

**Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
im Senat
am 23. September 2009**

Prof. Dr. Ingeborg Villinger

Berichtszeitraum: 01.01.2008–30.09.2009

Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Prof. Dr. Ingeborg Villinger

Werthmannstraße 8 (Rückgebäude)

79098 Freiburg

Telefon: +49 (0) 761 203 4299

Telefax: +49 (0) 761 203 4256

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

Redaktion: Aniela Knoblich (Gleichstellungsreferentin)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg	7
3. Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
3.1. Beratung und Unterstützung von Einrichtungen der Universität in Gleichstellungsfragen	9
3.2. Koordination der Tätigkeit der Fakultätsgleichstellungs- beauftragten	11
3.3. Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung nach innen und außen	12
3.4. Leitung des Familienservice	14
3.4.1. Verwaltung der Kinderbetreuungseinrichtungen an der Universität	15
3.4.2. Vermittlung von externen Kinderbetreuungsplätzen und Organisation von flexibler, Notfall- und Ferienbetreuung	16
3.4.3. Mitarbeit im Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“	17
3.5. Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen	19
3.5.1. Schlieben-Lange-Förderprogramm für Nachwuchswissen- schaftlerinnen mit Kind	19
3.6. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	21
3.6.1. futura mentoring	21
3.6.2. Schnupperstudium für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik	25
4. Danksagung	28
5. Anhang: Statistische Daten	29

1. Einleitung

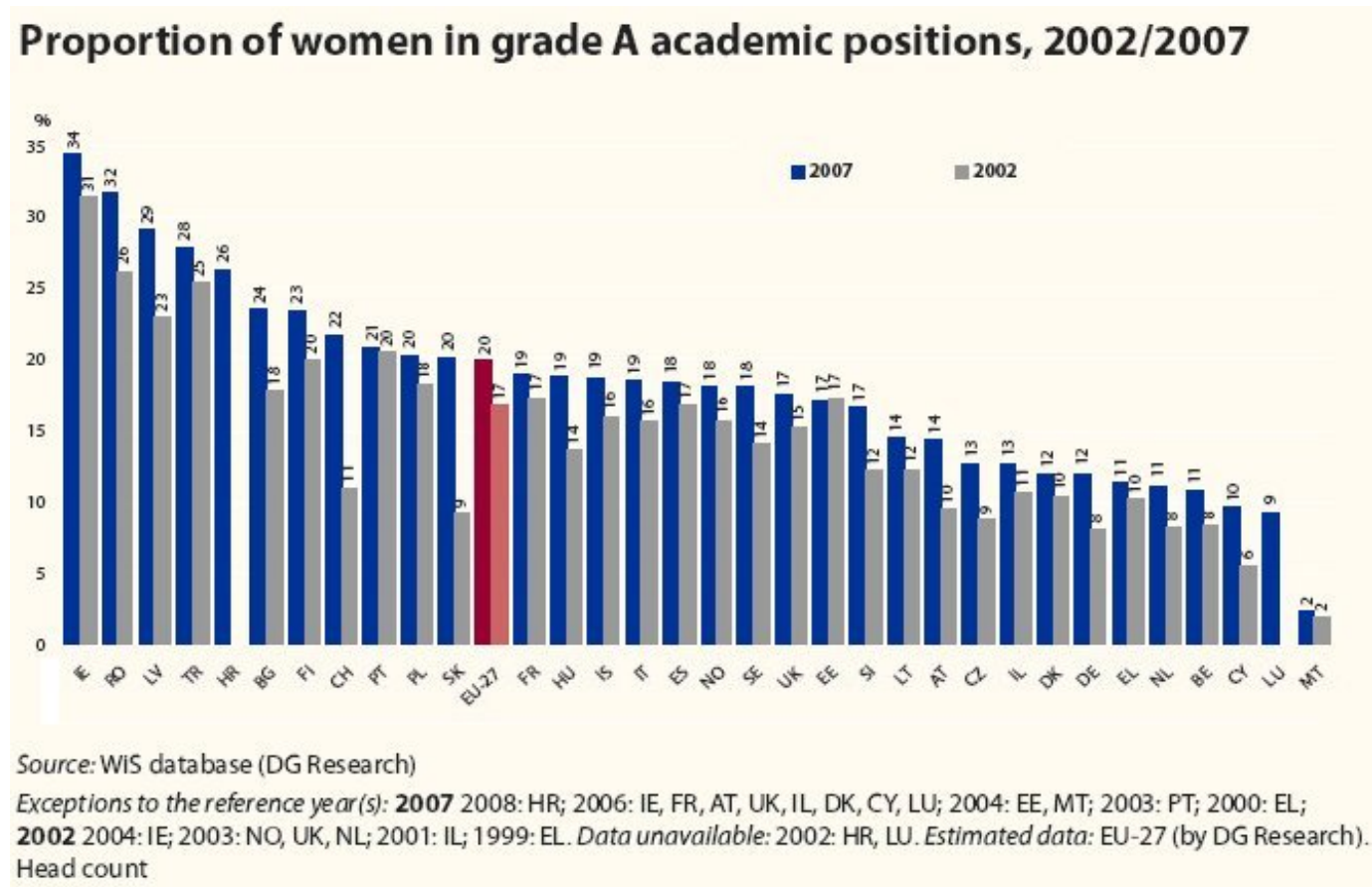
Im Jahr 2008 hat die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und auch an der Universität Freiburg in verschiedener Hinsicht Aufwind bekommen: Mit der Verabschiedung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat die DFG entscheidende Impulse und Anreize für die Herstellung von Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Wissenschaft gegeben.¹ Diesen personellen und strukturellen Standards, die jeweils nach den Kriterien „durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert, kompetent“ umgesetzt werden sollen, hat sich auch die Universität Freiburg verpflichtet. Nicht zuletzt im Zuge der Gleichstellungsstandards ist Gleichstellung in den letzten Jahren zunehmend als ein integraler Bestandteil von Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung an Hochschulen identifiziert worden.

