

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2017 bis 31.03.2018

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**



Herausgeberinnen:

Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Werthmannstraße 8, Rückgebäude
79098 Freiburg

0761 203-4222
gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de
www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

Redaktion: Katja Limbacher und Lina Wiemer, Referentinnen im Gleichstellungsbüro, Juli/August 2018.
Titelfoto: Sandra Meyndt.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Rechtliche Grundlagen und organisatorische Vorgaben	5
2. Frauenanteile in den Karrierestufen an der Universität Freiburg und Besoldung	6
2.1. Wissenschaftliche Karrierestufen und Besoldungsgruppen	6
2.2. Professorinnenanteil im Landes- und Bundesvergleich	8
2.3. Gesamtüberblick der wissenschaftlichen Karrierestufen an den Fakultäten	9
2.3.1. Theologische Fakultät	9
2.3.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät	10
2.3.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	11
2.3.4. Medizinische Fakultät	12
2.3.5. Philologische Fakultät	13
2.3.6. Philosophische Fakultät	14
2.3.7. Fakultät für Mathematik und Physik	15
2.3.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie	16
2.3.9. Fakultät für Biologie	17
2.3.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	18
2.3.11. Technische Fakultät	19
3. Berufungsgeschehen	20
4. Hochschulgremien	24
5. Preisvergabe	26
6. Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen	27
7. Bertha-Ottenstein-Preis	28
8. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	29
8.1. Berufungsverfahren, persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen	29
8.2. Beratungen	29
8.2.1. Beratung in Fällen von sexueller Belästigung und Stalking	29
8.2.2. Beratung zur wissenschaftlichen Karriereplanung	29
8.2.3. Beratung in Härtefällen	30
8.3. Projekte im Gleichstellungsbüro	30
8.3.1. Newsletter Gleichstellung	30
8.3.2. Kooperation mit der FRAUW und Frauenhorizonte	30
8.3.3. Fachtagung FRIG	31
9. Gleichstellung in den Fakultäten	32
10. Jours fixes und Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten	39

10.1. Jour fixe mit der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt und der Stabsstelle Gender and Diversity	39
10.2. Gender-Kreis	39
10.3. AG Mutterschutz	39
10.4. Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)	39
11. Pressespiegel	41
12. Kalender	41
13. Anhang	42
13.1. Veranstaltungsplakat	42

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Dr. Ina Sieckmann-Bock verabschiedete sich zum 31.03.2018 aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Sie blickt auf eine insgesamt 7-jährige Amtszeit zurück. Die Chemikerin war zuvor Gleichstellungsbeauftragte ihrer Fakultät und wurde 2011 erstmals zur Gleichstellungsbeauftragten der Universität gewählt. Im Jahr 2015 wurde sie für weitere vier Jahre im Amt bestätigt.

Bis zu einer Neuwahl wird sie von Prof. Dr. Annegret Wilde, Prof. Dr. Johanna Pink und Prof. Dr. Anca-Ligia Grosu, die als Stellvertreterinnen amtieren, in den Gremien vertreten.

Prof. Dr. Gisela Riescher, Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt äußerte anlässlich des Ausscheidens: „Wir bedanken uns herzlich bei Frau Sieckmann-Bock für ihre engagierte Arbeit der vergangenen sieben Jahre, in denen sie sich große Verdienste um die Gleichstellung an unserer Universität erworben hat“. Zu den Meilensteinen in Ina Sieckmann-Bocks Amtszeit zählen unter anderem die *Leitlinie für geschlechtersensible Sprache* und der *Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung und Stalking*.

1. Rechtliche Grundlagen und organisatorische Vorgaben

Die rechtlichen Grundlagen, die die Basis für die Gleichstellungsarbeit darstellen, gelten nach wie vor unverändert. Das Landeshochschulgesetz (LHG) definiert für den Bereich Gleichstellung die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschule. Diese werden in der Grundordnung konkretisiert: 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 (§ 2 Abs. 4 GO). Bei der Durchsetzung von Gleichstellungszielen wirken die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, ihre Stellvertreterinnen, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Senatskommission für Gleichstellungsfragen und die Beauftragte für Chancengleichheit mit (§ 20-23 GO).

Gleichstellung wird an der Universität Freiburg als Querschnittsaufgabe verstanden. Der Arbeitsbereich Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich wird auf Rektoratsebene durch die Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, Prof. Dr. Gisela Riescher, vertreten. Die Prorektorin wird von der Stabsstelle Gender and Diversity unterstützt, die u. a. zur Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen in Drittmittelprojekten wie Sonderforschungsbereichen oder in Exzellenzprojekten berät. Die Verwirklichung von Chancengleichheit in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen der Administration und Technik und das Ressort Familienfreundlichkeit mit der Stabsstelle Familienservice obliegen dem Kanzler Dr. Matthias Schenek.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Sie gehört dem Senat sowie den Berufungskommissionen mit Stimmrecht an und ist in den Senatskommissionen und Senatsausschüssen vertreten. Sie hat beratende Funktion im Universitätsrat. Sie erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit; sie hat das Recht, jährlich dem Hochschulrat über ihre Arbeit zu berichten (§ 4 Abs. 3 LHG). Zur Ausübung ihrer Tätigkeiten ist die Gleichstellungsbeauftragte mit Sachmitteln und Personal ausgestattet. Im Gleichstellungsbüro arbeiten zwei Referentinnen, Katja Limbacher und Lina Wiemer, der Gleichstellungsbeauftragten mit je einer Teilzeitstelle (50 Prozent) unmittelbar zu. Das Sekretariat des Gleichstellungsbüros besetzt Katja Gruber mit einer halben Stelle. Über den Hochschulfinanzierungsvertrag steht der Gleichstellungsbeauftragten ein gedeckeltes Sachmittelbudget in Höhe von 10.000,- €/Jahr zu, aus dem u. a. Dienstreisen, Büromaterialien und Fortbildungen für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (mindestens zwei pro Jahr) finanziert werden müssen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von drei Stellvertreterinnen unterstützt: Prof. Dr. Annegret Wilde (Fakultät für Biologie), für den Bereich Naturwissenschaften und Technik, Prof. Dr. Johanna Pink (Philosophische Fakultät) für den Bereich Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften und Prof. Dr. Anca-L. Grosu (Medizinische Fakultät) für die Medizin.

2. Frauenanteile in den Karrierestufen an der Universität Freiburg und Besoldung

2.1. Wissenschaftliche Karrierestufen und Besoldungsgruppen

Die Tabelle 1 zeigt die Gesamtzahlen und Anteile von Frauen und Männern in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Universität. Die Tabelle gibt über einen Zeitraum von drei Jahren (2015 bis 2017) Aufschluss über alle Karrierestufen von den Studierenden, den erreichten Abschlüssen, den Doktorand*innen, abgeschlossenen Promotionen über die Habilitationen und zeigt jeweils die Anzahl und prozentualen Anteile von Frauen und Männern. Die Professuren werden in ihren einzelnen Besoldungsstufen gesamt sowie ebenfalls nach Frauen und Männern getrennt detailliert aufgeführt. Alle Daten stammen, wenn nicht anders vermerkt, aus dem Dezernat 1 – Abt. 1.5.

Der Anteil der Studentinnen liegt in den Jahren 2015, 2016 und 2017 gesamtuniversitär konstant bei 53 Prozent. Der Anteil der Absolventinnen ist seit 2015 mit 54 Prozent nahezu konstant. Der Anteil der Doktorandinnen steigt seit 2015 an und liegt 2017 bei 50 Prozent. Der Anteil der abgeschlossenen Promotionen von Frauen hat sich mit 48 Prozent zum Vorjahr nicht verändert.

Ein ganz anderes Bild zeigt sich bei den Habilitationen: Hier sinkt der Anteil der Frauen von 21 Habilitationen (36 Prozent) im Jahr 2015 auf 10 Habilitationen im Jahr 2017, was einem Anteil von nur 23 Prozent entspricht. Nach wie vor kehrt sich das Geschlechterverhältnis ab der Postdoc-Phase zu Ungunsten der Frauen um und nimmt mit zunehmender Qualifizierungsstufe - mit Ausnahme der W1-Professuren - deutlich ab.

Karrierestufen von Frauen und Männern an der Universität Freiburg															
Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	25158	13238	53%	11920	47%	25439	13499	53%	11940	47%	24892	13161	53%	11731	47%
Abschlüsse ²⁾	3849	2095	54%	1.754	46%	4024	2194	55%	1.830	45%	3980	2154	54%	1826	46%
Doktorand*innen ³⁾	2041	969	47%	1.072	53%	2037	991	49%	1046	51%	4983	2491	50%	2492	50%
Promotionen ⁴⁾	744	332	45%	412	55%	740	353	48%	387	52%	748	357	48%	391	52%
Habilitationen ⁵⁾	59	21	36%	38	64%	44	13	30%	31	70%	44	10	23%	34	77%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁶⁾	385	86	22%	299	78%	385	92	24%	293	76%	383	97	25%	286	75%
Professuren gesamt (mit W1)	409	99	24%	310	76%	409	105	26%	304	74%	406	109	27%	297	73%
C4	93	6	6%	87	94%	81	6	7%	75	93%	68	5	7%	63	93%
W3	229	59	26%	170	74%	247	67	27%	180	73%	266	74	28%	192	72%
C4/W3	322	65	20%	257	80%	328	73	22%	255	78%	334	79	24%	255	76%
C3	53	17	32%	36	68%	52	17	33%	35	67%	45	16	36%	29	62%
W2	10	4	40%	6	60%	5	2	40%	3	60%	4	2	50%	2	50%
W1	24	13	54%	11	46%	24	13	54%	11	46%	23	12	52%	11	48%

Tabelle 1

1) Es handelt sich um Kopfzahlen, Quelle: D 1.5.

2) Quelle: D 1.5.

3) Quelle D 1.5.

4) Quelle: D 1.5.

5) Quelle: D 1.5.

6) Alle Zahlen zu Professuren, Quelle: Tabelle 2 - Tabelle 12.

Der Anteil der Professorinnen insgesamt (ohne W1-Professuren) ist 2017 um einen Prozentpunkt auf 25 Prozent gestiegen (s. Tabelle 1 und Diagramm 1). Damit konnte die Steigerungsrate von zwei Prozentpunkten von 2015 zu 2016 im Folgejahr von 2016 zu 2017 nicht gehalten werden. Der Anteil der Professorinnen inkl. W1-Professuren an der Universität Freiburg beträgt aktuell insgesamt 27 Prozent und ist damit ebenfalls lediglich um nur einen Prozentpunkt gestiegen. Bei den W3-Professuren liegt der Frauenanteil 2017 bei 28 Prozent und ist erneut um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr angestiegen. Von den insgesamt 266 W3-Professuren sind aktuell 74 mit Frauen und 192 mit Männern besetzt. Werden W3- und C4-Professuren addiert, kommt die nach wie vor vorhandene Ungleichbesetzung hoch dotierter Professuren deutlich zum Vorschein: Im Jahr 2017 sind nur 24 Prozent der W3- und C4-Professuren mit Frauen und 76 Prozent mit Männern besetzt.

Die Anzahl an Juniorprofessorinnen ist mit zwölf gegenüber den Vorjahren leicht gesunken. Den zwölf Juniorprofessorinnen stehen elf Juniorprofessoren gegenüber. Damit ergibt sich ein Verhältnis von 52 Prozent Juniorprofessorinnen zu 48 Prozent Juniorprofessoren.

Die Zielsetzungen im aktuellen Gleichstellungsplan 2014-2018 erwarten eine Steigerung des Anteils von Frauen auf W3-Professuren und damit eine Steigerung der Gruppe der C4/W3-Professuren bis 2018 auf 25 Prozent und bei W3-Professuren auf 30 Prozent. Diese Zielvorgaben können nur erreicht werden, wenn die Steigerungsrate bei W3-Professuren im kommenden Jahr von einem auf zwei Prozentpunkte gesteigert werden kann.

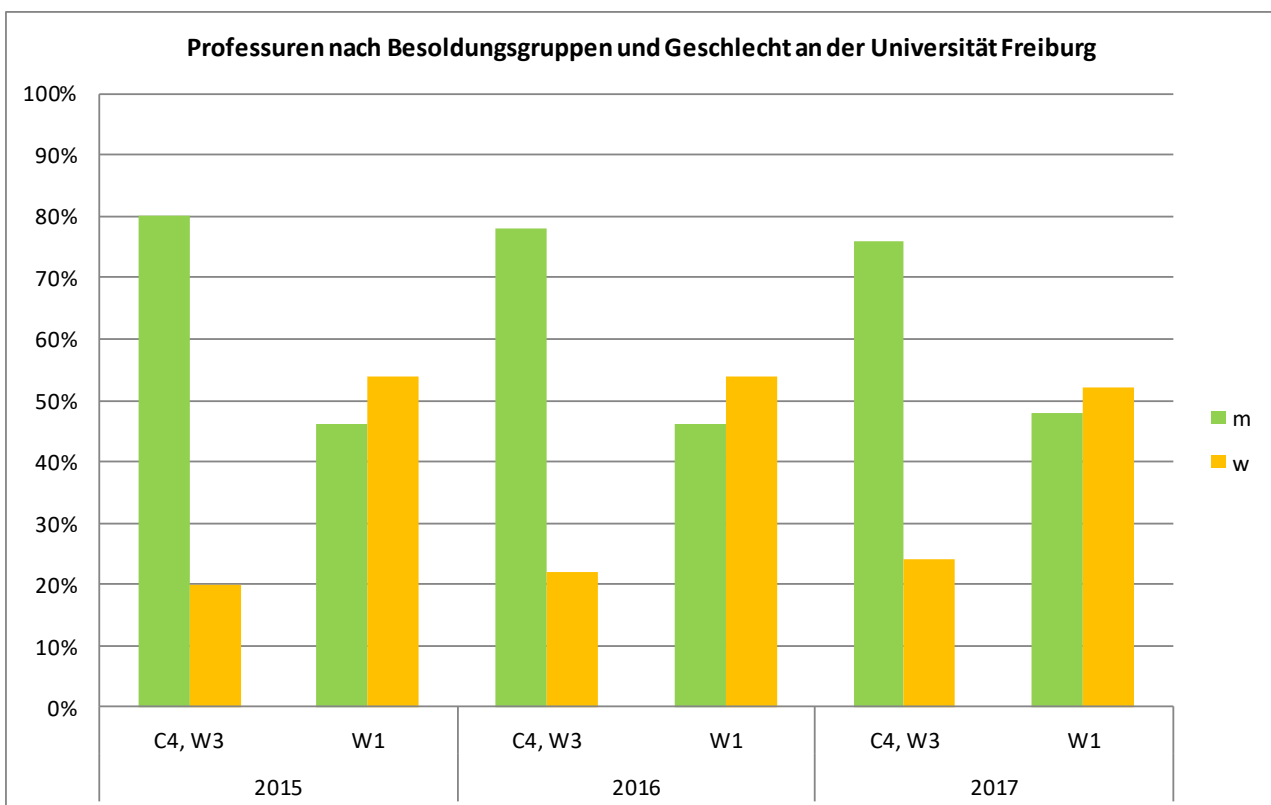


Diagramm 1, Quelle: Tabelle 1.

