	31
6.2.1. Beratung bei Fällen von sexueller Belästigung und Stalking .....	31
6.2.2. Beratung in Härtefällen.....	32
6.2.3. Beratung bei der Beantragung von Verbundprojekten .....	32
6.3. Projekte im Gleichstellungsbüro .....	33
6.3.1. Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) .....	33
6.3.2. Struktur- und Entwicklungsplan .....	33
6.3.3. Professorinnenprogramm II .....	33
6.3.4. Überarbeitung des Handlungsleitfadens gegen sexuelle Belästigung und Stalking .....	34
6.3.5. Leitlinie geschlechtersensible Sprache .....	34
6.3.6. Überarbeitung der Homepage .....	34
6.3.7. Brigitte-Schlieben-Lange-Programm .....	35
6.3.8. Veranstaltungen .....	35
6.4. Gremientätigkeit .....	36
6.5. Vernetzung universitätsintern .....	36

6.5.1.	Zusammenarbeit mit dem Rektorat .....	36
6.5.2.	Zusammenarbeit mit den Fakultätsvergleichsbeauftragten .....	37
6.5.3.	Zusammenarbeit mit den Professorinnen der Universität Freiburg.....	38
6.5.4.	Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender and Diversity .....	38
6.5.5.	Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit.....	38
6.5.6.	Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Familienservice.....	39
6.5.7.	Zusammenarbeit mit der Medizinischen Fakultät.....	39
6.6.	Vernetzung universitätsextern .....	39
6.6.1.	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) .....	39
6.6.2.	Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) .....	40
6.6.3.	Netzwerk GEx <sup>14</sup> .....	40
7.	Pressespiegel.....	42
8.	Kalender .....	43
9.	Danksagung .....	47

# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Datenlage ist erschreckend klar: Nach 25 Jahren Gleichstellungsarbeit an deutschen Universitäten stehen den knapp 9000 Professorinnen 35.000 Professoren gegenüber.<sup>1</sup> Wissenschaft ist mit einem Männeranteil von 80 Prozent weiterhin männlich geprägt; nur jede fünfte Professur ist mit einer Frau besetzt. „Es ist an der Zeit die Geduld zu verlieren.“, so fasste es Jutta Dalhoff<sup>2</sup> in der Süddeutschen Zeitung im Juni 2013 treffend zusammen. Die aufgelegten Programme und Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wissenschaftssystem zeigen zwar Wirkung, aber zu langsam. Eine finanzielle Belohnung einer Hochschule für die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen wäre ein wirksamer Anreiz. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist ein Schritt in die richtige Richtung. Dennoch wäre eine jährliche Steigerungsrate von drei Prozentpunkten nötig, um noch in diesem Jahrzehnt einen Frauenanteil von 40 Prozent bei den Professuren zu erreichen. Die Albert-Ludwigs-Universität scheint auf einem guten Weg zu sein, aber wird dieses Ziel auch nicht erreichen können, denn die Steigerungsrate beträgt im Mittel über die letzten fünf Jahre gerechnet nur einen Prozentpunkt.

Frauen in Führungspositionen der akademischen Selbstverwaltung sichtbar zu machen, muss hierfür als wichtiges Signal verstanden werden, da diese Wissenschaftlerinnen als Vorbilder fungieren und Einfluss nehmen können. Die Wahl gleich zweier nebenamtlicher Prorektorinnen ist für die Freiburger Universität zwar bisher einmalig, doch auch folgerichtig.

Im vorliegenden Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Albert-Ludwigs-Universität werden die Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit dargestellt. Die Entwicklungen der Frauenanteile auf allen Karrierestufen werden hierbei gesamtuniversitär und für die einzelnen Fakultäten erfasst. Erstmals werden auch Daten zu Honorarprofessuren und außerplanmäßigen Professuren sowie zur Hochschulleitung und Fakultätsleitung vorgestellt.

Zu den Aufgabenfeldern der Gleichstellungsbeauftragten gehören neben der Begleitung von Berufungsverfahren, Gremientätigkeit, Projektarbeit und die Weiterbildung und Professionalisierung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus berät die Gleichstellungsbeauftragte in Fällen sexueller Belästigung. Leider gibt es diese Fälle auch an unserer Universität. Die im Januar 2014 veröffentlichte Studie<sup>3</sup> des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend macht dies deutlich. Danach haben insgesamt 58,2 Prozent aller befragten Frauen Situationen sexueller Belästigung erlebt.

---

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt.

<sup>2</sup> Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung - Center of Excellence Women and Science des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften.

<sup>3</sup> <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=73018.html>, zuletzt aufgerufen am 08.04.2014.

# 1. Gesetzliche Grundlagen

In § 4 Abs. 3 des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 01. Januar 2005 sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben. So soll die Gleichstellungsbeauftragte „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“ mitwirken. Diese Formulierung nimmt direkt Bezug auf das Grundgesetz (GG), welches die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in § 3, Abs. 2 GG festsetzt. Wichtig für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist zudem das in § 3, Abs. 3 GG festgeschriebene Verbot „[n]iemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden[,] [n]iemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“. In allen Tätigkeitsbereichen der Gleichstellungsbeauftragten findet auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung, dessen Ziel es nach § 1 AGG ist, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.

Das AGG regelt in § 5 auch die Besserstellung von Frauen durch Frauenförderprogramme. Demzufolge ist „eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“ Zudem ist die Universität Freiburg nach § 4 Abs. 1 LHG verpflichtet, „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern [zu fördern] und [...] diese als durchgängiges Leitprinzip [zu berücksichtigen und] auf die Beseitigung bestehender Nachteile [hinzuwirken].“

Auch in der Grundordnung der Universität Freiburg findet sich diese vom Gesetzgeber übertragene Verantwortung in § 2 Abs.3: „Die Universität ist dem Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet, fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Für alle Gremien und Ämter ist eine angemessene, möglichst paritätische Vertretung beider Geschlechter anzustreben.“<sup>4</sup>

Über den Berichtszeitraum hinaus sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass am 09. April 2014 das neue Landeshochschulgesetz (LHG) in Kraft getreten ist. Mit dem neuen LHG sind einige wichtige Änderungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten verbunden.

---

<sup>4</sup> Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau, in Kraft getreten am 01.01.2013, [http://www.zuv.uni-freiburg.de/aktuelles/amtliche\\_bekanntmachungen/ab-2013-2/at\\_download/file](http://www.zuv.uni-freiburg.de/aktuelles/amtliche_bekanntmachungen/ab-2013-2/at_download/file), zuletzt aufgerufen am 07.4.2014.

## 2. Verankerung der Gleichstellungspolitik

An der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg ist das Aufgabenfeld der Gleichstellung seit 2008 in eine operative, strategische und beratende Ebene unterteilt. Auf der universitären Leitungsebene war das Feld der Gleichstellung bislang dem hauptamtlichen Vizerektor für Studium und Lehre, Prof. Dr. Heiner Schanz, zugeordnet. Die Gleichstellung war damit eine permanente und nicht delegierbare Führungsaufgabe.

Die Verwirklichung von Chancengleichheit in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen, der Administration und Technik, sowie das Ressort Familienfreundlichkeit obliegt dem Kanzler, Dr. Matthias Schenek.

Die Arbeit und die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Dr. Ina Sieckmann-Bock, sind auf der operativen und operationalen Ebene angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde vom Senat der Universität für vier Jahre in dieses Amt gewählt. Sie ist nach § 4 Abs. 7 LHG „dem Vorstand unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.“ Zur Ausübung ihrer Tätigkeiten ist sie mit Sachmitteln und Personal ausgestattet. Im Gleichstellungsbüro arbeiten zwei Referentinnen der Gleichstellungsbeauftragten mit je einer Teilzeitstelle (50 Prozent) unmittelbar zu. Seit März 2013 hat Frau Katja Limbacher die Nachfolge der Referentin Jasna Dare (ausgeschieden im November 2012) angetreten. Frau Lina Wiemer vertritt Frau Marion Wenzel, die sich seit September 2013 in Mutterschutz und anschließender Elternzeit bis Oktober 2014 befindet. Des Weiteren teilt sich die Gleichstellungsbeauftragte mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Familienservice ein mit zwei 50 Prozent in Teilzeit arbeitenden Verwaltungsmitarbeiterinnen, Frau Katja Gruber und Frau Natascha Kindermann, besetztes Sekretariat. Die Gleichstellungsbeauftragte wird unterstützt von drei Stellvertreterinnen, die den drei Bereichen Naturwissenschaften und Technik, Medizin sowie Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften angehören: Frau JunProf. Dr. Maren Bennewitz (Technische Fakultät), Frau Prof. Dr. Anca Ligia Grosu (Medizinische Fakultät) und Frau Prof. Dr. Johanna Pink, die Frau Prof. Dr. Michaela Holdenried zum 01. Januar 2014 abgelöst hat. Darüber hinaus gibt es an jeder der elf Fakultäten der Universität Freiburg eine Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte mit je nach Größe der Fakultät einer Stellvertreterin oder bis zu zehn Stellvertreterinnen (Medizinische Fakultät).

### 3. Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2014-2018 zu Gleichstellung und Vielfalt

Im Plan zu Gleichstellung und Vielfalt, der Teil des Struktur- und Entwicklungsplans für die Jahre 2014 bis 2018 ist, verpflichtet sich die Universität Freiburg ihr gleichstellungsorientiertes Selbstverständnis mit verbindlichen Absichtserklärungen zu festigen, weiterzuentwickeln und den Frauenanteil an der Universität auf allen Qualifikationsstufen signifikant zu erhöhen. In den Gleichstellungsplänen der elf Fakultäten ist in einem quantitativen Teil der Status quo der Frauenanteile bei den Professuren dargestellt, die Anzahl der frei werdenden und neu zu besetzenden Stellen benannt, sowie die Absichtserklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen abgebildet. Der Struktur- und Entwicklungsplan benennt darüber hinaus den Anteil an Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau, den Anteil der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten und den Anteil der Studentinnen im Vergleich zu den Studierendenzahlen gesamt.

In Tabelle 1 sind diese Angaben fokussiert auf die Professuren in den Besoldungsstufen W3, W2, und W1 zusammengefasst. In der letzten Spalte ist der Stand der Besetzung von Professuren mit Frauen für das Erhebungsjahr 2013 (Stichtag 01.12.2013) aufgelistet.

Die **Theologische Fakultät** strebt im Zeitraum von 2014 bis 2018 an, zwei frei werdende Professuren zur Hälfte mit einer Frau zu besetzen. Der Frauenanteil am Professorium soll auf 30 Prozent gesteigert werden. Die **Rechtswissenschaftliche Fakultät** strebt an, eine der beiden frei werdenden Professuren mit einer Frau zu besetzen. Die **Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät** beabsichtigt 33 Prozent der neu zu besetzenden Professuren mit Frauen zu besetzen. Auch in der **Medizinischen Fakultät** sollen ein Drittel der Professuren an Wissenschaftlerinnen gehen. Die **Philologische Fakultät** strebt hingegen eine Erhöhung des Frauenanteils bei W3-, W2- und W1-Professuren um 50 Prozent an. In der **Philosophischen Fakultät** werden insgesamt 14 Professuren neu zu besetzen sein. Davon sollen 60 Prozent der zehn frei werdenden W3-Professuren mit Frauen besetzt werden; bei den vier frei werdenden W1-Professuren sollen 50 Prozent mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. In der **Fakultät für Mathematik und Physik** werden im aufgeführten Zeitraum 13 Professuren frei. Die Fakultät konnte jedoch keine Aussage über die Verteilung der Geschlechter bei der Wiederbesetzung machen. Von den vier frei werdenden W3-Professuren in der **Fakultät für Chemie und Pharmazie** soll eine mit einer Frau besetzt werden. In der **Fakultät für Biologie** ist angestrebt 33 Prozent der neu zu besetzenden Professuren an Wissenschaftlerinnen zu geben. Die **Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen** beabsichtigt die sechs frei werdenden W3-Professuren und eine freiwerdende W2-Professur zu insgesamt 30 bis 35 Prozent mit Frauen zu besetzen. Die **Technische Fakultät** beabsichtigt 27 Prozent der insgesamt sieben frei werdenden Professuren mit Frauen zu besetzen. Der Anteil von 20 Prozent bei den beiden W3-Professuren ist allerdings nicht nachvollziehbar.

Die einzelnen Fakultäten haben sich im Gleichstellungsplan 2014 bis 2018 für eine Steigerung des Frauenanteils an Professuren zwischen 30 und knapp 60 Prozent ausgesprochen. Der Stand für das Jahr 2013 zeigt, dass 72 Professorinnen eine W3-, W2- oder W1-Professur innehaben. Jeweils im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird die Erreichung dieser Zielsetzung der Fakultäten weiter dokumentiert werden und wenn nötig auf Nachsteuerung hingewiesen werden.

Entwicklung frei werdende Professuren von 2014 bis 2018 nach Fakultäten und Absichtserklärungen zur Besetzung mit Frauen												
Fakultäten	frei werdende und neu zu besetzende Professuren 2014-2018 <sup>1)</sup>				Absichtserklärung zur Besetzung der Professur mit einer Frau (in %) <sup>1)</sup>				Stand 01.12.2013 zur Besetzung der Professur mit einer Frau <sup>2)</sup>			
	W3	W2	W1	Summe	W3	W2	W1	Summe	W3	W2	W1	Summe
Theologische Fakultät	1		1	2	A1		A1		1	0	0	1
Rechtswissenschaftliche Fakultät	2			2	50%			50%	4	0	0	4
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät					33%				4	0	0	4
Medizinische Fakultät					33%			33%	13	1	0	14
Philologische Fakultät					50%			50%	10	1	3	14
Philosophische Fakultät	10		4	14	60%		50%	57%	9	2	5	16
Fakultät für Mathematik und Physik	13			13	keine Vorgabe				4	0	0	4
Fakultät für Chemie und Pharmazie <sup>3)</sup>	4 <sup>4)</sup>			4	25%				0	1	1	2
Fakultät für Biologie					33%				4	0	1	5
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	6	1		7	30-35%				4	0	0	4
Technische Fakultät	2	5	2	9	20%	20%	50%	27%	3	0	1	4
<b>gesamt</b>	<b>51</b>								<b>56</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>72</b>

1) Gleichstellungsplan für die Jahre 2014-2018.

2) Quelle Dezernat 1, Stichtag 01.12.2013, Tabellen 3 bis 13.

3) ohne Geowissenschaften, bezogen auf die Fakultät für Chemie und Pharmazie (seit 01.01.2013).

4) In zwei der vier Verfahren wurden die Listen im Mai 2013 im Fakultätsrat verabschiedet.