Darüber hinaus gilt weiterhin das Ziel, das sich die Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, initiiert von den großen deutschen Wissenschaftsorganisationen (DFG, Fraunhofer Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz, Max-Planck-Gesellschaft, Wissenschaftsrat), gesetzt hat: „Auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses soll der Anteil an Frauen (die unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Fächergruppen berücksichtigend) deutlich angehoben werden. Besonders in Fächern, die bislang in der Heranbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückstanden (dies betrifft v.a. die Natur- und Ingenieurwissenschaften), soll der Anteil an Frauen signifikant gesteigert werden.“²

¹ http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/standards.html

² Deutsche Forschungsgemeinschaft/Fraunhofer Gesellschaft/Leibniz-Gemeinschaft/Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren/Hochschulrektorenkonferenz/Max-Planck-Gesellschaft/Wissenschaftsrat: Of-

Wie nötig die Erhöhung des Frauenanteils auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen grundsätzlich noch immer ist, zeigt ein Blick auf die Anteile von Professorinnen³ im europäischen Vergleich.



Quelle: Women and Science. Statistics and Indicators. She Figures 2009, European Commission

An der Universität Freiburg liegt der Professorinnenanteil aktuell bei 16% (Stand Dezember 2008), das ist gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 2,6 Prozentpunkte. Bei den aktuell laufenden und kürzlich abge-

fensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Köln 2006.

³ Mit „Grade A academic positions“ ist die jeweils höchste akademische Position des betreffenden Landes bezeichnet, für Deutschland also C4- bzw. W3-Professuren.

schlossenen Berufungsverfahren lässt sich eine deutliche Zunahme des Frauenanteils auf Listenplätzen beobachten.

Im neuesten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten erreicht die Universität Freiburg 9 von 14 möglichen Punkten. Diese Wertung verteilt sich auf folgende Parameter:

Studierende	Promotionen	Habilitationen	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal	Professuren	Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2002	Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gegenüber 2002
●	▲	■	●	●	▲	▲

- ▲ Spitzengruppe (= 2 Punkte)
- Mittelgruppe (= 1 Punkt)
- Schlussgruppe (= 0 Punkte)⁴

⁴ Andrea Löther: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 3. Fortschreibung. Bonn 2009, S. 25.

2. Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg

Rechtliche Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist das Landeshochschulgesetz. Laut § 4 Abs. 3 LHG hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“ mitzuwirken. Sie ist deshalb an jedem Berufungsverfahren und an weiteren Stellenbesetzungsverfahren beteiligt und ist Mitglied des Senats und der Senatskommissionen.

Außerdem ist sie Ansprechpartnerin bei – leider immer noch zu häufig vorkommenden – Fällen sexueller Belästigung und wirkt darauf hin, dass an der Universität ein Klima herrscht, in dem es möglichst nicht zu Belästigung und Diskriminierung kommt. Laut § 4 Abs. 7 LHG ist die Gleichstellungsbeauftragte „in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden“.

An der Universität Freiburg wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von drei Stellvertreterinnen unterstützt, die den drei Großbereichen Medizin, Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Naturwissenschaften und Technik angehören. Außerdem gibt es an jeder Fakultät eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit, je nach Größe der Fakultät, bis zu fünf Stellvertreterinnen.

3. Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Organigramm des Büros der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Freiburg



3.1. Beratung und Unterstützung von Einrichtungen der Universität in Gleichstellungsfragen

Mit der Verabschiedung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist der Bedarf an Beratung zu Gleichstellungsmaßnahmen in den einzelnen Einrichtungen – Fakultäten, Institute und Exzellenzeinrichtungen – der Universität deutlich angestiegen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen haben im Berichtszeitraum eine Vielzahl von Terminen wahrgenommen, um diese Einrichtungen hinsichtlich der passgenauen, auf den jeweiligen Bedarf abgestimmten Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu beraten. Besonders gefragt sind dabei Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, aber auch Förderangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen, z. B. Mentoring.

Parallel zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat die DFG seit dem Frühjahr 2008 die Möglichkeit eingeräumt, in Drittmittelanträgen zusätzliche Mittel für gezielte Gleichstellungsmaßnahmen in dem jeweiligen Projekt zu beantragen. Gemeinsam mit dem Science Support Centre entwickelt das Gleichstellungsbüro ein integriertes Beratungssystem, um Antragsteller(innen) bei der Beantragung dieser Mittel zu unterstützen und die beantragten Maßnahmen auf das Gleichstellungskonzept der Universität Freiburg abzustimmen.