2.2. Professorinnenanteil im Landes- und Bundesvergleich

Die prozentualen Anteile der Professorinnen an der Universität Freiburg werden mit den Anteilen des Landes sowie des Bundes von 2011 bis 2017 verglichen (s. Diagramm 2). An der Universität Freiburg beträgt der Anteil an Professorinnen aktuell 27 Prozent (inkl. W1). Der Anteil an Professorinnen an der Universität Freiburg ist nach wie vor höher als der durchschnittliche Anteil an Professorinnen in Bund und Land. Bundesweit beträgt der Anteil an Professorinnen im Jahr 2016 23,4 Prozent, in Baden-Württemberg liegt er 2016 mit 21,1 Prozent noch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt. Aktuelle Vergleichszahlen zu den Professorinnen für Baden-Württemberg und bundesweite Daten für 2017 liegen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor.

Der Professorinnenanteil an der Universität Freiburg lag im Jahr 2011 mit 19 Prozent noch unter dem bundesweiten Durchschnitt und konnte diesen 2012 mit 21 Prozent erstmalig übertreffen. Der Vergleich im Diagramm zeigt, dass der Anteil an Professorinnen insgesamt zwar kontinuierlich, aber dennoch langsam steigt. Im Einzelnen liegen die durchschnittlichen Steigerungsraten im Bund bei 0,8 Prozentpunkten und im Land bei 0,6 Prozentpunkten, an der Universität Freiburg liegt die Steigerungsrate von 2016 zu 2017 bei einem Prozentpunkt. Die Steigerungsrate von 2 Prozentpunkten der vergangenen Jahre seit 2015 konnte leider nicht gehalten werden.

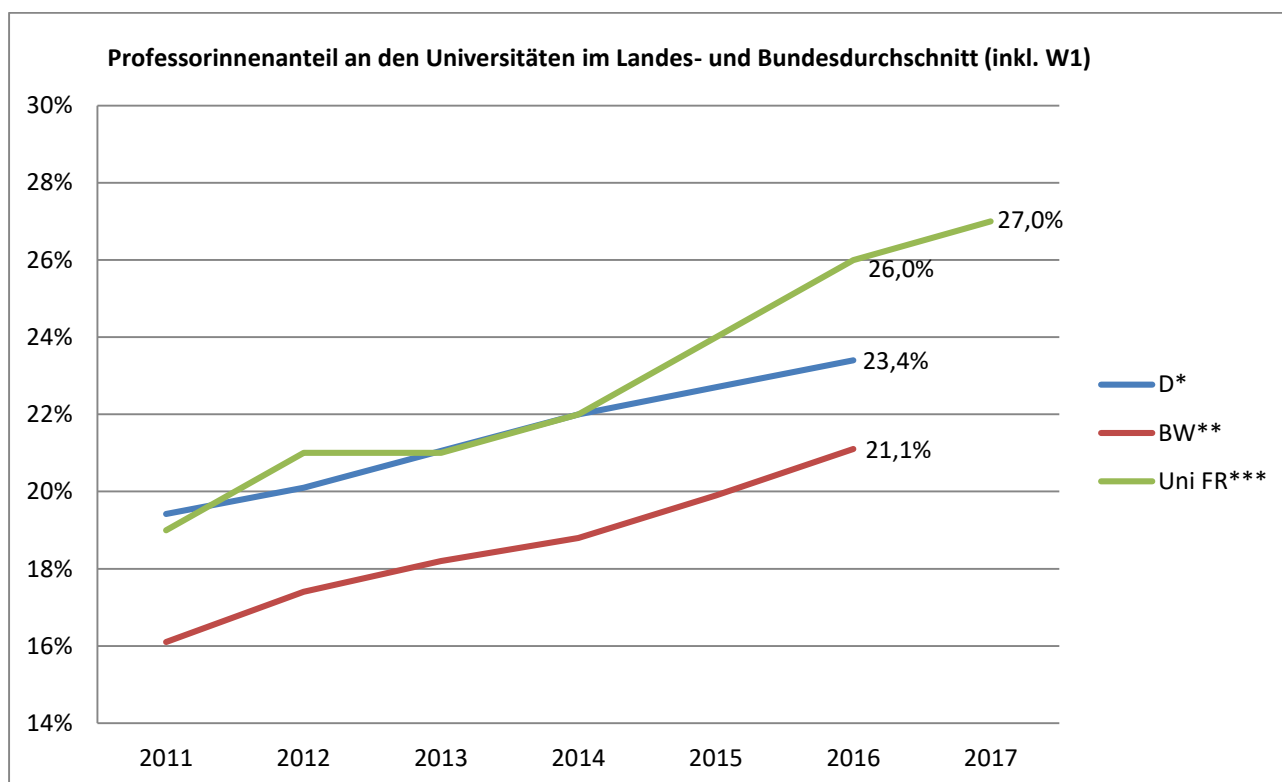


Diagramm 2

* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/479858/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-hochschulart>, [01.08.2018].

** <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Hochschulen/Professoren.jsp>, [01.08.2018].

***Quelle: 2011-2017 (Berichte der Gleichstellungsbeauftragten).

2.3. Gesamtüberblick der wissenschaftlichen Karrierestufen an den Fakultäten

In den Kapiteln 2.3.1 bis 2.3.11 werden die statistischen Daten der elf Fakultäten zu den einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen für die Jahre 2015 bis 2017 abgebildet und beschrieben. Da die Juniorprofessur einer Qualifizierungsstufe entspricht, wird diese bei der Berechnung der ‚Professuren gesamt‘ nicht mit einbezogen. Wenn nicht anders vermerkt, stammen alle Daten aus dem Dezernat 1 – Abt. 1.5. Die Daten zu den Doktorand*innen werden seit 2015 erhoben. Alle Prozentangaben sind gerundet.

2.3.1. Theologische Fakultät

An der Theologischen Fakultät sinkt 2017 die absolute Zahl der Studentinnen auf 280 und ist damit im Vergleich zu 368 Studentinnen im Vorjahr deutlich niedriger. Entsprechend liegt der Anteil an Studentinnen 2017 im Vergleich mit den vergangenen zwei Jahren erstmals unter 50 Prozent und somit niedriger als die Zahl der Studenten (52 Prozent). Die absolute Zahl der Absolventinnen und Absolventen liegt mit 70 im Jahr 2017 deutlich niedriger als in den beiden Vorjahren. Der Anteil der Absolventinnen überwiegt 2017 mit 53 Prozent den Anteil der Absolventen. Obgleich die absolute Zahl der Doktoranden*innen gesamt und ebenso der Doktorandinnen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist, bleibt der Anteil an Doktorandinnen 2017 mit 28 Prozent niedriger als im Vorjahr. Während 2015 keine Frau ihre Doktorarbeit abschloss, waren es 2016 drei Frauen und im Jahr 2017 zwei Frauen. Dagegen steigt die Zahl der Promotionen von Männern 2017 auf acht abgeschlossene Promotionen. Im Zeitraum von 2015 bis 2017 habilitierte sich jedes Jahr ein Mann, aber keine Frau.

Von den 2017 nun 13 Professuren (ohne W1) sind nach wie vor lediglich zwei mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den Professuren liegt 2017 bei 15 Prozent im Vergleich zu 17 Prozent in den beiden Vorjahren. Die eine W1-Professur ist mit einem Mann besetzt.

Theologische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	766	394	51%	372	49%	702	368	52%	334	48%	582	280	48%	302	52%
Abschlüsse ²⁾	93	56	60%	37	40%	90	38	42%	52	58%	70	37	53%	33	47%
Doktorand*innen ³⁾	69	26	38%	43	62%	70	25	36%	55	64%	95	27	28%	68	72%
Promotionen ⁴⁾	6	0	0%	6	100%	9	3	33%	6	67%	10	2	20%	8	80%
Habilitationen ⁵⁾	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%	13	2	15%	11	85%
C4	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
W3	7	1	14%	6	86%	7	1	14%	6	86%	8	1	13%	7	87%
C4/W3 gesamt	11	2	18%	9	82%	11	2	18%	9	82%	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	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Tabelle 2

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist 2017 der Anteil an Studentinnen mit 53 Prozent so hoch wie im Vorjahr. Damit stehen bei den Studierenden 53 Prozent Frauen 47 Prozent Männern gegenüber. Wie in den vergangenen beiden Jahren übersteigt der Frauenanteil bei den Studierenden leicht den Männeranteil. Der Anteil an Absolventinnen ist im Vergleich zum Vorjahr von 48 Prozent erneut auf 50 Prozent gestiegen. Das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern fällt bei den Doktorand*innen nach wie vor zu Ungunsten der Frauen aus, obgleich im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Doktorandinnen 2017 um zwei Prozentpunkte auf 40 Prozent angestiegen ist. 2017 stammen von insgesamt 47 Promotionen 18 von Frauen, eine weniger als im Vorjahr. Dies entspricht einem Anteil von 18 Prozent. 2017 habilitierten sich erfreulicherweise zwei Frauen und ein Mann.

Von insgesamt 24 Professuren 2017 sind unverändert zu den Jahren 2015 und 2016 nur vier mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 17 Prozent bei den Professuren gesamt (ohne W1). Auch bei den C4/W3 Professuren gibt es im Vergleich zu den Vorjahren keine Veränderungen. In dieser Fakultät gibt es keine Juniorprofessuren.

Rechtswissenschaftliche Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	2390	1238	52%	1152	48%	2439	1293	53%	1146	47%	2513	1324	53%	1189	47%
Abschlüsse ²⁾	238	119	50%	119	50%	307	147	48%	160	52%	354	178	50%	176	50%
Doktorand*innen ³⁾	152	53	35%	99	65%	151	57	38%	94	62%	270	109	40%	161	60%
Promotionen ⁴⁾	45	16	36%	29	64%	48	19	40%	29	60%	47	18	38%	29	62%
Habilitationen ⁵⁾	5	2	40%	3	60%	2	0	0%	2	100%	3	2	67%	1	33%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁶⁾	23	4	17%	19	83%	24	4	17%	20	83%	24	4	17%	20	83%
C4	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%
W3	17	4	24%	13	76%	19	4	21%	15	79%	19	4	21%	15	79%
C4/W3 gesamt	23	4	17%	19	83%	24	4	17%	20	83%	24	4	17%	20	83%
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.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

An der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät liegt 2017 der Anteil an Studentinnen gleichbleibend zu den Vorjahren bei 53 Prozent. Der Anteil an Absolventinnen ist im Vergleich zum Vorjahr von 61 Prozent auf aktuell 58 Prozent leicht gesunken. Bei den Doktorand*innen überwiegt der Anteil der Frauen mit 52 Prozent den Anteil der Männer mit 48 Prozent. Die Gesamtzahl der Promotionen ist 2017 gegenüber den Vorjahren von 47 (2015) und 41 (2016) auf 34 gesunken. Von diesen 34 Promotionen stammen insgesamt 19 von Frauen. Damit liegt der Anteil von abgeschlossene Promotionen von Frauen 2017 mit 56 Prozent im Vergleich zu den beiden Vorjahren erstmals über dem Anteil der Männer (2017 44 Prozent). 2017 habilitierte sich eine Frau, aber kein Mann.

2017 sinkt die Zahl der Professorinnen (ohne W1) an der Fakultät von acht auf sieben. Dies entspricht einem Anteil von 24 Prozent. Von den drei W1-Professuren sind 2017 zwei mit Frauen und eine mit einem Mann besetzt.

Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	4493	2381	53%	2112	47%	4648	2485	53%	2163	47%	4518	2399	53%	2119	47%
Abschlüsse ²⁾	886	507	57%	379	43%	829	508	61%	321	39%	860	503	58%	357	42%
Doktorand*innen ³⁾	103	60	58%	43	42%	98	58	59%	40	41%	241	125	52%	116	48%
Promotionen ⁴⁾	47	23	49%	24	51%	41	19	46%	22	54%	34	19	56%	15	44%
Habilitationen ⁵⁾	2	2	100%	0	0%	3	2	67%	1	33%	1	1	100%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	29	7	24%	22	76%	30	8	27%	22	73%	29	7	24%	22	76%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
W3	17	5	29%	12	71%	18	6	33%	12	67%	18	6	33%	12	67%
C4/W3 gesamt	26	5	19%	21	81%	27	6	22%	21	78%	27	6	22%	21	78%
C3	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%

Tabelle 4

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.4. Medizinische Fakultät

Die Zahl der Studierenden an der Medizinischen Fakultät steigt in den letzten drei Jahren kontinuierlich an und liegt 2017 bei 3676 Eingeschriebenen. Der Anteil an Studentinnen beträgt in den Jahren 2016 und 2017 konstant 64 Prozent. Bei den Abschlüssen unterliegt der Frauenanteil leichten Schwankungen: von 63 Prozent 2015 sinkt er auf 60 Prozent 2016 um 2017 auf 65 Prozent anzusteigen. Bei den Doktorand*innen beträgt das Verhältnis im Berichtsjahr 61 Prozent Doktorandinnen zu 39 Prozent Doktoranden. Das gleiche Verhältnis liegt bei den Promotionen vor: Der Anteil promovierter Frauen beträgt 2017 61 Prozent zu 39 Prozent Promotionen von Männern. Der hohe Anteil von Frauen bei den Studierenden bis zu den abgeschlossenen Promotionen kehrt sich, wie bereits in den Vorjahren, bei den Habilitationen um. 2017 stammen nur drei von insgesamt 29 Habilitationen von Frauen. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 10 Prozent.

