

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2014 bis 31.03.2015

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**



Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Dr. Ina Sieckmann-Bock
Werthmannstraße 8, Rückgebäude
79098 Freiburg

Telefon: 0761 203-4222
Telefax: 0761 203-4256

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de
Internet: www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

Redaktion: Katja Limbacher und Lina Wiemer (Gleichstellungsreferentinnen),
April 2015.

Titelbild: Universitätsbibliothek, Fotograf: Thomas Kunz.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
1. Gesetzliche Grundlagen und Neuerungen	5
2. Verankerung der Gleichstellungspolitik	6
3. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg	7
3.1. Wissenschaftliche Karrierestufen, Besoldungsgruppen und Gleichstellungs-indikatoren	7
3.2. Gesamtüberblick der wissenschaftlichen Karrierestufen an den Fakultäten	9
3.2.1. Theologische Fakultät	9
3.2.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät	10
3.2.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	11
3.2.4. Medizinische Fakultät	12
3.2.5. Philologische Fakultät	13
3.2.6. Philosophische Fakultät	14
3.2.7. Fakultät für Mathematik und Physik	15
3.2.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie	16
3.2.9. Fakultät für Biologie	17
3.2.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	18
3.2.11. Technische Fakultät	19
3.3. Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2014 - 2018 zu Gleichstellung und Vielfalt	20
3.4. Honorarprofessuren und außerplanmäßige Professuren	22
3.5. Berufungen.....	22
3.6. Hochschulleitung	25
3.7. Preisvergabe	26
4. Anteil der Professorinnen in Deutschland, Baden-Württemberg und der Universität Freiburg im Vergleich	27
5. Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Bertha-Ottenstein-Preis.....	28
5.1. Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen.....	28
5.2. Mentoring-Programme	28
5.3. Bertha-Ottenstein-Preis.....	30
6. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	31
6.1. Berufungsverfahren.....	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
6.3. Projekte im Gleichstellungsbüro	33
6.3.1. Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG)	33
6.3.2. Professorinnenprogramm II.....	33
6.3.3. Leitlinie geschlechtersensible Sprache	33
6.3.4. Öffentlichkeitsarbeit.....	33
6.3.5. Brigitte-Schlieben-Lange-Programm.....	34
6.3.6. Innovationsfonds	34
6.3.7. Veranstaltungen	34
6.4. Gremientätigkeit	35
6.5. Vernetzung universitätsintern.....	35
6.5.1. Zusammenarbeit mit den Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten.....	35
6.5.2. Zusammenarbeit mit den Professorinnen der Universität Freiburg	36

6.5.3.	Zusammenarbeit mit der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt.....	37
6.5.4.	Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender and Diversity	37
6.5.5.	Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit	37
6.5.6.	Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Familienservice	37
6.5.7.	Zusammenarbeit mit der Medizinischen Fakultät	38
6.5.8.	Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Anthropologie und Gender Studies	38
6.5.9.	Zusammenarbeit mit den Studierenden	38
6.5.10.	Austausch mit der Stabsstelle Science Support Center	39
6.6.	Vernetzung universitätsextern.....	39
6.6.1.	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG).....	39
6.6.2.	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) .	39
6.6.3.	Netzwerk GEx	41
6.6.4.	Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg	41
7.	Pressespiegel	42
8.	Kalender.....	43
9.	Danksagung.....	47

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Eine deutliche Unterrepräsentanz von Professorinnen, auch an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, ist leider weiterhin festzustellen, auch wenn sich die Anteile positiv entwickeln. Im Einzelnen ergibt sich das typische Bild des sehr geringen Anteils an Professorinnen in der Mathematik, Physik, Technik und den Wirtschaftswissenschaften.

Die Faktoren für den mangelnden Verbleib von Wissenschaftlerinnen an der Hochschule sind im Individuum, im Wissenschaftssystem und in den gesellschaftlichen Strukturen zu suchen. Wie eine Studie zur Unterrepräsentanz von Professorinnen in Deutschland aus dem Jahr 2014¹ zeigt, ist die Vereinbarkeit von einer wissenschaftlichen Karriere mit Familienpflichten bzw. dem Wunsch, eine Familie zu gründen, immer noch in erster Linie eine Frage, die für Frauen relevant oder problematisch ist. Nach wie vor wirksame traditionelle Rollenbilder von Männern und Frauen und Diskriminierungstatbestände, die Frauen im Erwerbsleben benachteiligen, werden in der Studie als gesellschaftliche Faktoren für den geringen Frauenanteil bei der Besetzung von Professuren genannt. Ursachen die dem Wissenschaftssystem zugeschrieben werden, sind intransparente Personalauswahlverfahren, die geringe Integration von Frauen in wissenschaftlichen Netzwerken und nicht vorhandene Vorbilder. Auf der Ebene des Individuums wird die kritische Selbsteinschätzung von Frauen als maßgeblicher Grund für das Ausscheiden aus der Wissenschaft erkannt.

Mit dem Angebot von Veranstaltungen und Fortbildungen zu einem gendergerechtem Umgang miteinander und durch die engagierte kritische Begleitung von Berufungsverfahren steuern wir der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen entgegen. Ziel- und Zeitvorgaben unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells wie sie im Gleichstellungsplan für die Jahre 2014 bis 2018 festgeschrieben sind, sind hierfür ein entscheidender Baustein.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist der Schutz vor sexuellen Übergriffen. Die Universität Freiburg soll ein sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Mit niederschweligen Angeboten für Hilfesuchende und Präventionsmaßnahmen wird hierzu ein wichtiger Beitrag geleistet. Das Ergebnis der Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Themenjahr 2015 „Gleiches Recht. Jedes Geschlecht“ macht den Handlungsbedarf deutlich: „Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schon einmal erlebt oder beobachtet.“²

Wir brauchen in vieler Hinsicht einen Kultur- und Strukturwandel. Impulse hierzu werden von innen und von außen gegeben. Nicht zuletzt sind wir es selber, die dazu beitragen.

¹ Büttgen, M., Schafmeister, S., Ullrich, J., (2014) Gründe für die Unterrepräsentanz von Professorinnen in Deutschland: Welchen Beitrag können Universitäten zur Veränderung leisten?, Die Betriebswirtschaft 6, S. 335-358.

² http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015_/Auftakt_Themenjahr_2015.html?nn=4191866

1. Gesetzliche Grundlagen und Neuerungen

Am 9. April 2014 ist das neue Landeshochschulgesetz (LHG) in Kraft getreten. Mit dem neuen LHG sind einige wichtige Änderungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten verbunden. Erwähnenswert ist, dass es in geschlechtergerechter Sprache verfasst wurde.

In § 4 Abs. 3 des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 9. April 2014 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. 4: „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.“³

Eine wichtige Neuerung im LHG stellt das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen dar. Neu ist außerdem, dass sie an Sitzungen des Universitätsrates mit beratender Stimme teilnimmt und wie ein Mitglied zu laden und zu informieren ist (§ 4 Abs. 3). Vorher hatte sie Gaststatus. Darüber hinaus soll die Hochschule in Fällen von sexueller Belästigung eine Ansprechperson für Frauen und eine Ansprechperson für Männer bestellen (§ 4 Abs. 9). Hier wurden, jeweils für vier Jahre, Dr. Ina Sieckmann-Bock zur Ansprechpartnerin und Prof. Dr. Klaus Baumann zum Ansprechpartner bestellt.

³ Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau, in Kraft getreten am 27.01.2015.

2. Verankerung der Gleichstellungspolitik

Das Aufgabenfeld der Gleichstellung wurde an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 2008 neu strukturiert und ist seit Oktober 2014 auf der universitären Leitungsebene der nebenamtlich tätigen Prorektorin Prof. Dr. Gisela Riescher zugeordnet. Ihr Prorektorat umfasst Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt. Die Zielerreichung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich ist somit weiterhin 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 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind durch das LHG vorgezeichnet. Die Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Ina Sieckmann-Bock 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.“ Sie ist Mitglied im Senat und in den Senatskommissionen und -ausschüssen. Sie hat beratende Funktion im Universitätsrat.

Zur Ausübung ihrer Tätigkeiten ist sie mit Sachmitteln und Personal ausgestattet. Im Gleichstellungsbüro arbeiten zwei Referentinnen der Gleichstellungsbeauftragten mit je einer Teilzeitstelle (50 %) unmittelbar zu. Seit März 2013 ist eine dieser Stellen mit Katja Limbacher besetzt. Die andere Teilzeitstelle ist mit Lina Wiemer besetzt. Sie vertritt im Berichtszeitraum Marion Wenzel, die sich seit September 2013 in Mutterschutz und anschließender Elternzeit bis April 2015 befindet. Des Weiteren teilt sich die Gleichstellungsbeauftragte mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Familienservice ein mit zwei 50 % in Teilzeit arbeitenden Verwaltungsmitarbeiterinnen, Katja Gruber und Natascha Kindermann, besetztes Sekretariat.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird unterstützt von drei Stellvertreterinnen, die den drei Bereichen Naturwissenschaften und Technik, Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie der Medizin angehören. Die Stellvertreterinnen sind in der genannten Reihenfolge Prof. Dr. Annegret Wilde (Fakultät für Biologie), die dieses Amt seit dem 19.11.2014 innehat, Prof. Dr. Johanna Pink (Philosophische Fakultät) und Prof. Dr. Anca Ligia Grosu (Medizinische Fakultät) anzusprechen. Darüber hinaus gibt es an jeder der elf Fakultäten der Universität Freiburg eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte oder einen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Je nach Größe der Fakultät haben sie oder er eine oder mehrere Stellvertreterinnen oder einen oder mehrere Stellvertreter.

3. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg

3.1. Wissenschaftliche Karrierestufen, Besoldungsgruppen und Gleichstellungsindikatoren

Die Tabelle 1 zeigt die Anteile von Frauen in den wissenschaftlichen Karrierestufen angefangen mit dem Studium, über Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen bis hin zur Professur. Der Anteil der Studentinnen liegt in den Jahren 2012, 2013 und 2014 gesamtuniversitär konstant bei 53 %. Der Anteil der Absolventinnen bleibt im gleichen Zeitraum ebenfalls mit einer leichten Steigerung im Jahr 2014 auf 57 % konstant. Bei den Promovendinnen beträgt der Anteil im Durchschnitt der drei Jahre 46 %. Für die einzelnen Jahre lässt sich seit 2012 eine sinkende Tendenz des Frauenanteils bei den Promotionen auf 45 % im Jahr 2014 beobachten. Die absolute Zahl der Habilitationen von Wissenschaftlerinnen ist im Jahr 2014 im Vergleich zu den Vorjahren von 9 auf 13 gestiegen.

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Universität Freiburg															
Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	24.074	12.639	53%	11435	47%	24.721	13.057	53%	11664	47%	24.802	13.159	53%	11.643	47%
Abschlüsse ²⁾	5385	3038	56%	2347	44%	5106	2875	56%	2231	44%	5099	2890	57%	2209	43%
Promotionen ³⁾	740	354	48%	386	52%	807	375	46%	432	47%	829	371	45%	458	55%
Habilitationen ⁴⁾	57	9	16%	48	84%	49	11	22%	38	78%	50	13	26%	37	74%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁵⁾	377	73	19%	304	81%	379	75	20%	304	80%	378	78	21%	300	79%
Professuren gesamt (mit W1)	400	83	21%	317	79%	403	86	21%	317	79%	406	91	22%	315	78%
C4	113	7	6%	106	94%	108	7	6%	101	94%	105	7	7%	98	93%
W3	183	43	23%	140	77%	196	46	23%	150	77%	203	49	24%	154	76%
C4/W3	296	50	20%	246	80%	304	53	17%	251	83%	308	56	18%	252	82%
C3	67	18	27%	49	73%	62	18	29%	44	71%	58	18	31%	40	69%
W2	14	5	36%	9	64%	13	4	31%	9	69%	12	4	33%	8	77%
W1	23	10	43%	13	57%	24	11	46%	13	54%	28	13	46%	15	54%

Tabelle 1

- 1) Es handelt sich um Kopfzahlen, Quelle: Service Center Studium, Stand 10.11.2014.
- 2) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement
- 3) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.
- 4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.
- 5) Alle Zahlen zu Professuren Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

Der Anteil der Professorinnen insgesamt (ohne W1-Professuren) ist im Jahr 2014 auf 22 % gestiegen (s. Diagramm 1) und hat sich damit um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr erhöht. In den Jahren 2012 und 2013 blieb der Frauenanteil bei den gesamten Professuren (ohne W1-Professuren) bei 21 % gleich. Bei den W3-Professuren hat der Frauenanteil im Jahr 2014 mit 24 % eine leichte Steigerung von einem Prozentpunkt erreicht. In Zahlen ausgedrückt heißt das, dass im Jahr 2014 49 Frauen und 154 Männer eine W3-Professur an der Universität Freiburg innehaben. Werden W3- und C4-Professuren zusammengezählt, wird jedoch die nach wie vor vorhandene Differenz der Besetzung von hoch dotierten Professuren mit Frauen und Männern deutlich: Im Jahr 2014 sind nur 18 % der W3- und C4-Professuren mit Frauen besetzt, dagegen sind 82 % der W3- und C4-Professuren mit Männern besetzt. Bei den W1-Professuren sind im Jahr 2014 13 Professuren mit Frauen und 15 mit Männern besetzt. Das Verhältnis von Frauen und Männern, die eine W1-Professur innehaben, ist mit einem nur knapp höheren Männeranteil bei den W1-Professuren im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben.