Im Jahr 2008 wurde das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ausgeschrieben. Dieses Programm ermöglicht es, Professuren schon bis zu fünf Jahre vor ihrem Freiwerden mit Frauen zu besetzen. Das für die Bewilligung solcher Vorgriffsprofessuren nötige gesamtuniversitäre Gleichstellungskonzept wurde unter Federführung des Gleichstellungsbüros in Zusammenarbeit mit dem Rektorat, der Stabsstelle Gender and Diversity und der Chancengleichheitsbeauftragten erarbeitet

und im Mai 2008 vom Senat verabschiedet.⁵ Die Universität Freiburg hat in dem Programm mit der Option auf drei vorgezogene Berufungen den größtmöglichen Erfolg erzielt. Zwei der drei Berufungsverfahren im Rahmen des Professorinnenprogramms sind inzwischen erfolgreich abgeschlossen worden: Die W3-Professur für Interkulturelle Germanistik an der Philologischen Fakultät wurde mit Frau Prof. Dr. Michaela Holdenried besetzt, und für die W3-Professur für Forstliche Nutzung an der Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften konnte Frau Prof. Dr. Marie-Pierre Laborie gewonnen werden.

⁵ <http://www.uni-freiburg.de/de/universitaet/gleichstellung/konzept.php#a>

3.2. Koordination der Tätigkeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Ein- bis zweimal im Semester treffen sich die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen zu einer Sitzung, in der aktuell anstehende Themen, Fragen und Problemfälle aus den Fakultäten gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten besprochen werden. Schwerpunkte bildeten dabei die Arbeit in Berufungskommissionen und Fragen der zeitlichen Entlastung oder finanziellen Aufwandsentschädigung für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte. Im Berichtszeitraum fanden vier Sitzungen statt; an den beiden Sitzungen im Jahr 2008 nahmen, wie in den Vorjahren, auch die Mitglieder der damaligen Ständigen Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen teil. Nach der Neukonstituierung und Umbenennung in Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen im ersten Quartal 2009 finden keine gemeinsamen Sitzungen mehr statt, da sich die Arbeitsfelder der Kommission und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten inzwischen ausdifferenziert haben.

Auch über diese Sitzungen hinaus steht das Gleichstellungsbüro in engem Kontakt mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, beantwortet Fragen und stellt aktuelle Informationen für die Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten bereit.

3.3. Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung nach innen und außen

Im Jahr 2008 haben sich auf dem Arbeitsfeld Gleichstellung an der Universität Freiburg einige Änderungen ergeben: Das Thema wurde dem hauptamtlichen Prorektor, Herrn Prof. Dr. Heiner Schanz, unmittelbar zugeordnet. Außerdem wurde die Stabsstelle Gender and Diversity eingerichtet, deren Aufgabe es ist, das Rektorat in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen zum Thema Gleichstellung und Vielfalt strategisch zu beraten. Für das Gleichstellungsbüro bedeutet dies einen größeren Bedarf an Abstimmung mit den einzelnen universitätsinternen Organisationseinheiten. Neben dem hauptamtlichen Prorektor und der Stabsstelle Gender and Diversity gehören dazu auch, wie bisher, die Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen und die Beauftragte für Chancengleichheit, die für das Personal in Verwaltung und Technik zuständig ist. Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros stehen in regelmäßigem Kontakt mit den genannten Akteuren, um sich über aktuelle Anliegen der Gleichstellungsarbeit an der Universität auszutauschen, geeignete Maßnahmen auf den Weg zu bringen und diese zu bewerten.

Im Berichtszeitraum fanden vier Sitzungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) statt, an denen die Gleichstellungsreferentinnen teilnahmen. Frau Knoblich besuchte außerdem ein Treffen aller Gleichstellungsbeauftragten an Exzellenzuniversitäten, das an der Universität Heidelberg stattfand, sowie eine Informationsveranstaltung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg zum Professorinnenprogramm. Bei zwei wichtigen Tagungen zur Gleichstellungsarbeit war die Universität Freiburg durch Frau Knoblich vertreten, nämlich bei der von der Universität Göttingen ausge-

richteten internationalen Tagung „GenderChange in Academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective“ im Februar 2009 sowie bei der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS veranstalteten Konferenz „Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung“ im Juli 2009 in Berlin. Beide Tagungen gaben wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit an der Universität und trugen dazu bei, Kontakte zu Kolleginnen und Expertinnen aufzubauen und zu intensivieren und diese für die eigene Arbeit nutzbar zu machen. Frau Knoblich arbeitet außerdem im Organisations-team der diesjährigen Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) mit, die im September 2009 in Leipzig stattfindet und dem angesichts der universitätsübergreifenden Umgestaltung von Gleichstellungsarbeit hochaktuellen Thema „Solidarisierung im Wettbewerb: Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ gewidmet ist.

3.4. Leitung des Familienservice

Schon immer waren an der Universität Freiburg Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Familie ein Tätigkeitsschwerpunkt der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. So werden schon seit Bestehen des Frauen- bzw. Gleichstellungsbüros Beratung und Information zu Vereinbarkeitsfragen angeboten, und das Kinderbetreuungsangebot wurde seit der Gründung der Uni-Kita vor mehr als einem Jahrzehnt kontinuierlich ausgebaut.