Von den insgesamt 92 Professuren (ohne W1) 2017 sind 23 Professuren mit Frauen besetzt; das entspricht einem Frauenanteil von aktuell 25 Prozent, der Männeranteil liegt bei 75 Prozent. Die absolute Zahl von W3-Professorinnen ist von 14 (2015) auf 17 (2017) gestiegen. Während die Zahl der W3-Professorinnen sehr langsam aber stetig ansteigt, war vor allem bei den mit Männern besetzten Professuren in den letzten drei Jahren mehr Bewegung: Das Ausscheiden von Professoren aus C4- und C3-Professuren trägt auch dazu bei, dass sich das Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft langsam zugunsten der Frauen verändert. An der Fakultät gibt es 2017 eine W2-Professur, die mit einem Mann besetzt ist und keine W1-Professur. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den Habilitationen und Professuren bleibt nach wie vor weit hinter dem Frauenanteil der davorliegenden Karrierestufen zurück.

Medizinische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	3585	2260	63%	1325	37%	3636	2319	64%	1317	36%	3676	2356	64%	1320	36%
Abschlüsse²⁾	472	296	63%	176	37%	462	278	60%	184	40%	480	311	65%	169	35%
Doktorand*innen³⁾	192	122	64%	70	36%	228	151	66%	77	34%	1842	1122	61%	720	39%
Promotionen⁴⁾	268	155	58%	113	42%	247	153	62%	94	38%	271	166	61%	105	39%
Habilitationen⁵⁾	30	10	33%	20	67%	23	6	26%	17	74%	29	3	10%	26	90%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	100	21	21%	79	79%	94	22	23%	72	77%	92	23	25%	69	75%
C4	26	1	4%	25	96%	22	1	5%	21	95%	20	1	5%	19	95%
W3	50	14	28%	36	72%	50	16	32%	34	68%	54	17	31%	37	69%
C4/W3 gesamt	76	15	20%	61	80%	72	17	24%	55	76%	74	18	24%	56	76%
C3	21	5	24%	16	76%	21	5	24%	16	76%	17	5	29%	12	71%
W2	3	1	33%	2	66%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 5

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.5. Philologische Fakultät

An der Philologischen Fakultät ist die Gesamtzahl der Studierenden im Vergleich zu den Vorjahren deutlich rückläufig, der Anteil an Studentinnen bleibt jedoch mit 73 Prozent nahezu konstant verglichen mit den Vorjahren. An dem Verhältnis von knapp drei Viertel Frauen zu einem Viertel Männer bei den Studierenden hat sich somit nichts geändert. Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil bei 77 Prozent und ist ebenfalls nahezu konstant. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden beträgt 2017 74 Prozent Frauen zu 26 Prozent Männern. Der Anteil an promovierten Frauen ist im Verhältnis zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 69 Prozent leicht gesunken. Von insgesamt drei Habilitationen 2017 wurden zwei von Frauen erstellt.

Im Vergleich zu den Vorjahren liegt der Frauenanteil bei den Professuren gesamt (ohne W1) 2017 nur noch bei 30 Prozent, 2016 waren es noch neun Professorinnen (ohne W1) und ein Anteil von 36 Prozent. Dagegen ist die Zahl der W3-Professorinnen in den letzten drei Jahren kontinuierlich angestiegen und liegt jetzt bei sechs, was einem Anteil von 35 Prozent entspricht. Von den insgesamt drei Juniorprofessuren an der Fakultät sind zwei mit Frauen und eine mit einem Mann besetzt. Der Frauenanteil bei den Professuren bleibt damit nach wie vor weit hinter dem Frauenanteil der davorliegenden Karrierestufen zurück.

Philologische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	5947	4311	72%	1636	28%	5567	4025	72%	1542	28%	4990	3624	73%	1366	27%
Abschlüsse ²⁾	957	736	77%	221	23%	905	692	76%	213	24%	685	525	77%	160	23%
Doktorand*innen ³⁾	180	132	73%	48	27%	165	125	76%	40	24%	228	169	74%	59	26%
Promotionen ⁴⁾	22	15	68%	7	32%	33	23	70%	10	30%	26	18	69%	8	31%
Habilitationen ⁵⁾	5	2	40%	3	60%	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	23	8	35%	15	65%	25	9	36%	16	64%	23	7	30%	16	70%
C4	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%	4	1	25%	3	75%
W3	15	4	27%	11	73%	17	5	29%	12	71%	17	6	35%	11	65%
C4/W3 gesamt	20	6	30%	14	70%	22	7	32%	15	68%	21	7	33%	14	67%
C3	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	5	3	60%	2	40%	4	2	50%	2	50%	3	2	67%	1	33%

Tabelle 6

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.6. Philosophische Fakultät

An der Philosophischen Fakultät liegt der Anteil an Studentinnen im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 55 Prozent. Insgesamt ist die Gesamtzahl der Studierenden im Vergleich zu den Vorjahren rückläufig. Bei den Abschlüssen steigt der Frauenanteil 2017 um zwei Prozentpunkte und beträgt nun 58 Prozent. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden ist konstant geblieben und beträgt 53 Prozent Frauen zu 47 Prozent Männern. Der Anteil an promovierten Frauen ist 2017 auf ein Rekordhoch von 54 Prozent angestiegen; dies bedeutet eine Steigerungsrate von 13 Prozentpunkten zum Vorjahr. Die einzige abgelegte Habilitation an der Fakultät stammt von einer Frau.

Liegt der Gesamtanteil an Frauen bei den Professuren (ohne W1) in den Jahren 2015 und 2016 unter 40 Prozent, so ist der Frauenanteil 2017 auf 42 Prozent angestiegen. Die Zahl der W3-Professorinnen ist seit dem Vorjahr von zehn auf zwölf angewachsen, damit liegt ihr Anteil 2017 bei 40 Prozent. Das Ausscheiden von Professoren, die eine C4- und eine C3-Professur innehaben sowie die langsame aber stetige Steigerung der Zahl der Frauen, die eine W3-Professur haben, trägt zur Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren bei. Die Anzahl an Frauen, die eine W1-Professur innehaben, verringert sich 2017 von sechs auf vier.

Philosophische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	6644	3568	54%	3076	46%	6525	3587	55%	2938	45%	6039	3328	55%	2711	45%
Abschlüsse ²⁾	1001	562	56%	439	44%	1015	565	56%	450	44%	913	526	58%	387	42%
Doktorand*innen ³⁾	402	208	52%	194	48%	378	202	53%	176	47%	536	283	53%	253	47%
Promotionen ⁴⁾	43	19	44%	24	56%	42	17	41%	25	59%	54	29	54%	25	46%
Habilitationen ⁵⁾	6	1	17%	5	83%	4	1	25%	3	75%	1	1	100%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1) ⁶⁾	46	18	39%	28	61%	46	17	37%	29	63%	45	19	42%	26	58%
C4	10	2	20%	8	80%	9	2	22%	7	88%	7	2	29%	5	71%
W3	26	10	39%	16	61%	28	10	36%	18	64%	30	12	40%	18	60%
C4/W3 gesamt	36	12	33%	24	67%	37	12	32%	25	68%	37	14	38%	23	62%
C3	9	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%	8	5	63%	3	37%
W2	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	6	6	100%	0	0%	7	6	86%	1	14%	6	4	67%	2	33%

Tabelle 7

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.7. Fakultät für Mathematik und Physik

An der Fakultät für Mathematik und Physik ist die Gesamtzahl der Studierenden insgesamt leicht rückläufig (s. Tabelle 8). Der Anteil an Studentinnen liegt im Jahr 2017 mit 32 Prozent zwei Prozentpunkte unter dem Anteil des Vorjahres. 2017 wurden 28 Prozent der Abschlüsse von Frauen erreicht. Dies entspricht einem Rückgang von acht Prozentpunkten im Vergleich zu 2016. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt mit 21 Prozent Frauen zu 79 Prozent Männer auf Vorjahresniveau. Der Frauenanteil bei den Promotionen ist erneut gestiegen und liegt nun bei 25 Prozent. Die eine an der Fakultät abgelegte Habilitation stammt von einem Mann.

Der Frauenanteil bei den Professuren (ohne W1) steigt 2017 um einen Prozentpunkt auf 19 Prozent an. Die Zahl der Frauen mit einer W3-Professur konnte von sechs auf sieben 2017 gesteigert werden. Das Geschlechterverhältnis bei den W1-Professuren entspricht dem des Vorjahres: Zwei Männer und eine Frau haben eine Juniorprofessur inne.

Fakultät für Mathematik und Physik															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1698	601	35%	1097	65%	1651	556	34%	1095	66%	1520	489	32%	1031	68%
Abschlüsse ²⁾	286	118	41%	168	59%	241	86	36%	155	64%	225	62	28%	163	72%
Doktorand*innen ³⁾	141	31	22%	110	78%	139	29	21%	110	79%	173	36	21%	137	79%
Promotionen ⁴⁾	38	6	16%	32	84%	43	10	23%	33	77%	53	13	25%	40	75%
Habilitationen ⁵⁾	0	0	0%	0	0%	3	2	67%	1	33%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	33	4	12%	29	88%	34	6	18%	28	82%	36	7	19%	29	81%
C4	8	0	0%	8	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%
W3	23	4	17%	19	83%	29	6	21%	23	79%	32	7	22%	25	78%
C4/W3 gesamt	31	4	13%	27	87%	33	6	18%	27	82%	35	7	20%	28	80%
C3	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W2	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	2	1	50%	1	50%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%

Tabelle 8

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie

An der Fakultät liegt der Anteil an Studentinnen im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 50 Prozent (s. Tabelle 9). Auch bei den Abschlüssen liegen Frauen und Männer 2017 gleichauf, das bedeutet im Vergleich zum Vorjahr ein Absinken der Abschlüsse von Frauen um sechs Prozentpunkte (von 56 Prozent 2016 auf 50 Prozent 2017). Bei den Doktorand*innen ändert sich das Verhältnis zu Ungunsten der Frauen und beläuft sich ähnlich wie im Vorjahr auf einen Anteil von 37 Prozent Doktorandinnen zu einem Anteil von 63 Prozent Doktoranden. Die Anteile an promovierten Frauen steigen im Vergleich zum Vorjahr leicht an auf 39 Prozent 2017. In den dargestellten drei Jahren habilitierten sich insgesamt vier Männer und eine Frau. In den letzten beiden Jahren (2016 und 2017) habilitierte sich keine Frau.

Im Jahr 2017 sind von den 27 Professuren gesamt (ohne W1), wie im Vorjahr, fünf mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 19 Prozent. Zwei W3-Professuren sind mit Frauen besetzt, das bedeutet 2017 einen Anteil von 13 Prozent Frauen bei den W3-Professuren und damit keine Veränderung der prozentualen Anteile zum Vorjahr. 2017 gibt es wie im Vorjahr eine W2- und eine W1-Professur, die beide mit Frauen besetzt sind.

Fakultät für Chemie und Pharmazie															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1960	956	49%	1004	51%	1951	970	50%	981	50%	1940	962	50%	978	50%
Abschlüsse ²⁾	276	139	50%	137	50%	304	169	56%	135	44%	305	154	50%	151	50%
Doktorand*innen ³⁾	198	76	38%	122	62%	210	79	38%	131	62%	268	100	37%	168	63%
Promotionen ⁴⁾	63	15	24%	48	76%	60	23	38%	37	62%	57	22	39%	35	61%
Habilitationen ⁵⁾	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	26	5	19%	21	81%	26	5	19%	21	81%	27	5	19%	22	81%
C4	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%
W3	14	2	14%	12	86%	15	2	13%	13	87%	16	2	13%	14	87%
C4/W3 gesamt	20	2	10%	18	90%	20	2	10%	18	90%	21	2	10%	19	90%
C3	5	2	40%	3	60%	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	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

Tabelle 9

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.9. Fakultät für Biologie

An der Fakultät für Biologie liegt der Anteil an Studentinnen 2017 wie in den Vorjahren konstant bei 61 Prozent (s. Tabelle 10). Der Anteil an Absolventinnen ist 2017 um zwei Prozentpunkte auf 63 Prozent gesunken. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2017 bei 52 Prozent Frauen zu 48 Prozent Männern. Der Anteil an abgeschlossenen Promotionen von Frauen unterliegt einem Abwärtstrend: 2017 liegt er bei nur noch 49 Prozent und somit um 14 Prozentpunkte niedriger als 2015. In den Jahren 2015 bis 2016 wurden insgesamt vier Habilitationen abgeschlossen, davon zwei von Frauen. 2017 wurde keine Habilitation abgeschlossen. Der Frauenanteil an den Professuren gesamt (ohne W1) steigt 2017 um vier Prozentpunkte auf 28 Prozent an. Die Zahl der W3-Professorinnen konnte im Vergleich zum Vorjahr von 6 auf 7 (2017) gesteigert werden. Das Verhältnis von Männern und Frauen in der Professorenschaft verschiebt sich infolge des Ausscheidens von C4- und C3-Professoren sowie aufgrund der langsamen Steigerung der Zahl der W3-Professorinnen zugunsten der Frauen. Die eine W1-Professur ist 2017 mit einer Frau besetzt.

Fakultät für Biologie															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1415	869	61%	546	39%	1474	904	61%	570	39%	1509	917	61%	592	39%
Abschlüsse ²⁾	232	148	64%	84	36%	244	159	65%	85	35%	251	158	63%	93	37%
Doktorand*innen ³⁾	268	143	53%	125	47%	269	143	53%	126	47%	578	303	52%	275	48%
Promotionen ⁴⁾	92	58	63%	34	37%	93	50	54%	43	46%	84	41	49%	43	51%
Habilitationen ⁵⁾	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	28	6	21%	22	79%	29	7	24%	22	76%	29	8	28%	21	72%
C4	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
W3	19	5	26%	14	74%	21	6	29%	15	71%	24	7	29%	17	71%
C4/W3 gesamt	22	5	23%	17	77%	24	6	25%	18	75%	26	7	27%	19	73%
C3	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%
W2	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
W1	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%

Tabelle 10

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen steigt der Anteil an Studentinnen seit 2015 leicht an und liegt 2017 bei 47 Prozent (s. Tabelle 11). Der Anteil an Absolventinnen ist mit 46 Prozent 2017 nahezu konstant zu den Vorjahren. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2017 bei 43 Prozent Frauen und damit im Vergleich der Jahre 2015 bis 2017 deutlich auf dem niedrigsten Stand. Der Anteil an promovierten Frauen sank um vier Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2016 auf 40 Prozent. 2015 bis 2017 wurden insgesamt neun Habilitationen abgeschlossen, davon zwei von Frauen, wobei in den letzten beiden Jahren keine von einer Frau abgeschlossen wurde.