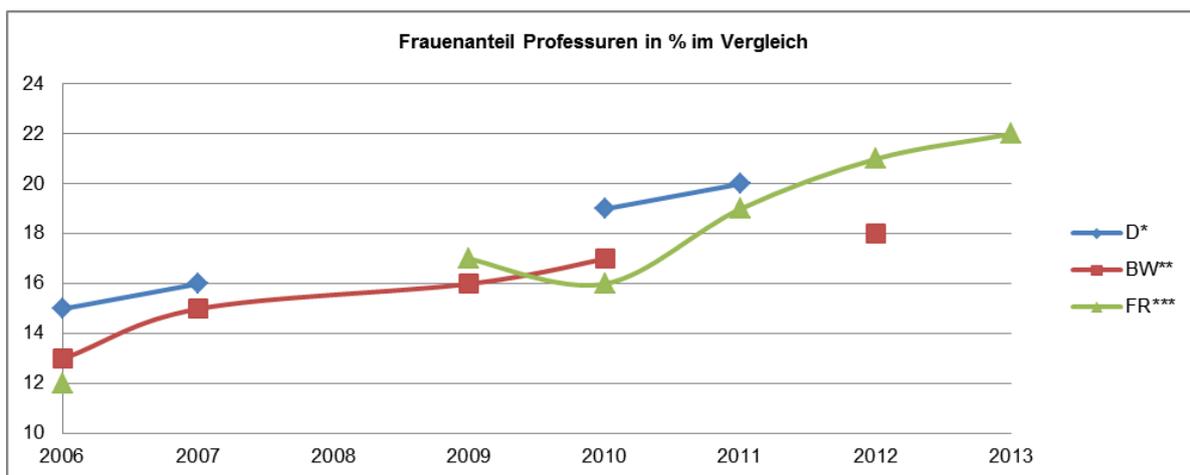
A1: Angestrebt ist für die Besetzung der frei werdenden Professor/-innenstellen eine Steigerungsrate von 50% und hinsichtlich des Anteils am Professorium von 30%.

Tabelle 1

## 4. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg im Vergleich

### 4.1. Anteil der Professorinnen in Deutschland, Baden-Württemberg und der Universität Freiburg im Vergleich

Im Vergleich der Anteile der Professorinnen (W3/C4 und W1) der Universität Freiburg mit denen in Baden-Württemberg und der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 2006 bis 2013 zeigt sich, dass die Universität Freiburg ihren Anteil der Professorinnen stetig steigern konnte (s. Diagramm 1). Der Anteil der Professorinnen an der Universität Freiburg liegt im Jahr 2006 mit zwölf Prozent unter dem Anteil der Professorinnen in Baden-Württemberg (13 Prozent) und dem bundesweiten Durchschnitt von 15 Prozent. Im Jahr 2010 liegt der Anteil der Professorinnen der Universität Freiburg mit 16 Prozent noch unter dem Anteil in Baden Württemberg (17 Prozent) und Deutschland (19 Prozent). Im Jahr 2012 liegt der Anteil der Professorinnen an der Universität Freiburg mit 21 Prozent erstmalig über dem Anteil der Professorinnen in Baden-Württemberg mit 18 Prozent. Diese Tendenz, die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren an der Universität Freiburg, konnte im Jahr 2013 auf 22 Prozent gesteigert werden. Aktuelle Vergleichszahlen zu den Professorinnen für Baden-Württemberg und Deutschland für das Jahr 2013 liegen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor.



\*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, Heft 7. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 14. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, Heft 16. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, Heft 29. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 17. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, Heft 34.

\*\*Quelle: Statistisches Bundesamt, Broschüre "Hochschule auf einen Blick" aus den Jahren 2008 (Daten aus 2006), 2009 (Daten aus 2007), 2011 (Daten aus 2009), 2012 (Daten aus 2010).

\*\*\*Quelle: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professoren-schaft-nach-bundeslaendern>, abgerufen am 24.03.2014.

Diagramm 1

## 4.2. Anteil der Professorinnen an den Exzellenzuniversitäten im Vergleich

Im Vergleich der Anteile der Professorinnen (W3/C4 und W1) der Universität Freiburg mit denen der Exzellenzuniversitäten<sup>5</sup> in den Jahren 2010 bis 2012 liegt die Universität Freiburg mit ihrem Anteil von 16 Prozent im Jahr 2010 und 21 Prozent im Jahr 2012 im Mittelfeld, wie Diagramm 2 zeigt. Für das Jahr 2013 liegt zum Vergleich nur der Anteil der Professorinnen an der Universität Konstanz vor, der bei 24 Prozent liegt und somit zwei Prozentpunkte höher ist als der an der Universität Freiburg mit 22 Prozent.

Im Vergleich der Jahre 2006 bis 2012 liegt die Universität Freiburg mit einer Steigerungsrate des Professorinnenanteils von sechs Prozentpunkten an erster Stelle der Exzellenzuniversitäten. Die Technischen Universitäten liegen in Bezug auf ihre Steigerungsraten, was den Anteil an Professorinnen betrifft, hinter den Volluniversitäten zurück.

Die FU Berlin ist in den Jahren 2010 und 2011 mit einem Anteil von Professorinnen von 25 bzw. 27 Prozent Spitzenreiterin im Vergleich mit den anderen Exzellenzuniversitäten. Auch in den Jahren 2012 und 2013 hält die FU Berlin ihre Spitzenposition, was den Anteil an Professorinnen betrifft.

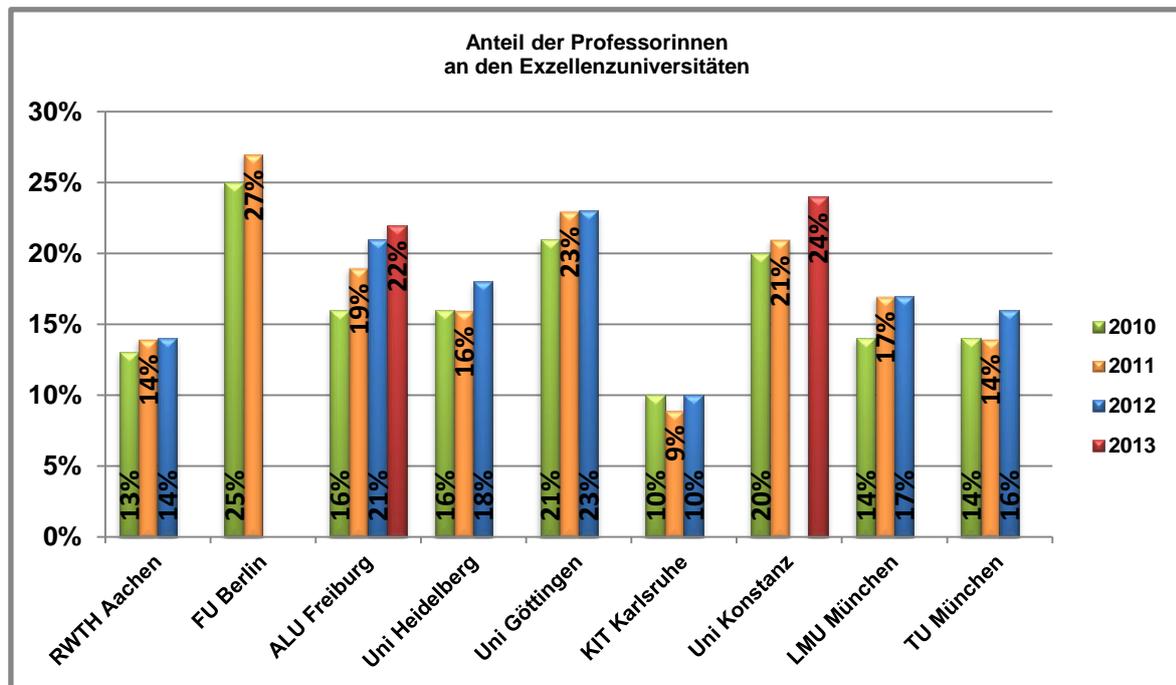
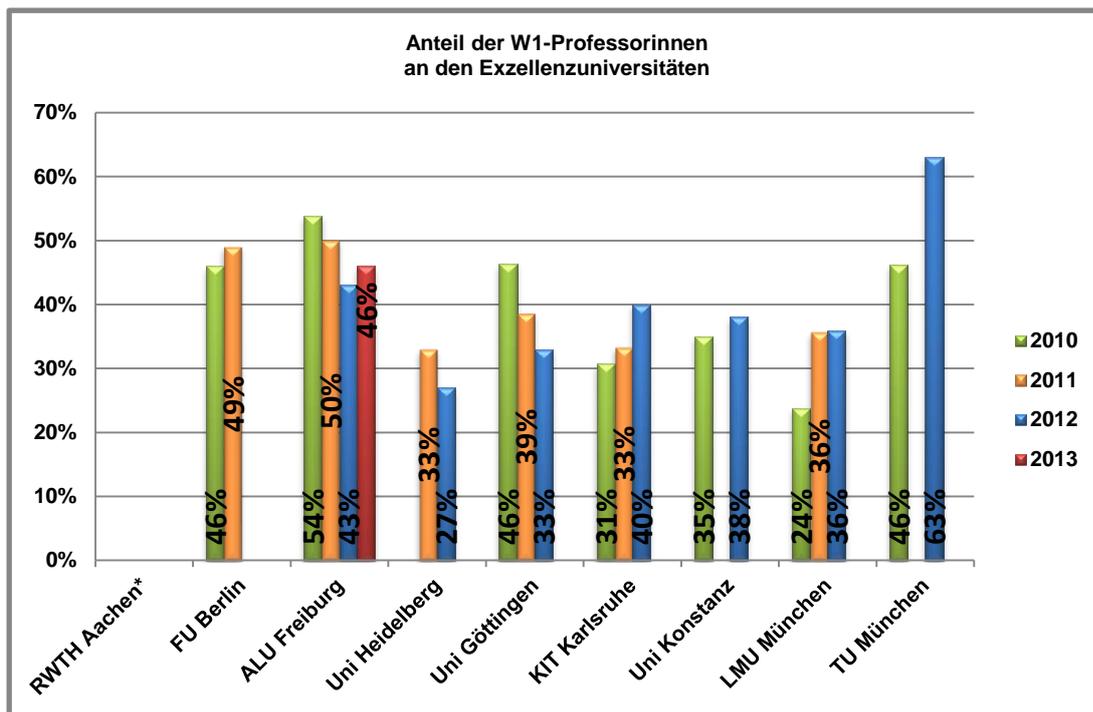


Diagramm 2

<sup>5</sup> RWTH Aachen, FU Berlin, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Universität Heidelberg, Universität Göttingen, KIT Karlsruhe, Universität Konstanz, LMU München, TU München.

Im Vergleich mit den Exzellenzuniversitäten im Jahr 2010 und im Jahr 2011 belegt die Universität Freiburg bei den W1-Professuren mit 54 bzw. 50 Prozent die Spitzenposition, gleich gefolgt von der FU Berlin mit 49 Prozent im Jahr 2011. Allerdings fällt in den Jahren 2010 bis 2012 der Anteil der Juniorprofessorinnen an der Universität Freiburg von 54 Prozent im Jahr 2010 auf 43 Prozent im Jahr 2012 ab. Die TU München nimmt 2012 mit 63 Prozent Juniorprofessorinnen die Spitzenstellung ein. Der Anteil der Juniorprofessorinnen an der Universität Freiburg beträgt im Jahr 2013 46 Prozent. Für das Jahr 2013 liegen zum Berichtszeitpunkt noch keine Vergleichszahlen zum Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den Juniorprofessorinnen vor. Insgesamt liegt der Anteil an Frauen, die eine Juniorprofessur inne haben, an den Exzellenzuniversitäten in den Jahren 2010 bis 2012 deutlich über dem Anteil der Professorinnen gesamt (W3/C4 und W1).<sup>6</sup>



\*Für die RWTH Aachen liegen keine Zahlen vor.

Diagramm 3

<sup>6</sup> Als Quellen gelten für beide Diagramme die folgenden: Quelle: Geschäftsbericht RWTH Aachen 2010, 2011, 2012 (<http://www.rwth-aachen.de/go/id/emy>, aufgerufen am 21.03.2014), Universität Göttingen, Personenzählung seit 2001 mit Medizin (<http://www.uni-goettingen.de/de/bereich-beschaeftigte-und-berufungen/24656.html>, aufgerufen am 21.03.2014), KIT Karlsruhe Jahresbericht 2012 ([https://www.kit.edu/downloads/KIT-Jahresbericht\\_2012.pdf](https://www.kit.edu/downloads/KIT-Jahresbericht_2012.pdf), aufgerufen am 21.03.2014), Universität Konstanz (<http://www.controlling.uni-konstanz.de/zahlen-und-fakten>, aufgerufen am 21.03.2014 und [http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards\\_konstanz\\_uni\\_2013.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_konstanz_uni_2013.pdf), aufgerufen am 07.04.2014), LMU München ([http://www.uni-muenchen.de/ueber\\_die\\_lmuzahlen\\_fakten/index.html#Personal](http://www.uni-muenchen.de/ueber_die_lmuzahlen_fakten/index.html#Personal), aufgerufen am 21.03.2014), TU München (<http://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/die-tum-in-zahlen/personal>, aufgerufen am 21.03.2014), Jahresbericht Universität Heidelberg ([http://www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/reaktorat/jahresbericht\\_2012.pdf](http://www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/reaktorat/jahresbericht_2012.pdf), [http://www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/reaktorat/jahresbericht\\_2011.pdf](http://www.uni-heidelberg.de/md/zentral/einrichtungen/reaktorat/jahresbericht_2011.pdf), aufgerufen am 26.03.2014).

### 4.3. Frauenanteile in den Karrierestufen und Besoldungsgruppen der Professorinnen

Der Anteil der Studentinnen liegt in den Jahren 2009 bis 2013 gesamtuniversitär konstant bei 53 Prozent wie die Tabelle 2 zeigt. Der Anteil der Absolventinnen im gleichen Zeitraum ist ebenfalls nahezu konstant bei 56 Prozent geblieben. Bei den Promovendinnen beträgt der Anteil im Durchschnitt in den Jahren 2009 bis 2013 47 Prozent. Die Zahl der Habilitationen von Wissenschaftlerinnen ist im Jahr 2013 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen.