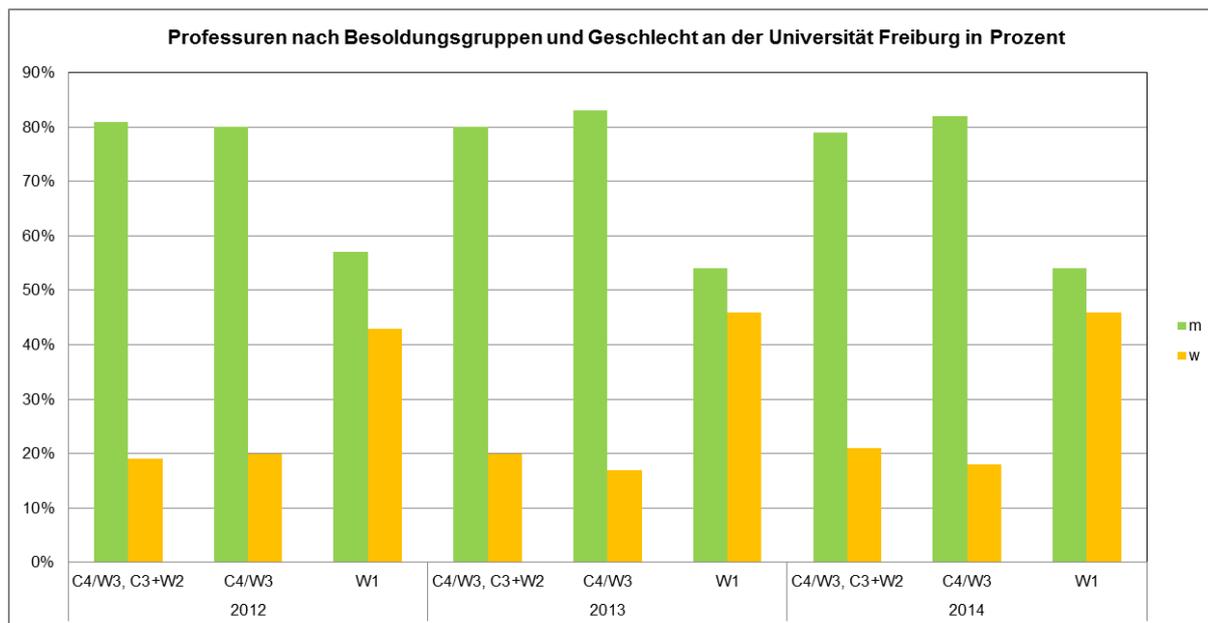


Diagramm 1

Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

Im Diagramm 2 ist die Entwicklung der Gleichstellungsindikatoren für jede Fakultät für das Jahr 2014 dem Jahr 2011 gegenübergestellt, dem Beginn der Amtszeit von Dr. Ina Sieckmann-Bock. Der Gleichstellungsindikator errechnet sich aus dem Verhältnis der Zahl der Professorinnen zu der Zahl der Studentinnen. Je größer die Differenz zwischen der Zahl der Professorinnen zu der Zahl der Studentinnen ist, so die Annahme dieser Berechnung, desto größer ist das Missverhältnis von Professorinnen zu Studentinnen und desto deutlicher wird die Unterrepräsentanz des Frauenanteils bei den Professuren.

Wäre der Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Karrierestufen paritätisch, ließe sich ein Indikator von eins ermitteln. Anders gesagt, bedeutet ein Wert von kleiner als eins, dass der Anteil an Frauen im Laufe der wissenschaftlichen Karriere gegenüber dem Anteil an Männern schrumpft. Dies gilt für alle Fakultäten. Der Indikator nimmt im Jahr 2014 Werte von ca. 0,3 bis ca. 0,8 ein. Im Vergleich zu 2011 lässt sich bei allen Fakultäten bis auf die Technische Fakultät und die Philologische Fakultät eine Erhöhung des Indikators feststellen. Damit wird das Bemühen, den Frauenanteil an Professuren zu steigern, deutlich. In der Fakultät für Biologie und in der Fakultät für Chemie und Pharmazie sind die Steigerungsraten am höchsten, gefolgt von der Philosophischen Fakultät.

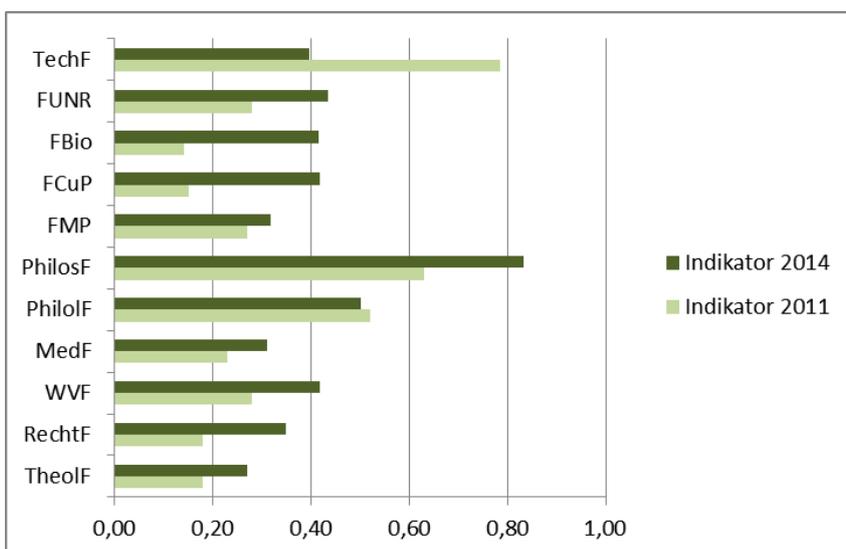


Diagramm 2

Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3.2. Gesamtüberblick der wissenschaftlichen Karrierestufen an den Fakultäten

In den Kapiteln 3.2.1 bis 3.2.11 wird die Entwicklung der Gleichstellungsziele der elf Fakultäten anhand der statistischen Daten zu den einzelnen Karrierestufen für die Jahre 2012, 2013 und 2014 beschrieben.

3.2.1. Theologische Fakultät

An der Theologischen Fakultät liegt der Anteil der Studentinnen in den letzten Jahren bei ca. 50 %, mit einem leichten Anstieg auf 53 % im Jahr 2014 (s. Tabelle 2). Bei den Zahlen der Abschlüsse liegt der Frauenanteil in den Jahren 2012 und 2014 bei 57 %, im Jahr 2013 sogar bei 63 %. Die Zahl der Promovendinnen allerdings bewegt sich in den erfassten Jahren nur zwischen 15 und 20 %. Hier ist zu berücksichtigen, dass die absolute Zahl der jährlich insgesamt Promovierenden bei durchschnittlich ca. zehn Personen liegt. Im Jahr 2012 habilitierte sich eine Frau; in den Jahren 2013 und 2014 je ein Mann. Unter den insgesamt 13 Professuren im Jahr 2014 sind lediglich zwei mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil liegt damit bei 15 %. Die eine vorhandene W1-Professur ist von einem Mann besetzt.

Theologische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	880	435	49%	445	51%	882	460	52%	422	48%	846	449	53%	397	47%
Abschlüsse ²⁾	112	64	57%	48	43%	75	47	63%	28	37%	91	52	57%	39	43%
Promotionen ³⁾	10	2	20%	8	80%	13	2	15%	11	85%	5	1	20%	4	80%
Habilitationen ⁴⁾	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁵⁾	13	2	15%	11	85%	13	2	15%	11	85%	13	2	15%	11	85%
C4	6	1	17%	5	83%	6	1	17%	5	83%	5	1	20%	4	80%
W3	6	1	17%	5	83%	6	1	17%	5	83%	7	1	14%	6	86%
C4/W3 gesamt	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%
C3	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%

Tabelle 2

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist der Anteil von weiblichen und männlichen Studierenden nahezu ausgeglichen, mit einem leichten Anstieg des Frauenanteils auf 52 % im Jahr 2014 (s. Tabelle 3). Im Jahr 2013 fiel die Zahl der Absolventinnen auf 46 % ab, liegt jedoch 2014 wieder bei 53 %. Die Zahl der Promovendinnen fällt seit dem Jahr 2010 kontinuierlich ab: von 44 % im Jahr 2010 auf 28 % im Jahr 2014. Seit dem Jahr 2009 hat sich keine Frau an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät habilitiert. Im Jahr 2014 wurde keine Frau berufen. Von den insgesamt 22 Professuren sind vier mit Frauen besetzt.

Rechtswissenschaftliche Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	2048	1017	50%	1031	50%	2138	1084	51%	1054	49%	2236	1152	52%	1084	48%
Abschlüsse²⁾	251	134	53%	117	47%	235	107	46%	128	54%	263	140	53%	123	47%
Promotionen³⁾	55	18	33%	37	67%	44	14	32%	30	68%	58	16	28%	42	72%
Habilitationen⁴⁾	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1)⁵⁾	22	4	18%	18	82%	24	4	17%	20	83%	22	4	18%	18	82%
C4	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%
W3	16	4	25%	12	75%	18	4	22%	14	78%	16	4	25%	12	75%
C4/W3 gesamt	22	4	18%	18	82%	24	4	17%	20	83%	22	4	18%	18	82%
C3	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 3

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

An der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät liegt der Anteil an Studentinnen in den Jahren 2012 bis 2014 bei über 50 % (s. Tabelle 4). Im selben Zeitraum beträgt der Anteil der Absolventinnen durchschnittlich 57 %. Die Zahl der Promovendinnen in den Jahren 2012 bis 2014 unterliegt großen Schwankungen: sie liegt im Jahr 2012 bei 30 %; in den beiden Folgejahren bei 52 % bzw. 53 %. Von insgesamt acht Habilitationen in den letzten drei Jahren stammen drei von Frauen. Im Jahr 2014 sind sechs von 29 Professuren mit Frauen besetzt. 2014 sind die beiden W1-Professuren paritätisch besetzt.

Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	4235	2281	54%	1954	46%	4534	2422	53%	2112	47%	4405	2380	54%	2025	46%
Abschlüsse ²⁾	785	364	59%	421	41%	770	417	55%	353	45%	805	464	58%	341	42%
Promotionen ³⁾	30	10	30%	20	70%	33	17	52%	16	48%	45	24	53%	21	47%
Habilitationen ⁴⁾	5	1	20%	4	80%	1	0	0%	1	100%	2	2	100%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁵⁾	28	5	18%	23	82%	29	6	21%	23	79%	29	6	21%	23	79%
C4	11	0	0%	11	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
W3	14	3	21%	11	79%	17	4	22%	13	78%	17	4	24%	13	76%
C4/W3 gesamt	25	3	12%	22	88%	26	4	15%	22	85%	26	4	15%	22	85%
C3	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 4

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.4. Medizinische Fakultät

Der Anteil von Studentinnen an der Medizinischen Fakultät liegt in den Jahren 2012 bis 2014 konstant bei knapp über 60 % (s. Tabelle 5). Bei den Abschlüssen liegt der Anteil der Frauen ebenfalls leicht über 60 %, im Jahr 2012 sogar bei 66 %. Der Anteil der Promovendinnen in den letzten drei Jahren bewegt sich knapp unter 60 %. Die Zahl der habilitierten Frauen steigt von vier im Jahr 2012 auf sieben im Jahr 2014 und damit auf ein Viertel der Gesamtzahl. Von den insgesamt 96 Professuren im Jahr 2014 werden 19 Professuren von Frauen bekleidet; der Frauenanteil liegt damit bei nur 20 %, oder anders ausgedrückt vier von fünf Professuren haben Männer inne.