Im Jahr 2017 sind von insgesamt 28 Professuren (ohne W1) neun mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 32 Prozent. Bei den W3-Professuren beträgt der Anteil an Professorinnen 2017 wie im Vorjahr 40 Prozent. Eine der drei Juniorprofessuren ist 2017 mit einer Frau besetzt.

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	3057	1383	45%	1674	55%	3086	1434	46%	1652	54%	3130	1478	47%	1652	53%
Abschlüsse ²⁾	645	297	46%	348	54%	659	296	45%	363	55%	594	272	46%	322	54%
Doktorand*innen ³⁾	155	73	47%	82	53%	153	75	49%	78	51%	270	116	43%	154	57%
Promotionen ⁴⁾	37	13	35%	24	65%	54	24	44%	30	56%	42	17	40%	25	60%
Habilitationen ⁵⁾	6	2	33%	4	67%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	27	8	30%	19	70%	29	9	31%	20	69%	28	9	32%	19	68%
C4	7	0	0%	7	100%	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%
W3	17	7	41%	10	59%	20	8	40%	12	60%	20	8	40%	12	60%
C4/W3 gesamt	24	7	29%	17	71%	26	8	31%	18	69%	25	8	32%	17	68%
C3	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	3	1	33%	2	67%

Tabelle 11

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.11. Technische Fakultät

An der Technischen Fakultät steigt die Gesamtzahl der Studierenden weiter an. Auch der Anteil der Studentinnen ist auf 19 Prozent gestiegen (s. Tabelle 12). Der Anteil an Abschlüssen von Frauen sinkt dagegen von 20 Prozent 2016 auf nun 18 Prozent 2017. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2017 bei 21 Prozent Frauen zu 79 Prozent Männern, damit ist der Anteil der Doktorandinnen gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken. Die Anzahl sowie die Frauen- und Männeranteile bei den abgelegten Promotionen ist konstant zum Vorjahr: insgesamt 70 Promotionen, davon 17 Prozent Anteil von Frauen. Unter den insgesamt zwei Habilitierten im Jahr 2017 sind eine Frau und ein Mann.

Von den insgesamt 37 Professuren (ohne W1) sind 2017 fünf mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem deutlich gestiegenen Anteil um acht Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil der Professorinnen an den Professuren gesamt sowie an den W3-Professuren beträgt nun 14 Prozent. An der Fakultät gibt es zwei W2-Professuren, die jeweils mit einer Frau und einem Mann besetzt sind. Beide Juniorprofessuren an der Fakultät sind mit Männern besetzt.

Technische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015					2016					2017				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1721	302	18%	1419	82%	1862	339	18%	1523	82%	1898	358	19%	1540	81%
Abschlüsse ²⁾	262	46	18%	216	82%	240	48	20%	192	80%	248	44	18%	204	82%
Doktorand*innen ³⁾	181	45	25%	136	75%	176	47	27%	129	73%	482	101	21%	381	79%
Promotionen ⁴⁾	83	12	15%	71	85%	70	12	17%	58	83%	70	12	17%	58	83%
Habilitationen ⁵⁾	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%
Professuren gesamt (ohne W1)⁶⁾	38	3	8%	35	92%	36	3	8%	33	92%	37	5	14%	32	86%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	4	0	0%	4	100%
W3	24	3	13%	21	87%	23	3	13%	20	87%	28	4	14%	24	86%
C4/W3	33	3	9%	30	91%	32	3	9%	29	91%	32	4	13%	28	87%
C3	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
W2	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%
W1	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

Tabelle 12

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2015, 2016 und 2017 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

3. Berufungsgeschehen

Berufungen

In der Tabelle 13 werden Berufungsverfahren in den einzelnen Verfahrensschritten der Bewerbung, der Listenplatzierung, der Ruferteilung, der Rufablehnung und der Rufannahme nach Besoldungsgruppe (W3, W2, W1) und Geschlecht differenziert betrachtet.

Im Kalenderjahr 2017 wurden 30 Verfahren mit einer Rufannahme auf eine **W3-Professur** abgeschlossen. Damit ist die Zahl der abgeschlossenen Berufungsverfahren im Vergleich zum Vorjahr um eine Rufannahme gestiegen. Unter den 30 Berufenen waren acht Frauen und 22 Männer. 2015 lag das Verhältnis noch bei zehn Frauen zu 15 Männern. 2016 stieg die Differenz der Rufannahmen zwischen Frauen und Männern auf acht Frauen zu 21 Männern. Die Zahl der Rufannahmen von Frauen blieb 2017 im Vergleich zum Vorjahr mit acht gleich, während die Zahl der Rufannahmen von Männern mit 22 erneut um eine weitere Rufannahme anstieg.

Das Verhältnis von 22 Männern zu acht Frauen auf Listenplatz 1 hat sich im Vergleich zum Vorjahr verbessert (2016: 22 Männer und fünf Frauen). Dagegen hat sich die Verteilung von Männern und Frauen auf Listenplatz 2 zum Vorjahr deutlich verschlechtert, 2017 wurden 16 Männer und nur drei Frauen auf Platz 2 gelistet (2016: 16 Männer und zehn Frauen). Auf Listenplatz 3 hat sich das Verhältnis von Männern und Frauen wiederum zu Gunsten der Frauen verschoben: Während elf Männer auf Listenplatz 3 kamen, erreichten sechs Frauen diesen Platz. Im Vorjahr war das Verhältnis von Männern und Frauen auf Listenplatz 3 mit 17 Männern und nur zwei Frauen deutlich zu Ungunsten der Frauen verteilt.

Die Tendenz aus den Vorjahren, dass eher Männer als Frauen einen Ruf auf eine W3-Professur ablehnen, hat sich im Jahr 2017 mit fünf Rufablehnungen von Männern und vier Rufablehnungen von Frauen nur knapp erneut bestätigt. Das Verhältnis von Männern und Frauen ist bei den Rufablehnungen 2017 mit fünf zu vier fast ausgeglichen.

Hinsichtlich der Bewerbungen auf eine W3-Professur hat sich das Verhältnis im Jahr 2017 deutlich zu Gunsten der Frauen verschoben. Während sich 2017 nur 471 Männer auf eine W3-Professur beworben haben (im Vergleich zum Vorjahr 646 Bewerbungen von Männern), sank die Zahl der Bewerbungen von Frauen auf 136 (2016 waren es 174 Bewerbungen von Frauen) und damit deutlich weniger stark als bei den Männern.

2017 gab es ebenso wie 2016 nur eine Besetzung einer **W2-Professur**. Anders als im Vorjahr wurde die W2-Professur diesmal mit einem Mann besetzt. Erklärend sei dazu gesagt, dass in Baden-Württemberg W2-Professuren grundsätzlich nur befristet für die Dauer von höchstens sechs Jahren besetzt werden. Ein Übergang in eine W3-Professur ohne Ausschreibung ist nicht möglich.

Sechs Berufungsverfahren wurden im Jahr 2017 mit Rufannahmen auf eine **W1-Professur** abgeschlossen, davon haben drei Männer und drei Frauen den Ruf angenommen. Erfreulicherweise ist die Verteilung der Juniorprofessuren mit Tenure Track ebenso paritätisch verteilt: Zwei Männer und zwei Frauen erhielten eine Juniorprofessur mit Tenure Track und damit die Option auf eine Überführung in eine W3-Professur bei positiver Evaluation. Hinsichtlich der Zahl der Bewerbungen auf die beiden W1-Professuren hat sich das Verhältnis im Vergleich zum Vorjahr umgedreht: Mit 29 Bewerbungen von Männern gegenüber 24 Bewerbungen von Frauen haben sich etwas mehr Männer als Frauen auf die Juniorprofessuren beworben.

Berufungsgeschehen an der Universität Freiburg nach Geschlecht						
W3-Professuren	2015		2016		2017	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	15	10	21	8	22	8
Rufablehnung	4	1	11	2	5	4
Ruferteilung	19	10	32	10	27	11
Platz 1	15	10	22	5	22	8
Platz 2	11	5	16	10	16	3
Platz 3	7	6	17	2	11	6
Bewerbungen	274	133	646	174	471	136
Anzahl Rufannahmen gesamt	25 Rufannahmen		29 Rufannahmen		30 Rufannahmen	
W2-Professuren	2015		2016		2017	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	0	0	0	1	1	0
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0
Platz 1	0	0	0	1	1	0
Platz 2	0	0	0	1	0	0
Platz 3	0	0	0	1	0	0
Bewerbungen	0	0	1	10	7	0
Anzahl Rufannahmen gesamt	0 Rufannahmen		1 Rufannahme		1 Rufannahme	
W1-Professuren	2015		2016		2017	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	3 (2)*	1 (1)*	1	1 (1)*	3 (2)*	3 (2)*
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0
Ruferteilung	3	1	1	1	3	3
Platz 1	3	1	1	1	3	3
Platz 2	3	0	2	0	1	2
Platz 3	0	0	2	0	1	1
Bewerbungen	74	20	21	24	29	24
Anzahl Rufannahmen gesamt	4 Rufannahmen, davon 3 mit Tenure Track		2 Rufannahmen, davon 1 mit Tenure Track		6 Rufannahmen, davon 4 mit Tenure Track	

Tabelle 13

*Die Zahl in Klammern zeigt davon die Anzahl an Juniorprofessuren mit Tenure Track.

Stiftungsprofessuren und eingeworbene Professuren

Auffällig scheint im Jahr 2017 die Zunahme von Professuren, die von Stiftungen oder anderen externen Trägern finanziert oder von Kandidatinnen und Kandidaten selbst extern eingeworben werden. Die Zahl der Stiftungsprofessuren beträgt 2017 von den insgesamt 30 Rufannahmen bei den W3-Professuren sechs, davon allein fünf in der Medizin. Alle sechs Stiftungsprofessuren sind ausnahmslos mit Männern besetzt. Bei Betrachtung der Gesamtzahl der 37 Rufannahmen von W1- bis W3-Professuren, lässt sich feststellen, dass davon bei insgesamt neun Berufungsverfahren gesonderte Verfahrenskonditionen vorliegen. Es handelt sich bei diesen um Stiftungsprofessuren oder Professuren, die aus selbst eingeworbenen BMBF- oder DFG-Mitteln (Heisenberg) finanziert werden. Zudem fanden eine Berufung im Zuge eines Dual Career Verfahrens und eine Berufung im Rahmen einer Kooperation mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung statt. Von diesen neun Professuren ist eine Professur mit einer Frau und acht Professuren sind mit Männern besetzt.

Externe Rufe und Bleibeverhandlungen

Neben den Berufungen an die Universität ist aus gleichstellungspolitischer Sicht auch die Zahl der externen Rufe, der Wegberufungen und der Bleibeverhandlungen interessant. Daher werden diese Daten seit 2016 ausgewertet.

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2016 bis zum 18. April 2018 erhielten 19 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Freiburg einen oder zwei externe Rufe, darunter waren drei Wissenschaftlerinnen. Neun Rufe nach extern wurden angenommen, darunter acht von Wissenschaftlern und ein Ruf von einer Wissenschaftlerin. Von den acht Wissenschaftlern nahmen zwei den Ruf aus der Position der Universitätsprofessur heraus an, die Wissenschaftlerin hatte zuvor keine W3-Professur inne. Insgesamt haben sechs Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen externen Ruf abgelehnt, darunter waren drei Universitätsprofessoren und zwei Universitätsprofessorinnen. In fünf Fällen kam es zu Bleibeverhandlungen. Bei diesen handelte es sich ausschließlich um UniversitätsprofessorInnen. Vier von ihnen, zwei Wissenschaftlerinnen und zwei Wissenschaftler, konnten nach erfolgreichen Bleibeverhandlungen gehalten werden.

Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)

Seit Dezember 2012 können die Fakultäten auf Antrag finanzielle Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren beantragen, sogenannte Incentives. Die Möglichkeit, Incentives zu beantragen, besteht für alle Fakultäten. Diese finanziellen Anreize durch die Universität werden von der Medizinischen Fakultät aufgrund ihrer budgetären Sonderstellung nicht in Anspruch genommen. Die damit verfolgten Ziele werden dennoch angestrebt. Bei den folgenden Zahlen ist die Medizinische Fakultät demzufolge ausgenommen. Es werden jeweils 5000,- € für die Erfüllung folgender Bedingungen gewährt:

- a) Zusammensetzung der Berufungskommission: Wenn das der Berufungskommission angehörende externe Mitglied weiblich ist und mindestens ab der zweiten Sitzung der Kommission an allen Kommissionssitzungen teilgenommen hat, können 5000,- € gewährt werden.
- b) Auswärtige und vergleichende Gutachten: Wenn unter den auswärtigen Gutachterinnen und Gutachtern mindestens 40 Prozent Frauen sind, können 5000,- € gewährt werden.
- c) Einladung zu Bewerbungsvorträgen: Wenn unter den zum Vortrag eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern mindestens 50 Prozent Frauen sind, können 5000,- € gewährt werden.

Im betrachteten Zeitraum von 2012 bis April 2018 (Stand 04.04.2018) wurden insgesamt 121 Berufungsverfahren durchgeführt, davon 31 in der Medizinischen Fakultät, die im Folgenden nicht weiter betrachtet werden. Weiterhin werden drei Verfahren, die im Rahmen der Programmphasen des Professorinnenprogramms I und II liefen, ausgeklammert, da sie nicht antragsberechtigt waren. Von den nun weiter zu betrachtenden 90 Verfahren waren 48 nicht antragsberechtigt, da sie keines der drei Kriterien für gendergerechte Berufungsverfahren erfüllten. Das entspricht einem Anteil von 53 Prozent (siehe Diagramm 3). Im Vergleich zum Vorjahr ist damit das Verhältnis von antragsberechtigten Verfahren zu nicht antragsberechtigten Verfahren unverändert

geblieben. Die nichtantragsberechtigten Verfahren betragen mit 53 Prozent etwas mehr als die Hälfte der in Frage kommenden Berufungsverfahren (ohne Medizin, ohne Professorinnenprogramm).