Im Jahr 2010 liegt der Anteil der Professorinnen mit 16 Prozent eklatant unter dem Anteil der Professoren mit 84 Prozent. Die Universität konnte seitdem den Anteil an Professorinnen steigern. Die jährliche Steigerungsrate nimmt allerdings in den Jahren 2011 bis 2013 wieder ab. So konnte im Vergleich mit dem Jahr 2012 im Jahr 2013 der Frauenanteil bei den Professuren nur um einen Prozentpunkt auf 22 Prozent erhöht werden. Die absolute Zahl der W3-Professuren hat von 2012 nach 2013 von 201 auf 229 zugenommen, doch der Frauenanteil mit 24 Prozent im Jahr 2013 hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Bei den W1-Professuren konnte der Frauenanteil seit dem Jahr 2012 um drei Prozentpunkte von 43 auf 46 Prozent gesteigert werden. Allerdings lag der Anteil von Frauen bei W1-Professuren in den Jahren 2009 bis 2011 bei 50 und mehr Prozent. Das Diagramm 4 macht das Defizit an weiblich besetzten C4- bzw. W3-Stellen deutlich.

Karriereverläufe von Frauen an der Universität Freiburg										
Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%
Studierende <sup>3)</sup>	21622 <sup>1)</sup>	53%	22035 <sup>1)</sup>	53%	22992 <sup>1)</sup>	53%	24074 <sup>2)</sup>	53% <sup>2)</sup>	24721 <sup>2)</sup>	53% <sup>2)</sup>
Abschlüsse <sup>4)</sup>	4661	56%	4872	56%	5055	57%	5385	56%	5106	56%
Promotionen <sup>5)</sup>	750	46%	774	49%	765	46%	740	48%	807	47%
Habilitationen <sup>6)</sup>	47	21%	45	16%	52	25%	57	16%	49	22%
Professuren gesamt <sup>7)</sup>	345	17%	384	16%	393	19%	432	21%	440	22%
C4	124	6%	147	6%	126	6%	113	6%	108	6%
W3	137	21%	127	19%	157	21%	201	24%	229	24%
C4/W3	261	14%	274	12%	283	14%	314	18%	337	19%
C3	60	26%	79	24%	74	26%	67	27%	63	29%
W2	7	14%	12	17%	13	31%	15	40%	15	33%
C2	8	0%	6	0%	3	0%	2	0%	2	0%
C1									1	0%
W1	11	55%	13	54%	20	50%	23	43%	24	46%

1) Quelle: [www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten](http://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten), Studierende: Kopfzahlen, Abschlüsse: Fallzahlen.

2) Quelle: Dezernat 1, Service Center Studium, Stand 12.11.2013, Fallzahlen.

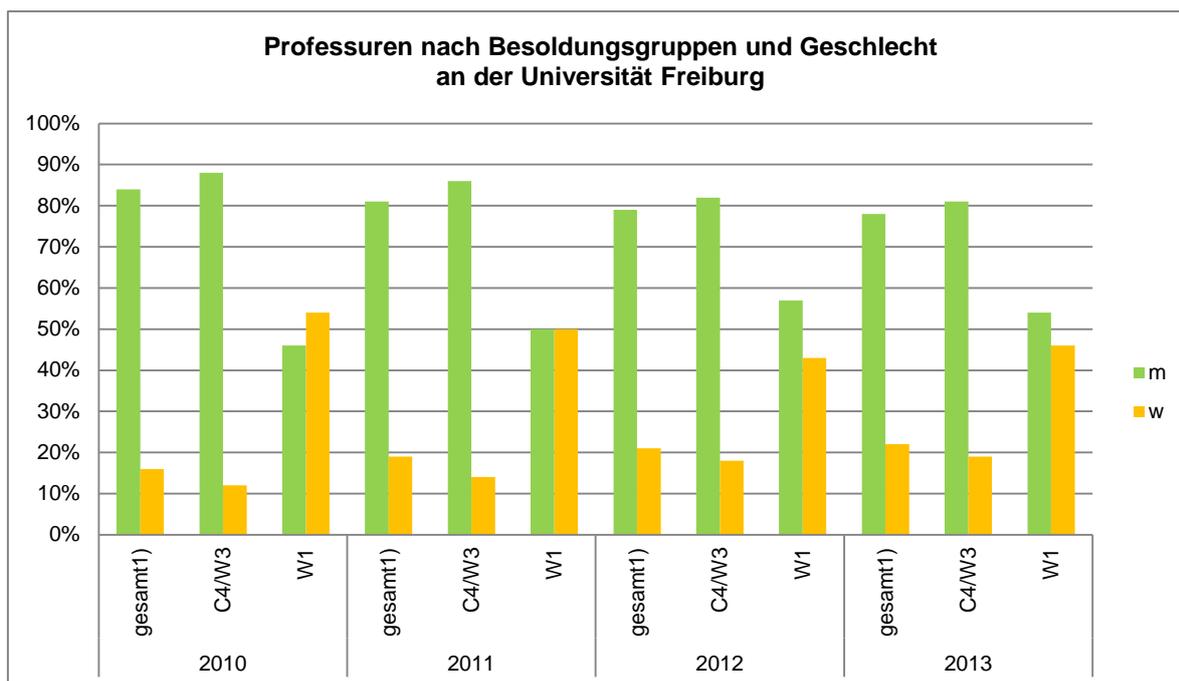
3) Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich Studierende gelten der 01.11.2006, der 11.10.2009, der 10.11.2010 und der 10.11.2011 als Stichtage für die entsprechenden Berichtsjahre (2006, 2009, 2010, 2011). Kopfzahlen.

4) Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich der Anzahl der Abschlüsse werden die Prüfungsjahre 2006, 2009, 2010 und 2011 zugrunde gelegt.

5) Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich der Anzahl der Promotionen werden die Prüfungsjahre 2006, 2009, 2010 und 2011 zugrunde gelegt.

6) Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich der Anzahl der Habilitationen werden die Kalenderjahre 2006, 2009, 2010 und 2011 zugrunde gelegt. Quelle: Nachweise der Fakultäten.

7) Stichtag für Angaben zum Beschäftigungsstatus an der Universität Freiburg ist jeweils der 01.12. eines Jahres. Es handelt sich um Kopfzahlen.



1) alle Besoldungsstufen (C4/W3 bis W1).

**Diagramm 4**

#### 4.4. Status quo der elf Fakultäten bei der Entwicklung der Gleichstellungsziele

In den Kapiteln 4.4.1 bis 4.4.11 wird die Entwicklung der Gleichstellungsziele der elf Fakultäten anhand der statistischen Daten zu den einzelnen Karrierestufen für die Jahre 2009 bis 2013 beschrieben.

##### 4.4.1. Theologische Fakultät

In der Theologischen Fakultät (s. Tabelle 3) bewegen sich die Fallzahlen der Studentinnen in den letzten Jahren relativ konstant bei 50 Prozent mit einem leichten Anstieg auf 52 Prozent im Jahr 2013. Bei den Zahlen der Absolvierenden liegt der Frauenanteil in den Jahren 2009 bis 2013 deutlich über 50 Prozent, wobei das Jahr 2011 mit 55 Prozent den niedrigsten Anteil an Absolventinnen aufweist. Im Jahr 2013 lag der Anteil der Absolventinnen sogar bei 63 Prozent. Die Zahl der Promovendinnen bewegt sich in den erfassten Jahren allerdings zwischen 14 und 20 Prozent, mit Ausnahme des Jahres 2010, in dem die Zahl der Promovendinnen bei 40 Prozent liegt. Hier ist zu berücksichtigen, dass die absolute Zahl der jährlich insgesamt Promovierenden bei ca. zehn Personen liegt. Als erfreulich ist zu nennen, dass sich im Jahr 2011 zwei Frauen und ein Mann habilitierten; im Jahr 2012 habilitierte sich eine Frau. Als eine positive Entwicklung ist ebenfalls zu nennen, dass im Jahr 2012 eine W3-Professur mit einer Wissenschaftlerin besetzt wurde. Unter vierzehn Professuren im Jahr 2013 insgesamt werden zwei von je einer Frau besetzt.

Theologische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%
Studierende <sup>1)</sup>	793	52%	806	50%	802	50%	880	49%	882	52%
Absolvierende <sup>2)</sup>	74	68%	69	58%	95	55%	112	57%	75	63%
Promotionen <sup>3)</sup>	7	14%	10	40%	7	14%	10	20%	13	15%
Habilitationen <sup>4)</sup>	0	0%	1	0%	3	67%	1	100%	1	0%
Professuren gesamt <sup>5)</sup>	13	8%	13	8%	12	8%	13	15%	14	14%
C4	9	11%	9	11%	7	14%	6	17%	6	17%
W3	3	0%	3	0%	4	0%	6	17%	7	14%
C4/W3 gesamt	12	8%	12	8%	11	9%	12	17%	13	15%
C3	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
W2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
W1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2006, 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2006, 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013 Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 1.12. des Jahres.

Tabelle 3

#### 4.4.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (s. Tabelle 4) ist der Anteil von weiblichen und männlichen Studierenden nahezu ausgeglichen mit einem leichten Anstieg der Frauen auf 51 Prozent im Jahr 2013. Im Jahr 2013 fiel die Zahl der Absolventinnen auf 46 Prozent ab, in den drei Jahren zuvor lag der Anteil bei ca. 50 Prozent. Die Zahl der Promovendinnen fällt seit dem Jahr 2010 kontinuierlich ab, von 44 Prozent im Jahr 2010 auf 32 Prozent im Jahr 2013. Seit dem Jahr 2009 hat sich keine Frau an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät habilitiert. Im Jahr 2013 wurde keine Frau berufen. Von den insgesamt 28 Professuren sind vier von Frauen besetzt.

Rechtswissenschaftliche Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	1910	49%	1998	48%	1997	48%	2048	50%	2138	51%
<b>Absolvierende<sup>2)</sup></b>	177	44%	290	49%	255	51%	251	53%	235	46%
<b>Promotionen<sup>3)</sup></b>	68	34%	54	44%	58	38%	55	33%	44	32%
<b>Habilitationen<sup>4)</sup></b>	0	0%	4	0%	2	0%	0	0%	1	0%
<b>Professuren gesamt<sup>5)</sup></b>	<b>24</b>	<b>8%</b>	<b>24</b>	<b>8%</b>	<b>24</b>	<b>13%</b>	<b>27</b>	<b>15%</b>	<b>28</b>	<b>14%</b>
<b>C4</b>	13	0%	12	0%	9	0%	6	0%	6	0%
<b>W3</b>	10	20%	11	18%	14	21%	23	17%	22	18%
<b>C4/W3 gesamt</b>	<b>23</b>	<b>9%</b>	<b>23</b>	<b>9%</b>	<b>23</b>	<b>13%</b>	<b>29</b>	<b>14%</b>	<b>28</b>	<b>14%</b>
<b>C3</b>	1	0%	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%
<b>W2</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>C2</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>W1</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013 Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 4

#### 4.4.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

In der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät (s. Tabelle 5) beträgt der Anteil an Studentinnen in den Jahren 2009 bis 2013 immer etwas über 50 Prozent. In den Jahren 2009 bis 2011 stieg der Anteil an Absolventinnen beständig von 55 Prozent (2009) auf 61 Prozent (2011). In den Jahren 2012 und 2013 geht dieser Anteil auf 55 Prozent zurück. Hierbei ist festzustellen, dass seit 2010 der Anteil der Absolventinnen einige Prozentpunkte über dem Anteil der Studentinnen liegt. Die Zahl der Promovendinnen in den Jahren 2009 bis 2013 unterliegt großen Schwankungen: sie erreichte im Jahr 2010 mit 66 Prozent Promovendinnen ihren Höchststand und liegt im Jahr 2012 mit 30 Prozent Promovendinnen am niedrigsten, im Jahr 2013 liegt die Zahl der Promovendinnen wieder bei 52 Prozent. Von insgesamt 16 Habilitationen in den Jahren 2009 bis 2013, haben sich je zwei Frauen an der Fakultät habilitiert. Im Jahr 2013 sind nur sechs von 30 Professuren insgesamt mit Frauen besetzt. Erfreulich ist, dass die einzig weiblich besetzte W1-Professur in den Wirtschaftswissenschaften mit Frau Prof. Dr. Lütkebohmert-Holtz in eine W3-Professur überführt werden konnte.

Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%								
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	3733	56%	3869	55%	4095	53%	4235	54%	4534	53%
<b>Absolvierende<sup>2)</sup></b>	636	55%	608	57%	680	61%	785	59%	770	55%
<b>Promotionen<sup>3)</sup></b>	27	48%	29	66%	24	54%	30	30%	33	52%
<b>Habilitationen<sup>4)</sup></b>	3	0%	5	20%	2	0%	5	20%	1	0%
<b>Professuren gesamt<sup>5)</sup></b>	<b>25</b>	<b>16%</b>	<b>26</b>	<b>15%</b>	<b>27</b>	<b>19%</b>	<b>29</b>	<b>21%</b>	<b>30</b>	<b>20%</b>
<b>C4</b>	14	0%	12	0%	11	0%	11	0%	9	0%
<b>W3</b>	7	14%	10	10%	12	17%	14	21%	18	22%
<b>C4/W3 gesamt</b>	<b>21</b>	<b>5%</b>	<b>22</b>	<b>5%</b>	<b>23</b>	<b>9%</b>	<b>25</b>	<b>12%</b>	<b>27</b>	<b>15%</b>
<b>C3</b>	3	67%	3	67%	3	67%	3	67%	3	67%
<b>W2</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>C2</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>W1</b>	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	0	0%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013 Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 5

#### 4.4.4. Medizinische Fakultät

Der Anteil von Studentinnen an der Medizinischen Fakultät (s. Tabelle 6) liegt in den Jahren 2009 bis 2013 konstant bei etwas über 60 Prozent. Bei den Absolvierenden liegt der Anteil der Frauen ebenfalls fast konstant bei 60 Prozent, im Jahr 2012 sogar bei 66 Prozent. Der Anteil der Promovendinnen in den Jahren 2009 bis 2013 bewegt sich knapp unter 60 Prozent. Die Zahl der habilitierten Frauen schwankt in den Jahren 2009 bis 2013 und erreicht im Jahr 2011 mit acht habilitierten Frauen den Höchststand. Im Durchschnitt haben sich jährlich in den erfassten Jahren 23 Männer habilitiert, dagegen nur vier bis fünf Frauen. Von den insgesamt 105 Professuren im Jahr 2013 wurden 20 Professuren von Frauen bekleidet, damit nur 19 Prozent. In den Jahren 2009 bis 2012 konnte der Anteil der Professorinnen insgesamt gesteigert werden, fällt allerdings im Jahr 2013 leicht zurück. Der Anteil der Frauen an den W3-Professuren stieg jedoch im Vergleich mit dem Jahr 2012 im Jahr 2013 leicht an.