Medizinische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	3405	2126	62%	1279	38%	3517	2183	62%	1334	38%	3546	2217	63%	1329	37%
Abschlüsse²⁾	455	301	66%	154	34%	461	294	64%	167	36%	361	226	63%	135	37%
Promotionen³⁾	298	177	59%	121	41%	295	175	59%	120	41%	325	181	56%	144	44%
Habilitationen⁴⁾	34	4	12%	30	88%	28	6	21%	22	79%	28	7	25%	21	75%
Professuren gesamt (ohne W1)⁵⁾	96	18	19%	78	81%	100	20	20%	80	80%	96	19	20%	77	80%
C4	28	1	4%	27	96%	28	1	4%	27	96%	27	1	4%	26	96%
W3	38	11	29%	27 ⁶⁾	71%	42	13	31%	29	69%	42	12	29%	30	71%
C4/W3 gesamt	66	12	18%	54	82%	70	14	20%	56	80%	69	13	19%	56	81%
C3	25	5	20%	20	80%	24	5	21%	19	79%	23	5	22%	18	78%
W2	5	1	20%	4	80%	6	1	17%	5	83%	4	1	25%	3	75%
W1	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Tabelle 5

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.5. Philologische Fakultät

An der Philologischen Fakultät beträgt der Anteil der Frauen drei Viertel der Studierenden (s. Tabelle 6). Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil sogar mit durchschnittlich 76 % noch etwas höher. Die Zahl der Promovendinnen sinkt von 62 % im Jahr 2012 auf 55 % im Jahr 2013 und steigt 2014 auf 70 % an. Erfreulich ist, dass sich in den Jahren 2012 bis 2014 zwei bzw. drei Frauen habilitierten. Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt somit bei durchschnittlich 50 %. In den erfassten Jahren sinkt der Anteil der Professorinnen bei den Professuren gesamt (ohne W1-Professuren) von 35 % im Jahr 2012 auf 32 % im Jahr 2014. Interessanterweise ist hier der Rückgang der Professorinnen bei den W3-Professuren angesiedelt. Von den insgesamt fünf W1-Professuren sind drei mit Frauen und zwei mit Männern besetzt.

Philologische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	6713	5118	76%	1595	24%	6546	4830	74%	1716	26%	6221	4521	73%	1700	27%
Abschlüsse²⁾	1018	748	73%	270	27%	953	738	77%	215	23%	843	647	77%	196	23%
Promotionen³⁾	29	18	62%	11	38%	33	18	55%	15	45%	23	16	70%	7	30%
Habilitationen⁴⁾	4	2	50%	2	50%	5	3	60%	2	40%	5	2	40%	3	60%
Professuren gesamt (ohne W1)⁵⁾	29	10	35%	19	65%	26	8	31%	18	69%	25	8	32%	17	68%
C4	6	2	33%	4	77%	6	2	33%	4	77%	6	2	33%	4	77%
W3	18	5	28%	13	72%	15	3	20%	12	80%	15	3	20%	12	80%
C4/W3 gesamt	24	7	29%	17	71%	21	5	24%	16	76%	21	5	24%	16	76%
C3	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%	3	2	67%	1	23%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
W1	4	2	50%	2	50%	5	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%

Tabelle 6

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.6. Philosophische Fakultät

An der Philosophischen Fakultät liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren von 2012 bis 2014 nahezu konstant bei 54 % (s. Tabelle 7). Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil in den erfassten Jahren über 53 %; im Jahr 2013 sogar bei 59 %. Die Zahl der Promovendinnen liegt in den Jahren 2012 bis 2014 durchschnittlich bei knapp 40 %. In den Jahren 2012 und 2013 habilitierte sich je eine Frau; im Jahr 2014 habilitierte sich keine Frau. Der Gesamtanteil von Frauen an Professuren liegt in den Jahren 2012 bis 2014 durchschnittlich bei 38 %. Von den insgesamt acht W1-Professuren sind sechs mit Frauen und vier mit Männern besetzt.

Philosophische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	6789	3632	54%	3157	46%	6867	3652	53%	3215	47%	6606	3537	54%	3069	46%
Abschlüsse ²⁾	1162	615	53%		47%	883	518	59%	365	41%	1075	615	57%	460	43%
Promotionen ³⁾	45	17	38%		62%	59	21	36%	38	64%	42	19	45%	23	55%
Habilitationen ⁴⁾	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	77%	2	0	0%	2	100%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁵⁾	42	16	38%	26	62%	42	16	38%	26	62%	41	16	39%	25	61%
C4	11	3	27%	8	73%	11	3	27%	8	73%	11	3	27%	8	73%
W3	19	7	37%	12	63%	20	7	35%	13	65%	19	7	37%	12	63%
C4/W3 gesamt	30	10	33%	20	67%	31	10	32%	21	68%	30	10	33%	20	67%
C3	11	5	45%	6	55%	10	5	50%	5	50%	10	5	50%	5	50%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
W1	6	4	67%	2	33%	7	5	71%	2	29%	8	6	75%	2	25%

Tabelle 7

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.7. Fakultät für Mathematik und Physik

An der Fakultät für Mathematik und Physik liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren 2012 bis 2014 nahezu konstant bei 36 % (s. Tabelle 8). Gleiches gilt für den Anteil der Absolventinnen, der im Durchschnitt ebenso bei 36 % liegt. Bei den Promovendinnen dagegen schwankt der Anteil in den Jahren 2012 bis 2014: im Jahr 2012 liegt der Anteil der Promovendinnen bei 34 %, 2013 bei 18 % und 2014 bei 20 %. In den Jahren 2012 bis 2014 wurden insgesamt zwölf Habilitationen abgeschlossen, allerdings ausschließlich von Männern. Der Frauenanteil an den Professuren ist in den erfassten Jahren von 14 % auf 12 % gesunken. Die beiden W1-Professuren sind mit Männern besetzt.

Fakultät für Mathematik und Physik															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1901	713	36%	1188	64%	1818	672	37%	1146	63%	1711	601	35%	1110	65%
Abschlüsse ²⁾	262	94	36%	168	64%	277	103	37%	174	63%	256	90	35%	166	65%
Promotionen ³⁾	34	10	34%	24	66%	38	7	18%	31	82%	44	9	20%	35	80%
Habilitationen ⁴⁾	6	0	0%	6	100%	2	0	0%	2	100%	4	0	0%	4	100%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁵⁾	37	5	14%	32	86%	34	4	12%	30	88%	34	4	12%	30	88%
C4	12	0	0%	12	100%	11	0	0%	11	100%	11	0	0%	11	100%
W3	21	4	19%	17	81%	21	4	19%	17	81%	21	4	19%	17	81%
C4/W3 gesamt	33	4	12%	29	88%	32	4	13%	28	87%	32	4	13%	28	87%
C3	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W2	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

Tabelle 8

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie

Die Fakultät ist am 1. 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 direkter Vergleich nur für die Jahre 2013 und 2014 möglich.

Der Anteil der Studentinnen an der Fakultät liegt bei 50 %; der Anteil der Absolventinnen bei über 50 % (s. Tabelle 9). 2013 waren 48 % der Promovierenden Frauen, 2014 sogar 49 %. In den vergangenen zwei Jahren habilitierten sich insgesamt zwei Männer, aber keine Frau. In den Jahren 2013 und 2014 sind von den insgesamt 22 Professuren vier mit Frauen besetzt. Die beiden W1-Professuren sind paritätisch mit je einem Mann und einer Frau besetzt.

Fakultät für Chemie und Pharmazie															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013 ³⁾					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1736	880	51%	856	49%	1782	885	50%	897	50%	1891	944	50%	947	50%
Abschlüsse ²⁾	243	125	51%	118	49%	253	138	55%	115	45%	244	124	51%	120	49%
Promotionen ³⁾	42	23	55%	19	45%	52	25	48%	27	52%	73	36	49%	37	51%
Habilitationen ⁴⁾	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁵⁾	25	3	12%	22	88%	22	4	18%	18	82%	22	4	18%	18	82%
C4	8	0	0%	8	100%	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%
W3	8	0	0%	8	100%	8	0	0%	8	100%	10	1	10%	9	90%
C4/W3 gesamt	16	0	0%	16	100%	14	0	0%	14	100%	16	1	6%	15	94%
C3	8	2	25%	6	75%	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
W1	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 9

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.9. Fakultät für Biologie

An der Fakultät für Biologie liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren 2012 bis 2014 zwischen 61 und 62 % (s. Tabelle 10). Im Jahr 2012 liegt der Anteil der Absolventinnen bei 58 %, in den Folgejahren 2013 und 2014 liegt die Zahl der Absolventinnen bei 63 %. Die Zahl der Promovendinnen schwankt zwischen 61 % im Jahr 2012, 55 % im Jahr 2013 und liegt im Jahr 2014 bei 52 %. Von den vier an der Fakultät in den Jahren 2012 bis 2014 abgeschlossenen Habilitationen stammt keine von einer Frau. Der Frauenanteil bei den Professuren gesamt (ohne W1-Professuren) steigt kontinuierlich jedes Jahr an und liegt 2014 bei 21 %. Von den drei W1-Professuren sind zwei mit Frauen besetzt.

Fakultät für Biologie															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1422	861	61%	561	39%	1400	865	62%	535	38%	1430	888	62%	542	38%
Abschlüsse ²⁾	252	147	58%	105	42%	253	159	63%	94	37%	252	160	63%	92	37%
Promotionen ³⁾	87	53	61%	34	39%	128	71	55%	57	45%	93	48	52%	45	48%
Habilitationen ⁴⁾	0	0	0%	0	0%	3	0	0%	3	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁵⁾	27	3	11%	24	89%	27	4	15%	23	85%	28	6	21%	22	79%
C4	5	0	0%	5	100%	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
W3	13	2	15%	11	85%	16	3	19%	13	81%	18	5	28%	13	72%
C4/W3 gesamt	18	2	11%	16	89%	20	3	15%	17	85%	22	5	23%	17	77%
C3	7	1	14%	6	86%	6	1	17%	5	83%	5	1	20%	4	80%
W2	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%

Tabelle 10

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

Die Fakultät ist am 1. 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 nur für die Jahre 2013 und 2014 möglich.

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren 2013 und 2014 bei 45 bzw. 46 % (s. Tabelle 11). Der Anteil der Absolventinnen liegt im Jahr 2013 bei 43 %; im Jahr 2014 steigt der Anteil der Absolventinnen auf 49 % an. Im Jahr 2013 promovierten 14 Frauen; dies entspricht einem Anteil von 30 %. Der Anteil der Promovendinnen sinkt im Jahr 2014 auf 27 % ab. Im Jahr 2013 habilitierte sich eine Frau von insgesamt zwei Habilitationen an der Fakultät. 2014 liegt der Anteil an habilitierten Frauen bei 40 %, es habilitierten sich zwei Frauen. Im Jahr 2013 sind an der Fakultät fünf von 28 Professuren mit Frauen besetzt. Im Jahr 2014 sind von 29 Professuren sechs mit Frauen besetzt. Eine W1-Professur ist mit einem Mann besetzt.