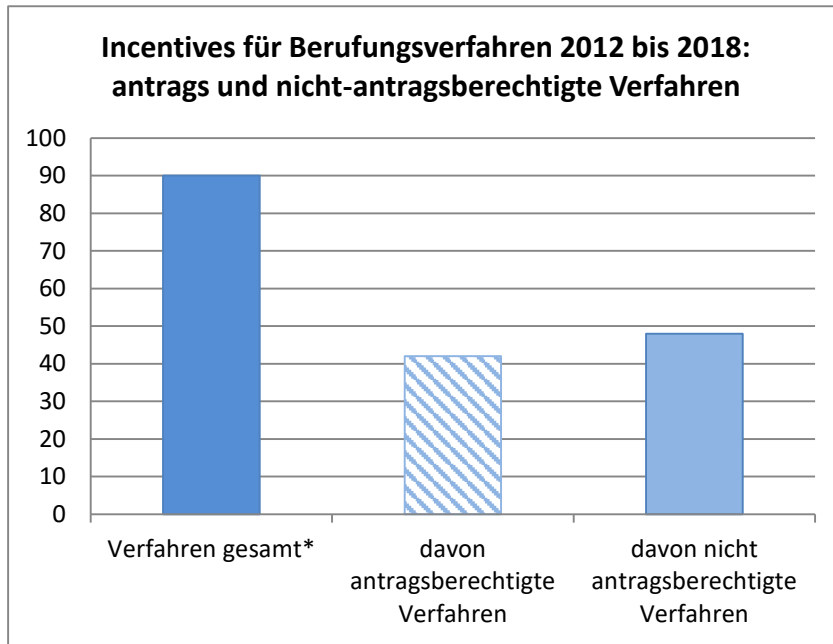


Diagramm 3
*) ohne Medizinische Fakultät

Für die im gleichen Zeitraum insgesamt 42 antragsberechtigten Berufungsverfahren, stellten die Fakultäten für 26 Verfahren einen Antrag auf Zuweisung von Incentives und erhielten für 23 Verfahren eine entsprechende Auszahlung (Auszahlungen Stand 26.04.2018). Gleichzeitig bedeutet dies, dass für 16 Berufungsverfahren trotz Antragsberechtigung kein Antrag auf Zuweisung gestellt wurde (siehe Diagramm 4). Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Gesamtzahl der antragsberechtigten Verfahren seit 2012 auf deutlich mehr als die Hälfte (62 Prozent), für die Incentives beantragt wurden. Im Jahr 2017 wurden allerdings nur 30.000 € ausgezahlt, im Vergleich zu den Jahren davor (2016: 50.000 €, 2015: 40.000 €), ein deutlich geringerer Betrag. Dies könnte vor allem daran liegen, dass für die einzelnen Verfahren hauptsächlich jeweils 5.000 € ausgezahlt wurden, also nur ein Kriterium erfüllt worden war. Im Vergleich dazu wurden im vergangenen Jahr mehrfach 10.000 Euro pro Verfahren (in einem Fall sogar 15.000 €) ausgezahlt, das bedeutet, dass in diesen Verfahren zwei (und in einem Fall sogar drei) Kriterien erfüllt worden waren.

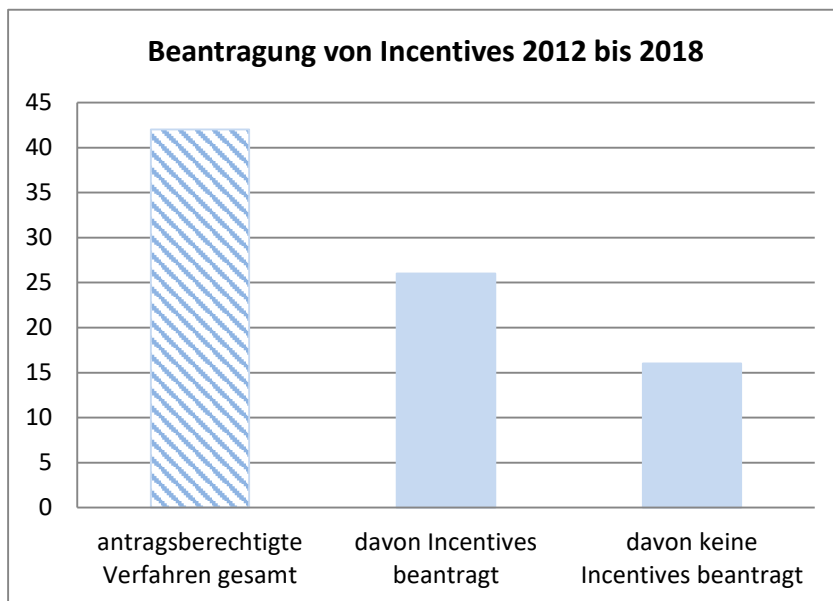


Diagramm 4

Im Ergebnis haben von dieser Gleichstellungsmaßnahme im Jahr 2017 vier von zehn Fakultäten (Medizinische Fakultät ist ausgenommen) unmittelbar finanziell profitiert. 2017 waren es die Theologische Fakultät, die Philosophische Fakultät, die Fakultät für Mathematik und Physik und die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen. Im Jahr 2014 erhielten ausschließlich geisteswissenschaftliche Fakultäten (die Theologische Fakultät, die Philologische Fakultät und die Philosophische Fakultät) Incentives. Im Jahr 2015 erhielten Naturwissenschaftliche Fakultäten (die Fakultät für Biologie und die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen) und Geisteswissenschaftliche Fakultäten (die Philologische Fakultät und die Philosophische Fakultät) Zuweisungen. Im Jahr 2016 erhielten ebenfalls Geisteswissenschaftliche Fakultäten (die Philologische Fakultät und die Philosophische Fakultät) und Naturwissenschaftliche Fakultäten (die Fakultät für Mathematik und Physik und die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen) Incentives.

Proaktive Suche

Die proaktive Suche bildet einen weiteren Baustein im Maßnahmenkatalog zur Gestaltung geschlechtergerechter Berufungsverfahren an der Universität Freiburg. Zu Beginn jedes Berufungsverfahrens werden mit der proaktiven Suche insbesondere berufbare Wissenschaftlerinnen identifiziert, die der Ausschreibung entsprechend sehr geeignet erscheinen und zur Bewerbung auf die ausgeschriebene Professur ermuntert werden. Mit dieser Maßnahme sollen vor allem zwei Ziele verfolgt werden:

- a) In dem nach wie vor mehrheitlich männlich geprägten Umfeld der Professorenschaft wird durch die Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen Geschlechtersensibilität gefördert und homophilen Tendenzen entgegengewirkt.
- b) Geeigneten Frauen wird signalisiert, dass ihre Bewerbung erwünscht ist. Mit der proaktiven Suche soll die Zahl der Bewerbungen von Frauen gesteigert werden.

Für Berufungsverfahren an der Universität Freiburg gilt, dass für jedes Verfahren eine Dokumentation über die proaktive Suche beigefügt werden muss, sonst gilt das Verfahren formal als nicht vollständig und wird vom Rektorat nicht angenommen.

2017 wurden 92 Frauen im Rahmen der proaktiven Suche ermuntert, sich zu bewerben. Die zu den Jahren 2015 (134) und 2016 (132) vergleichsweise kleine Zahl ergibt sich möglicherweise aus der geringeren Zahl der vorliegenden Bögen, vermutlich bedingt durch die gestiegene Anzahl der Stiftungsprofessuren und aus selbst eingeworbenen Mitteln finanzierte Professuren: 14 in 2017, 2015 waren es mit 25 und 2016 mit 27 Bögen deutlich mehr. 2017 haben sich von den 92 aufgeforderten Frauen 45 beworben (2016: 48), davon wurden 28 zum Vortrag eingeladen (2016: 32). 13 Frauen erhielten einen Listenplatz, 2016 hatten ebenfalls 13 Frauen einen Listenplatz belegt, im Vergleich mit der deutlich geringeren Zahl der proaktiven Ermunterungen zur Bewerbung blieb die Zahl der aufgeforderten Frauen, die dann auch einen Listenplatz belegten, erfreulicherweise gleich.

4. Hochschulgremien

Die Tabellen 13 bis 16 zeigen die Besetzung der Hochschulgremien an der Universität Freiburg nach Geschlecht im Berichtszeitraum. Die Besetzung des Rektorats hat sich gegenüber dem vergangenen Jahr nicht verändert (s. Tabelle 14).

Der Senat der Universität Freiburg ist beinahe paritätisch besetzt, wobei in der Gruppe der Mitglieder qua Amt doppelt so viele Männer als Frauen vertreten sind; in den Gruppen des Wissenschaftlichen Dienstes und der Mitarbeitenden in Administration und Technik sind mehr Frauen gewählt worden (s. Tabelle 15).

Zwei Fakultäten stehen Frauen vor: die Medizinische Fakultät und die Fakultät für Biologie haben jeweils eine Dekanin. So stehen den Dekanaten insgesamt zwei Frauen und neun Männern vor (s. Tabelle 16).

Die Besetzung des Universitätsrats hat sich gegenüber dem vergangenen Jahr nicht verändert (s. Tabelle 17). Interessant ist bei genauer Betrachtung, dass Frauen zwar in der Mehrheit sind, aber insgesamt weniger Frauen ein Stimmrecht haben.

Rektorat	m	w
Rektor	1	-
Vizekanzler	1	-
Prorektorin, hauptamtlich	-	1
Prorektorin, nebenamtlich	-	2
Kanzler	1	-
gesamt	3	3

Tabelle 14

Senat	m	w
Mitglieder qua Amt	12	6
Wahlmitglieder		
Gruppe der Hochschullehrer*innen	4	4
Wissenschaftlicher Dienst	1	3
Studierende	2	2
Mitarbeitende in Administration und Technik	1	3
gesamt	20	18

Tabelle 15

Universitätsrat	m	w
Vorsitz (extern)	1	-
stellv. Vorsitz (intern)	1	-
Externe Mitglieder	2	3
Interne Mitglieder	2	2
Teilnehmer/innen ohne Stimmrecht	3	7
gesamt	9	12

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	-
gesamt	9	2

Tabelle 16

5. Preisvergabe

Preise und Auszeichnungen sind für die wissenschaftliche Karriere von großer Bedeutung. Aus diesem Grund 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.

Zum fünften Mal wird nun im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten auf die universitäre Preisvergabe eingegangen. Ausgezeichnet werden in der Regel herausragende Dissertationen, Bachelor- und Masterarbeiten.

In den Jahren 2001 bis 2017 wurden an der Universität Freiburg insgesamt 787 Preise vergeben, davon gingen 68 Prozent an Männer und lediglich 32 Prozent an Frauen (s. Diagramm 5, Tabelle 18).

Auch bei der Betrachtung der Preisvergabe der letzten sechs Jahre zeigt sich, dass Preise sehr ungleich an Frauen und Männer vergeben wurden. Lediglich im Jahr 2014 und nun auch 2017 gingen die Preise an fast ebenso viele Männer wie Frauen.

Es kann, wie bereits in den Jahren zuvor, folgende Feststellung gemacht werden: In Anbetracht der Tatsache, dass der Anteil an Absolventinnen an der Universität Freiburg bei 54 Prozent und der Anteil an promovierten Frauen durchschnittlich bei 48 Prozent liegt, ist eine paritätische Verteilung der Preise auch weiterhin anzustreben, um sicherzustellen, dass die Preise auch diejenigen erhalten, die sehr gute Leistungen erzielen.

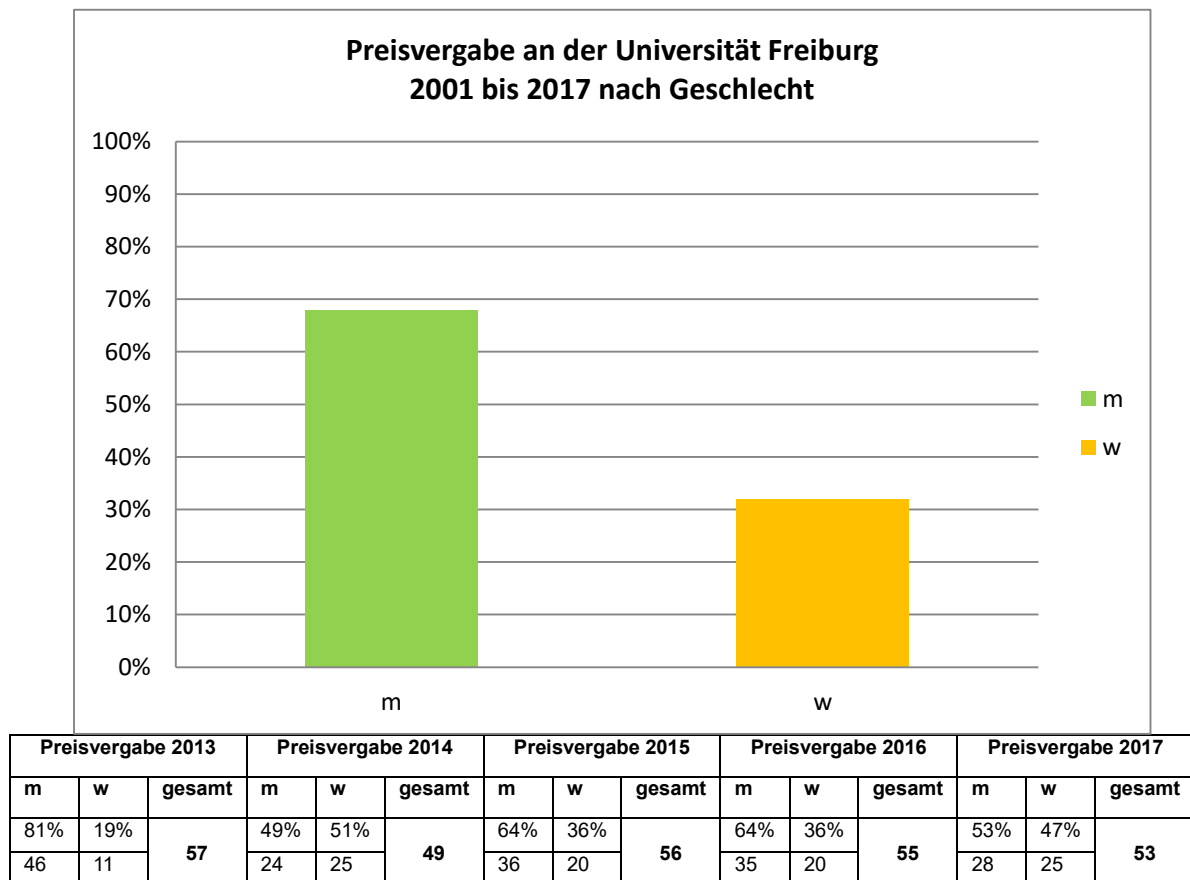


Diagramm 5, Tabelle 18

6. Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen

Mit den Brückenstipendien **STAY!** und **Come and STAY!** unterstützt die Universität Freiburg Forscherinnen, die ein Habilitations- oder Forschungsexposé oder einen Antrag auf Leitung einer Forschungsgruppe stellen wollen. Das Vollstipendium richtet sich an herausragende Wissenschaftlerinnen mit einer abgeschlossenen Promotion, die in der Regel nicht länger als zwölf Monate zurückliegt. Mindestkriterium für die Bewerbung ist eine eingereichte Dissertation. Der Förderzeitraum beträgt zwölf Monate. Jede STAY!-Stipendiatin erhält die Möglichkeit, in das Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität aufgenommen zu werden. Das Programm wird jährlich ausgeschrieben. 2018 wurden drei Stipendien vergeben: **Dr. Laura Gámez-Díaz** und **Dr. Miriam Rennung** erhalten das Brückenstipendium „STAY!“, **Dr. Katerina Schlöglova** das „Come and STAY!“-Stipendium.