Medizinische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	3251	61%	3342	61%	3354	62%	3405	62%	3517	62%
<b>Absolvierende<sup>2)</sup></b>	463	60%	427	59%	407	58%	455	66%	461	64%
<b>Promotionen<sup>3)</sup></b>	340	54%	333	59%	328	56%	298	59%	295	59%
<b>Habilitationen<sup>4)</sup></b>	28	21%	22	14%	28	29%	34	12%	28	21%
<b>Professuren gesamt<sup>5)</sup></b>	<b>104</b>	<b>12%</b>	<b>98</b>	<b>14%</b>	<b>94</b>	<b>17%</b>	<b>109</b>	<b>20%</b>	<b>105</b>	<b>19%</b>
<b>C4</b>			35	6%	30	3%	28	4%	28	4%
<b>W3</b>			24	29%	31	29%	38	29%	43	30%
<b>C4/W3 gesamt</b>			<b>59</b>	<b>15%</b>	<b>61</b>	<b>16%</b>	<b>66</b>	<b>18%</b>	<b>71</b>	<b>20%</b>
<b>C3</b>			29	17%	26	19%	25	20%	25	20%
<b>W2</b>			4	0%	4	20%	5	20%	6	17%
<b>C2</b>			5	0%	1	0%	1	0%	1	0%
<b>C1</b>									1	0%
<b>W1</b>			1	0%	1	0%	1	0%	1	0%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Prüfungsjahre 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2010 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für das Jahr 2012 Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres. Für das Jahr 2013 Quelle: Medizinische Fakultät und Dezernat 1.

Tabelle 6

#### 4.4.5. Philologische Fakultät

An der Philologischen Fakultät (s. Tabelle 7) beträgt der Anteil der Frauen drei Viertel der Studierenden. Bei den Absolvierenden liegt der Frauenanteil sogar noch etwas höher mit bis zu knapp 80 Prozent in den Jahren 2011 und 2013. Die Zahl der Promovendinnen stieg von 56 Prozent in den Jahren 2010 und 2011 auf 62 Prozent im Jahr 2012 an und fällt im Jahr 2013 auf 55 Prozent ab. Erfreulich ist, dass sich in den Jahren 2009 bis 2013 jährlich mindestens eine Frau habilitierte, im Jahr 2012 habilitierten sich zwei Frauen von vier Habilitationen insgesamt, im Jahr 2013 waren es sogar drei Frauen von insgesamt fünf Habilitationen. In den erfassten Jahren ist der Anteil der Professorinnen stetig gestiegen und liegt im Jahr 2013 bei 45 Prozent. Zwar ist der Anteil der W1-Professuren insgesamt von zwei auf fünf Professuren gestiegen, jedoch ist der Anteil an Frauen mit einer W1-Professur insgesamt im Jahr 2013 zurückgegangen.

Philologische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%								
Studierende <sup>1)</sup>	7053	73%	7280	70%	6677	72%	6713	76%	6546	74%
Absolvierende <sup>2)</sup>	1060	76%	1134	75%	1138	77%	1018	73%	953	77%
Promotionen <sup>3)</sup>	31	48%	25	56%	32	56%	29	62%	33	55%
Habilitationen <sup>4)</sup>	2	50%	1	100%	3	33%	4	50%	5	60%
Professuren gesamt <sup>5)</sup>	<b>28</b>	<b>32%</b>	<b>34</b>	<b>38%</b>	<b>35</b>	<b>37%</b>	<b>35</b>	<b>40%</b>	<b>40</b>	<b>45%</b>
C4	10	30%	10	30%	7	29%	6	33%	6	33%
W3	12	17%	15	27%	18	28%	22	32%	26	38%
<b>C4/W3 gesamt</b>	<b>22</b>	<b>23%</b>	<b>25</b>	<b>28%</b>	<b>25</b>	<b>28%</b>	<b>28</b>	<b>32%</b>	<b>32</b>	<b>38%</b>
C3	4	50%	4	50%	4	50%	4	50%	4	50%
W2	0	0%	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
C2	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%
W1	2	100%	4	75%	4	75%	4	50%	5	60%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013, Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 7

#### 4.4.6. Philosophische Fakultät

An der Philosophischen Fakultät (s. Tabelle 8) liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren von 2009 bis 2013 nahezu konstant bei 53 Prozent. Auch bei den Absolvierenden liegt der Frauenanteil in den erfassten Jahren 2009 bis 2013 fast konstant bei knapp 55 Prozent, im Jahr 2013 ist ein Höchststand der Absolventinnen mit 59 Prozent zu verzeichnen. Die Zahl der Promovendinnen liegt in den Jahren 2009 bis 2013 deutlich unter 50 Prozent, seit 2011 sinkt die Zahl der Promovendinnen beständig von 42 Prozent (2011) auf nur 36 Prozent im Jahr 2013. Erfreulich ist, dass sich im erfassten Zeitraum von drei bis vier Habilitationen pro Jahr, jedes Jahr mindestens eine Frau habilitierte. Im Jahr 2009 habilitierten sich zwei Frauen. Der Gesamtanteil von Frauen am Professorium ist in den Jahren von 2009 bis 2013 von 26 auf 44 Prozent beständig gestiegen. Ähnliches gilt für den Anteil von Frauen an W3-Professuren, der von 29 Prozent im Jahr 2009 auf 38 Prozent im Jahr 2013 gestiegen ist. Von den sieben W1-Professuren im Jahr 2013 sind fünf Professuren mit Frauen besetzt.

Philosophische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%								
Studierende <sup>1)</sup>	6936	53%	6933	53%	6823	53%	6789	54%	6867	53%
Absolvierende <sup>2)</sup>	1070	54%	1130	56%	1168	56%	1162	53%	883	59%
Promotionen <sup>3)</sup>	48	42%	56	43%	45	42%	45	38%	59	36%
Habilitationen <sup>4)</sup>	4	50%	3	33%	0	0%	4	25%	3	33%
Professuren gesamt <sup>5)</sup>	<b>39</b>	<b>26%</b>	<b>42</b>	<b>36%</b>	<b>42</b>	<b>36%</b>	<b>52</b>	<b>42%</b>	<b>54</b>	<b>44%</b>
C4	17	18%	12	25%	11	25%	11	27%	11	27%
W3	7	29%	15	27%	15	27%	25	32%	24	38%
<b>C4/W3 gesamt</b>	<b>24</b>	<b>21%</b>	<b>27</b>	<b>26%</b>	<b>27</b>	<b>26%</b>	<b>36</b>	<b>31%</b>	<b>35</b>	<b>34%</b>
C3	13	38%	15	45%	11	45%	11	45%	10	50%
W2	0	0%	1	100%	1	100%	2	100%	2	100%
C2	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
W1	1	0%	3	67%	3	67%	6	67%	7	71%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013, Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 8

#### 4.4.7. Fakultät für Mathematik und Physik

An der Fakultät für Mathematik und Physik (s. Tabelle 9) liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren 2009 bis 2013 nahezu konstant bei 36 Prozent. Ähnliches gilt für den Anteil der Absolventinnen, der in diesen Jahren im Durchschnitt bei 36 Prozent liegt. Bei den Promovendinnen dagegen schwankt die Zahl in den Jahren 2009 bis 2013 erheblich: Der Anteil der Promovendinnen liegt im Jahr 2009 mit einer Promovendin am niedrigsten und im Jahr 2012 mit zehn Promovendinnen am höchsten. 2013 promovierten sieben Frauen. In den Jahren 2009 bis 2013 wurden insgesamt 21 Habilitationen an der Fakultät abgeschlossen. Von diesen habilitierten sich zwei Frauen in den Jahren 2009 und 2011. Der Frauenanteil am Professorium ist in den erfassten Jahren von 14 auf 10 Prozent gesunken. Die absolute Zahl der W3-Professorinnen konnte von zwei im Jahr 2009 auf vier W3-Professorinnen im Jahr 2013 gesteigert werden. Dennoch ging der Frauenanteil an W3-Professuren von 33 Prozent im Jahr 2009 auf 17 Prozent im Jahr 2013 zurück.

Fakultät für Mathematik und Physik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%								
Studierende <sup>1)</sup>	1762	39%	1776	39%	1804	37%	1901	36%	1818	37%
Absolvierende <sup>2)</sup>	151	37%	171	34%	223	36%	262	36%	277	37%
Promotionen <sup>3)</sup>	21	5%	32	13%	30	23%	34	34%	38	18%
Habilitationen <sup>4)</sup>	4	25%	2	0%	7	14%	6	0%	2	0%
<b>Professuren gesamt<sup>5)</sup></b>	<b>29</b>	<b>14%</b>	<b>35</b>	<b>9%</b>	<b>37</b>	<b>14%</b>	<b>40</b>	<b>13%</b>	<b>39</b>	<b>10%</b>
C4	10	0%	14	0%	13	0%	12	0%	11	0%
W3	6	33%	16	19%	19	21%	23	17%	23	17%
<b>C4/W3 gesamt</b>	<b>16</b>	<b>13%</b>	<b>30</b>	<b>10%</b>	<b>32</b>	<b>13%</b>	<b>35</b>	<b>11%</b>	<b>34</b>	<b>12%</b>
C3	12	17%	2	0%	2	0%	2	0%	1	0%
W2	0	0%	2	0%	2	50%	2	50%	1	0%
C2	0	0%	1	0%	0	0%	1	0%	1	0%
W1	1	0%	0	0%	2	0%	2	0%	2	0%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013, Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 9

#### 4.4.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie

Die Fakultät ist am 01. Januar 2013 in Fakultät für Chemie und Pharmazie umbenannt worden, nachdem die Geowissenschaften ausgegliedert und in die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen integriert wurden. Daher ist hier ein Vergleich nicht möglich, sondern nur der Ist-Zustand für 2013 festzustellen. Der Anteil der Studentinnen liegt bei 50 Prozent und der Anteil der Absolventinnen bei 55 Prozent (s. Tabelle 10). 2013 waren 48 Prozent der promovierenden Frauen. Im Jahr 2013 habilitierten sich zwei Wissenschaftler. Im Jahr 2013 sind von den insgesamt 23 Professuren vier mit Frauen besetzt. Von den fünf C3-Professuren sind zwei Professuren mit Frauen besetzt. Erfreulich ist, dass die einzige W2-Professur mit einer Frau und eine der beiden W1-Professuren ebenfalls mit einer Frau besetzt sind.

Fakultät für Chemie und Pharmazie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%
Studierende <sup>1)</sup>	1399	53%	1439	52%	1578	52%	1736	51%	1782	50%
Absolvierende <sup>2)</sup>	131	56%	187	51%	221	49%	243	51%	253	55%
Promotionen <sup>3)</sup>	48	35%	62	35%	49	45%	42	55%	52	48%
Habilitationen <sup>4)</sup>	0	0%	2	50%	3	33%	1	0%	2	0%
<b>Professuren gesamt<sup>5)</sup></b>	<b>27</b>	<b>7%</b>	<b>27</b>	<b>7%</b>	<b>28</b>	<b>11%</b>	<b>30</b>	<b>13%</b>	<b>23</b>	<b>17%</b>
C4	10	0%	9	0%	8	0%	8	0%	6	0%
W3	4	0%	5	0%	7	0%	11	0%	9	0%
<b>C4/W3 gesamt</b>	<b>14</b>	<b>0%</b>	<b>14</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>0%</b>	<b>19</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>0%</b>
C3	12	17%	11	18%	10	20%	8	25%	5	40%
W2	0	0%	1	0%	1	0%	1	100%	1	100%
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
W1	1	0%	1	0%	2	50%	2	50%	2	50%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013, Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 10

#### 4.4.9. Fakultät für Biologie

An der Fakultät für Biologie (s. Tabelle 11) liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren 2009 bis 2013 zwischen 60 und 62 Prozent. Im Jahr 2009 liegt der Anteil der Absolventinnen bei 71 Prozent, in den Folgejahren 2010 bis 2013 liegt die Zahl der Absolventinnen um die 60 Prozent, im Jahr 2013 bei 63 Prozent. Die Zahl der Promovendinnen schwankt zwischen 61 Prozent im Jahr 2009, 46 Prozent im Jahr 2011 und liegt im Jahr 2013 bei 55 Prozent. Von den zehn an der Fakultät in den Jahren 2009 bis 2013 abgeschlossenen Habilitationen stammt keine von einer Frau. Nach einem starken Anstieg des Frauenanteils bei den W3-Professuren von 0 Prozent im Jahr 2009 auf 24 Prozent im Jahr 2012, stagniert die Besetzung von Professuren mit Frauen. In den Jahren 2012 und 2013 ist je eine der beiden W1-Professuren mit einer Frau besetzt.

Fakultät für Biologie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%
Studierende <sup>1)</sup>	1378	60%	1362	61%	1358	61%	1422	61%	1400	62%
Absolvierende <sup>2)</sup>	189	71%	160	61%	239	60%	252	58%	253	63%
Promotionen <sup>3)</sup>	80	61%	86	58%	79	46%	87	61%	128	55%
Habilitationen <sup>4)</sup>	1	0%	3	0%	3	0%	0	0%	3	0%
Professuren gesamt <sup>5)</sup>	24	8%	24	8%	25	8%	33	18%	32	19%
C4	8	0%	7	0%	6	0%	5	0%	4	0%
W3	6	0%	8	0%	10	0%	17	24%	19	21%
C4/W3 gesamt	14	0%	15	0%	16	0%	22	18%	23	17%
C3	7	13%	7	14%	7	14%	7	14%	6	17%
W2	1	0%	1	0%	1	0%	2	0%	1	0%
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
W1	0	100%	1	100%	1	100%	2	50%	2	50%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013 Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 11

#### 4.4.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

Die Fakultät ist am 01. Januar 2013 in Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen umbenannt worden, nachdem die Geowissenschaften eingegliedert und zuvor aus der Fakultät für Chemie und Pharmazie ausgegliedert wurden. Daher ist hier ein Vergleich nicht möglich, sondern nur der Ist-Zustand für 2013 festzustellen.

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (s. Tabelle 12) liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren 2009 bis 2012 nahezu konstant bei 45 Prozent. Auch 2013 liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei 46 Prozent. Der Anteil der Absolventinnen liegt bei ca. 40 Prozent bis auf das Jahr 2012 mit 52 Prozent, im Jahr 2013 liegt die Zahl der Absolventinnen bei 43 Prozent. Die Zahl der Promovendinnen in den Jahren 2009 bis 2012 liegt im Jahr 2010 mit 49 Prozent am höchsten und im Jahr 2013 mit 30 Prozent am niedrigsten. Im Jahr 2013 habilitierte sich eine Frau von insgesamt zwei Habilitationen an der Fakultät. Im Jahr 2013 sind an der Fakultät fünf von 33 Professuren mit Frauen besetzt. Erfreulich ist, dass von diesen fünf Professorinnen vier Frauen eine W3-Professur innehaben. In den Geowissenschaften gibt es keine Professorin.