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013 ⁶⁾					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	2994	1367	46%	1627	54%	3115	1411	45%	1704	55%	3069	1413	46%	1656	54%
Abschlüsse ²⁾	550	286	52%	264	48%	647	281	43%	366	57%	606	297	49%	309	51%
Promotionen ³⁾	45	16	36%	29	64%	46	14	30%	32	70%	41	11	27%	30	73%
Habilitationen ⁴⁾	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%	5	2	40%	3	60%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁵⁾	22	4	18%	18	82%	28	5	18%	23	82%	29	6	21%	23	79%
C4	10	0	0%	10	100%	12	0	0%	12	100%	11	0	0%	11	100%
W3	9	3	33%	6	67%	11	4	36%	7	64%	14	5	36%	9	64%
C4/W3 gesamt	19	3	16%	16	84%	23	4	17%	19	83%	25	5	20%	20	80%
C3	3	1	33%	2	67%	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Tabelle 11

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.2.11. Technische Fakultät

An der Technischen Fakultät steigt der Anteil der Studentinnen von 17 % im Jahr 2013 auf 18 % im Jahr 2014 (s. Tabelle 12). Der Anstieg der Abschlüsse von Frauen wurde jedoch 2014 nicht fortgesetzt; der Anteil der Absolventinnen sinkt von 17 % im Jahr 2013 auf 15 % im Jahr 2014. Auch bei den Promotionen ist ein Rückgang des Frauenanteils von 17 % im Jahr 2013 auf 12 % im Jahr 2014 zu verzeichnen. Von insgesamt drei Habilitationen in den Jahren 2012 bis 2014 wurde keine von einer Frau erstellt. Drei von den insgesamt 39 Professuren sind 2014 mit Frauen besetzt. Die drei W1-Professuren sind mit Männern besetzt. Im Berichtszeitraum wurde keine Frau berufen.

Technische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2012					2013					2014				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1529	255	17%	1274	83%	1582	264	17%	1318	83%	1660	295	18%	1365	82%
Abschlüsse ²⁾	257	30	12%	227	88%	269	45	17%	224	83%	259	38	15%	221	85%
Promotionen ³⁾	65	10	15%	55	85%	66	11	17%	55	83%	80	10	12%	70	88%
Habilitationen ⁴⁾	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Professuren gesamt (ohne W1)⁵⁾	36	3	8%	33	92%	36	3	8%	33	92%	39	3	8%	36	92%
C4	10	0	0%	10	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
W3	21	3	14%	18	86%	22	3	14%	19	86%	24	3	13%	21	87%
C4/W3	31	3	10%	28	90%	31	3	10%	28	90%	33	3	9%	30	91%
C3	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
W2	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	3	0	0%	3	100%
W1	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	3	0	0%	3	100%

Tabelle 12

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: SuperX, Stand 15.12.2014.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2012, 2013 und 2014 zugrunde gelegt werden, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt, Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

4) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement.

5) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

3.3. 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 und sind 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 13 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 2014 (Stichtag 01.12.2014) 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 bei den Professuren soll auf 30 % 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 % der neu zu besetzenden Professuren mit Frauen zu besetzen. Auch an der **Medizinischen Fakultät** soll ein Drittel der Professuren mit Frauen besetzt werden. Die **Philologische Fakultät** strebt eine Erhöhung des Frauenanteils bei W3-, W2- und W1-Professuren um 50 % an. In der **Philosophischen Fakultät** werden insgesamt 14 Professuren neu zu besetzen sein. Davon sollen 60 % der zehn frei werdenden W3-Professuren mit Frauen besetzt werden; bei den vier frei werdenden W1-Professuren sollen 50 % mit Frauen 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 % der neu zu besetzenden Professuren an Frauen 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 % mit Frauen zu besetzen. Die **Technische Fakultät** beabsichtigt 27 % der insgesamt sieben frei werdenden Professuren mit Frauen zu besetzen.

Die einzelnen Fakultäten, mit Ausnahme der Technischen Fakultät, haben sich im Gleichstellungsplan 2014 bis 2018 für eine Steigerung des Frauenanteils an Professuren zwischen 30 und knapp 60 % ausgesprochen. Der Stand für das Jahr 2014 zeigt, dass 66 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 werdender Professuren von 2014 bis 2018 nach Fakultäten und Absichtserklärungen zur Besetzung mit Frauen												
Fakultäten	frei werdende und neu zu besetzende Professuren 2014-2018 ¹⁾				Absichtserklärung zur Besetzung der Professur mit einer Frau (in %) ¹⁾				Stand 01.12.2014 zur Besetzung der Professur mit einer Frau ²⁾			
	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	1	5
Medizinische Fakultät					33%		33%		12	1	0	13
Philologische Fakultät					50%			50%	3	1	3	7
Philosophische Fakultät	10		4	14	60%		50%	57%	7	1	6	14
Fakultät für Mathematik und Physik	13			13	keine Vorgabe				4	0	0	4
Fakultät für Chemie und Pharmazie ³⁾	4 ⁴⁾			4	25%				1	1	1	3
Fakultät für Biologie					33%				5	0	2	7
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	6	1		7	30-35%				5	0	0	5
Technische Fakultät	2	5	2	9	20%	20%	50%	27%	3	0	0	3
gesamt	51								49	4	13	66

Tabelle 13

1) Gleichstellungsplan für die Jahre 2014-2018.

2) Quelle: Dezernat 2.5, Informationsmanagement. Stichtag 1.12.2014.

3) ohne Geowissenschaften, bezogen auf die Fakultät für Chemie und Pharmazie (seit 1.1.2013).

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

A1: Angestrebt ist für die Besetzung der frei werdenden Professuren eine Steigerungsrate des Frauenanteils von 50% und hinsichtlich des Anteils an Professuren von 30%.

3.4. 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. Das Gleichstellungsbüro wertet diese Daten aufgrund der geringfügigen Änderungen von nun an alle zwei Jahre aus, das nächste Mal wieder im Jahresbericht 2015.

Wie im Jahresbericht 2013 ausgeführt sind die Zahlen zu Honorarprofessuren und außerplanmäßigen Professuren aus gleichstellungspolitischer Sicht alles andere als erfreulich. So beträgt die Gesamtzahl der Honorarprofessuren zum Erhebungszeitpunkt im November 2013 90; der Frauenanteil liegt bei 5,6 %. Die absolute Zahl der außerplanmäßigen Professuren liegt zum Erhebungszeitpunkt bei 656; der Frauenanteil liegt hier bei 10,2 %. In der medizinischen Fakultät ist der Frauenanteil der außerplanmäßigen Professuren mit 9,1 % und einer Gesamtzahl von 483 noch geringer als für die gesamte Universität. Ohne die Einbeziehung der medizinischen Fakultät liegt der Frauenanteil bei 13,5 % bezogen auf insgesamt 163 außerplanmäßige Professuren.

3.5. Berufungen

Im Kalenderjahr 2014 wurden 16 Verfahren mit einer Rufannahme auf eine W3-Professur abgeschlossen (s. Tabelle 14). Unter den 16 Berufenen sind neun Männer und sieben Frauen. Der Anteil an Frauen, die auf eine W3-Professur berufen wurden, beträgt somit 44 %. Im Vergleich zu den Jahren 2012 und insbesondere zu 2013 ist das Verhältnis von Männern zu Frauen bei der der Besetzung von W3-Professuren im Jahr 2014 mit neun Männern zu sieben Frauen das Ergebnis mit der geringsten Differenz. Es bleibt jedoch festzustellen, dass bei der Besetzung von W3-Professuren, die Männer mit zehn Männern auf Listenplatz 1 und die Frauen mit sechs Frauen auf Listenplatz 1 fast doppelt so häufig wie die Frauen den Listenplatz 1 erreichten. Ebenso wurde der Ruf auf eine W3-Professur mit zwölf Ruferteilungen an Männer und sieben Ruferteilungen an Frauen fast doppelt so vielen Männern wie Frauen erteilt. Die Tendenz aus den Jahren 2012 und 2013, dass eher Männer als Frauen einen Ruf auf eine W3-Professur ablehnen, ist mit drei Rufablehnungen von Männern im Jahr 2014 und keiner Rufablehnung von einer Frau nach wie vor gleich bleibend.

Berufungen an der Universität Freiburg von W3-Professuren nach Geschlecht						
	2012		2013		2014	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	13	8	12	2	9	7
Rufablehnung	4	3	1	0	3	0
Ruferteilung	15	10	11	2	12	7
Platz 1	12	9	12	2	10	6
Platz 2	14	5	6	6	10	3
Platz 3	11	3	4	5	4	4
Bewerbungen	477	114	285	63	358	112
Anzahl Rufannahmen gesamt	21 Rufannahmen		14 Rufannahmen		16 Rufannahmen	

Tabelle 14

Hinsichtlich der Zahl der Bewerbungen auf eine W3-Professur zeichnet sich ab, dass im Jahr 2014 der Frauenanteil mit 112 Bewerbungen von Frauen zu 358 Bewerbungen von Männern immer noch deutlich geringer ist. Im Jahr 2012 beträgt der Frauenanteil an den Bewerbungen auf eine W3-Professur 18 % und im Jahr 2013 19 %. Im Vergleich zu den Vorjahren 2012 und 2013 ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf eine W3-Professur im Jahr 2014 mit 24 % gestiegen. Möglicherweise liegt diese erfreuliche Entwicklung an der weiterhin betriebenen aktiven Rekrutierung von Frauen. Diese Maßnahme sollte unbedingt beibehalten werden, um den Anteil an Frauen bei den Bewerbungen auf W3-Professuren zu halten und zu steigern.

Im Jahr 2014 gibt es nur eine Rufannahme auf eine W2-Professur, die mit einem Mann besetzt wurde (s. Tabelle 15). Bei diesem Verfahren gab es keine Bewerbungen von Frauen.

Berufungen an der Universität Freiburg von W2-Professuren nach Geschlecht						
	2012		2013		2014	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	0	1	1	0	1	0
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0
Ruferteilung	0	1	1	2	1	0
Platz 1	0	1	1	0	1	0
Platz 2	0	0	0	0	1	0
Platz 3	0	0	0	0	1	0
Bewerbungen	1	1	6	0	22	2
Anzahl Rufannahmen gesamt	1 Rufannahme		1 Rufannahme		1 Rufannahme	

Tabelle 15

Vier Berufungsverfahren wurden im Jahr 2014 mit Rufannahmen auf eine W1-Professur abgeschlossen, davon haben zwei Frauen und zwei Männer den Ruf angenommen (s. Tabelle 16). Der Anteil der Frauen, die 2014 eine W1-Professur angenommen haben, liegt also bei 50 %. Allerdings hat nur eine W1-Professur, die mit einem Mann besetzt wurde, einen Tenure Track und damit die Option auf eine Verstetigung der Professur. Hinsichtlich der Zahl der Bewerbungen auf eine W1-Professur ist der Anteil von Männern und Frauen im Jahr 2014 mit dreizehn Männern und zwölf Frauen fast paritätisch. Im Vergleich zu den Vorjahren, in denen der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf eine W1-Professur im Jahr 2012 nur 15 % und im Jahr 2013 immerhin 19 % beträgt, zeichnet sich hier eine erfreuliche Entwicklung ab. Allerdings ist die Zahl der Bewerbungen auf eine W1-Professur mit 25 Bewerbungen insgesamt zu den Vorjahren 2012 mit 51 Bewerbungen und 2013 mit 47 Bewerbungen fast um die Hälfte zurückgegangen.

Berufungen an der Universität Freiburg von W1-Professuren nach Geschlecht						
	2012		2013		2014	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	3	3	0	2	2 ²⁾	2
Rufablehnung	1	0	0	0	1	0
Ruferteilung	4	3	0	2	3	2
Platz 1	3	3	0	2	3	1
Platz 2	4	2	1	1	1	2
Platz 3	2	2	1	0	0	1
Bewerbungen	43	8	38	9	13	12
Anzahl Rufannahmen gesamt	6 Rufannahmen (3 TT)¹⁾		2 Rufannahmen		4 Rufannahmen	

Tabelle 16

1) Davon haben zwei Männer und eine Frau eine Junprof. mit Tenure Track.

2) Davon eine Junprof. mit Tenure Track.