Zwei landesweite Programme unterstützen Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase:

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** ist ein landesweites Förderprogramm insbesondere für Postdoktorandinnen mit Kind und wird vom Gleichstellungsbüro betreut. 2017 erfolgte keine Ausschreibung.

Mit dem **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm** werden exzellente Wissenschaftlerinnen mit der Förderung von eigenen Stellen (TV-L E 13 100 %) auf dem Weg zur Habilitation unterstützt. Die Förderdauer beträgt fünf Jahre, von denen für drei Jahre das Land und für zwei Jahre die Hochschule die Kosten übernimmt. Im Jahr 2018 erhielten drei Freiburger Wissenschaftlerinnen die Bewilligung: die Biologin **Dr. Tessa Quax**, die Forstwissenschaftlerin **Dr. Janine Schweier** und die Germanistin **Dr. Elisabeth Zima**. Damit liegt die Bewilligungsquote 2018 bei drei Bewilligungen von elf eingereichten Anträgen bei 27,3 Prozent, für Baden-Württemberg gesamt gesehen liegt die Bewilligungsquote der Universität Freiburg bei 19,6 Prozent. Betreut wird das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm vom Science Support Centre der Universität Freiburg.

Die Wissenschaftlerinnen aus den beiden Programmen, Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, nehmen an Trainings, Workshops und Coachings im Rahmen des *Programm Mentoring und Training*, kurz *MuT-Programm* der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) teil.

7. Bertha-Ottenstein-Preis

Seit 1997 vergibt die Universität Freiburg jährlich den Bertha-Ottenstein-Preis (BOP) (zunächst Frauenförderpreis) für herausragende Leistungen, Lehrkonzepte, Projekte, Maßnahmen und Engagement im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung. Verbunden mit der Vergabe ist ein Preisgeld von 5.000,- €. Die Senatskommission für Gleichstellungsfragen, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist, entscheidet über die Vergabe. Seit 1997 wurden 27 Personen oder Projekte ausgezeichnet. Im Jahr 2017 wurde der BOP an vier eingereichte Projekte vergeben. Da 2016 die Vergabe des Preises ausgesetzt worden war, wurde entschieden, 2017 vier von zehn Bewerbungen zu berücksichtigen, die jeweils ein Preisgeld von 2500,- € erhalten sollen.

Andrea Althaus erhielt den Preis für ihre Dissertation: „Weibliche Arbeitsmigration aus Deutschland und Österreich in die Schweiz (1920–1965)“. **Rebekka Blum und Emanuel Löffler** wurden für ein Seminar zum Thema „Frauen* und Frauenbilder in der extremen Rechten“ ausgezeichnet. **Dr. Ryan Plumley** erhielt den Preis für sein Vorhaben, ein interdisziplinäres Seminar und ein Symposium zu realisieren: „An Intellectual History of Feminist Thought. A Platform for Gender Studies in Liberal Arts and Sciences“. **Annika Spahn** wurde ebenfalls für ihre Masterarbeit: „Subversion oder Assimilation? Trans* und Schwangerschaft in einer heteronormativen Gesellschaft“ ausgezeichnet. 2018 wurde der BOP erneut ausgeschrieben, die Bewerbungsfrist endete am 29.03.2018.

8. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

8.1. Berufungsverfahren, persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen

Die persönliche Begleitung von Berufungsverfahren ist weiterhin ein zentraler Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten. Sie, wie auch die Fakultätsvergleichsbeauftragten, hat in den Berufungsverfahren unmittelbar die Möglichkeit auf ein geschlechtergerechtes Verfahren hinzuwirken. Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte sieben Berufungsverfahren persönlich begleitet. Diese fanden in folgenden Fakultäten statt: Medizinische Fakultät (fünf Verfahren), Fakultät für Mathematik und Physik (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.

8.2. Beratungen

8.2.1. Beratung in Fällen von sexueller Belästigung und Stalking

Im Berichtszeitraum waren die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Ina Sieckmann-Bock und Professor Dr. Klaus Baumann (Theologische Fakultät) AnsprechpartnerIn für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. Laut der Richtlinie des Rektorats vom 31.03.2015, sind die Genannten als Ansprechpersonen für Fragen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Stalking, sexualisierter Gewalt sowie Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts bestellt.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichstellungsbeauftragte in einem Fall wegen sexueller Belästigung und in zwei Fällen aufgrund von Stalking kontaktiert. In allen Fällen wurden die Betroffenen persönlich beraten. In einem Fall kam es zu einem Gespräch mit dem Beschuldigten und den Vorgesetzten in der Fakultät. In einem weiteren Fall hat die Polizei bereits ermittelt, so dass die Betroffene gebeten wurde, weitere Vorfälle direkt den Ermittlungsbehörden zu melden.

8.2.2. Beratung zur wissenschaftlichen Karriereplanung

Im Berichtsjahr wurde die Gleichstellungsbeauftragte wie schon im Vorjahr von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienpflichten bei Fragen zur wissenschaftlichen Karriereplanung oder zu finanziellen Unterstützungen kontaktiert. Im Berichtszeitraum erfolgten fünf Beratungen. In einem Fall konnte eine Wissenschaftlerin mit befristeter Aufenthaltserlaubnis erfolgreich bei der Beantragung eines Überbrückungsvertrags von zwei Monaten unterstützt werden. In einem anderen Fall konnte erfolgreich eine finanzielle Unterstützung für eine alleinerziehende Studentin mit zwei minderjährigen Kindern zur Finanzierung einer verpflichtenden Exkursion im Rahmen des Studiums beantragt werden. In einem weiteren Fall konnte erfolgreich eine finanzielle Unterstützung für eine Studentin beantragt werden, die aufgrund von Schwangerschaft und Geburt eines Kindes ein Pflichtpraktikum für das Studium nicht absolvieren konnte. Die Studentin kann mit der Unterstützung das Praktikum nachholen und ihr Studium abschließen.

Nach wie vor ungelöst sind Anfragen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die auf die Frage nach Reisekostenzuschüssen für Dienstreisen und Forschungsaufenthalten mit einem Kind bzw. mehreren Kindern abzielen. Hier konnte bislang weder ein universitärer Fördertopf geschaffen noch eine befriedigende rechtliche Situation erreicht werden. Das Landesreisekostengesetz schließt nach wie vor die Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen aus. Das Thema beschäftigt auch die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene.

8.2.3. Beratung in Härtefällen

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum einmal um Unterstützung in einem sogenannten Härtefall angefragt. In einem zweiten Fall konnte die betroffene Person schließlich selbst eine Lösung herbeiführen.

8.3. Projekte im Gleichstellungsbüro

8.3.1. Newsletter Gleichstellung

Der Newsletter Gleichstellung erschien im Berichtszeitraum vier Mal. Im Newsletter informieren die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team über aktuelle Nachrichten und Themen zu „Gleichstellung“, „Gender“ und „Geschlechterforschung“ an der Universität und in der Hochschulpolitik. Darüber hinaus werden neuberufene Professorinnen an der Universität Freiburg vorgestellt und Veranstaltungen angekündigt.

8.3.2. Kooperation mit der FRAUW und Frauenhorizonte

Im Rahmen der Präventionsarbeit des Gleichstellungsbüros gegen sexuelle Belästigung wurde am 19. Februar 2018 zum zweiten Mal eine 2,5-stündige Fortbildung für Studiengangkoordinator*innen und Studienfachberater*innen zum Thema „Sexualisierte Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule“ angeboten. Die Referentinnen waren eine Beraterin der Freiburger Fachberatungsstelle Frauenhorizonte und eine Rechtsanwältin, die mit Frauenhorizonte eng zusammenarbeitet. Ziel der Fortbildung war und ist, den Personenkreis an der Universität, der sich mit dieser Thematik auseinandersetzt, zu vergrößern und so auch den Kreis der MultiplikatorInnen zu erweitern. Für Studentinnen und Studenten wird dadurch die Zahl der direkten Ansprechpersonen deutlich vergrößert. Das Format und die Zusammenarbeit mit den Referentinnen wurden erneut von den Teilnehmenden als sehr positiv bewertet, so dass eine weitere Zusammenarbeit geplant ist. Ebenso ist erneut ein zweiter Workshop für Studierende ebenfalls mit Referentinnen von Frauenhorizonte geplant. In diesem Workshop geht es vor allem um Bedürfnisse von Studentinnen und Studenten und wie diese sich in ihrem Umfeld vor sexueller Diskriminierung und Belästigung schützen bzw. aktiv dagegenstellen können.

8.3.3. Fachtagung FRIG

Am 29. November 2017 hielt die Gleichstellungsbeauftragte auf der Fachtagung des Freiburger Interventionsprojektes gegen häusliche Gewalt (FRIG) zum Schwerpunkt „Stalking“ einen Vortrag zum Thema „Ständiges Auflauern im Seminar und E-Mail-Flut. Zum Umgang der Universität mit Stalking.“ Der eintägige Fachtag bot vielfältige Gelegenheiten zum Austausch mit Expertinnen und Experten von anderen Fachstellen zum Thema Stalking sowie die Gelegenheit, den Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung und Stalking der Universität Freiburg vorzustellen. Der Vortrag ist online unter der folgenden Adresse abrufbar:
<https://frig-freiburg.de/publikationen/dokumentationen-fachtagungen/>.

9. Gleichstellung in den Fakultäten

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB) setzen sich für Gleichstellung in den Fakultäten, Instituten und Seminaren ein. Zum Berichtszeitpunkt sind folgende Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und StellvertreterInnen im Amt: Prof. Dr. Bernhard Spielberg (Theologische Fakultät), Anna Katharina Flamm (Theologische Fakultät), Prof. Dr. Katharina von Koppenfels-Spies (Rechtswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Yuanshi Bu (Rechtswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Iris Saliterer (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. Claudia Auw-Hädrich (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Monika Engelhardt (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Gabriele Niedermann (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Claudia Spahn (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Sabina Becker (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Sieglinde Lemke (Philologische Fakultät), PD Dr. Johanna Thali (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Astrid Möller (Philosophische Fakultät), Dr. Gabriele Seitz (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Regine Pruzsinszky (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Annette Huber-Klawitter (Fakultät für Mathematik und Physik), Prof. Dr. Jens Timmer (Fakultät für Mathematik und Physik), Dr. Claudia Jessen-Trefzer (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. Andreas Podelski (Technische Fakultät), Dr. Maria Asplund (Technische Fakultät).

Pro Semester wird eine Sitzung mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten einberufen und eine Fortbildung angeboten. Im Wintersemester 2017/18 fand im Januar 2018 die Sitzung statt mit dem Themenschwerpunkt Professorinnenprogramm III (des Bundes).

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten die Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren und sind Ansprechpartner*innen in der Fakultät für gleichstellungsrelevante Themen. Sie sind über Stellenbesetzungen im Mittelbau informiert und nehmen gegebenenfalls an den Besetzungsverfahren teil, insbesondere wenn es sich um Tätigkeitsbereiche handelt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In vielen Fakultäten beraten sie Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriereplanung und in Fragen der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienpflichten. Exemplarisch werden hier Aktivitäten der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten aufgeführt, die über die Mitwirkung in den Berufungsverfahren hinausgehen.

Berichte aus den Fakultäten

Theologische Fakultät

An der **Theologischen Fakultät** ist **Juniorprofessor Dr. Bernhard Spielberg** als Gleichstellungsbeauftragter zusammen mit **Anna K. Flamm** als Stellvertreterin tätig. Anna K. Flamm hat den Vorsitz der Kommission für Gleichstellung und Vielfalt an der Fakultät übernommen.

Neben dem Angebot einer Sprechstunde mit der Möglichkeit zur individuellen Beratung und der stetigen Erreichbarkeit per E-Mail fanden pro Semester ein bis zwei Sitzungen der Kommission für Gleichstellung und Vielfalt statt. Zu den regulären Aufgaben gehörten zudem die Vernetzung mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten sowie die Werbung für interessante Veranstaltungen und Angebote rund um die Themen Gleichstellung und Vielfalt.

Die Arbeit der Gleichstellungskommission hatte im vergangenen Jahr zwei Schwerpunkte. Zum einen wurde die bestehende Satzung überarbeitet. Neben der Einbeziehung der Gruppe der Promovierenden wurde insbesondere die Thematik der Vielfalt in die eigene Aufgabenbeschreibung übernommen. Mit der neuen

Satzung, die dem Fakultätsrat aktuell zum Beschluss vorliegt, realisiert die Fakultät eines der Ziele, die sie sich im Hinblick auf Gleichstellung und Vielfalt im Strategie- und Entwicklungsplan gesetzt hat.

Zum anderen wurde in der Kommission die Vernetzung mit der universitären Ebene gesucht, um über die zur Verfügung stehenden Werkzeuge informiert zu sein und eigene Ideen entwickeln zu können. Dazu wurden Katharina Klaas, Beauftragte für Chancengleichheit der Universität, sowie Aniela Knoblich, Leitung, und Felix Wittenzellner, Mitarbeiter der Stabsstelle Gender & Diversity zum Austausch eingeladen.