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%
Studierende <sup>1)</sup>	2472	43%	2615	44%	2785	46%	2994	46%	3115	45%
Absolvierende <sup>2)</sup>	439	39%	428	41%	378	40%	550	52%	647	43%
Promotionen <sup>3)</sup>	38	37%	37	49%	50	38%	45	36%	46	30%
Habilitationen <sup>4)</sup>	1	0%	1	0%	1	0%	2	0%	2	50%
Professuren gesamt <sup>5)</sup>	<b>22</b>	<b>9%</b>	<b>23</b>	<b>13%</b>	<b>24</b>	<b>17%</b>	<b>24</b>	<b>17%</b>	<b>33</b>	<b>15%</b>
C4	0	0%	12	0%	11	0%	10	0%	12	0%
W3	0	0%	5	20%	6	17%	10	30%	14	29%
<b>C4/W3 gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>17</b>	<b>6%</b>	<b>17</b>	<b>6%</b>	<b>20</b>	<b>15%</b>	<b>26</b>	<b>15%</b>
C3	2	29%	6	33%	5	40%	3	33%	5	20%
W2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
W1	0	0%	0	0%	2	50%	1	0%	1	0%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013 Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 12

#### 4.4.11. Technische Fakultät

An der Technischen Fakultät (s. Tabelle 13) steigt der Anteil der Studentinnen seit dem Jahr 2009 von 13 auf 17 Prozent im Jahr 2013. Ähnliches gilt für die Absolventinnen: Hier steigt der Anteil der Absolventinnen von 9 Prozent im Jahr 2009 auf 17 Prozent im Jahr 2013. Die Zahl der Promovendinnen steigt ebenfalls von 12 Prozent im Jahr 2009 auf 17 Prozent im Jahr 2013, mit einer Ausnahme von 6 Prozent im Jahr 2010. Von insgesamt sechs Habilitationen in den Jahren 2009 bis 2013 wurde keine von einer Frau erstellt. Vier von den insgesamt 42 Professuren sind mit Frauen besetzt, drei Frauen haben eine W3-Professur inne.

Technische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	2009		2010		2011		2012		2013	
	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%	gesamt	w%
Studierende <sup>1)</sup>	1278	13%	1309	14%	1434	16%	1529	17%	1582	17%
Absolvierende <sup>2)</sup>	255	9%	268	9%	230	13%	257	12%	269	17%
Promotionen <sup>3)</sup>	42	12%	47	6%	62	15%	65	15%	66	17%
Habilitationen <sup>4)</sup>	4	0%	1	0%	0	0%	0	0%	1	0%
<b>Professuren gesamt<sup>5)</sup></b>	<b>34</b>	<b>9%</b>	<b>36</b>	<b>11%</b>	<b>36</b>	<b>11%</b>	<b>40</b>	<b>10%</b>	<b>42</b>	<b>10%</b>
C4	15	0%	12	0%	10	0%	10	0%	9	0%
W3	12	17%	16	19%	18	17%	22	18%	24	13%
<b>C4/W3</b>	<b>27</b>	<b>7%</b>	<b>28</b>	<b>11%</b>	<b>28</b>	<b>11%</b>	<b>32</b>	<b>13%</b>	<b>33</b>	<b>9%</b>
C3	4	0%	4	0%	3	0%	3	0%	3	0%
W2	2	0%	2	0%	2	0%	2	0%	2	0%
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
W1	1	100%	2	50%	3	33%	4	25%	4	25%

1) Für die Jahre 2009 bis 2013 handelt es sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: Dezernat 1, Stand 15.12.2013.

2) Für die Absolvierenden werden die Fallzahlen für die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

3) Für die Promotionen werden die Prüfungsjahre 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 1.

4) Quelle: Dezernat 1, Nachweise der Fakultäten.

5) Für die Jahre 2009 bis 2011 Quelle: Statistik-Web der Universität Freiburg, für die Jahre 2012 und 2013 Quelle: Dezernat 1, Stand jew. 01.12. des Jahres.

Tabelle 13

## 4.5. Honorarprofessuren und außerplanmäßige Professuren

Nach einer Erhebung des Personaldezernats konnten im November 2013 erstmals Daten zur Anzahl der Honorarprofessuren und der außerplanmäßigen Professuren abgebildet werden. Leider sind die Zahlen aus gleichstellungspolitischer Sicht alles andere als erfreulich. So beträgt die Gesamtzahl der Honorarprofessuren zum Erhebungszeitpunkt 90; der Frauenanteil liegt bei 5,6 Prozent. Die Gesamtzahl der außerplanmäßigen Professuren liegt zum Erhebungszeitpunkt bei 656; der Frauenanteil liegt bei 10,2 Prozent. Bei Betrachtung der medizinischen Fakultät ist der Frauenanteil der außerplanmäßigen Professuren mit 9,1 Prozent und einer Gesamtzahl von 483 geringer als für die gesamte Universität. Ohne die Einbeziehung der medizinischen Fakultät liegt der Frauenanteil bei 13,5 Prozent bezogen auf insgesamt 163 außerplanmäßige Professuren.

## 4.6. Berufungen

Erstmalig werden im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten neben den abgeschlossenen Berufungsverfahren der Jahre 2012 und 2013, die Verfahren selbst in den Blick genommen. Außer der Rufannahme werden die Anteile der Bewerbungen, der Listenplätze, der Ruferteilungen und der Rufablehnungen erhoben.

Im Kalenderjahr 2012 wurden 21 Verfahren mit einer Rufannahme auf eine W3-Professur abgeschlossen. Unter den 21 Berufenen waren dreizehn Männer und acht Frauen; der Anteil der Frauen, die auf eine W3-Professur berufen wurden, beträgt im Jahr 2012 somit 38 Prozent. Sieben Berufungsverfahren wurden im Jahr 2012 mit der Rufannahme auf eine W1-Professur abgeschlossen, davon haben vier Frauen den Ruf angenommen. Der Anteil der Frauen, die im Jahr 2012 eine W1-Professur angenommen haben, liegt mit 57 Prozent deutlich über dem Anteil der neu berufenen W3-Professorinnen (38 Prozent). Bei der Gesamtzahl von zwölf neu berufenen Professorinnen auf W3- und W1-Professuren, bezogen auf die Gesamtzahl von 28 neu besetzten Professuren, liegt der Frauenanteil bei 43 Prozent. Im Jahr 2013 wurden zwölf Männer und zwei Frauen auf W3-Professuren berufen. Das entspricht einem Frauenanteil von nur vierzehn Prozent von insgesamt vierzehn neu besetzten W3-Professuren. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 2013 deutlich weniger W3-Professuren mit Frauen besetzt.

Drei Verfahren wurden im Jahr 2013 mit einer Rufannahme auf eine W1-Professur abgeschlossen. Davon wurde eine Professur mit einem Mann und zwei Professuren mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen bei den neu besetzten W1-Professuren entspricht damit 67 Prozent. Von denen im Jahr 2013 insgesamt 17 abgeschlossenen W3- und W1-Verfahren wurden vier Professuren mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 24 Prozent bei den neu besetzten Professuren.

Ein Ruf wird von Wissenschaftlern häufiger als von Wissenschaftlerinnen abgelehnt. In beiden Jahren wurde in der Summe der Ruf sechsmal von Männern und nur dreimal von Frauen abgelehnt.

Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei W3-Professuren auf Listenplatz 1 geht von 2012 nach 2013 von neun zu zwölf auf zwei zu zwölf zurück. Dagegen werden 2013 Frauen häufiger auf Listenplatz 2 und 3 gesetzt. Bei W1-Professuren kehrt sich dieses Verhältnis in den beiden betrachteten Jahren nahezu um.

Hinsichtlich der Bewerbungen von Frauen und Männer auf Professuren zeigt sich für das Jahr 2012, dass sich insgesamt auf W3- und W1-Professuren 566 Männer und 184 Frauen beworben haben. Der Anteil von Frauen bei den Bewerbungen insgesamt beträgt nur 25 Prozent. Der Anteil von Frauen, die sich auf eine W3-Professur beworben haben, beträgt 19 Prozent. Im Jahr 2013 sind die Bewerbungen von Frauen auf Professuren weiter gesunken: Insgesamt haben sich 329 Männer und 72 Frauen auf W3- und W1-Professuren beworben. Das entspricht einem Frauenanteil bei den Bewerbungen von insgesamt nur 18 Prozent. In dem betrachteten Jahr entspricht der Anteil von Frauen, die sich auf eine W3-Professur beworben haben, mit 18 Prozent dem Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen. Die geringe Anzahl der Bewerberinnen zeigt, dass die aktive Rekrutierung von Frauen nach wie vor dringend nötig ist, um die Zahl der Bewerberinnen auf Professuren zu erhöhen.

<b>Berufungen an der Universität Freiburg von W3-Professuren nach Geschlecht<sup>1)</sup></b>				
	<b>2012</b>		<b>2013</b>	
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
<b>Rufannahme</b>	13	8	12	2
<b>Rufablehnung</b>	4	3	1	0
<b>Ruferteilung</b>	15	10	11	2
<b>Platz 1</b>	12	9	12	2
<b>Platz 2</b>	14	5	6	6
<b>Platz 3</b>	11	3	4	5
<b>Bewerbungen</b>	477	114	285	63
<b>Anzahl Rufannahmen gesamt</b>	<b>21 Rufannahmen</b>		<b>14 Rufannahmen</b>	

1) Quelle eigene Erhebung, 2014.

Tabelle 15

<b>Berufungen an der Universität Freiburg von W1/2-Professuren nach Geschlecht<sup>2)</sup></b>				
	<b>2012</b>		<b>2013</b>	
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
<b>Rufannahme</b>	3	4	1	2
<b>Rufablehnung</b>	1	0	0	0
<b>Ruferteilung</b>	4	4	1	2
<b>Platz 1</b>	3	4	1	2
<b>Platz 2</b>	4	2	1	1
<b>Platz 3</b>	2	2	1	0
<b>Bewerbungen</b>	89	70	44	9
<b>Anzahl Rufannahmen gesamt</b>	<b>7 Rufannahmen</b>		<b>3 Rufannahmen</b>	

2) Quelle eigene Erhebung, 2014.

Tabelle 16

## 4.7. Zahlen zur Hochschulleitung

In der Geschichte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg stand seit ihrem Bestehen noch keine Frau als **Rektorin** an der Spitze. Unter den 54 **Prorektoren** und **Prorektorinnen**, die für die Universität Freiburg seit 1978 tätig waren, können bis zum Jahr 2013 drei Frauen verzeichnet werden: Frau Prof. Dr. Dr. Sabine Freifrau von Kleist, Prof. Dr. Gisa Fleckenstein-Grün und Frau Prof. Dr. Charlotte Niemeyer.<sup>7</sup> Mit der zweiten Amtszeit von Herrn Prof. Dr. Hans-Jochen Schiewer ab Oktober 2014 werden zwei Frauen nebenamtlich als **Prorektorinnen** tätig: Frau Prof. Dr. Gisela Riescher und Frau Prof. Dr. Margit Zacharias.

Seit 1970 werden die **Kanzler** an der Universität Freiburg statistisch erfasst. In diesem Zeitraum von 1970 bis heute wurde das Amt des Kanzlers von fünf Männern ausgeübt.<sup>8</sup>

### 4.7.1. Besetzung der Dekanate, Prodekanate und Studiendekanate

Zum ersten Mal zeigt der Gleichstellungsbericht geschlechterdifferenzierte Zahlen zur Besetzung der Fakultätsvorstände (Dekanate) der elf Fakultäten. Es liegen für drei Amtsperioden für den Zeitraum von 2002 bis 2014 vollständige Daten vor; für die medizinische Fakultät liegen Daten für vier Amtsperioden vor. Unvollständige Listen gibt es seit 1980 vor dem Fakultätszuschnitt.

Nach der Grundordnung setzt sich der Fakultätsvorstand aus dem Dekan bzw. der Dekanin, einem oder mehreren Prodekanaten und dem Studiendekan bzw. der Studiendekanin zusammen. In der Theologischen Fakultät und der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sind im Fakultätsvorstand drei Mitglieder vertreten. In der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät und der Fakultät für Mathematik und Physik sind es vier Mitglieder. In den anderen sieben Fakultäten sind es je fünf Mitglieder.

Im Folgenden werden die Daten von 2002 bis 2014 analysiert.

Die **Theologische Fakultät** hat in den drei vorliegenden Amtsperioden in keiner der aufgeführten Ämter eine Frau vorzuweisen. An der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät** gab es bisher keine Dekanin, aber zwei Studiendekaninnen. Ähnliches gilt auch für die **Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät**. Hier findet sich eine Prodekanin und eine Studiendekanin. An der **Medizinischen Fakultät** hatte keine Frau in den drei erfassten Amtsperioden das Amt der Dekanin inne. Für die neue Amtsperiode von 2014 bis 2020 hat mit Frau Prof. Dr. Kerstin Kriegelstein die erste hauptamtliche Dekanin ihre Arbeit aufgenommen. Unter den insgesamt 13 Prodekanen haben drei Frauen das Amt der Prodekanin übernommen. Für die neue Amtsperiode von 2014 bis 2020 hat eine Frau das Amt der Prodekanin für Forschung übernommen. Das Amt des Studiendekans haben im erfassten Zeitraum acht Männer und eine Frau ausgeführt. An der **Philologischen Fakultät** führten über die drei Amtsperioden eine Frau und ein Mann das Dekanat an. Als Prodekane sind an der Fakultät elf Männer und drei Frauen zu finden. Das Amt des Studiendekans übten sechs Männer und zwei Frauen aus. An der **Philosophischen Fakultät** übten das Amt des Dekans drei Männer und eine Frau aus. Es gab fünf Prodekaninnen und acht Prodekane im erfassten Zeitraum. Drei Frauen und sechs Männer übten das Amt der Studiendekanin bzw. des Studiendekans aus. An der **Fakultät für Mathematik und Physik** waren bislang nur Männer im Fakultätsvorstand. Ähnliches gilt für die

<sup>7</sup> Quelle Stabstelle Gremien und Berufungen, Stand 2009.

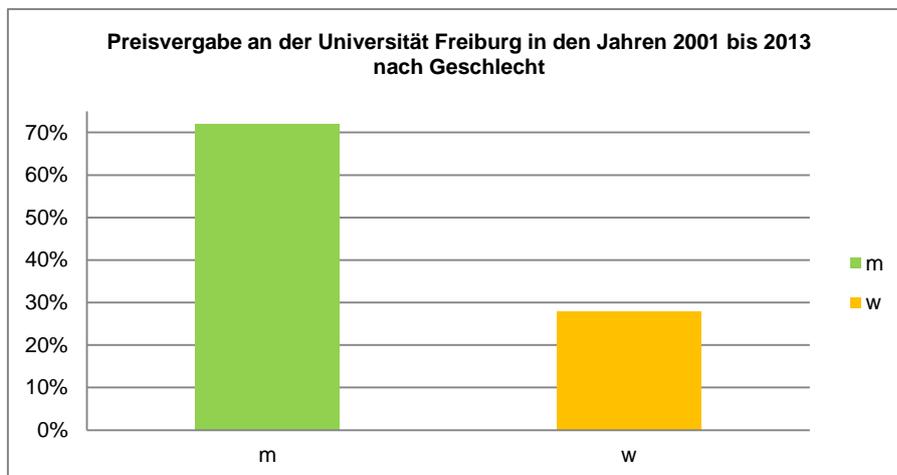
<sup>8</sup> Quelle Stabstelle Gremien und Berufungen, Stand 01.04.2008.