3.6. Hochschulleitung

In der Geschichte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg stand seit ihrem Bestehen noch keine Frau als **Rektorin** an der Spitze. Unter den **Prorektorinnen und Prorektoren**, die für die Universität Freiburg seit 1978 tätig waren, können bis zum Jahr 2014 sechs Frauen verzeichnet werden: Prof. Dr. Dr. Sabine Freifrau von Kleist, Prof. Dr. Gisa Fleckenstein-Grün, Prof. Dr. Charlotte Niemeyer, Prof. Dr. Juliane Besters-Dilger, Prof. Dr. Gisela Riescher und Prof. Dr. Margit Zacharias.⁴

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.⁵

In den Tabellen 17 und 18 ist die aktuelle Besetzung des Rektorats bzw. der Dekanate nach Frauen und Männern differenziert dargestellt. Die Tabellen 19 und 20 zeigen die aktuelle Geschlechterverteilung im Universitätsrat und im Senat.

Rektorat	m	w
Rektor	1	-
Vizekanzler	1	-
Prorektorin, hauptamtlich	-	1
Prorektorin, nebenamtlich	-	2
Kanzler	1	-

Tabelle 17

Dekanate	m	w
Theologische Fakultät	1	-
Rechtswissenschaftliche Fakultät	1	-
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	1	-
Medizinische Fakultät	-	1
Philologische Fakultät	1	-
Philosophische Fakultät	1	-
Fakultät für Mathematik und Physik	1	-
Fakultät für Chemie und Pharmazie	1	-
Fakultät für Biologie	1	-
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	1	-
Technische Fakultät	1	-

Tabelle 18

Universitätsrat	m	w
Vorsitz	1	-
Mitglieder	3	3
Interne Mitglieder	3	2

Tabelle 19

Senat, gewählte Mitglieder	m	w
ProfessorInnen	4	4
Wissenschaftl. Dienst	2	2
Studierende	3	2
Sonstige MitarbeiterInnen	1	3

Tabelle 20

⁴ Quelle Stabstelle Gremien und Berufungen, Stand 2014.

⁵ Quelle Stabstelle Gremien und Berufungen, Stand 01.04.2008.

3.7. Preisvergabe

Zum zweiten Mal wird im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten auf die universitäre Preisvergabe Bezug genommen. Das vorliegende Diagramm zur Preisvergabe an der Universität Freiburg zeigt, dass in den Jahren 2001 bis 2014 in der Summe die Preise zu zwei Dritteln an Männer verliehen wurden (s. Diagramm 3). Im Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2013 wurden Preise zu fast drei Vierteln an Männer vergeben.

Preise und Auszeichnungen sind für die wissenschaftliche Karriere sehr bedeutsam. Daher verabschiedete die Universität Freiburg im Jahr 2012 Empfehlungen für die gender- und diversitygerechte Vergabe von Preisen und Auszeichnungen, um einer gerechten Vergabe mehr Nachdruck zu verleihen. Im Jahr 2014 wurden erstmals fast gleich viele Preise an Frauen und Männer vergeben (s. Tabelle 21). Dieses paritätische Verhältnis ist in Anbetracht der Tatsache, dass der Anteil der Absolventinnen bei deutlich über 50 % und der Anteil der Promovendinnen in den Jahren durchschnittlich bei 46 % liegt, weiterhin anzustreben.

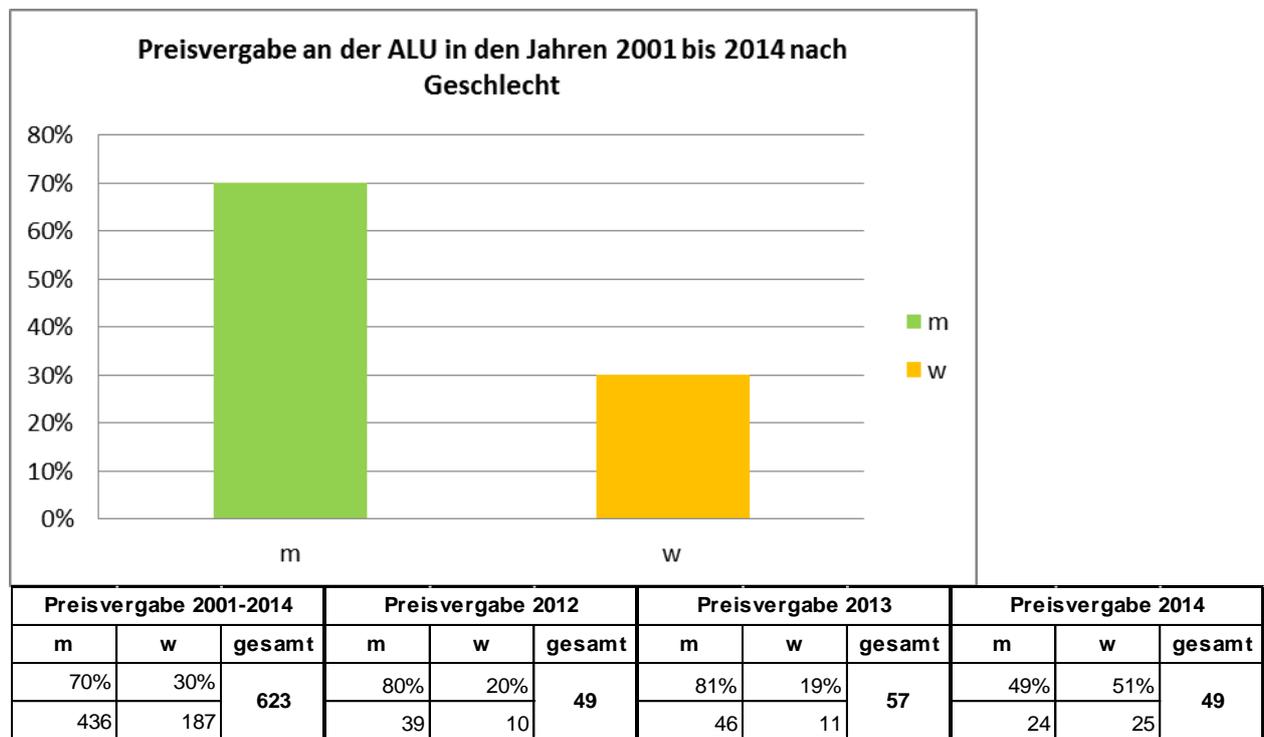


Diagramm 3 / Tabelle 21

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

Der Vergleich der Anteile der Professorinnen der Universität Freiburg (W3-/C4- und W1-Professuren) mit denen in Baden-Württemberg und der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 2011 bis 2014 zeigt, dass die Universität Freiburg ihren Professorinnenanteil im Jahr 2014 weiter steigern konnte (s. Diagramm 4). Der Anteil der Professorinnen an der Universität Freiburg lag im Jahr 2011 mit 19 % noch unter dem bundesweiten Durchschnitt von knapp 20 %. Im Jahr 2012 lag der Anteil der Professorinnen an der Universität Freiburg mit 21 % erstmalig über dem Anteil der Professorinnen in Baden-Württemberg mit 18 % und über dem bundesdeutschen Durchschnitt von knapp über 20 %.

Diese Tendenz, den Frauenanteil an den Professuren an der Universität Freiburg zu steigern, wird auch im Jahr 2014 fortgesetzt: Der Frauenanteil liegt nun bei 22 %. Aktuelle Vergleichszahlen zu den Professorinnen für Baden-Württemberg und Deutschland für das Jahr 2014 liegen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor.

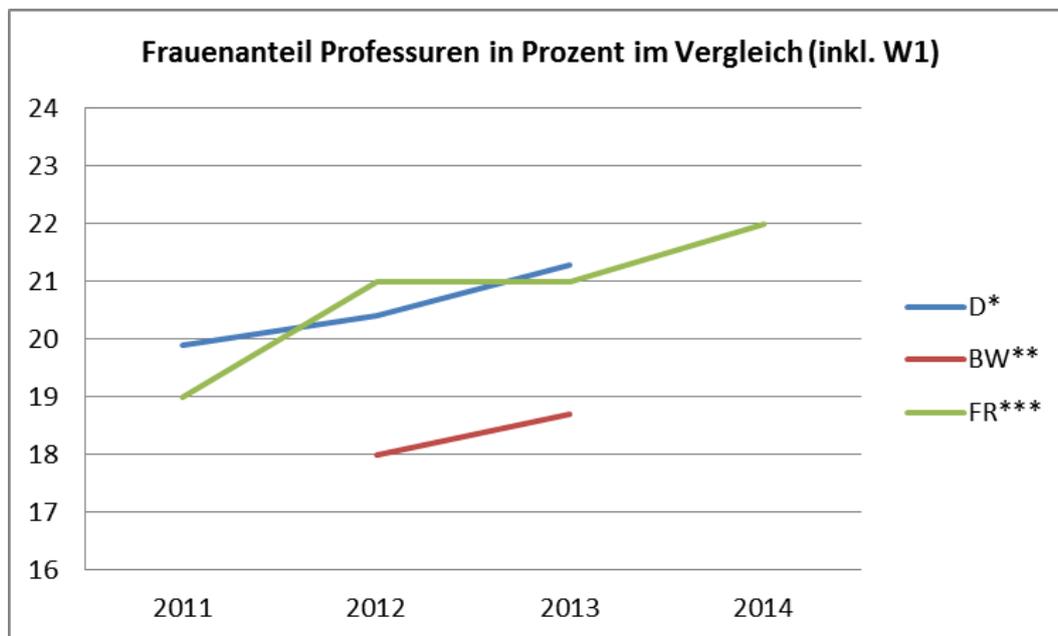


Diagramm 4

* GWK, Heft 34 und 40, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

** Statistisches Bundesamt, <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemitt/2014315.asp?BildungKultur>, abgerufen am 15.04.2015.

***Quelle: 2011-2014 (Berichte der Gleichstellungsbeauftragten).

5. Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Bertha-Ottenstein-Preis

5.1. Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen

Das Programm **STAY!** der Universität Freiburg 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. Pro Ausschreibungsrunde werden über das Stipendium zwei bis drei Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert.

Zwei landesweite Programme unterstützen Wissenschaftlerinnen die sich habilitieren.

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** ist ein Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen mit einem Kind oder mehreren Kindern. Das Programm wurde im September 2014 in der dritten Runde ausgeschrieben. Ziel des Programms ist die Zahl der auf eine Professur berufbaren Frauen in Baden-Württemberg deutlich zu erhöhen. Während die beiden ersten Runden die Vergabe von einem Stipendium vorsahen, sieht das Programm in der aktuellen Ausschreibungsrunde die Einrichtung oder Aufstockung einer Stelle vor. Neu war mit dieser Ausschreibung, dass mit der Aufnahme in das Programm den Wissenschaftlerinnen seitens der Universität eine Kofinanzierung und die Einrichtung einer Stelle zugesagt werden mussten. In der dritten Ausschreibungsrunde wurden von der Universität Freiburg insgesamt 13 Bewerbungen eingereicht, davon waren vier Bewerbungen erfolgreich.

Das zweite landesweite Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitation anstreben, ist das **Margarete-von-Wrangell-Programm**. Exzellente Wissenschaftlerinnen werden mit der Förderung von Stellen auf dem Weg zur Habilitation unterstützt. Unter den seit 1997 in diesem Programm geförderten Wissenschaftlerinnen befinden sich 15 Wissenschaftlerinnen der Universität Freiburg. Betreut wird das Programm im Science Support Center der Universität Freiburg.

Für Wissenschaftlerinnen aus den beiden Programmen, Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und Margarete-von-Wrangell-Programm, bietet die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden Württembergs (LaKoG) ein umfassendes Programm mit Trainings, Workshops, Coachings und den Aufbau von Netzwerken in einem begleitenden jährlich aktualisiertem Programm Mentoring und Training, kurz **MuT-Programm**.