Mittlerweile haben die Vereinbarkeitsmaßnahmen eine Bedeutung erreicht, die einen eigenen Familienservice der Universität nötig macht. Geleitet wird er von der Gleichstellungsreferentin, die auch bisher schon für die Vereinbarkeitsmaßnahmen zuständig war, Ellen Biesenbach. Darüber hinaus arbeiten eine weitere Mitarbeiterin (Juliane Lassen) und ein Mitarbeiter (Mark Leypoldt) im Familienservice.⁶

⁶ www.familienservice.uni-freiburg.de

Übersicht über den Familienservice der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Personal

Ellen Biesenbach	Juliane Lassen	Mark Leyboldt
------------------	----------------	---------------

Aufgaben, Tätigkeiten und Vereinbarkeitsmaßnahmen des Familienservice

Kinderbetreuung					Fakultätseinrichtungen
Kindertagesstätten	Uni-Kita 50 Plätze Träger: Uni-Kita e.V.	Kinderkrippe „Uni-Zwerge“ 20 Plätze Träger: Universität Freiburg	concept maternel gGmbH 9 Belegplätze Träger: concept maternel gGmbH	Biolino I 10 Plätze Träger: Universität Freiburg Geplant: Biolino II Ca. 30 Plätze	11. Fakultät Geplant: Kita 11. Fakultät Ca. 50 Plätze
Ferienbetreuung	Osterferien	Pfingstferien	Sommerferien	Herbstferien	
Ergänzende und flexible Kinderbetreuung	Betreuung bei Tagungen und Kongressen		Betreutes Kinderzimmer (in Planung)	Babysitterpool	
Beratung	für Studierende zu Vereinbarkeitsthemen	für Beschäftigte zu Vereinbarkeitsthemen	für Fakultäten zu arbeitsplatznaher Kinderbetreuung		
Information	Infoportal des Familienservice im Internet		Herausgabe von Informationsmaterial		
Koordination Arbeitskreis Familienfreundliche Universität	Familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen	Familienfreundliche Infrastruktur der Universitätsgebäude	Interne Kommunikation	Externe Kommunikation	

3.4.1. Verwaltung der Kinderbetreuungseinrichtungen an der Universität

Die Universität verfügt derzeit über insgesamt 89 reguläre Betreuungsplätze für Kinder zwischen 0 und 10 Jahren. Dieses Angebot umfasst ei-

ne Kita, in der in altersgemischten Gruppen Krabbel-, Kindergarten- und Hortkinder betreut werden, Belegplätze für Kleinkinder bei einem externen Träger sowie betriebseigene, arbeitsplatznahe Kindertagesstätten für Kinder unter 3 Jahren. Ergänzt werden diese ganzjährigen Kinderbetreuungseinrichtungen durch Ferienangebote.

Die Verwaltung und Organisation sämtlicher Betreuungsangebote liegt beim Familienservice.

Zur genauen Ermittlung des Bedarfs an Kinderbetreuung wurde Ende 2007 vom Gleichstellungsbüro eine universitätsweite Bedarfsumfrage unter den Beschäftigten und Studierenden der Universität durchgeführt. Die Befragung ergab, dass die bisherigen Betreuungsangebote nicht ausreichend sind, was auch durch die langen Wartelisten für jede der bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen unterstrichen wird. Um adäquat auf die Nachfrage nach Kinderbetreuung an der Universität reagieren zu können, müssten ca. 150 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze an verschiedenen Universitätsstandorten geschaffen werden.⁷

Es ist geplant, in Kooperation mit der Universitätsklinik an der Technischen Fakultät eine Kinderbetreuungseinrichtung für ca. 50 Kinder aufzubauen. Auf jeden Fall sollen Kinder zwischen 0 und 3 Jahren, mittelfristig auch Kindergartenkinder im Alter von 3 bis 6 Jahren diese Einrichtung besuchen können. Außerdem soll die bestehende Kita Biolino durch einen Neubau ergänzt werden, der dann 30 Plätze umfassen soll.

3.4.2. Vermittlung von externen Kinderbetreuungsplätzen und Organisation von flexibler, Notfall- und Ferienbetreuung

Über die universitätseigenen Betreuungsangebote hinaus vermittelt der Familienservice auch Betreuungsplätze bei externen Trägern in und um

⁷ Die ausführliche Dokumentation der Bedarfserhebung kann unter <http://www.familienservice.uni-freiburg.de/kinderbetreuung> eingesehen werden.

Freiburg sowie Betreuung für kurzfristigen Notfallbedarf und flexible Betreuungsmöglichkeiten. Er vermittelt außerdem Tagesmütter, Kinderfrauen und Babysitter und berät zur Übernahme von Kinderbe-



treuungskosten durch das Jugendamt. Im Jahr 2009 kann erstmals für alle Schulferien (mit Ausnahme der Weihnachtsferien) ein Kinderbetreuungsprogramm angeboten werden.

Wie schon in den letzten Jahren werden diese Angebote inhaltlich von erfahrenen Pädagoginnen und Pädagogen geplant und durchgeführt und vom Familienservice koordiniert. Das Betreuungsangebot wird von Eltern und Kindern sehr gern angenommen, und das vielfältige, altersgerechte Programm findet großen Anklang. Die Nachfrage nach Ferienbetreuungsangeboten ist in den letzten Jahren stark gewachsen.