**Fakultät für Chemie und Pharmazie:** Für eine Amtszeit gab es eine Studiendekanin. An der **Fakultät für Biologie** ist bisher nur eine Frau Mitglied im Fakultätsvorstand und zwar als Studiendekanin. Die **Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen** hat seit dem 01.10.2012 eine Dekanin. Unter den insgesamt neun Prodekanen findet sich an der Fakultät eine Frau. An der **Technischen Fakultät** war nur eine Frau für zwei Amtszeiten als Studiendekanin tätig.<sup>9</sup>

#### 4.8. Preisvergabe

Zum ersten Mal wird im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten auf die universitäre Preisvergabe Bezug genommen. Das vorliegende Diagramm (s. u. Diagramm 5) zur Preisvergabe an der Universität Freiburg zeigt, dass in den Jahren 2001 bis 2013 die Preise zu mehr als zwei Dritteln an Männer vergeben wurden.

Im Jahr 2012 verabschiedete die Universität Freiburg Empfehlungen für die gender- und diversitygerechte Vergabe von Preisen und Auszeichnungen, um einer gendergerechten Vergabe von Preisen mehr Nachdruck zu verleihen. Preise und Auszeichnungen sind für die wissenschaftliche Karriere sehr bedeutsam. Mit Blick auf die Gesamtzahlen bleibt festzustellen, dass seit dem Jahr 2001 bislang nur 28 Prozent der Preise an Frauen vergeben wurden. Diese Zahl ist in Anbetracht der Tatsache, dass der Anteil der Promovendinnen im Durchschnitt an der Universität Freiburg bei knapp unter 50 Prozent liegt, nicht akzeptabel.



Preisvergabe 2001-2013		
m	w	gesamt
72%	28%	576
413	163	

Quelle: Stabsstelle Ehrungen und Preise.

Diagramm 5 / Tabelle 14

<sup>9</sup> Quelle: Stabsstelle Gremien und Berufungen.

## 5. Stipendien, Mentoring-Programme und Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen

An der Universität Freiburg gibt es aktuell ein Stipendien-Programm und verschiedene Mentoring-Programme, die Studentinnen und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen.

Das Programm **STAY!** ist ein Brückenstipendium für Nachwuchsforscherinnen mit abgeschlossener Promotion. Wissenschaftlerinnen soll mit diesem Vollzeitstipendium die Möglichkeit geschaffen werden, über einen Zeitraum von insgesamt zwölf Monaten beispielsweise ein Habilitationsprojekt oder Forschungsexposé zu verfassen.

Ziel des **Kompetenznetzwerkes Studierendenmentoring** ist die individuelle Begleitung und Unterstützung von Studierenden. Das Kompetenznetzwerk unterstützt den Aufbau von Mentoring-Programmen als Nachwuchsförderung an den einzelnen Fakultäten.

An der medizinischen Fakultät wird in diesem Jahr erfolgreich der zweite Durchgang des **EIRA Mentoring**-Programms abgeschlossen. Ein dritter Durchgang ist in Vorbereitung. Das EIRA-Mentoring-Programm fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen und Medizinerinnen auf dem Weg zur Professur.

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät gibt es bereits seit 2003 das erfolgreiche Programm **Justitia Mentoring** für Studentinnen und Absolventinnen der Rechtswissenschaften. Mit der individuellen Betreuung und Förderung sollen die Ausgangschancen für junge Wissenschaftlerinnen und Absolventinnen für eine wissenschaftliche Karriere und für ein gleichberechtigtes Berufsleben gesteigert werden.

Das **Kite Mentoring** unterstützt gezielt die wissenschaftliche und außeruniversitäre Karriereplanung von Doktorandinnen am Exzellenzcluster der Universität Freiburg „BrainLinks – BrainTools“, an mehreren Research Training Groups (RTG) und an der Biologischen Fakultät. Neben dem Aufbau von Netzwerken stehen Workshops zum Erwerb und Training von Kompetenzen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Programm.

Das Mentoring-Programm **Memphys** an der Fakultät für Mathematik und Physik richtet sich an Studentinnen im Grundstudium dieser Fächer, die durch eine Mentorin aus dem Hauptstudium unterstützt werden. Bei diesem Programm geht es darum, Studentinnen in diesen Fächern zu ermutigen und zu halten.

Ein besonderes Programm für Schülerinnen der zehnten und elften Klassen bietet die Technische Fakultät mit ihrem **Schülerinnen-Mentoring** Programm an. Die Schülerinnen können in diesem Programm von acht Monaten fachliche Einblicke in technische Berufe und Einblicke in das studentische Leben erwerben. Begleitet werden sie in kleinen Gruppen jeweils von einer Studentin. Ziel dieses Programms ist es, mehr Schülerinnen für ein Studium der technischen Fächer zu gewinnen.

Zwei weitere universitätsweite Programme, die gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriereplanung unterstützen sollen, sind geplant. Das Programm **ADVANCE** richtet sich an Doktorandinnen, die mit einer gezielten Förderung als Personalentwicklungsmaßnahme

auf Führungspositionen vorbereitet werden sollen. Das Programm **LEAD** für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen soll ebenfalls den Anteil an weiblichen Führungskräften steigern. Dies soll mit Einzelcoachings, Intensivtrainings und Netzwerk-Möglichkeiten mit Personen aus Wissenschaft, Gesellschaft und Medien erreicht werden.

## 6. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

### 6.1. Berufungsverfahren und gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Berufungsverfahren und eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik sind nach wie vor die zentralen Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten. Durch die persönliche Begleitung von Berufungsverfahren kann die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar die Steigerung des Anteils an Frauen an Professuren beobachten und fördern. Dabei lässt sie sich wegen der Fülle der Verfahren teilweise von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten; dies gilt auch für die Auswahlverfahren an den Fakultäten.

Die Dokumentation der proaktiven Suche als obligatorischer Bestandteil von Berufungsverfahren hat sich weiterhin als positive Maßnahme erwiesen. Dabei muss und sollte nicht zwangsläufig die beteiligte Gleichstellungsbeauftragte die proaktive Suche übernehmen. Die Dokumentation zur proaktiven Suche soll demnächst überarbeitet werden.

#### 6.1.1. Persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen

Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte vierzehn Berufungsverfahren persönlich begleitet. Diese fanden in folgenden Fakultäten statt: Theologische Fakultät (ein Verfahren), Rechtswissenschaftliche Fakultät (ein Verfahren), Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät (ein Verfahren), Medizinische Fakultät (drei Verfahren), Philosophische Fakultät (ein Verfahren, Fakultät für Chemie und Pharmazie (ein Verfahren), Fakultät für Biologie (drei Verfahren), Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (ein Verfahren), Technische Fakultät (zwei Verfahren). Die Stellungnahmen, die die Gleichstellungsbeauftragte nach der abschließenden Kommissionsitzung zu jedem Verfahren abzugeben hat, fielen weitgehend positiv aus. Kritische Punkte in den Verfahren ließen sich in der Regel im Vorhinein klären.

### 6.2. Beratungen

#### 6.2.1. Beratung bei Fällen von sexueller Belästigung und Stalking

Laut Landeshochschulgesetz (LHG) ist die Gleichstellungsbeauftragte für die Beratung und Unterstützung von Studentinnen und wissenschaftlich tätigen Frauen in Fällen von sexueller Belästigung oder Stalking zuständig. Als eine bedeutende präventive und aufklärerische Maßnahme fungiert der Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung und Stalking, der im Jahr 2013 neu aufgelegt und ins Englische übersetzt wurde.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichstellungsbeauftragte in fünf Fällen wegen sexueller Belästigung und Stalking kontaktiert. In drei Fällen wurden die Betroffenen persönlich beraten. Teilweise war es in diesen Fällen wegen der Schwere der Vorfälle ebenfalls nötig, zuständige Personen und Verantwortliche an der jeweiligen Fakultät in Kenntnis zu setzen und das weitere Vorgehen zu besprechen. In einem Fall wurde das Personaldezernat eingeschaltet.

Bei zwei weiteren Vorfällen handelte es sich um männliche Personen, die sich unbefugt in den Damentoiletten der Universität aufhielten (Spanner). In diesen Fällen wurden die Hausmeister und der Sicherheitsdienst informiert. Solche Vorfälle, die die Campussicherheit betreffen, werden von der Gleichstellungsbeauftragten im Arbeitskreis Bedrohungsmanagement thematisiert.

## 6.2.2 Beratung in Härtefällen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird nach wie vor um Unterstützung in schwierigen bzw. Härtefällen gebeten. Sehr häufig melden sich studierende Eltern, die Schwierigkeiten mit Prüfungsämtern haben. Auf jede Anfrage wird individuell reagiert, häufig mit einem Schreiben an das jeweilige Prüfungsamt mit der Bitte um wohlwollende Bewertung des jeweiligen Antrags. Die häufigsten Bitten um Unterstützung aufgrund versäumter Fristen vor allem wegen außergewöhnlich hoher familiärer Belastungen betreffen Fristverlängerungen von Abschlussarbeiten und Anträge auf Aufhebung von Ausschlüssen zu Prüfungsleistungen. In Schreiben dieser Art wird die Situation dargestellt und die im Leitbild der Universität verankerte Familienfreundlichkeit unserer Hochschule unterstrichen. Dieses Vorgehen war im Berichtszeitraum immer erfolgreich. Nichtsdestoweniger ist klar, dass es nicht sein darf, dass die Betroffenen als Bittstellende auftreten müssen – eine strukturelle Änderung ist vonnöten, welche Klarheit schafft, nicht nur für Eltern, sondern auch für die Prüfungsämter. Zudem melden sich viele Frauen mit Kindern mit Anfragen nach finanzieller Unterstützung bzw. Förderung an das Gleichstellungsbüro.

Zunehmend melden sich auch Personen im Gleichstellungsbüro, die sich z. B. aufgrund ihres Alters, ihres sozialen Status, ihres Migrationshintergrundes oder auch wegen einer chronischen Krankheit bzw. eines Handicaps ausgegrenzt, benachteiligt oder diskriminiert fühlen. Die Ratsuchenden wissen häufig nicht, an wen in der Universität sie sich wenden können. Das Gleichstellungsbüro prüft zunächst, wie die Anliegen weitestgehend befriedigt werden können und vermittelt die Personen gegebenenfalls an entsprechende Anlaufstellen der Universität weiter. Die Möglichkeit zum Einzelgespräch und/oder in einem moderierten Gespräch Konflikte anzusprechen und zu lösen, wurden ebenfalls seitens des Gleichstellungsbüros angeboten.

## 6.2.3 Beratung bei der Beantragung von Verbundprojekten

Die Beratung bei der Beantragung von Verbundprojekten wird seit dem Frühjahr 2013 von der Stabsstelle Gender and Diversity übernommen. Mit der Wiederbesetzung dieser Stabsstelle zu Beginn des Jahres 2013 konnte diese Beratungstätigkeit, die vom Gleichstellungsbüro in Vertretung übernommen worden war, wieder an die Stabsstelle zurückgegeben werden. In einzelnen Fällen wenden sich jedoch Beratungssuchende explizit an die Gleichstellungsbeauftragte mit der Bitte um Beratung und Unterstützung.

## 6.3. Projekte im Gleichstellungsbüro

### 6.3.1. Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG)

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkte aktiv in der Arbeitsgemeinschaft (AG) Novellierung des Landeshochschulgesetzes der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) mit. Im Sommer 2013 hatte die AG Vorschläge für die geplante Novellierung des Landeshochschulgesetzes vorbereitet und in der LaKoG abgestimmt. Die Vorschläge wurden an das Wissenschaftsministerium (MWK) gesandt. Im November 2013 wurde der Entwurf zur Novellierung des LHG vom Wissenschaftsministerium vorgestellt. Die Vorschläge der LaKoG wurden bis auf die Einführung des Stimmrechts der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen nicht aufgenommen. Das Ministerium beabsichtigte die Zusammenlegung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Amt der Beauftragten für Chancengleichheit. Die Bezeichnung für die Inhaberin der zusammengelegten Ämter sollte „Chancengleichheitsbeauftragte“ sein. Der Entwurf für die Novellierung des LHG wurde in der AG der LaKoG bis zum Ende der Anhörungsfrist im Februar 2014 intensiv diskutiert und begleitet. Die LaKoG hat sich schnell abgestimmt und gegen eine vorgeschriebene Zusammenlegung der Ämter mit der Begründung ausgesprochen, dass eine Zusammenlegung nicht dem Aufgabenspektrum der beiden Beauftragten Rechnung tragen würde und zudem eine Hierarchisierung zur Folge hätte.

Am 27. März 2014 hat der baden-württembergische Landtag das LHG beschlossen. Das Gesetz ist am 09. April 2014 in Kraft getreten. Als wichtigste Neuerung hat die Gleichstellungsbeauftragte nun in Berufungskommissionen ein Stimmrecht und kann sich von einer von ihr zu benennenden Person vertreten lassen.

### 6.3.2. Struktur- und Entwicklungsplan

Im Jahr 2013 wurden an der Universität Freiburg der Struktur- und Entwicklungsplan und die Gleichstellungspläne der Fakultäten konzipiert und geschrieben. Der Gleichstellungsbeauftragte hat an der Erstellung der Pläne mitgewirkt und die Fakultäten hinsichtlich der Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung und Vielfalt beraten.

### 6.3.3. Professorinnenprogramm II

Das Professorinnenprogramm, Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurde nach der erfolgreichen Bilanz der ersten Runde im Jahr 2013 erneut ausgeschrieben. Ziel des Professorinnenprogramms ist die Steigerung des Frauenanteils an W3-Professuren und als nachhaltige Konsequenz die Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems.

Die Universität Freiburg ist in der Begutachtung der Dokumentation der Umsetzung ihres im Professorinnenprogramm I erfolgreichen Gleichstellungskonzepts im Juli 2013 positiv bewertet worden und ist nun berechtigt, drei Professuren zu beantragen und einzurichten.

Ein Schwerpunkt der Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten vor allem zu Beginn des Jahres 2013 war die Identifikation von drei sogenannten Vorgriffsprofessuren im Rahmen des

Professorinnenprogramms II. Die Gleichstellungsbeauftragte hat hierzu viele Gespräche geführt und Rektorat und Fakultäten beraten.