5.2. Mentoring-Programme

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

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. Aktuell werden unterschiedliche Formate von Mentoring-Programmen an neun Fakultäten durch das Kompetenznetzwerk unterstützt, darunter sind auch Programme, die sich speziell an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen richten. Hierzu gehören die Theologische Fakultät mit einem Tandem-Mentoring für Studierende des ersten

bis dritten Semesters, die Rechtswissenschaftliche Fakultät (s.u.), die Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät mit dem Fachbereich Psychologie mit Tandem- und Gruppenangeboten für ErstsemesterInnen, in den Fächern Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre ErstsemesterInnen unterstützt. An der Medizinischen Fakultät gibt es für Mittlere Semester ein Mentoring-Programm vor dem Eintritt in die Klinik. Im Rahmen der Unterstützung durch das Kompetenznetzwerk gibt es an der Philologischen Fakultät ein Mentoring für internationale Studierende (ErstsemesterInnen im Hauptfach) und zudem ein Programm für Studierende (ErstsemesterInnen), die als erste in ihrer Familie studieren. Die Philosophische Fakultät bietet ebenfalls ein Mentoring für internationale Studierende (ErstsemesterInnen) an. Die Fakultät für Mathematik und Physik bietet das Memphys-Mentoring nur für Frauen an (s.u.) sowie ein ErstsemesterInnen-Mentoring für internationale Studierende. An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen unterstützt das Kompetenznetzwerk Mentoring ErstsemesterInnen der Waldwirtschaft und Umwelt sowie der Umweltnaturwissenschaften. An der Technischen Fakultät werden zwei Mentoring-Programme für Schülerinnen und Studentinnen und ein Programm für ErstsemesterInnen unterstützt.

An der **Medizinischen Fakultät** startete im Oktober 2014 die dritte Runde des **EIRA Mentoring-Programms** für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ziel des Programms ist die Erhöhung der Zahl der Habilitationen an der Medizinischen Fakultät. Eine Runde dauert in der Regel zwei Jahre. Pro Runde nehmen 20 Mentees und etwa 17 bis 18 MentorInnen teil. Bisher wurden als Mentees nur Frauen aufgenommen. Es wird jedoch überlegt, auch Männer in das Programm aufzunehmen. Das Programm besteht aus Workshops für die Mentees, Tandems zwischen MentorIn und Mentee, Netzwerktreffen der Mentees untereinander und mit vorherigen Mentoring-Runden. Aus der ersten EIRA-Runde (2010-2012) haben sich von 19 Mentees bisher 11 Frauen habilitiert, aus der zweiten Runde (2012-2014) haben von 22 Mentees bisher vier Frauen ihre Habilitation eingereicht. Im Jahr 2011 wurden die Initiatorinnen des EIRA-Programms, Prof. Dr. Heike Pahl und Maïke Busson-Spielberger, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten an der Medizinischen Fakultät, für das Programm mit dem Bertha-Ottenstein-Preis ausgezeichnet.

An der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät** gibt es bereits seit 2003 das erfolgreiche Programm **Justitia Mentoring** für Studentinnen und Absolventinnen der Rechtswissenschaften. Dieses Programm ist auch Mitglied im Kompetenznetzwerk Studierendenmentoring. Mit der individuellen Betreuung und Förderung sollen die Ausgangschancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Absolventinnen für eine wissenschaftliche Karriere und für ein gleichberechtigtes Berufsleben gesteigert werden. Studentinnen höherer Semester und Ehemalige fungieren als Mentorinnen. Das Programm besteht aus den drei Bausteinen Tandems, Gruppenangebote (Vorträge und Workshops für die Mentees) und der Bildung von Netzwerken. Zum zehnjährigen Jubiläum 2013 zählte Justitia Mentoring mehr als 300 aktive Studentinnen, Doktorandinnen und Referendarinnen. 2003 wurde das Programm mit dem Frauenförderpreis (heute Bertha-Ottenstein-Preis) der Universität ausgezeichnet.

Das **Kite Mentoring** unterstützt gezielt die wissenschaftliche und außeruniversitäre Karriereplanung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen am Exzellenzcluster der Universität Freiburg „BrainLinks – BrainTools“, an mehreren Research Training Groups (RTG) und an der Biologischen Fakultät. Das Programm besteht aus den drei Teilen Tandems, Workshops zum Erwerb und Training von Kompetenzen und der Aufbau von Netzwerken. Während das Mentoring im Tandem auf ein Jahr begrenzt ist, kann fortlaufend an Trainings und an den Netzwerken teilgenommen werden. Aktuell läuft die zweite Runde (2014 - 2015), an der 32 Mentees (Frauen) teilnehmen. Die Workshops und Trainings greifen verschiedene Themen wie Gehaltsverhandlungen, Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgespräche, Karriereplanung und Konfliktmanagement auf.

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. Darüber hinaus werden Studentinnen höherer Semester von Fach- und Führungskräften auf dem Weg in den Berufseinstieg begleitet.

5.3. Bertha-Ottenstein-Preis

Seit 1997 vergibt die Universität Freiburg jährlich den **Bertha-Ottenstein-Preis** (zunächst Frauenförderpreis) für herausragende Leistungen, Lehrkonzepte, Projekte, Maßnahmen und Engagement im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung. Verbunden ist mit der Preisvergabe ein Preisgeld von 5.000 Euro. Die Senatskommission für Gleichstellungsfragen, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist, entscheidet über die Vergabe. Seit 1997 wurden 22 Personen oder Projekte ausgezeichnet.

6. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

6.1. Berufungsverfahren

Die Berufungsverfahren und eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik sind nach wie vor zentrale Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten. Durch die persönliche Begleitung von Berufungsverfahren kann die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar die Steigerung des Anteils an Frauen an Professuren beobachten und fördern. Aufgrund der Fülle der Verfahren lässt sie sich vielfach von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten. Dies gilt auch für Auswahlverfahren für wissenschaftliche MitarbeiterInnen an den Fakultäten.

Durch die proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen in Berufungsverfahren hat sich deren Sichtbarkeit deutlich erhöht. Darüber hinaus führt die Dokumentation der proaktiven Suche als obligatorischer Bestandteil von Berufungsverfahren zu einer Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit. Dabei muss und sollte nicht zwangsläufig die beteiligte Gleichstellungsbeauftragte die proaktive Suche übernehmen. Eine detaillierte Auswertung der Dokumentation steht noch aus.

6.1.1. Persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen

Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte dreizehn Berufungsverfahren persönlich begleitet. Diese fanden in folgenden Fakultäten statt: Rechtswissenschaftliche Fakultät (ein Verfahren), Medizinische Fakultät (fünf Verfahren), Philosophische Fakultät (ein Verfahren), Fakultät für Chemie und Pharmazie (zwei Verfahren), Fakultät für Biologie (zwei Verfahren), Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (ein Verfahren), Technische Fakultät (ein Verfahren).

Die Stellungnahmen, die die Gleichstellungsbeauftragte zum Abschluss jedes Verfahrens 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

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde laut Rektoratsbeschluss vom 1.4.2015 nach der Novellierung des LHG vom 9. April 2014 als Ansprechpartnerin für Fragen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Stalking, sexualisierter Gewalt sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bestellt (vgl. Kapitel Gesetzliche Grundlagen). Vom 1. April 2014 bis zu ihrer Bestellung übte sie diese Aufgabe im Einvernehmen mit dem Rektorat kommissarisch aus.

Nach wie vor wird der Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung und Stalking von anderen Universitäten und Einrichtungen nachgefragt.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichstellungsbeauftragte in zwei Fällen wegen sexueller Belästigung und in weiteren zwei Fällen wegen Stalking kontaktiert. In drei Fällen wurden die Betroffenen persönlich beraten. Teilweise war es wegen der Schwere der Vorfälle ebenfalls nötig, zuständige Personen und Verantwortliche in Kenntnis zu setzen und das weitere Vorgehen zu besprechen. In einem Fall wurde das Rektorat eingeschaltet. Im Zuge einer öffentlichen Veranstaltung zu sexueller Belästigung und Stalking an Hochschulen im Februar des Jahres 2015 erreichte das Gleichstellungsbüro ein anonymes Schreiben. Darin gab eine Studentin bekannt, dass sie im Wintersemester 2014/2015 auf einer von Studierenden organisierten Semesteranfangsparty in den Räumlichkeiten der Mensa während der Party und unbemerkt von möglichen Zeug_innen vergewaltigt worden sei.

Im Rahmen der Präventionsarbeit gegen sexuelle Belästigung und Stalking will das Gleichstellungsbüro ein Konzept erstellen, das anonyme Meldungen von sexueller Diskriminierung und Belästigung ermöglicht und bekannt macht. Darüber hinaus sollen Strategien insbesondere für Studentinnen zum Schutz vor sexuellen Übergriffen entwickelt werden.

In einem weiteren Fall wurde die Gleichstellungsbeauftragte kontaktiert, weil sich eine Frau in den Räumlichkeiten der Universität einem tätlichen Übergriff ausgesetzt sah.

Im Februar 2015 organisierte das Gleichstellungsbüro eine öffentliche Präventionsveranstaltung zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. (K)ein Thema?“ Als Referentin sprach Dr. Katrin List, Berlin, die sexuelle Belästigung und Gewalt an Hochschulen im Rahmen einer EU-weiten Studie für Deutschland untersucht hat. Die Veranstaltung wurde von Prorektorin Prof. Dr. Gisela Rischer eröffnet. Auf der anschließenden Podiumsdiskussion diskutierten die Gleichstellungs-beauftragte Dr. Ina Sieckmann-Bock und Claudia Winker von Frauenhorizonte mit Frau List mögliche Strategien zur Prävention sexueller Diskriminierung und Übergriffe an der Hochschule.

6.2.2. Beratung in Härtefällen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird nach wie vor um Unterstützung in schwierigen bzw. Härtefällen und bei der Lösung von Konflikten gebeten. Im Berichtsjahr meldeten sich 16 Personen, die die Beratung im Gleichstellungsbüro in Anspruch genommen haben. Die Zahl der studierenden Eltern, die sich wegen Schwierigkeiten mit den Prüfungsämtern meldeten, war im Jahr 2014 geringer als in den Jahren zuvor. Dafür wurde die Gleichstellungsbeauftragte häufiger kontaktiert, um in Konfliktfällen vermittelnd tätig zu werden. Die Tendenz des Vorjahres, dass sich zunehmend Personen melden, die sich auf der Grundlage des AGG diskriminiert sehen und um Beratung nachsuchen, ist auch im Jahr 2014 steigend. 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. In drei Fällen, die Diskriminierung aufgrund der im AGG benannten Kategorien Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung betrafen, wurde die Gleichstellungsbeauftragte tätig.

6.3. Projekte im Gleichstellungsbüro

6.3.1. Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG)

Die Gleichstellungsbeauftragte hat aktiv an der Umsetzung der Neuerungen mitgewirkt, die sich in der Gleichstellungsarbeit aus der Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG §4) ergeben. Das neue LHG ist am 09. April 2014 in Kraft getreten. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten war es, die Hochschulleitung und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten über die Neuerungen zu informieren und die Einarbeitung der Änderungen entsprechend in die Grund- und Verfahrensordnung zu begleiten.

6.3.2. 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 nach der erfolgreichen Bewertung berechtigt drei Professuren zu beantragen und einzurichten. Es konnten in drei entsprechenden Berufungsverfahren hervorragende Wissenschaftlerinnen gewonnen werden, von denen inzwischen zwei durch das Programm gefördert werden.

6.3.3. Leitlinie geschlechtersensible Sprache

Die Leitlinie für geschlechtersensible Sprache wurde in der Senatskommission für Gleichstellungsfragen vorgestellt und diskutiert und wird demnächst veröffentlicht. Die Leitlinie in Form eines Flyers soll eine erste Grundlage für die Durchsetzung einer geschlechtersensiblen Sprachkultur an der Universität bilden.

6.3.4. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit im Gleichstellungsbüro wurde professionalisiert und in Abstimmung mit der Pressestelle ausgebaut. Die Webseite des Gleichstellungsbüros (www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de) wird laufend aktualisiert. Werbematerialien wie Flyer und Poster für eigene Veranstaltungen und Fortbildungen werden selbst erstellt.

6.3.5. Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

Die Universität Freiburg hat die dritte Ausschreibung des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind umgesetzt. Im September 2014 wurde das Programm in der dritten Ausschreibung ausgeschrieben. Das Gleichstellungsbüro hatte die Aufgabe, an dem Programm interessierte Wissenschaftlerinnen zu beraten, die Bewerbungen entgegen zu nehmen, auf formelle Vollständigkeit zu prüfen und über das Rektorat an das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst weiter zu leiten. Das Gleichstellungsbüro hat weiterhin die Aufgabe, die Abwicklung der Verträge mit den Wissenschaftlerinnen, die in dem Programm aufgenommen worden sind, koordinierend zu begleiten.