Zwei Veranstaltungen zu besonderen Fragestellungen fanden in den vergangenen Semestern statt: Am 20.7. wurde in allen Statusgruppen zu einem Runden Tisch „Familie und Wissenschaft“ eingeladen, der dem Erfahrungsaustausch diene. Bemerkenswerterweise nahmen an diesem Treffen nur Männer teil. Am 14. November 2017 fand ein Sprachcafé für ausländische Studierende statt. Es diene neben der Vernetzung auch der Identifikation von Verbesserungsmöglichkeiten. Angeregt wurden in diesem Zusammenhang beispielsweise ein Tutorat und die Möglichkeit, die für Prüfungen zur Verfügung stehende Zeit für diejenigen zu erhöhen, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen.

Der Lehrauftrag für Feministische Theologie und Gender Studies wurde im Wintersemester 2017/18 von Dr. Dina El Omari wahrgenommen. Das angebotene Seminar zum Thema „Ausprägungen und Entwicklungen der feministischen Koranhermeneutik - Ein Abriss des 20. Jahrhunderts bis heute“ konnte leider nicht stattfinden; der alternativ angebotene Gastvortrag zum gleichen Thema wurde jedoch rege besucht.

Im kommenden Wintersemester 2018/19 ist eine Lehrveranstaltung mit Dr. Ina Praetorius zum Thema „Wirtschaft ist Care - Oder: die Wiederentdeckung des Selbstverständlichen“ geplant. Die geringe Resonanz auf das bestehende Angebot und die abnehmende Möglichkeit zur Anerkennung der im Rahmen der LV erbrachten Leistungen sind aber Anlass, über die künftige Gestalt dieses Formats nachzudenken.

ProTheo Freiburg – Vom Studium zum Beruf

Im Januar 2018 beschloss der Fakultätsrat die Aufrechterhaltung und bedarfsgerechte Weiterentwicklung von ProTheo. Juniorprofessor Dr. Bernhard Spielberg setzte sich für die finanzielle Sicherung des Mentoring-Programms ein und war mit der Wiederbesetzung der Leitungsstelle befasst.

Aufgabe und Ziel von ProTheo ist, Studierenden zu ermöglichen, Schlüsselqualifikationen jenseits der akademischen Theologie zu erwerben, um einen besseren Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Dies geschieht durch diverse Einzelaktionen, das Berufsmentoring sowie die Vernetzung von Studierenden. Auch die Stellen- und Stipendienbörse auf der Fakultätshomepage wurde kontinuierlich weiterentwickelt. ProTheo bietet zusätzlich einen Newsletter an, der über aktuelle Veranstaltungen und Angebote informiert.

Das Berufsmentoring hat sich in seinen inzwischen fast drei Jahren Laufzeit als fester Bestandteil etabliert. Als besonders wertvoll wurde dabei von Studierenden wahrgenommen, dass Mentorinnen und Mentoren sehr individuell auf die konkreten Bedürfnisse angepasst vermittelt werden konnten.

Eine Abendveranstaltung mit Weihbischof Dr. Michael Gerber zum Thema „Kirchlicher oder nicht-kirchlicher Arbeitgeber – Das ist hier die Frage“ ermöglichte angehenden Theologinnen und Theologen eine kritische Auseinandersetzung zu diesem Thema. Die Veranstaltung „Kompass Arbeitswelt“ sowie die Teilnahme am „Caritas-Stammtisch“ ermöglichten Studierenden auch Einblick in nicht-kirchliche Karrieremöglichkeiten. Der Coach Laurin Allgeier vermittelte den Teilnehmenden des Mentorings wertvolle soft skills in Sachen Zielsetzung und Persönlichkeitsentwicklung. ProTheo nimmt auch weiterhin am TheoCafe der Fachschaft Theologie teil.

ProTheo wird weiterhin finanziell (Hilfskraft-Stelle und Sachmitteletat) sowie ideell durch das Kompetenznetzwerk Studierendenmentoring (KNS) der Universität Freiburg unterstützt. Die übrige Finanzierung des Projekts erfolgt aus studentischen QSM sowie QS-Ersatzmitteln des Dekanats. Neben

Stephan Lorleberg (studentische Hilfskraft des Gleichstellungsbeauftragten) und Konstantin Müller (studentische Hilfskraft aus KNS-Mitteln) ist Michaela Ahr tätig. Die Projektleitung liegt bei Anna K. Flamm.

Für das kommende Wintersemester 2018/2019 ist eine Zusammenarbeit von ProTheo und Futura Mentoring angedacht, bei der ein Schwerpunkt auf Frauenförderung gelegt werden soll.

Rechtswissenschaftliche Fakultät

Seit 2006 ist **Prof. Dr. Katharina von Koppenfels-Spies** Gleichstellungsbeauftragte der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät**. In dieser Funktion bot sie eine Sprechstunde an. Sie arbeitete mit „Justitia Mentoring“ zusammen, dem fakultätseigenem Mentoring-Programm zur Frauenförderung, hielt Grußworte und nahm an den Veranstaltungen teil. Prof. Dr. Katharina Koppenfels von Spies war Mitglied der Berufungskommission für die W3-Profesur Steuerrecht. Darüber hinaus zeichnet sie verantwortlich für eine Homepage der Fakultät, auf der weitere Informationen zu Gleichstellung zu finden sind.

Medizinische Fakultät

In der **Medizinischen Fakultät** führte **Prof. Dr. Marlene Bartos** (Physiologisches Institut, Abteilung I) 2017 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät mit Unterstützung Ihrer Referentin **Maike Busson-Spielberger**. Einige Professorinnen engagieren sich seit vielen Jahren für die Gleichstellung, wie z. B. **Prof. Dr. Antje Aschendorff**, seit 2010 als Stellvertreterin und beispielsweise im Rahmen des EIRA-Mentoring-Programms an der Fakultät tätig.

Für die Begleitung der Berufungsverfahren standen Prof. Dr. Marlene Bartos folgende Professorinnen der Medizinischen Fakultät zur Seite:

- **Prof. Dr. Antje Aschendorff** (HNO-Klinik)
- **Prof. Dr. Petra Hahn** (Klinik für Zahnerhaltungskunde u. Parodontologie)
- **Prof. Dr. Claudia Auw-Hädrich** (Augenklinik)
- **Prof. Dr. Monika Engelhardt** (Klinik für Hämatologie und Onkologie)
- **PD Dr. Anna Köttgen** (Klinik für Nephrologie)
- **Prof. Dr. Gabriele Niedermann** (Klinik für Strahlenheilkunde)
- **Prof. Dr. Claudia Spahn** (Institut für Musikermedizin)

Um die Arbeitsbelastung der Professorinnen an der Medizinischen Fakultät zu reduzieren, wurden in 2017, in Rücksprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, erstmals Wissenschaftlerinnen aus dem Mittelbau für die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren angesprochen. Folgende ehemalige Teilnehmerinnen des EIRA-Mentoring-Programms, die ihre Habilitation abgeschlossen hatten, begleiteten Berufungskommissionen als GBA:

- **PD Dr. Brigitte Strahm**
- **PD Dr. Juliane Farthmann**
- **Prof. Dr. Katja Odening**
- **Prof. Dr. Julia Jacobs-LeVan**

Beratungen von Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen

Prof. Dr. Marlene Bartos und Maike Busson-Spielberger führten zahlreiche beratende Gespräche mit Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen, die sich bei Problemen im Rahmen von Publikationen oder Konflikten bei der Arbeit an sie wandten.

Mentoring Programm EIRA an der Medizinischen Fakultät

Das EIRA-Mentoring-Programm wurde in 2017 erfolgreich fortgesetzt. Im Rahmen des Programms fanden 2017 folgende Seminare und Netzwerk-Treffen statt:

- 11. und 13. Januar 2017: Workshop zu „scientific writing“ mit Dr. Kathy Astrahantseff, in Kooperation mit MOTIVATE.
- 09. Februar 2017: Workshop zu „Arroganztraining mit Dr. Peter Modler“.
- 23. März 2017: Netzwerktreffen aller Mentees der vier Runden EIRA zu „Habitationsverfahren an der Medizinischen Fakultät Freiburg“.
- 25. und 26. April 2017: Zweites FIRE- Modul („Freiburger Initiative for Remarkable Women in Medicine“) mit TrainerInnen des Coaching Center Berlin zu “From leading self to leading others”.
- 20. und 21. Juni 2017: Drittes FIRE-Modul zu “Kommunikation – influencing and leading change in teams”.
- 06. Juli 2017: Workshop zu Geschlecht und Wissenschaft – ein spannendes Verhältnis“ mit Prof. Dr. Ruth Müller, TU München.
- Juni und Juli: Einzelgespräche der Programmleitung mit Mentees und Mentorinnen zum Verlauf des Tandems Mentee-Mentorin.
- 21. September 2017: Follow-Up-Workshop mit Dr. Peter Modler.
- 17. und 18. Oktober 2017: Viertes FIRE-Modul zu “Führung über Haltung und Verhandeln“.
- 15. November 2017: Netzwerktreffen aller Mentees der vier Runden EIRA zu „Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie“.
- 28. November 2017: Netzwerktreffen aller Mentees der vier Runden EIRA zu „APL-Verfahren an der Medizinischen Fakultät Freiburg“.

Studie zu Karriere – Berufswege – Mentoring an der Medizinischen Fakultät (KBM-Studie)

Ines Wlosnewski ist seit November 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin für die KBM Studie tätig. Von Januar bis Oktober wurde mit ihrer Hilfe der Onlinefragebogen erarbeitet. Dieser wurde durch die Ethikkommission der Universität Freiburg positiv evaluiert. Der Personalrat der Universität und der Personalrat des Universitätsklinikums, sowie der Klinikumsvorstand und der Fakultätsvorstand stimmten der Online-Befragung zu.

Der Onlinefragebogen wurde am 31. Oktober 2017 an alle wissenschaftlich und ärztlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Medizinischen Fakultät und des Universitätsklinikums verschickt.

Es sind 270 ausgefüllte Fragebögen eingegangen. Die Auswertung der Fragebögen erfolgt zur Zeit.

Stipendien „Fill-in-the-gap“

In diesem Jahr bewarben sich vier Doktorandinnen um das Stipendium „Fill-in-the-gap“. Diese Kandidatinnen befanden sich in der letzten Abschlussphase ihrer Doktorarbeit und konnten von ihrem Institut/ihrer Abteilung nicht weiter finanziert werden. Drei Doktorandinnen erhielten die Förderung. Das Ziel, mit dem Stipendium den wissenschaftlichen Output der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu steigern, konnte auch in diesem Jahr mit Hilfe der Stipendien erzielt werden.

„Mathilde-Wagner-Habitationspreis 2017“

In 2017 konnte das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät eine hervorragende Habilitation einer Nachwuchswissenschaftlerin mit dem „Mathilde-Wagner-Habitationspreis“ auszeichnen. **Dr. Susanne Proksch** wurde für ihre Habilitationsschrift „Molekulare und zelluläre Aspekte in der Regeneration parodontaler Hartgewebe“ ausgezeichnet. Ihr ist es durch den Preis gelungen, innerhalb der Fachwelt Sichtbarkeit zu erlangen. Zudem konnte sie ihr Ziel, nach der Habilitation wissenschaftliche Eigenständigkeit zu erlangen, mit Hilfe des Preisgeldes erfolgreich umsetzen. Das Ziel dieses Preises ist es, sowohl exzellente Grundlagenforschung als auch klinisch angewandte Forschungstätigkeiten, die im Rahmen einer Habitationsarbeit erzielt wurden, zu preisen und damit einen Beitrag zu leisten, junge Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer zukünftigen Laufbahn als Wissenschaftlerin und Ärztin zu unterstützen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu unterstützen, vergab die Medizinische Fakultät in 2017 insgesamt 16 geförderte Kita-Plätze für Kinder von

Wissenschaftlerinnen, die überwiegend in einem Forschungsprojekt tätig sind (10 Plätze in der Kita Wolkengarten; 5 Plätze in der Kita Murgelgarten; 1 Platz in der Kindertageseinrichtung Junikäfer).

Es erfolgte eine regelmäßige Beratung von Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Unterstützung von Forschungsverbänden

Elf Forschungsverbände und Initiativen, die Drittmittelanträge beantragten, wurden vom Gleichstellungsbüro 2017 unterstützt. Maïke Busson-Spielberger beriet die ProjektmanagerInnen der SFB-Verbände bei der Antragsphase zu Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes und nach erfolgreicher Begutachtung des Forschungsprojektes bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen. Folgende Workshops konnten im Rahmen der Gleichstellungsmaßnahmen der SFB-Verbände gemeinsam mit Maïke Busson-Spielberger und in Kooperation mit dem Schulungszentrum des Universitätsklinikums Freiburg organisiert werden:

- 26./27.10.2017: „Herausforderung Führung: Führungsstile, Instrumente und Gestaltungsspielräume“ mit Dr. Angelina Topan.
- 14.11.2017: Interaktiver Vortrag mit Dr. Peter Modler zu „Machtspiele mit Männern und Frauen im Berufskontext“.
- 04.12.2017: Gendersensibilisierungskurs zu „Konflikte im Team“ mit Dr. Conor John Fitzsimons (englischsprachig).
- 20./21.12. 2017: Gendersensibilisierungskurs zu „Erfolgreiches Stressmanagement“ mit Dipl. Psychologin Bettina Engemann.

Zudem konnte mit Hilfe der gepoolten Gleichstellungsgelder der SFB-Verbände erstmalig am „Tag der Forschung“ des Forschungsmanagements der Medizinischen Fakultät für Kinder von WissenschaftlerInnen der Verbände und Forschergruppen, eine Kinderbetreuung angeboten werden.

Neu eingerichtet wurde der Familienservice PLUS, ein Angebot, das haushaltsnahe Dienstleistungen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen und Graduiertenkollegs vermittelt. Ziel des Services ist es, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie zu verbessern.