3.4.3. Mitarbeit im Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“

Der Arbeitskreis „Familienfreundliche Universität“ wurde 2007 gegründet und übernimmt die strategische Koordination aller Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie mit Beruf bzw. Studium. Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, sämtliche Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität auf ihre Familienfreundlichkeit zu überprüfen, um auf dieser Grundlage konkrete Maßnahmen zur besseren Balance von Studium bzw. Beruf und Familie einzuleiten. Der Arbeitskreis richtet seinen Blick dabei gleichermaßen auf strukturelle Rahmenbedingungen wie auf einzelne Teilbereiche der Universität, zum Beispiel

- Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, -organisation, -ort)
- Studienbedingungen (Prüfungsfristen, Studiengebühren etc.)
- Inneruniversitäre Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskompetenz und Führungsstil
- Personalentwicklung (Angebote zum Wiedereinstieg etc.)
- Betriebsklima
- Service für Familien (Angebote zur Kinderbetreuung, familienge-
rechte Infrastruktur etc.)

Frau Biesenbach ist als Leiterin des Familienservice ständiges Mitglied des Arbeitskreises.

3.5. Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte selbst als auch ihre Referentinnen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Familienservice bieten umfassende Information und Beratung zu Fragen der Karriereplanung, zur Studien- und Forschungsförderung, zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft mit Familie und zu Problem- und Konfliktsituationen an. Der Beratungsbedarf zu diesen Themen ist sehr groß.

So lässt sich seit der Einführung der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge sowie der Studiengebühren ein stark gestiegener Beratungsbedarf insbesondere bei Studentinnen mit Kindern beobachten. Ebenso erhöht der steigende Anteil der ausländischen Studierenden die Nachfrage nach Beratung, da z. B. Studentinnen aus dem Ausland, die mit Kind(ern) nach Deutschland kommen oder hier schwanger werden, einen hohen Regelungs- und Unterstützungsbedarf haben und sich zudem nicht selten in einer prekären finanziellen Lage befinden.

Den höchsten Beratungs- und Informationsbedarf unter Wissenschaftlerinnen und Studentinnen gibt es zu Fragen der Finanzierung der verschiedenen Qualifikationsstufen. Je nach Situation beraten wir über die Möglichkeiten der Forschungsförderung, informieren über Stipendien sowie öffentliche Hilfen zur Existenzsicherung, zur Kinderbetreuung und Elternzeit.

3.5.1. Schlieben-Lange-Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Die Universität Freiburg setzt das Schlieben-Lange-Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind des Landes Baden-Württemberg um. Dieses Programm hat das Ziel, die Zahl der auf eine

Professur berufbaren Frauen in Baden-Württemberg zu erhöhen, und fördert deshalb die wissenschaftliche Qualifizierung (Promotion oder Habilitation) von Frauen, die nach einer familienbedingten Unterbrechung wieder in die Wissenschaft einsteigen oder eine solche Unterbrechung vermeiden wollen. Interessentinnen werden im Gleichstellungsbüro zu Fragen der Antragstellung beraten. Das Gleichstellungsbüro organisiert außerdem die Sitzungen der Vergabekommission für dieses Stipendium, verwaltet die Mittel und betreut die Stipendiatinnen während der Laufzeit des Stipendiums.

Die Zahl der Bewerberinnen übersteigt die Zahl der zu vergebenden Stipendien bei weitem. Daran zeigt sich, dass der Bedarf an einem solchen Förderprogramm sehr hoch ist.

Bedauerlicherweise hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg die Kofinanzierung des Programms durch den Europäischen Sozialfonds im Jahr 2009 aufgegeben, so dass die weitere Finanzierung des Programms ungeklärt ist. Dieser Umstand führt auch dazu, dass das Programm universitätsintern bis heute nicht für eine neue Förderrunde ausgeschrieben werden konnte, die im Januar 2010 beginnen sollte und für die bereits jetzt zahlreiche Nachfragen und Anträge vorliegen.

Anträge und Bewilligungen im Schlieben-Lange-Förderprogramm 2008

	Doktorandinnen	Habilitandinnen
Anträge	18	12
Bewilligungen	4	3

3.6. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.6.1. futura mentoring

Um Studentinnen im Studium und beim Übergang in den Beruf zu unterstützen und Doktorandinnen beim Übergang in die nächste Qualifikationsstufe zu begleiten, wurde im Jahr 2008 futura mentoring eingerichtet. Nach der Ausarbeitung eines Konzeptes mit Zielen, Zielgruppen, Grundsätzen, Meilensteinen und Zeitplan und der Abstimmung mit den Fakultäten wurde ein überzeugendes Konzept vorgelegt und umgesetzt. Mit futura mentoring wird ein Frauennetzwerk aufgebaut, dem mittlerweile ca. 300 Frauen angehören: 200 Studentinnen und Doktorandinnen der teilnehmenden Fakultäten (Mentees) und 100 berufserfahrene Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft (Mentorinnen). Fakultäten können teilnehmen, wenn sie eine Mitarbeiterin mit zehn Stunden



pro Monat als Kontaktperson freistellen. Seit dem Jahr 2008 sind sieben Fakultäten beteiligt: Theologische Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Mathematik und Physik, Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften, Fakultät für Biologie, Fakultät für Angewandte Wissenschaften. Die Kontaktpersonen sind unter anderem für die Werbung der Mentees in ihrer Fakultät verantwortlich und arbeiten konzeptionell mit futura mentoring zusammen. Dadurch ist gewährleistet, dass die Angebote den Bedürfnissen der jeweiligen Fakultäten entsprechen.