#### 6.3.4. Überarbeitung des Handlungsleitfadens gegen sexuelle Belästigung und Stalking

Die im Jahr 2012 erstellte Broschüre „Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung und Stalking“ war vergriffen und wurde im Jahr 2013 in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit überarbeitet und neu herausgegeben. Die Broschüre wird immer wieder von einzelnen Einrichtungen der Universität als auch von Außenstehenden, die über die Internetseite auf die Publikation aufmerksam geworden sind, nachgefragt. Darüber hinaus wurde der bestehende Kontakt mit den weiterführenden Beratungsstellen, der psychosozialen Beratungsstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität und der psychologischen Beratungsstelle des Studierendenwerks vertieft, um Anfragen von Beratungs- und Hilfesuchenden gezielt weiterzuvermitteln.

Im Jahr 2013 wurde die überarbeitete Fassung der Broschüre „Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung und Stalking“ ins Englische übersetzt und konnte Anfang des Jahres 2014 gedruckt werden. Damit kann das Gleichstellungsbüro nun adäquat auf Anfragen aus den Fakultäten reagieren, die bisher vergeblich auf eine englische Fassung vertröstet werden mussten. Die Übersetzung des vom Gleichstellungsbüro herausgegebenen zusammenfassenden Flyers ins Englische ist geplant.

#### 6.3.5. Leitlinie geschlechtersensible Sprache

In Zusammenarbeit mit zwei Professorinnen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg wurde eine Leitlinie für eine geschlechtersensible Sprache im Gleichstellungsbüro entwickelt. Die Leitlinie soll im Sommersemester des Jahres dem Rektorat als Beschlussvorlage zugehen. Die Leitlinie in Form eines Flyers soll eine erste Grundlage für die Durchsetzung einer geschlechtersensiblen Sprachkultur an der Universität bilden.

#### 6.3.6. Überarbeitung der Homepage

Die Homepage des Gleichstellungsbüros wurde von der Referentin Frau Lina Wiemer im Herbst 2013 überarbeitet und neu gestaltet. Auf der Homepage sind neben den grundlegenden Informationen zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Arbeit, wichtige Dokumente, Ankündigungen von aktuellen Informationen, Terminen und Veranstaltungen zu finden.

### 6.3.7. Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

Die Universität Freiburg hat auch im Jahr 2013 das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind umgesetzt. Ziel des Programms ist die Zahl der auf eine Professur berufbaren Frauen in Baden-Württemberg deutlich zu erhöhen. Im Berichtsjahr 2013 liefen die Stipendien von drei Frauen aus. Eine Frau kann im Einvernehmen der Universität Freiburg mit dem Wissenschaftsministerium bis zum Mai 2014 weiter gefördert werden. Zunächst konnte die Stipendiatin weitere vier Monate lang, von Juni 2013 bis September 2013 aus vorhandenen Restmitteln des Programms finanziert werden. Für weitere acht Monate, von Oktober 2013 bis Mai 2014 konnte erfolgreich ein Antrag gestellt werden. Das Wissenschaftsministerium hat für diesen Zeitraum erneut Fördergelder für die Stipendiatin in Höhe von insgesamt 5.280 € bereitgestellt. Die Universität Freiburg hat der Übernahme von anteilig 20 Prozent der Fördersumme zugestimmt. Die Verwaltung der Gelder, die Beratung und Betreuung der Stipendiatinnen obliegt dem Gleichstellungsbüro.

### 6.3.8. Veranstaltungen

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Juli 2013 den Studientag „Geschlecht im Recht. Einführung in die Legal Gender Studies“ finanziell sowie durch Ihre Teilnahme unterstützt. Diese Veranstaltung wurde von einer Gruppe Studierender und Promovierende/R der Rechtswissenschaften organisiert. Diese eintägige Einführung in die Legal Gender Studies mit Workshops zu unterschiedlichen Themen war gut besucht.

Im November 2013 wurde die Veranstaltung „Neue Familienformen – Familienrecht im Wandel“ an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät finanziell unterstützt. Auch diese Veranstaltung war gut besucht.

Am 24. und 25. Februar 2014 richtete das Gleichstellungsbüro die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) aus. Unter Punkt 6.6.1. wird diese Veranstaltung ausführlicher dargestellt.

Das Gleichstellungsbüro hat im Rahmen der Freiburger Frauenwoche 2014 eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Deutschen Akademikerinnenbund (DAB), dem Deutschen Juristinnenbund (DJB) und dem Deutschen Ärztinnenbund (DÄB) konzipiert und ausgerichtet. Am Mittwoch, den 12. März um 17:00 Uhr wurde die Veranstaltung von der Gleichstellungsbeauftragten eröffnet. Nach den Grußworten der Vorsitzenden bzw. ihren Stellvertreterinnen, hielt Frau Dr. Marion Mangelsdorf, Koordinatorin des Masterstudiengangs Gender Studies vom Zentrum Anthropologie und Gender Studies (ZAG) der Universität Freiburg einen Vortrag zum Thema „Frauen und Macht“. Die Veranstaltung war mit ca. 80 Besucherinnen sehr gut besucht. Die Badische Zeitung berichtete. Bei einem anschließenden Umtrunk war Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung.

## 6.4. Gremientätigkeit

Wie im Landeshochschulgesetz festgeschrieben, ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des Senats (15 reguläre Sitzungen und eine Sondersitzung im Berichtszeitraum). Sie ist ebenfalls Mitglied der Struktur- und Entwicklungskommission (zehn reguläre Sitzungen im Berichtszeitraum) und der Senatskommission für Gleichstellungsfragen (vier Sitzungen), für Studium und Lehre (fünf Sitzungen) und für Medienentwicklung und Praxis (vier Sitzungen). Über die gesetzlichen Beteiligungsrechte hinaus ist sie seit 2005 auch beratender Gast im Universitätsrat (neun Sitzungen). Die Gleichstellungsbeauftragte war zudem Mitglied im Wahlausschuss für die Wahl des Rektors/der Rektorin, die im Januar mit der Wiederwahl Rektor Schiewers abgeschlossen wurde. Der Wahlausschuss hat sich inklusive der Wahl vier Mal getroffen.

Diese Arbeit bindet durch die immer notwendige Vor- und Nachbereitung der Sitzungen sehr viel Zeit. Der Gleichstellungsbeauftragten ist das Wirken in diesen Gremien ein großes Anliegen, da es ermöglicht, Einblicke in aktuell hochschulpolitische Fragestellungen zu gewinnen und Einfluss darauf zu nehmen, dass Entscheidungen gendersensibel getroffen werden. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass in den einzelnen Gremien nach wie vor keine paritätische Besetzung erreicht ist. Hier besteht Handlungsbedarf.

## 6.5. Vernetzung universitätsintern

### 6.5.1. Zusammenarbeit mit dem Rektorat

Die Gleichstellungsbeauftragte hat laut Landeshochschulgesetz ein Vortragsrecht vor dem Rektorat. Im Berichtszeitraum fanden neun Vieraugengespräche bzw. Telefonate mit dem **Rektor Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer** statt. Die Gespräche beinhalteten in der Regel aktuelle Themen wie beispielsweise die Teilnahme der Universität Freiburg am Professorinnen-Programm II, die Novellierung des Landeshochschulgesetzes und deren Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit und nicht zuletzt die inzwischen erfolgte und geplante Erhöhung des Frauenanteils im Rektorat der Universität selbst.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich im Rahmen eines Jour fixe regelmäßig mit dem **Vizekanzler und hauptamtlichen Prorektor für Studium und Lehre, Herrn Prof. Dr. Heiner Schanz** getroffen und ausgetauscht. Dem Vizekanzler oblag das Ressort Gleichstellung und Vielfalt an der Albert-Ludwigs-Universität. Im Berichtszeitraum fanden acht Gespräche statt, fast immer auch in Anwesenheit einer Referentin aus dem Gleichstellungsbüro.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich im Rahmen von Jours fixes mit dem **Prorektor für Forschung, Prof. Dr. Gunther Neuhaus**, getroffen und ausgetauscht. Bei diesen Treffen war beispielsweise die zukünftige Verankerung und Festigung der Gender Studies ein Thema.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich ebenfalls mit dem Kanzler, **Dr. Matthias Schenek**, regelmäßig zum Jour fixe getroffen. Bei diesen Treffen ging es vor allem um Anliegen, die die Verwaltung betrafen wie beispielsweise die Überarbeitung von Formularen in gendersensibler Sprache oder Anliegen, die die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere betrafen.

## 6.5.2. Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten leisten die Gleichstellungsarbeit vor Ort. Zum Berichtszeitpunkt sind folgende Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen im Amt: Prof. Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer (Theologische Fakultät), Dr. Mareike Hartmann (Theologische Fakultät), Prof. Dr. Katharina von Koppenfels-Spies (Rechtswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Yuanshi Bu (Rechtswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Günter Müller (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät), Dr. Ulrike Frank (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Heike Pahl, (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Antje Aschendorff (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Marlene Bartos (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Monika Engelhardt (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Carola Haas (Medizinische Fakultät), Prof. Petra Hahn (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Annette Hasenburg (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Gabriele Niedermann (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Claudia Auw-Hädrich (Medizinische Fakultät), PD Dr. Katja Zirlik (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Helga Kotthoff (Philologische Fakultät), Dr. Janet Duke (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Juliane Besters-Dilger (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Ulrike Auhagen (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Lore Hühn (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Astrid Möller (Philosophische Fakultät), Dr. Gabriele Seitz (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Katrin Wendland (Fakultät für Mathematik und Physik), Frau Prof. Dr. Svetlana Berdyugina (Fakultät für Mathematik und Physik), Dr. Ina Sieckmann-Bock (Fakultät für Chemie und Pharmazie), JunProf. Jennifer Andexer (Fakultät für Chemie und Pharmazie), Dr. Christiane Fischer-Iglesias (Fakultät für Biologie), PD Dr. Eva Decker (Fakultät für Biologie), Dr. Cornelia Korff (Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen), Dr. Heike Ulmer (Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen), JunProf. Maren Bennewitz (Technische Fakultät), Prof. Dr. Margit Zacharias (Technische Fakultät).

Die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Stellvertreterinnen ist von großer Bedeutung, da sie eine direkte Verbindung zu den Fakultäten herstellt und auf die spezifischen Gegebenheiten der Fakultäten jeweils eingehen kann. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen wichtige Aufgaben wahr, wie beispielsweise die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren. Darüber hinaus sind sie Ansprechpartnerin in der Fakultät für gleichstellungsrelevante Situationen und Konflikte. Sie sind vielfach an der Organisation und Umsetzung von Mentoring-Programm und Schnupperstudium für Schülerinnen in den Fakultäten initiativ tätig und beteiligt. Das Gleichstellungsbüro steht in engem Kontakt mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, unterstützt diese bei ihrer Arbeit und stellt aktuelle Informationen für die Gleichstellungsarbeit bereit. Das Gleichstellungsbüro zeichnet zudem für die Organisation der zwei Sitzungen pro Semester verantwortlich, die von Frau Dr. Ina Sieckmann-Bock geleitet werden. Im Berichtszeitraum fanden fünf Sitzungen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. Wie im vergangenen Jahr vereinbart, finden pro Semester zwei Sitzungen statt. Eine Sitzung dient dem Austausch und der Besprechung von aktuellen gleichstellungsrelevanten Themen der Hochschulpolitik, die zweite Sitzung wird als Fortbildung genutzt, in der Expertinnen und Experten den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten Fachkompetenzen vermitteln. Im April und November 2013 fanden zwei Sitzungen statt, bei denen es inhaltlich vor allem um das Professorinnenprogramm II und die geplante Novellierung des LHG ging. Im Juli 2013 fand die eintägige Fortbildung „Auftritt und Stimme“ mit Prof. Carola Sonne zu Stimmtraining und geschlechtersensiblen Kommunikationstraining statt. Im Dezember 2013 fand die eintägige Fortbildung „Arroganz-Training für Führungskräfte“ mit Dr. Peter Modler statt. Ein Training für die Optimierung des eigenen Auftritts und der eigenen Rolle in Präsentationen, Meetings, Sitzungen und Gremien gegenüber männlichen Kollegen mittels Durchspielen von Konfliktsituationen und ihrer Bearbeitung zu einer Lösung. Beide Fortbildungen wurden von den Teilnehmenden als sehr gut und gewinnbringend evaluiert.

Am 04. April 2014 fand die Fortbildung zum Thema „Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen“ mit Dr. Alexandra Erfmeier und Nina Gülcher von *gleichstellung concret* statt, die ursprünglich für den 21. Februar des Jahres geplant war. Bei diesem eintägigen Workshop ging es um das Berufsbild und das Selbstverständnis von Gleichstellungsbeauftragten, aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Strategien und Handlungsoptionen für Gleichstellungsakteurinnen, und das Durchspielen von konkreten Situationen und Praxisbeispielen. Schwerpunkt des Workshops war die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen. Diese Fortbildung mit diesen ausgewiesenen Expertinnen in Gleichstellungspolitik an Hochschulen wurde nach vier Jahren zum zweiten Mal mit Erfolg angeboten und von den Teilnehmenden sehr positiv evaluiert. Die Referentinnen stellten eine sehr deutlich positive Entwicklung der gleichstellungspolitischen Arbeit in Berufungskommissionen fest und lobten den Berufungsleitfaden der Universität Freiburg.

### 6.5.3. Zusammenarbeit mit den Professorinnen der Universität Freiburg

Im Berichtszeitraum wurden der Austausch und die Vernetzung mit den Professorinnen weitergeführt. Dieses Netzwerk hat sich den Namen **PIAF** (**P**rofessorinnen-**I**nitiative an der **A**lbert-Ludwigs-**U**niversität **F**reiburg) gegeben. Seit 2012 findet alle zwei Monate ein Treffen statt, das vom Gleichstellungsbüro organisiert wird. In der Zwischenzeit hat sich das „Working lunch“, ein gemeinsames Mittagessen mit Gespräch, als bester Termin für die meisten Teilnehmerinnen herauskristallisiert. Die regelmäßigen Treffen dienen der Vernetzung und dem Austausch der Professorinnen untereinander und mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die Professorinnen nutzen die Gelegenheit, persönliche Anliegen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu besprechen sowie sich zu hochschulpolitischen Entwicklungen auszutauschen.

### 6.5.4. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender and Diversity

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gender and Diversity treffen sich seit dem Sommer 2013 monatlich zum Jour fixe. Die Leitung der Stabsstelle Gender and Diversity ist seit Januar 2013 mit Frau Anielsa Knoblich besetzt. Sie wird von ihrem Mitarbeiter Herrn Felix Eichhorn unterstützt. Der regelmäßige Austausch und die gute Zusammenarbeit haben sich als fruchtbar erwiesen. Es besteht auf beiden Seiten Bedarf nach Informationsaustausch über die jeweilige Arbeit und über Projekte sowie die Bereitschaft, sich über gemeinsame Aufgaben und Ziele zu verständigen.