Öffentlichkeitsarbeit – Vernetzung

Die Vernetzung mit anderen GleichstellungsakteurInnen der Universität Freiburg war auch im Jahr 2017 ein wichtiger Bestandteil der Arbeit des Gleichstellungsbüros. So fand ein regelmäßiger Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Ina Sieckmann-Bock und ihren Referentinnen, der Stabsstelle Gender and Diversity, dem Familienservice der Universität, dem Familienservice des Universitätsklinikums, der Chancengleichheitsbeauftragten des Universitätsklinikums als auch den Kinderbetreuungseinrichtungen statt. Die „Expertinnenrunde Gleichstellung“, der die Dekanin Prof. Dr. Kerstin Krieglstein, Prof. Dr. Marlene Bartos, Dr. Ina Sieckmann-Bock, Angelika Zimmer (Beauftragte für Chancengleichheit am Universitätsklinikum) und Maïke Busson-Spielberger angehören, traf sich in jedem Jahresquartal, um Projekte und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung zu planen. Der „Genderkreis“ der Universität Freiburg traf sich halbjährlich, einmal war das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät Gastgeberin. Maïke Busson-Spielberger wurde auf der Jahrestagung der bukof Kommission „Klinika“ im Juni erneut zur Sprecherin der Kommission „Klinika“ gewählt. Gemeinsam mit Kolleginnen aus Göttingen und Düsseldorf vertritt sie das bundesweit aktive Netzwerk.

Das Gleichstellungsbüro erstellte ein Booklet, in dem die in den Jahren 2010-2016 neu berufenen Professorinnen an der Medizinischen Fakultät vorgestellt werden. Ziel des Booklets ist es, den Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät „role models“ vorzustellen, die neu berufenen Professorinnen sichtbar zu machen und eine Vernetzung zu erleichtern.

Maïke Busson-Spielberger vertrat das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät an einer Vielzahl von nationalen und internationalen Tagungen und verstärkte so die Vernetzung unseres Standortes.

Das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät versandte in 2017 zielgruppenorientierte gender relevante Informationen zu Preisen, Stipendien und Veranstaltungen an etwa 1000 Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen des Klinikums und der Medizinischen Fakultät der Universität Freiburg. Zudem wurde die Internetseite gepflegt und erweitert, um eine Übersicht über die verschiedenen Veranstaltungen und Förderprogramme an der Medizinischen Fakultät und der Universität Freiburg zu geben. Das Gleichstellungsbüro betreibt weiterhin eine aktive Verteilung von Informationen zu Ausschreibungen von Professuren im Bereich Humanmedizin in Deutschland.

Philologische Fakultät

An der **Philologischen Fakultät** konzentrierten sich die Aufgaben von **Prof. Dr. Sabina Becker**, Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2017 auf die Personal- und Berufungspolitik der Fakultät. Fragen der Ungleichbehandlung oder Beschwerden über Ungleichbehandlung von Seiten der Studierenden oder der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gab es nicht.

Prof. Dr. Sabina Becker war an Stellenbesetzungen im Mittelbau beteiligt bzw. wurde informiert. Zum anderen hat sie an folgenden Berufungskommissionen mitgearbeitet:

- Das Verfahren Romanistische Literaturwissenschaft, Nachfolge Klinkert, wurde 2017 abgeschlossen, hier konnte mit Prof. Dr. Judith Frömmer erstmals eine Fachvertreterin im Romanischen Seminar ihre Arbeit aufnehmen.
- W3-Professur für Germanistische Linguistik (NF Dammel): Der Ruf ist an Prof. Dr. Alfred Lameli ergangen, unter den 25 eingegangenen Bewerbungen waren lediglich 4 von Frauen; Zwar war eine Frau gelistet, doch die AußengutachterInnen reichten einhellig Herrn Lameli auf Platz 1. Die Kommission schloss sich diesem Votum an.
- Slavistik: Vorgezogene Nachfolge Cheauré, hier konnte Platz 1 der Liste leider nicht mit einer Fachvertreterin besetzt werden, so dass im Slavischen Seminar künftig wohl seit langer Zeit keine Frau auf der Professuren-Ebene vertreten sein wird. Zwar war die Mehrheit der Bewerbungen von Frauen, doch die Forschungsschwerpunkte der Bewerberinnen waren mit Blick auf die Ausschreibung zu eng, die Vorträge und Vorstellungen der renommierten Fachvertreterinnen insgesamt wenig überzeugend, ihre Motivation, eine Professur ohne Ausstattung zu übernehmen, gering.
- Medienkulturwissenschaft, Voraussetzung ist die Einrichtung einer Heisenberg-Professur, so dass voraussichtlich mit Juniorprofessorin Dr. Evi Zemanek eine weitere Fachvertreterin in diesem Institut arbeiten wird.
- Zwei weitere Berufungsverfahren stehen an, sind allerdings noch nicht über die Sichtungsphase bzw. Ausschreibung hinausgekommen (Berufungsverfahren Romanische Sprachwissenschaft; Germanistische Mediävistik).

Die Philologische Fakultät verzeichnet nach wie vor einen hohen Anteil weiblicher Studierender (WS 2016/2017 waren von 5567 Studierenden 4025 Frauen (-760 Ausland), im WS 2017/18 von 4990 Studierenden waren es 3624 Frauen, also knapp 74 % der Gesamtzahl der Studierenden sind weiblich. Die Gleichstellungsmaßnahmen dieser Fakultät werden mithin auch künftig darauf abzielen, mehr männliche Studierende für die Fächer unserer Fakultät zu gewinnen bzw. die Studiengänge auch für Männer attraktiver zu machen.

Mit Blick auf diese geschlechterspezifische Zusammensetzung der Studierenden sind Professorinnen in der Philologischen Fakultät unterrepräsentiert; dennoch kann sie mit einem Anteil von Frauen auf Professuren von ca. 41 % aufwarten¹, was sicherlich nicht zuletzt Ergebnis einer gezielten und erfolgreichen proaktiven Berufungspolitik in den letzten Jahren sein dürfte. Die sichtbare Repräsentanz von Frauen auf hauptamtlichen Professuren spiegelt sich inzwischen auch in den großen Forschungsverbänden der Fakultät wider (Sonderforschungsbereiche 1015 und 948, Graduiertenkollegs: Faktuales und Fiktionales Erzählen sowie „Kulturtransfer und „Kulturelle Identität“).

¹ Anmerkung des Gleichstellungsbüros: Bei dieser Berechnung wurden Professurvertretungen durch Frauen mitgezählt (W3 analog).

Philosophische Fakultät

An der **Philosophischen Fakultät** ist seit dem Wintersemester 2016/17 **Prof. Dr. Astrid Möller** Gleichstellungsbeauftragte. Sie verfolgte weiterhin die Anwendung einer geschlechtersensiblen Sprache z. B. mit Überprüfen der Homepages der Institute und Korrekturen der Strukturfragebögen zur Besetzung von Professuren. Prof. Dr. Astrid Möller sorgte für die Multiplikation und Verbreitung von Ausschreibungen und Informationen zur Gleichstellung. Darüber hinaus nahm sie an Berufungskommissionen teil.

Fakultät für Mathematik und Physik

Von der **Fakultät für Mathematik und Physik** berichten **Prof. Dr. Annette Huber Klawitter** und **Prof. Dr. Jens Timmer** (stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter), dass das fakultätseigene Mentoring-Programm Memphys evaluiert wurde. Seit dem letzten Jahr ist das Programm für Männer geöffnet und konnte in diesem Jahr mehr TeilnehmerInnen verzeichnen, insbesondere Physikerinnen als eine der wichtigsten Zielgruppen.

Fakultät für Chemie und Pharmazie

Seit Januar 2017 hat **Dr. Claudia Jessen-Trefzer** das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der **Fakultät für Chemie und Pharmazie** übernommen. Neben den regulären Aufgaben leitete sie Informationen über Ausschreibungen, Stipendien, etc. weiter. Sie unterstützte eine schwangere Doktorandin bei der Mittelbeschaffung für eine Hiwi-Stelle (ongoing).

Fakultät für Biologie

An der **Fakultät für Biologie** nahm **Prof. Dr. Judith Korb** an Berufungsverfahren und an Fakultätsratssitzungen teil. Sie bot wie im vorigen Jahr eine Sprechstunde an. Sie leitete Informationen über Ausschreibungen und Stipendienprogramme weiter und beriet Studentinnen und Wissenschaftlerinnen insbesondere bezüglich Förderungsmöglichkeiten. Darüber hinaus war sie in der Auswahlkommission ‚Preise für Studierende‘ aktiv.

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der **Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen**, **Dr. Heike Ulmer**, nahm an Fakultätsratssitzungen und an der Berufungskommission W1-Professur mit Tenure Track "Geomaterialien und kristalline Werkstoffe" teil. Sie bot Sprechstunden und Beratungen insbesondere zu Themen wie Mutterschutz und Elternzeit an. Sie organisierte das Schnupperstudium an der Fakultät und wirkte auch daran mit. Dr. Heike Ulmer sorgte für die Weiterleitung und Bekanntmachung von Ausschreibungen und Stipendien. Darüber hinaus ist sie Mitglied in der Senatskommission für Gleichstellungsfragen. Sie nahm am 13. Juli 2018 am Fachtag „Antifeminismus, Rassismus und Diskriminierung“ teil, organisiert von der Gleichstellungsbeauftragten der PH Freiburg. Am 19. Juli nahm sie am Workshop „Genderforschung in Mint“ teil, einem BMBF geförderten Projekt von Dr. Marion Mangelsdorf, Koordinatorin der Gender Studies an der Universität Freiburg.

Technische Fakultät

An der **Technischen Fakultät** sind **Prof. Dr. Andreas Podelski** als Gleichstellungsbeauftragter seit 2018 und **Dr. Maria Asplund** als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte seit 2014 tätig. Gemeinsam mit weiteren Interessierten der Fakultät gründeten sie eine Gleichstellungskommission, die sich wöchentlich trifft. Die Gleichstellungskommission der Fakultät hat sich verschiedene Aufgaben gesetzt, z. B. eine Strategieplanung für Affirmative Actions bei Berufungen, die Sammlung von Daten, die für Gleichstellung und Chancengleichheit an der Fakultät relevant sind, die thematische Auseinandersetzung mit Sexual Harassment und die Erhöhung

des Anteils der Studentinnen. Darüber hinaus waren die Gleichstellungsbeauftragten an der Organisation und Umsetzung des Schnupperstudiums für Schüler*innen beteiligt. Auf einem Treffen mit der Fachschaft wurde die Idee der Affirmative Actions bei Berufungen diskutiert.

10. Jours fixes und Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten

10.1. Jour fixe mit der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt und der Stabsstelle Gender and Diversity

Mit Prof. Dr. Gisela Riescher, Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, fand ein monatlicher Jour fixe der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit Dr. Aniela Knoblich, Leiterin der Stabsstelle Gender and Diversity, statt.

10.2. Gender-Kreis

Der Gender-Kreis, bestehend aus GenderforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen der Universität Freiburg, tritt alle zwei bis drei Monate zusammen. Im Berichtszeitraum wurde vor allem über laufende Anträge und Projekte der Beteiligten diskutiert. Darüber hinaus wurde sich über den Umgang mit Hassmails gegen Genderforschung- und Gleichstellungsprojekte ausgetauscht. Mögliche Gegenstrategien sollen gemeinsam entwickelt werden.

10.3. AG Mutterschutz

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der AG Mutterschutz auf Einladung der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt teilgenommen. Die AG kam im Berichtszeitraum zwei Mal zusammen, um über die Umsetzung der neuen Regelungen im Zuge der Novellierung des Mutterschutzgesetzes (MuschG) an der Universität zu beraten. Seit der Novellierung, die zum 1.1.2018 in Kraft trat, sind Studentinnen in die Regelungen einbezogen und können nun entscheiden, ob sie die Regelungen des gesetzlichen Mutterschutzes in Anspruch nehmen möchten.

10.4. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

Im Berichtszeitraum fanden drei Treffen der Landeskonferenz für Gleichstellungsbeauftragte an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) statt. Die Treffen dienen dem Austausch zu aktuellen hochschulpolitischen Themen und der Vernetzung untereinander. Zu ausgewählten

Themenschwerpunkten werden ggf. Referentinnen und Vertreterinnen vom Ministerium für die Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) Baden-Württemberg eingeladen.

Juli 2017 am KIT Karlsruhe

Der erste Sitzungstag der LaKoG diente dem Informationsaustausch über die aktuellen hochschulpolitischen Entwicklungen in Baden-Württemberg sowie bundesweit und zur Diskussion des Berichts seitens der LaKoG Sprecherin und aus den Hochschulen. Am Nachmittag wurde Dr. Birgid Langer, KIT, zur neuen Landessprecherin der LaKoG gewählt. Sie löste damit Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Universität Hohenheim, nach vier Jahren Amtszeit ab. Der zweite Tag stand unter dem Titel „Gleichstellung in Berufungsverfahren“. Hier ging es um verschiedene Schritte zu fairen Berufungsverfahren, um Strategien zur Unterstützung von Bewerberinnen und um innovative Berufungsleitfäden an den Hochschulen.

November 2017 an der Universität Stuttgart

Im November tagte die LaKoG an zwei Tagen an der Universität Stuttgart. Für den Thementag "Was tun??: Antifeminismus, Rassismus, Diskriminierung, ..." war Dr. Regina Frey, Berlin, zu einem Impulsvortrag und Leitung eines Workshops eingeladen. Nach einem sehr guten Überblicksvortrag über verschiedene antifeministische Strömungen und Bewegungen, tauschten sich die Teilnehmerinnen in Kleingruppen über Vorfälle und den Umgang an den eigenen Hochschulen aus, die dann wiederum im Plenum besprochen wurden.

Februar 2018 an der Universität Heidelberg

Auf der eintägigen Sitzung ging es vorrangig um verschiedene aktuelle hochschulpolitische Themen. Von besonderem Interesse waren Informationen zu der erwarteten Neuausschreibung des Professorinnenprogramms III.

11. Pressespiegel

„Es geht um Grenzüberschreitungen“

Unicross-Interview mit Dr. Ina Sieckmann-Bock, abrufbar unter:

<https://www.unicross.uni-freiburg.de/2018/05/es-geht-um-grenzueberschreitungen/>

12. Kalender

Mai 2017

04. Mai 2017

AG der LaKoG in Stuttgart

Juni 2017

22. Juni 2017

Workshop zum Thema Standortanalyse der Stabsstelle Gender and Diversity

Juli 2017

6. Juli 2017

AG der LaKoG in Stuttgart

17.-18. Juli 2017

Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am KIT Karlsruhe

September 2017

20.-22. September 2017

Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berlin

27.-28. September 2017

KEG an der Universität zu Köln

29. September 2017

Konferenz Fachgesellschaften D-A-CH und GeStiK in Köln

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg
Werthmannstraße 8, RG
79098 Freiburg
www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de