futura mentoring arbeitet nach den vom Forum Mentoring e.V., dem Dachverband der Mentoring-Programme an deutschen Hochschulen, und vom Ada-Lovelace-Mentoring e.V., dem bundesweiten Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik, erarbeiteten Qualitätskriterien.⁸

Mentoring

Mitte Oktober startete das 1. Mentoringprogramm mit der Auftaktveranstaltung, an der 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft teilnahmen. Für 70 Studentinnen und Doktorandinnen aus den teilnehmenden Fakultäten konnten passende Mentorinnen gefunden werden. Die Mentorinnen kommen überwiegend aus Wirtschaftsunternehmen und aus der Wissenschaft. Ein Teil ist in Non-Profit-Unternehmen, in eigener Praxis oder bei Gericht tätig. Mentees und Mentorinnen treffen sich individuell während des gesamten

Mentoringprogramms, das drei Semester andauert. Begleitet werden sie dabei von futura mentoring, das ein umfangreiches Rahmenprogramm anbietet und Austausch



Foto: Rüdiger Buhl

und Reflexion mit den anderen Teilnehmerinnen ermöglicht. Dazu gehören die zentralen Veranstaltungen wie Auftakt-, Zwischenbilanz- und Ab-

⁸ www.mentoring.uni-freiburg.de

schlussveranstaltung sowie 1- bis 2-tägige Mentoring-Fortbildungen für Mentees und Mentorinnen und begleitende Supervisionen.

Am 17. Oktober 2009 startet das zweite Mentoringprogramm. Es liegen wieder zahlreiche Bewerbungen von Studentinnen und Doktorandinnen vor, für die derzeit nach passenden Mentorinnen gesucht wird.

Weiterbildung

futura mentoring plant und organisiert pro Jahr sechs Workshopangebote zu Schlüsselqualifikationen und zur Karriereplanung, zum Teil in Kooperation mit dem ZfS, der IGA und Partnerunternehmen für jeweils 16 Mentees. Die Themen, zum Beispiel „Konstruktiver Umgang mit Konflikten in der Promotionsphase“, „Frauen in Führung“, „Teamarbeit“, „Selbstbewusst auftreten“, kamen bei den Studentinnen und Doktorandinnen sehr gut an, und die Workshops waren jeweils schnell ausgebucht. Die Möglichkeit, sich bei den Workshops neben der Aneignung von Schlüsselqualifikationen und Fachwissen in vertrautem Rahmen untereinander auszutauschen und Tipps zu geben, wird von den Mentees sehr geschätzt.

Vernetzung

Kontakte und Beziehungen fördern die berufliche Entwicklung nachweislich und öffnen Türen. Im futura mentoring-Netzwerk können sich Studentinnen, Doktorandinnen und berufstätige Frauen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Arbeitswelt austauschen und nützliche Kontakte knüpfen. Dazu hat futura mentoring bereits zwei Vernetzungstreffen durchgeführt, die mit jeweils 80–90 Teilnehmerinnen sehr gut be-

sucht wurden. Die Themen waren „Erfolgreiches Netzwerken“ und „Berufsbiographien von erfolgreichen Frauen“.



Foto: futura mentoring

Neben den „Kerngebieten“ Mentoring, Weiterbildung und Vernetzung ist futura mentoring auch in der Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit externen Institutionen aktiv. Hier sei exemplarisch die Teilnahme an der Informatica feminale und an dem Wirtschaftskongress „Soziale Intelligenz“ im letzten Jahr genannt. Inzwischen hat futura mentoring auch eine Imagebroschüre erstellt, um sich einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen und Sponsoren aus der Wirtschaft zu gewinnen. Hier wurden bereits erste Kontakte angebahnt; die Testo AG konnte als erstes Partnerunternehmen gewonnen werden. Hinzu kommen mehrere Unternehmen und Institutionen, die Veranstaltungen sponsern (bisher: Deutsche Bahn, Stryker, Barmer, Münsterbauverein).

Insgesamt hat sich futura mentoring gut in die Strukturen der Universität integriert und ist inzwischen auch über die Universität hinaus bekannt. Aufgrund seiner Professionalität und der starken Nachfrage auch von externen Mentorinnen und Unternehmen leistet futura mentoring eine

wichtige Transferarbeit für die Universität. Damit futura mentoring seine begonnene Arbeit kontinuierlich und verlässlich fortsetzen und auch dem Wachstum standhalten kann, ist die Verstetigung der personellen Ressourcen aus Universitätsmitteln unabdingbar.

3.6.2. Schnupperstudium für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik

In den Jahren 2008 und 2009 fand zum fünften und sechsten Mal das



Foto: Schnupperstudium

Schnupperstudium für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik statt. Um junge Frauen für ein naturwissenschaftliches oder technisches Studium zu begeistern und damit die geringen Frauenanteile unter den Studienanfängerinnen zu erhöhen, organisiert

das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Technischen Fakultät (ehemals Fakultät für Angewandte Wissenschaften), der Fakultät für Mathematik und Physik sowie der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften seit dem Jahr 2000 Schülertage und seit 2004 ein einwöchiges Schnupperstudium für Schülerinnen der Klassen 10 bis 13.