6.3.6. Innovationsfonds

Das Gleichstellungsbüro hat erfolgreich beim Innovationsfonds eine finanzielle Unterstützung für einen digitalen Newsletter „Gleichstellung“ eingeworben. Das Vergabegremium des Studierendenrates hat dem Gleichstellungsbüro Gelder in Höhe von 16.100 Euro aus dem Innovationsfonds bewilligt (Kalenderjahr 2015). Der Newsletter Gleichstellung wird ab Juni 2015 konzipiert und vermutlich ab Oktober einmal im Quartal erscheinen. Der Newsletter richtet sich an Studierende und Lehrende gleichermaßen, da Gleichstellung und Chancengleichheit für die Planung des eigenen Studiums und der akademischen Karriere sowie für die Gestaltung der Lehre und des Studiums von Bedeutung sind. Der Newsletter stärkt die Sichtbarkeit von Themen wie „Gleichstellung“ und „Gender“ an der Universität nach Innen und Außen. Gleichstellung und Gender werden als zentrale Themen und Inhalte platziert. Der Newsletter wirbt für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch und nimmt so eine Vorbildfunktion für andere Universitätspublikationen ein. Nach Außen wird deutlich, dass die Universität Gleichstellung als Querschnittsthema versteht und sich aktiv für mehr Chancengleichheit einsetzt.

6.3.7. Veranstaltungen

Im Berichtsjahr hat das Gleichstellungsbüro eine Reihe von Veranstaltungen initiiert und organisiert. Die für Dezember 2014 geplante Veranstaltung mit der feministischen Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch mit Lesung und Vortrag zum Thema „Etappen auf dem Weg zu einer gerechten Sprache“ musste wegen Krankheit von Luise F. Pusch verschoben werden. Am 22. April 2015 konnte die Veranstaltung nachgeholt werden. Die Veranstaltung war mit über 200 Personen außerordentlich gut besucht. Ursprünglich war die Veranstaltung begleitend zur Einführung der Leitlinie für geschlechtersensible Sprache an der Universität Freiburg geplant.

Im Februar 2015 fand auf Initiative des Gleichstellungsbüros eine Präventionsveranstaltung zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen mit der Sozialwissenschaftlerin Dr. Katrin List statt. In Kapitel 6.1. Beratung in Fällen sexueller Belästigung und Stalking wird die Veranstaltung näher beschrieben.

Im Rahmen der städtischen Aktionswoche zum Internationalen Frauentag 2015 hat das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit den Unabhängigen Frauen Freiburg e.V. die Netzfeministin und Autorin Anne

Wizorek zu einer öffentlichen Lesung und Diskussion eingeladen. Anne Wizorek las Passagen aus ihrem Buch „Weil ein #Aufschrei nicht reicht. Für einen Feminismus von heute“ und stellte sich den Fragen der Moderatorinnen und des Publikums. Die Veranstaltung war mit ca. 100 Personen sehr gut besucht.

Im Juli 2015 ist eine weitere Veranstaltung zu geschlechtergerechter Sprache geplant. Eingeladen ist Prof. Dr. Lann Hornscheidt, Humboldt Universität Berlin, für einen Impulsvortrag zu geschlechtersensibler Sprache. Anschließend diskutieren auf dem Podium mit Prof. Dr. Evelyn Ferstl, Universität Freiburg, Dr. Ina Sieckmann-Bock; Gleichstellungsbeauftragte und der Journalist Stefan Hupka, Badische Zeitung. Moderiert wird die Veranstaltung von Prof. Dr. Nina Degele.

Im Wintersemester 2015/2016 präsentiert das Gleichstellungsbüro die Fotoausstellung „Frauen, die forschen“ von Bettina Flitner in der neu eröffneten Universitätsbibliothek. In der Fotoausstellung werden 24 Spitzenforscherinnen aus den Naturwissenschaften und der Medizin portraitiert. Begleitend organisiert das Gleichstellungsbüro ein Rahmenprogramm mit insgesamt 16 Veranstaltungen, die sich zusammensetzen aus Fachvorträgen aus der Chemie, Vorträgen zu Gender & Science, Weiterbildungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Kulturveranstaltungen. Das vollständige Programm erscheint Ende des Sommersemesters 2015.

6.4. Gremientätigkeit

Wie im Landeshochschulgesetz festgeschrieben, ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des Senats (elf reguläre Sitzungen). Sie ist ebenfalls Mitglied der Struktur- und Entwicklungskommission (vier reguläre Sitzungen im Berichtszeitraum) und der Senatskommission für Gleichstellungsfragen (drei Sitzungen), für Studium und Lehre (fünf Sitzungen) und für Medienentwicklung und Praxis (eine Sitzung). Sie nimmt an den Sitzungen des Universitätsrates mit beratender Stimme teil (fünf Sitzungen).

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Rahmen der Umsetzung des novellierten Landeshochschulgesetzes ebenfalls an der Überarbeitung der Grundordnung (vier Sitzungen) und an der Verfahrensordnung beteiligt. Aktuell nimmt sie in den Findungskommissionen für die Nachwahl von Universitätsratsmitgliedern sowie an der Wahl des Kanzlers/der Kanzlerin als beratendes Mitglied teil.

Die Arbeit in den Gremien bindet durch die 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 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. Ramona Ritzmann (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Marlene Bartos (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Antje Aschendorff (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Carola Haas (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Petra Hahn (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Annette Hasenburg (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Eleni Roussa (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Sabina Becker (Philologische Fakultät), Dr. Janet Duke (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Astrid Möller (Philosophische Fakultät), Dr. Gabriele Seitz (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Regine Pruzsinszky (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Heike Mildenberger (Fakultät für Mathematik und Physik), Prof. Dr. Jens Timmer (Fakultät für Mathematik und Physik), Prof. Dr. Irmgard Merfort (Fakultät für Chemie und Pharmazie), Prof. Dr. Harald Hillebrecht (Fakultät für Chemie und Pharmazie), Prof. Dr. Judith Korb (Fakultät für Biologie), PD Dr. Eva Decker (Fakultät für Biologie), Prof. Dr. Annette Neubüser (Fakultät für Biologie), Dr. Cornelia Korff (Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen), Dr. Heike Ulmer (Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen), Prof. Dr. Kai Oliver Arras (Technische Fakultät).

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und deren jeweilige StellvertreterInnen nehmen wichtige Aufgaben wahr, wie beispielsweise die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren. Darüber hinaus sind sie AnsprechpartnerInnen in der Fakultät für gleichstellungsrelevante Situationen und Konflikte. Sie sind vielfach an der Organisation und Umsetzung von Mentoring-Programmen und dem 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.

Pro Semester finden zwei Sitzungen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt, im Berichtszeitraum waren es fünf Sitzungen. Eine Sitzung dient dem Austausch und der Besprechung von aktuellen gleichstellungsrelevanten Themen der Hochschulpolitik, die zweite Sitzung wird zur Fortbildung genutzt. Am 4. April 2014 fand die Fortbildung zum Thema „Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen“ mit Dr. Alexandra Erfmeier und Nina Gülcher von *gleichstellung concret* statt. 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. In der Sitzung am 26. Juni 2014 wurden maßgeblich die Neuerungen des LHG besprochen. Am 5. November 2014 wurde erstmals ein Empfang für alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Rektorat ausgerichtet.

6.5.2. 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 (Professorinnen-Initiative an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg)** gegeben. Die Treffen finden alle zwei Monate im Rahmen eines „Working lunch“ statt, einem gemeinsamen Mittagessen mit Gespräch. Die Treffen dienen der Vernetzung und dem Informationsaustausch der Professorinnen untereinander und mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die

Professorinnen nutzen die Gelegenheit, persönliche Anliegen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu besprechen und sich zu hochschulpolitischen Entwicklungen auszutauschen.

6.5.3. Zusammenarbeit mit der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt

Mit der Ernennung von Prof. Dr. Gisela Rischer zur Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, hat sie die Funktion der Ansprechpartnerin im Rektorat für die Gleichstellungsbeauftragte übernommen. Die Gleichstellungsbeauftragte trifft sich mit der Prorektorin zu einem monatlichen Jour fixe. Die Prorektorin unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in vielerlei Hinsicht, z. B. mit einem Grußwort auf der Präventionsveranstaltung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

6.5.4. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender and Diversity

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Referentinnen, die Leiterin der Stabsstelle Gender and Diversity, Dr. Anliela Knoblich, und deren Mitarbeiter, Felix Eichhorn, treffen sich monatlich zum Jour fixe. 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. Geplant ist eine gemeinsame Fortbildung für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zum Thema Gendered Innovations.

6.5.5. Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit in Verwaltung und Technik, 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 dieses Gesetzes. Darüber hinaus koordiniert sie den Dual Career Service der Universität Freiburg. Durch die räumliche Verknüpfung mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Gleichstellungsbüro ist ein schneller Austausch gegeben.

6.5.6. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Familienservice

Mit der Leiterin der Stabsstelle Familienservice, Ellen Biesenbach, und ihrem Team steht die Gleichstellungsbeauftragte in 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 sowie 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, Maïke Busson-Spielberger, und den Referentinnen des Gleichstellungsbüros wird ein enger Austausch im Rahmen eines Jour fixe gepflegt.

6.5.8. Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Anthropologie und Gender Studies

Die Zusammenarbeit mit Dr. Marion Mangelsdorf und Wibke Backhaus vom Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) wurde mit Treffen zum Informationsaustausch und zur Planung gemeinsamer Veranstaltungen weiter intensiviert. Im August 2014 nahmen die beiden Referentinnen des Gleichstellungsbüros an einem Gender Didaktik Training für Masterstudierende des ZAG teil. Veranstaltungen werden jeweils beworben. So beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte als Mitveranstalterin des jährlichen Symposium des ZAG, einer zweitägigen Tagung, im Februar 2015. Aus gemeinsamen Treffen des Gleichstellungsbüros, des ZAG mit der Stabsstelle Gender and Diversity entstand die Idee zu einer stärkeren Vernetzung der Geschlechterforschung und Gleichstellung an der Universität Freiburg in einem sogenannten „Kleinen Genderkreis“. Im Januar 2015 trat der „Kleine Genderkreis“ unter der Federführung der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt erstmals zusammen. Beteiligt sind das ZAG, die Stabsstelle Gender and Diversity, und das Gleichstellungsbüro außerdem die Beauftragte für Chancengleichheit, Katharina Klaas, die Referentin für Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät, Maïke Busson-Spielberger und Prof. Dr. Nina Degele, Professorin für Soziologie und Gender Studies. Eingeladen sind darüber hinaus Prof. Dr. Evelyn Ferstl, Inhaberin der Professur für Kognition und Gender, und Ellen Biesenbach, Leiterin der Stabsstelle Familienservice. Ein erstes gemeinsames Projekt ist die Gestaltung eines Flyers, der die Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg im Überblick darstellen soll. Der „Kleine Genderkreis“ trifft sich alle drei Monate.

6.5.9. Zusammenarbeit mit den Studierenden

Die Zusammenarbeit mit den Studierenden ist vielgestaltig. Die Leitlinie für geschlechtersensible Sprache wurde über die in der Senatskommission für Gleichstellungsfragen vertretenen Studierenden intensiv mitgestaltet. Geplant ist eine gemeinsame Veranstaltung zu geschlechtersensibler Sprache mit Professx Dr. Lann Hornscheidt, Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt Universität Berlin im Juli 2015.

6.5.10. Austausch mit der Stabsstelle Science Support Center

Zwischen der Abteilung Science Support Center (SSC), Dr. Judith Theben, und der Gleichstellungsbeauftragten besteht insbesondere ein Informationsaustausch über Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen wie das Professorinnenprogramm und das Margarete-von-Wrangell-Programm.