### 6.5.5. Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit in Verwaltung und Technik, Frau Katharina Klaas, achtet auf die Einhaltung und Durchführung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) und unterstützt die Universitätsleitung bei der Umsetzung des Gesetzes. Sie koordiniert darüber hinaus den Dual Career Service der Universität Freiburg.

Durch die räumliche Verknüpfung mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Gleichstellungsbüro ist eine schnelle Austauschmöglichkeit gegeben.

### 6.5.6. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Familienservice

Mit der Leiterin der Stabsstelle Familienservice, Frau Ellen Biesenbach, steht die Gleichstellungsbeauftragte in ständigem aber unregelmäßigem Kontakt. Da die Gleichstellungsbeauftragte bzw. eine ihrer Referentinnen nicht an dem Arbeitskreis familienfreundliche Hochschule teilnehmen, ist der Kontakt zum Familienservice von großer Bedeutung, da sich auch häufig Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in vielfältigen Fragen, die die Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft und Forschung als Beruf und Familie betreffen, an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

In größeren Abständen treffen sich die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Chancengleichheit und die Leiterin der Stabsstelle Familienservice zum gemeinsamen Gespräch.

### 6.5.7. Zusammenarbeit mit der Medizinischen Fakultät

Mit der Gleichstellungsreferentin der medizinischen Fakultät, Frau Maike Busson-Spielberger, und dem Gleichstellungsbüro wird ein enger Austausch gepflegt. Auch im Rahmen von regelmäßigen Jours fixes werden Informationen ausgetauscht und spezifische gleichstellungsrelevante Themen besprochen.

## 6.6. Vernetzung universitätsextern

### 6.6.1. Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

Im Berichtszeitraum fanden vier Treffen der Landeskonzferenz für Gleichstellungsbeauftragte an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) statt. Die Treffen sind sehr bedeutsam für den Austausch der Gleichstellungsbeauftragten und für die Vernetzung untereinander. Hier werden gemeinsame politische Ziele und die Umsetzung von Maßnahmen zur Durchsetzung von Gleichstellung diskutiert und beschlossen.

Für den Berichtszeitraum sind zwei Treffen der LaKoG besonders hervorzuheben. Im November 2013 traf sich die LaKoG in Stuttgart im Ministerium für Wissenschaft, Bildung und Kunst (MWK) zu einem Austausch mit der Staatssekretärin Frau Dr. Schwanitz über den Entwurf für die Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG).

Hervorzuheben ist auch das Treffen der LaKoG an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg am 24. und 25. Februar 2014. An dem Treffen nahmen ca. 40 Gleichstellungsbeauftragte, deren Vertreterinnen und Referentinnen aus ganz Baden-Württemberg teil. Der Rektor der Universität begrüßte die Gleichstellungsbeauftragten zur LaKoG und nahm sich darüber hinaus noch eine Stunde Zeit, um über aktuelle hochschulpolitische Themen zu sprechen. Der erste Tag der LaKoG war ein ausschließlich internes Treffen und beschäftigte sich mit aktuellen Themen der Hochschulpolitik und

mit Frauenförderprogrammen in Baden-Württemberg. Der zweite Tag stand vormittags unter dem Thema „Die wechselseitige Beeinflussung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterstudien“ und war für interessierte Gleichstellungsakteurinnen und -akteure bzw. Interessierte der Universität geöffnet. Mit drei Impulsvorträgen wurde in das Thema eingeführt: Frau Dr. Edith Kirsch-Auwärter, langjährige Vorsitzende der Bundeskonferenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (BuKoF), Dr. Marion Mangelsdorf, Koordinatorin Masterstudiengang Gender Studies an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und Prof. Dr. Evelyn Ferstl, Gender und Kognitionswissenschaft an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg gaben verschiedene Interpretationen zur wechselseitigen Beeinflussung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterstudien. Damit wurden Schwierigkeiten im Verhältnis zwischen den AkteurlInnen in der Geschlechterpolitik und den WissenschaftlerInnen im Gebiet der Geschlechterstudien deutlich, aber auch Chancen der Zusammenarbeit aufgezeigt. Die Veranstaltung war sehr gut besucht; die Badische Zeitung und der SWR berichten im Anschluss.

### 6.6.2. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der im September 2013 jährlich stattfindenden Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten teilgenommen. Diesmal stand das Treffen unter dem Thema „Mehr Frauen in Führungspositionen“. Als herausragende Veranstaltung dieses Treffens ist die Podiumsdiskussion zum Einstieg in das Thema zu nennen, die mit Vertreterinnen und Vertretern der wichtigen Wissenschaftsorganisationen besetzt war: Prof. Dr. Annette Sickinger (Wissenschaftsrat, WR), Prof. Dr. Ulrike Beisiegel (Hochschulrektorenkonferenz, HRK), Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann (Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF), Andrea Hoops, Staatssekretärin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Dr. Hans-Gerd Husung, Generalsekretär der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und Prof. Dr. Peter Strohschneider (Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG). Thema der Diskussion waren die Pläne und Absichtserklärungen der Organisationen für die Gleichstellung von Frauen an den wissenschaftlichen Hochschulen. Die Treffen der BuKoF sind über die Diskussion aktueller wissenschaftspolitischer Themen hinaus ein wichtiger Ort zum Austausch und zur Vernetzung mit den Kolleginnen und Expertinnen bundesweit.

### 6.6.3. Netzwerk GEx<sup>14</sup>

Die Gleichstellungsbeauftragte engagiert sich weiterhin im Netzwerk der Gleichstellungsakteurinnen der Exzellenzuniversitäten der ersten und zweiten Förderlinie, das zuvor GEx<sup>9</sup> hieß und sich jetzt in GEx<sup>14</sup> umbenannt hat.<sup>10</sup> Im Jahr 2013 wurde ein Katalog von Gleichstellungsmaßnahmen der 14 Universitäten erstellt, der als Grundlage für Best Practice Beispiele dient. Eine Weiterentwicklung ist geplant. Im Berichtszeitraum fanden drei Sitzungen der Initiative GEx<sup>14</sup> statt, eine Sitzung in Berlin und zwei Sitzungen in Heidelberg, an denen die Gleichstellungsbeauftragte teilnahm.

---

<sup>10</sup> Die aktiv beteiligten Mitglieder sind die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin, die Universität Bremen, die Technische Universität Dresden, die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, die Georg-August-Universität Göttingen, die Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, das Karlsruher Institut für Technologie, die Universität zu Köln, die Universität Konstanz, die Ludwigs-Maximilian-Universität München, die Technische Universität München und die Eberhard Karls Universität Tübingen.

Das Netzwerk GEx<sup>14</sup> hat sich in einem Grundsatzpapier vom März 2014 folgendes Selbstverständnis gegeben: „Die Universitäten im Netzwerk GEx<sup>14</sup> zeichnen sich durch ein positiv bewertetes Zukunftskonzept in der 1. und/oder 2. Runde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder aus. Die in die Zukunftskonzepte integrierten strukturellen und personellen Maßnahmen zu Gleichstellung (und Diversity) haben zum Teil hohen Innovationscharakter. Damit bieten sich besondere Chancen für neue Wege in der Gleichstellung an Hochschulen in Deutschland. Das Netzwerk GEx<sup>14</sup> versteht sich als Verbund zur qualitativen Weiterentwicklung der Themen Gleichstellung (einschließlich Familienfreundlichkeit) und Diversity durch Informations- und Erfahrungsaustausch, Bündelung von Expertise sowie Arbeit an ausgewählten Themen und Aufgabenfeldern. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit von Strukturen und Maßnahmen.“<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Grundsatzpapier des Netzwerks GEx<sup>14</sup>, Heidelberg, März 2014.

## 7. Pressespiegel

**28. März 2013**, Badische Zeitung berichtet über das Schülerinnen-Mentoring an der Technischen Fakultät. Titel: „Wie eine große Schwester“, <http://www.badische-zeitung.de/freiburg/wie-eine-grosse-schwester--70450113.html>.

**08. Mai 2013**, Dr. Ina Sieckmann-Bock im Interview mit uniCross zur Sexismus-Debatte, <http://www.unicross.uni-freiburg.de/2013/05/08/aufschrei-an-der-uni>.

**20. Dezember 2013**, Interview mit Dr. Ina Sieckmann-Bock in Alumni Aktuell zum Stay!Stipendium, [alumni-blog.uni-freiburg.de/archive/678](http://alumni-blog.uni-freiburg.de/archive/678).

**25. Februar 2014**, SWR4 sendet einen Beitrag über die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG).

**26. Februar 2014**, Badische Zeitung berichtet über die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG), Titel: „Sprache macht Frauen unsichtbar. Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen tagten in Freiburg“, <http://www.badische-zeitung.de/suedwest-1/sprache-macht-frauen-unsichtbar--81219629.html>.

**08. März 2014**, Badische Zeitung berichtet über die Neuaufstellung des Rektorats, Titel: „Ein historischer Schritt für die Uni“, <http://www.badische-zeitung.de/ein-historischer-schritt-fuer-die-uni>.

**14. März 2014**, Badische Zeitung berichtet über die Veranstaltung zum Thema "Frauen und Macht", Titel: „Die Körpersprache hinterfragen“, <http://www.badische-zeitung.de/freiburg/die-koerpersprache-hinterfragen--81862067.html>.

## 8. Kalender

### **Januar 2013**

18. Januar 2013

AG Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)  
Universität Stuttgart

### **Februar 2013**

04. Februar 2013

Treffen der Professorinnen-Initiative an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (PIAF)  
Freiburg

18. - 19. Februar 2013

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)  
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

19. Februar 2013

Tagung EQUISTU  
Berlin

22. Februar 2013

Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten der ersten und zweiten Förderperiode (GEx<sup>14</sup>)  
Universität Heidelberg

### **März 2013**

05. März 2013

Interview mit uniCross

08. März 2013

Jahresfrauenversammlung  
Universität Freiburg

### **April 2013**

04. April 2013

Treffen der Professorinnen-Initiative an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (PIAF)  
Freiburg

09. April 2013

Sitzung mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen  
Universität Freiburg

### **Juni 2013**

04. Juni 2013

Treffen der Professorinnen-Initiative an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (PIAF)  
Freiburg

13. - 14. Juni 2013

Fortbildung „Beratung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“  
Kantonale Fachstelle der Stadt Bern, Schweiz

20. - 21. Juni 2013  
Bundeskongress der Fachkommission Klinika (BuKoF Klinika)  
Klinikum Freiburg

### **Juli 2013**

02. Juli 2013  
Interview mit Gerd Tschöpe, prophila Freiburg  
Universität Freiburg

06. Juli 2013  
Studientag Einführung in die Legal Gender Studies  
Universität Freiburg

12. Juli 2013  
Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten der Ersten und zweiten  
Förderperiode (GEx<sup>14</sup>)  
Humboldt Universität Berlin

15. Juli 2013  
Fortbildung „Stimme und Auftritt“ mit Prof. Carola Sonne  
Universität Freiburg

22. - 23. Juli 2013  
Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)  
Universität Konstanz

### **August 2013**

05. August 2013  
Treffen der Professorinnen-Initiative an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (PIAF)  
Freiburg

### **September 2013**

11. - 13. September 2013  
Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)  
Stapelfeld

### **Oktober 2013**

11. Oktober 2013  
Treffen der Professorinnen-Initiative an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (PIAF)  
Freiburg

30. - 31. Oktober  
Führungskräfteschulung  
Universität Freiburg

### **November 2013**

06. November

Neue Familienformen - Familienrecht im Wandel?  
mit JunProf. Dr. Ulrike Lembke, Universität Hamburg  
Colloquium Politicum, Rechtswissenschaftliche Fakultät  
Universität Freiburg

08. November 2013  
Sitzung mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen  
Universität Freiburg

25. - 26. November 2013  
Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)  
Universität Stuttgart

### **Dezember 2013**

11. Dezember 2013  
AG Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) der Landeskonferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)  
Universität Stuttgart

11. Dezember 2013  
Fortbildung „Das Arroganz-Prinzip für Führungskräfte“ mit Dr. Peter Modler  
Universität Freiburg

12. Dezember 2013  
Treffen der Professorinnen-Initiative an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (PIAF)  
Freiburg

### **Januar 2014**

21. Januar 2014  
AG Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) der Landeskonferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)  
Universität Stuttgart

21. Januar 2014  
Fachgespräch „Das neue Landeshochschulgesetz kommt“  
Haus der Abgeordneten Stuttgart

23. Januar 2014  
Beteiligungsworkshop: Aktionsplan für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg  
Rathaus Stadt Freiburg

### **Februar 2014**

21. Februar 2014  
Fortbildung Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen mit *gleichstellung concret*  
Universität Freiburg  
Verschoben auf den 04.04.2014

24. und 25. Februar 2014  
Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)  
Universität Freiburg

## **März 2014**

04. März 2014

Interview mit dem Westdeutschen Rundfunk (WDR)

Universität Freiburg

05. März 2014

Interview mit der Badischen Zeitung

Universität Freiburg

08. März

Empfang zum Internationalen Frauentag

Konzerthaus, Stadt Freiburg

11. März 2014

Jahresfrauenversammlung

Universität Freiburg

12. März 2014

Veranstaltung „Frauen und Macht“

Universität Freiburg

14. März 2014

Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten der ersten und zweiten

Förderperiode (GEx<sup>14</sup>)

Universität Heidelberg

27. - 28. März 2014

Führungskräfteschulung

Universität Freiburg

## 9. Danksagung

Die Gleichstellungsbeauftragte dankt allen, die sich dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit widmen und sie in ihrer Arbeit unterstützen. Dazu zählen in erster Linie das Rektorat und die Referentinnen und Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro. Daneben sind auch die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten sowie alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die Beauftragte für Chancengleichheit, die Mitglieder der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen, die Stabsstelle Gender and Diversity und der Familienservice dankend zu nennen. Alle tragen mit ihrer Arbeit dazu bei, an der Verwirklichung des gemeinsamen Ideals von Chancengleichheit von Frauen und Männern mitzuwirken.

Für die Bereitstellung der statistischen Daten und für Informationen, die für die Erstellung dieses Berichts unerlässlich waren, gilt der Dank dem Dezernat 1, der Stabsstelle Gremien und Berufungen und der Stabsstelle Ehrungen und Preise.



Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

---

Dr. Ina Sieckmann-Bock  
Gleichstellungsbeauftragte  
Werthmannstr. 8, RG  
79098 Freiburg  
[www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de](http://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de)