Wie in den vergangenen Jahren war auch 2008 und 2009 die Nachfrage nach diesem Angebot sehr groß. Jährlich nutzten mehr als 120 Teilnehmerinnen aus ganz Baden-Württemberg sowie vereinzelt aus den angrenzenden Bundesländern in



Foto: Schnupperstudium

den Sommerferien die Gelegenheit, einen Einblick in die beteiligten Fächer Geologie, Hydrologie, Informatik, Kristallographie, Mathematik, Meteorologie, Mikrosystemtechnik und Physik und in das Studienleben zu gewinnen. Mit Vorlesungen, Workshops, Laborversuchen und Exkursionen brachten die beteiligten Dozierenden und Studierenden den Schülerinnen ihr jeweiliges Fach nahe. Außerdem wurden Firmenbesichtigungen (Sick AG, Micronas, Northrop Grumman LITEF GmbH, Biofluidix GmbH, Knauf Marmorit GmbH, Fraunhofer-Institut für solare Energiesysteme) angeboten, die bei den Teilnehmerinnen großen Anklang fanden. Auch die Veranstaltungsbausteine, die die Möglichkeiten späterer beruflicher Tätigkeiten aufzeigten, wurden sehr positiv aufgenommen und begrüßt. Begleitet wurden die Schülerinnen von Studentinnen der beteiligten Fächer, die ihnen als Tutorinnen zur Seite standen und Fragen beantworteten.



Foto: Schnupperstudium

Im Jahr 2009 ist es erstmals gelungen, neben Spenden auch Sponsorengelder einzuwerben. Der Verband Südwestmetall und die Firma Northrop Grumman LITEF GmbH konnten als Sponsoren gewonnen werden. Es ist sehr erfreulich, dass der Verband Südwestmetall sich auch künftig für das Schnupperstudium engagieren will. Den Sponsoren Südwestmetall und LITEF und auch den Spendern des Schnupperstudiums, der Robert Bosch GmbH, der Georg H. Endress Stiftung und der SICK AG, den beteiligten Fakultäten und dem Rektorat der Universität sei an dieser Stelle noch einmal herzlich für die finanzielle Unterstützung gedankt.

Dennoch bleiben Finanzierung und Ausstattung dieses Projekts problematisch: In den vergangenen Jahren wurden Personal- und Sachausgaben teils aus Restmitteln des Gleichstellungsbüros, teils aus Spenden

bestritten. Im Jahr 2009 war die Finanzierung des Projekts bis zum Frühsommer ungeklärt, und die eingeworbenen Spenden und Sponsoringmittel reichen für die vollständige Finanzierung nicht aus. Nur durch eine Ausfallbürgschaft des



Rektorats wurde es möglich, das Projekt 2009 überhaupt durchzuführen. Aufgrund der begrenzten Mittel konnte das nötige Personal nur sehr kurzfristig eingestellt werden, so dass es dem Projekt an personeller Kontinuität fehlt und jedes Jahr von neuem mit der Einarbeitung und dem Aufbau von Kontakten zu Fakultäten und Firmen begonnen werden muss. Auch können Ausschreibungen von entsprechenden Fördermitteln für derartige Nachwuchsprojekte, die im Verlauf eines Jahres von Dritten (Land, Bund; Unternehmen etc.) initiiert werden, auf diese Weise gar nicht wahrgenommen werden. Für die Wirksamkeit des Projekts (zu der auch die Entwicklung von ergänzenden Maßnahmen gehört) ist deshalb künftig eine Gewährleistung von personeller Kontinuität unerlässlich.

Ein im vergangenen Jahr beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg eingereicherter Antrag im Rahmen des Programms „Schülerinnen forschen“, mit dem das Schnupperstudium personell konsolidiert und um Schülerinnen der Klassen 8 und 9 erweitert werden sollte, ist leider (aufgrund kurzfristiger Mittelreduktion) nicht bewilligt worden. Da die Weichen für die Studien- und Berufswahl schon sehr früh in der Schullaufbahn gestellt werden, ist es von großer Bedeutung, Schülerinnen schon frühzeitig für ein naturwissenschaftliches Studium zu begeistern und so den Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen nachhaltig zu steigern.⁹

⁹ www.schnupperstudium.uni-freiburg.de

4. Danksagung

Am Ende meiner Amtszeit danke ich allen, die meine Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und gefördert haben, allen voran dem Rektorat, insbesondere jedoch meinen Referentinnen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Gleichstellungsbüros! Meiner Nachfolgerin und der Universität insgesamt wünsche ich gutes Gelingen für die künftige Gleichstellungsarbeit.