6.6. Vernetzung universitätsextern

6.6.1. Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

Im Berichtszeitraum fanden drei 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. Wichtige Themen auf diesen Treffen waren vor allem die Umsetzung des Professorinnenprogramms PPII und Förderprogramme für Frauen, wie das Margarete-von-Wrangell-Programm und das Brigitte-Schlieben-Lange Programm.

Im November 2015 soll die LaKoG wieder an der Universität Freiburg stattfinden.

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

Die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im September 2014 stand unter dem Thema „Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“ und fand in Münster, Nordrhein-Westfalen statt. Es gab wieder ein breites Programm an Workshops, Arbeitsgruppen und Vorträgen zu aktuellen hochschulpolitischen Themen und Entwicklungen. Eine herausragende Veranstaltung war das Podiumsgespräch zu Beginn der Tagung zum Thema „Kulturwandel und Gleichstellung“. An dem Gespräch nahmen die Prorektorin für Lehre und studentische Angelegenheiten der Universität Münster Dr. Marianne Ravenstein und der Vizepräsident für Lehre, Forschung und Weiterbildung der Fachhochschule Münster Prof. Dr. Richard Korff, sowie Vertreterinnen aus der Politik wie die Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW Svenja Schulze und die Ministerialrätin im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Christina Hadulla-Kuhlmann teil. Besonders hervorzuheben ist zudem der Einleitungsvortrag zum Tagungsthema von Dr. Sandra Beaufaÿs, Universität Bielefeld, mit dem Titel „Bewegung kommt von außen! Weshalb die Arbeitskultur in der Wissenschaft sich so wenig wandelt“. 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.

Dr. Ina Sieckmann-Bock ist auf der Mitgliederversammlung am 25.09.2014 zur Sprecherin der Kommission zur Förderung der Geschlechterforschung gewählt worden. In dieser Funktion hat sie am 12.02.2015 auf der 13. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG) die Arbeitsgruppe Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Vernetzung, Kooperationen und Konkurrenzen (AG 2) gemeinsam mit Nele Bastian (Leuphana Universität

Lüneburg) sowie Andrea Löther, Nina Steinweg und Lina Vollmer (Kompetenzzentrum für Frauen in der Wissenschaft, CEWS) und Daniela Hrzán (Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen, LAGEN) mitgestaltet.

Abstract der AG 2:

Das Handeln gleichstellungspolitischer AkteurInnen war schon immer von geschlechtertheoretischem Wissen beeinflusst, während die Gleichstellungspolitik sich erst mit der Zeit als Gegenstand geschlechtertheoretischer Diskurse etabliert hat (Batisweiler et al. 2001). Im Zuge hochschulischer Reformprozesse und der Aufwertung der Gleichstellungsthematik im Hochschulbereich wurden sowohl Einrichtungen für Gender Studies als auch die hochschulische Gleichstellungsarbeit zunehmend institutionalisiert (Bock et al. 2011; Löther und Vollmer 2014) und eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit diskutiert und gefordert (Meuser 2005; Vollmer und Mosel 2014).

Die Ausdifferenzierung zwischen Theorie und Praxis der Gleichstellung hat sich in den letzten Jahren zunehmend verstärkt und äußert sich je nach Hochschule unterschiedlich. Vor diesem Hintergrund werden die Implikationen der Geschlechterforschung für die Gleichstellungspraxis häufig kritisch diskutiert und untersucht. Das Verhältnis der beiden Bereiche wird dabei meist als konfliktreich wahrgenommen (Meuser und Riegraf 2010; Wetterer 2005). Für die Kooperation und Vernetzung von GeschlechterforscherInnen und GleichstellungspraktikerInnen bedeuten die Wandlungsprozesse veränderte Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen. Dabei gibt es auf vielen Ebenen einerseits Überschneidungen und andererseits Konkurrenzen, z.B. um Ressourcen oder bezüglich der Deutungshoheit über Ziele und Ausrichtung der Gleichstellungspolitik. Eine wechselseitige Einflussnahme von Theorie und Praxis ist dabei nach wie vor anzustreben. Einerseits sind theoretische Implikationen und die Erforschung von Geschlechterverhältnissen fundamental für die Gleichstellungspraxis. Andererseits geben geschlechter-politische Entwicklungen wertvolle Impulse für die Geschlechterforschung (Blome et al. 2013).

Um die verschiedenen Perspektiven auf Gleichstellungspolitik und auf Geschlechterforschung zu integrieren, wird der Workshop gemeinsam vom CEWS, Vertreterinnen der BuKoF und einer Vertreterin der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen organisiert. Der Schwerpunkt des Workshops liegt auf den institutionellen Überschneidungen, Abgrenzungen, Kooperationen und Konkurrenzen zwischen Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung und der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. In einem Input stellen die Organisatorinnen den fachlichen und geschlechtertheoretischen Hintergrund von GleichstellungsakteurInnen vor, präsentieren Erfahrungen der Zusammenarbeit von Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene und zeigen auf, wie GleichstellungsakteurInnen die Stärkung der Forschungsperspektive im Rahmen ihrer Arbeit aktiv fördern können. Anschließend sollen potentielle Konkurrenzen ermittelt und Möglichkeiten der Kooperation und Vernetzung diskutiert werden.

Die Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe legen nahe, dass der Austausch zwischen den Gender-Studies und der Gleichstellungspolitik in beide Richtungen weiter intensiviert werden muss.

6.6.3. Netzwerk GEx

Die Gleichstellungsbeauftragte engagiert sich im Netzwerk der Gleichstellungsakteurinnen der Exzellenzuniversitäten der ersten und zweiten Förderlinie. Im Berichtszeitraum fand am 28.11.2014 eine Sitzung an der Universität zu Köln statt, an der die Gleichstellungsbeauftragte teilnahm.

Dort wurde ein Positionspapier erarbeitet, das sich an den Präsidenten der DFG Prof. Dr. Strohschneider richtet. Darin wurden zentrale Erfahrungen und Ergebnisse zur Förderung der Gleichstellung im Kontext der Exzellenzinitiative übermittelt und Anregungen für die laufenden Evaluationen sowie Diskussionen rund um die Weiterführung der Exzellenzinitiative formuliert. In seiner Antwort hat Prof. Dr. Strohschneider signalisiert, dass in einer Fortführung der Exzellenzinitiative die Bedeutung der Gleichstellung weiterhin wichtig ist und dass das Netzwerk aufgefordert ist am Diskussionsprozess mitzuwirken.

6.6.4. Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg

Mit der seit dem 1. Mai 2014 gewählten Frauenbeauftragten der Stadt Freiburg, Simone Thomas, pflegt die Gleichstellungsbeauftragte seit September 2014 einen regelmäßigen Austausch. Inhalt des Austausches sind die jeweiligen Themen und Vorhaben. Für das Jahr 2016 ist eine gemeinsame Veranstaltung geplant.

7. Pressespiegel

27. August 2014, TV Südbaden berichtet über die Umbenennung des Studierendenwerks und interviewt dazu die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Ina Sieckmann-Bock

06. November 2014, Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten zu den Themen Quote und Frauenförderung bei uniCross (Online-Magazin von Studierenden)

13. Februar 2015, Badische Zeitung berichtet über die Veranstaltung des Gleichstellungsbüros zu sexueller Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

16. März 2015, Badische Zeitung interviewt Anne Wizorek im Rahmen der vom Gleichstellungsbüro und den Unabhängigen Frauen Freiburg e.V. organisierten Lesung zur Aktionswoche zum Internationalen Frauentag

8. Kalender

April 2013

4. April 2014

Fortbildung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit *gleichstellung concret* zum Thema „Professionalisierung gleichstellungspolitischer Handlungsstrategien in Berufungsverfahren“

10. April 2014

Einführung für neue Beschäftigte

15. April 2014

Besprechung zum geplanten Leitfaden „Wiedereinstieg“

Mai 2014

7. Mai 2014

Besprechung zum geplanten Leitfaden „Wiedereinstieg“

8. Mai 2014

Teilnahme an der Jubiläumsfeier von Wildwasser Freiburg e.V.

15. Mai 2014

Treffen des PIAF

15. Mai 2015

Abschlussveranstaltung EIRA, Bibliothek der Frauenklinik

16. Mai 2014

Vernetzungstreffen Ausstellung „Ich Mann. Du Frau. Feste Rollen seit Urzeiten?“ im Colombischlössle Freiburg

16. Mai 2014

Begutachtung DFG-Antrag

20. Mai 2014 Treffen der AG Novellierung der LaKoG zu Hochschulpakt III (jetzt Hochschulfinanzierungsvertrag) in Stuttgart

21. Mai 2014

Vernetzungstreffen mit der Stabsstelle Gender and Diversity und dem Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG)

Juni 2014

26. Juni 2014

Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der Universität Freiburg

26. Juni 2014

Auftaktveranstaltung Beirat Familienservice

26. Juni 2014

Teilnahme Podiumsveranstaltung „Die Frauenquote – Durchbruch durch die gläserne Decke?“ der Konrad Adenauer Stiftung

Juli 2014

7. Juli 2014

Planungstreffen im Rathaus zur Aktionswoche zum Internationalen Frauentag 2015

10. Juli 2014

Treffen des PIAF

25. Juli 2014

Teilnahme an Podiumsdiskussion „Geschlechterforschung, Geschlechterpolitik zwischen Anpassung und Vielfalt?“ organisiert vom Zentrum für Anthropologie und Gender Studies der Universität Freiburg

31. Juli – 1. August 2014

Teilnahme am Gender Didaktik Training im Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG)

September 2014

24.-26. September 2014

Teilnahme an der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Münster

29. September 2014

Treffen mit Simone Thomas, Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg

30. September 2014

Vernetzungstreffen mit der Stabsstelle Gender and Diversity und dem Zentrum für Anthropologie und Gender Studies

Oktober 2014

1. Oktober 2014

Auftaktveranstaltung zur 3. Runde EIRA Mentoring

6. Oktober 2014

Teilnahme am Workshop „Sexuelle Identität“ der Stabsstelle Gender und Diversity

30. Oktober 2014

Grußwort beim Jubiläumsempfang des Deutscher Akademikerinnenbund (DAB), 85 Jahre Regionalgruppe Freiburg

November 2014

3. November 2014

Teilnahme am Tag der Vielfalt

5. November 2014

Empfang für alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Senatssaal

6. November 2014

Treffen des PIAF

24. November 2014

Teilnahme an der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs in Stuttgart

28. November 2014

Treffen GEx14 in Köln

Januar 2015

14. Januar 2015

Treffen mit Simone Thomas, Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg

15. Januar 2015

Treffen des PIAF

29. Januar 2015

Vernetzungstreffen mit der Stabsstelle Gender and Diversity und dem Zentrum für Anthropologie und Gender Studies

29. Januar 2015

Einführung für neue Beschäftigte

Februar 2015

03. Februar 2015

Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

5. - 6. Februar 2015

Teilnahme am Symposium des Zentrums für Anthropologie und Gender Studies zum Thema „Akademischer Feminismus. Produktion und Transfer von Genderwissen“

9. Februar 2015

Organisation des Vortrags von Dr. Katrin List zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. (K)ein Thema?!“ mit anschließender Podiumsdiskussion

12. - 13. Februar 2015

Teilnahme an Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) in Bielefeld

27. Februar. 2015

Teilnahme an Sitzung des erweiterten Vorstands der BuKoF

März 2015

9. März 2015

Teilnahme am Empfang der Stadt Freiburg zum Internationalen Frauentag im Historischen Kaufhaus

10. März 2015

Treffen des PIAF

12. März 2015

Organisation der Lesung mit Anne Wizorek „Weil ein #Aufschrei nicht reicht“ im Rahmen der städtischen Aktionswoche zum Internationalen Frauentag gemeinsam mit den Unabhängigen Frauen Freiburg e.V.

18. März 2015

Treffen mit Simone Thomas, Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg

18. März 2015

Teilnahme an der Veranstaltung „Nachwuchswissenschaftler in Freiburg: Situation und Perspektiven“

23. März

Teilnahme an der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs in Tübingen

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 2.5, der Stabsstelle Gremien und Berufungen und der Stabsstelle Ehrungen und Preise.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Dr. Ina Sieckmann-Bock, Gleichstellungsbeauftragte
Gleichstellungsbüro
Werthmannstr. 8, RG
79098 Freiburg
www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de