5. Anhang: Statistische Daten

Im Folgenden werden die Frauenanteile der elf Fakultäten, jeweils bezogen auf die Qualifikationsstufen Studierende, Promotionen, Habilitationen und Professuren, dargestellt. Die Angaben zu den Studierenden beziehen sich auf das Wintersemester 2008/2009, die Angaben zu Promotionen auf das Prüfungsjahr 2008, die Angaben zu Habilitationen sind Verlaufszahlen aus den Kalenderjahren 2004 bis 2008, die Angaben zu Professuren beziehen sich auf den Stand Dezember 2008. Die Daten der besonders heterogenen Fakultäten (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften sowie Fakultät für Physik und Mathematik) werden ebenfalls auf Fachbereichsebene dargestellt, da sie ansonsten nicht aussagekräftig sind. Die Angaben zu den Professuren beruhen in diesen Fällen auf den eigenen Auskünften der betreffenden Fakultäten.

Die Darstellung der Daten erfolgt nach dem so genannten **Kaskadenmodell**: Fakultäten- und fächerübergreifend lässt sich tendenziell eine Verringerung des Frauenanteils mit wachsender Qualifikationsstufe beobachten. Als Anhaltspunkt für Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils sollte deshalb der Frauenanteil auf der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe dienen. Ist der Schwund zwischen zwei Qualifikationsstufen besonders stark, spricht man auch von „gläsernen Decken“, die für Frauen undurchlässig sind. In den hier vorliegenden Tabellen sind diese gläsernen Decken durch rote Trennlinien gekennzeichnet, sobald der Schwund zwischen den betreffenden Ebenen mehr als 10 Prozentpunkte beträgt.

1. Theologische Fakultät

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	13	12	1	7,7
Habilitationen	12	11	1	8,3
Promotionen	8	6	2	25,0
Studierende	709	326	383	54,0

2. Rechtswissenschaftliche Fakultät

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	22	20	2	9,1
Habilitationen	12	12	0	0,0
Promotionen	62	43	19	30,6
Studierende	1.785	928	857	48,0

3. Fakultät für Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften

a) Gesamt

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	27	24	3	11,1
Habilitationen	11	10	1	9,1
Promotionen	31	12	19	61,3
Studierende	2.983	1.418	1.565	52,5

b) Wirtschaftswissenschaften

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	13	13	0	0,0
Habilitationen	4	4	0	0,0
Promotionen	15	8	7	46,7
Studierende	1.712	993	719	42,0

c) Pädagogik/Erziehungswissenschaften

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	2	2	0	0,0
Habilitationen	0	0	0	–
Promotionen	1	1	0	0,0
Studierende	229	50	179	78,2

d) Psychologie und Kognitionswissenschaft

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	8	6	2	25,0
Habilitationen	5	4	1	20,0
Promotionen	13	3	10	76,9
Studierende	558	124	434	77,8

e) Sport

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	4	3	1	25,0
Habilitationen	2	2	0	0,0
Promotionen	2	0	2	100,0
Studierende	484	251	233	48,1

4. Medizinische Fakultät

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	99	87	12	12,1
Habilitationen	173	148	25	14,4
Promotionen	146	66	80	54,8
Studierende	3.262	1.280	1.982	60,8

5. Philologische Fakultät

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	27	20	7	25,9
Habilitationen	20	12	8	40,0
Promotionen	35	15	20	57,1
Studierende	5.520	1.497	4.023	72,9

6. Philosophische Fakultät

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	36	27	9	25,0
Habilitationen	23	20	3	13,0
Promotionen	46	31	15	32,6
Studierende	5.083	2.447	2.636	51,8

7. Fakultät für Mathematik und Physik

a) Gesamt

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	33	31	2	6,1
Habilitationen	11	10	1	9,1
Promotionen	31	27	4	12,9
Studierende	1.595	1.006	589	36,9

b) Mathematik

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	15	14	1	6,7
Habilitationen	4	4	0	0,0
Promotionen	12	8	4	33,3
Studierende	978	521	457	46,7

c) Physik

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	18	17	1	5,6
Habilitationen	7	6	1	14,3
Promotionen	19	19	0	0,0
Studierende	617	485	132	21,4

8. Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften

a) Gesamt

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	33	28	5	15,2
Habilitationen	7	7	0	0,0
Promotionen	42	26	16	38,1
Studierende	1.392	712	680	48,9

b) Chemie

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	21	18	3	14,3
Habilitationen	3	3	0	0,0
Promotionen	25	19	6	24,0
Studierende	739	445	294	39,8

c) Pharmazie

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	7	5	2	28,6
Habilitationen	0	0	0	–
Promotionen	15	5	10	66,7
Studierende	448	116	332	74,1

d) Geowissenschaften

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	5	5	0	0,0
Habilitationen	4	4	0	0,0
Promotionen	2	2	0	0,0
Studierende	205	151	54	26,3

9. Fakultät für Biologie

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	23	22	1	4,3
Habilitationen	17	15	2	11,8
Promotionen	67	32	35	52,2
Studierende	1.352	521	831	61,5

10. Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	22	20	2	9,1
Habilitationen	13	13	0	0,0
Promotionen	47	32	15	31,9
Studierende	1.193	679	514	43,1

11. Fakultät für Angewandte Wissenschaften (seit März 2009: Technische Fakultät)

	Gesamt	M	W	W in %
Professuren	29	26	3	10,3
Habilitationen	11	10	1	9,1
Promotionen	45	42	3	6,7
Studierende	1.160	1.014	146	12,6

Quelle: Statistische Daten der Universität Freiburg