



Bericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Ina Sieckmann-Bock

1. Dezember 2010 bis 1. Oktober 2011

Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Dr. Ina Sieckmann-Bock

Werthmannstraße 8, Rückgebäude

79098 Freiburg

Telefon: 0761 203 4222

Telefax: 0761 203 4256

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

19. Oktober 2011

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Organisation des Gleichstellungsbüros.....	4
3. Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten	4
3.1 Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren	4
3.2 Gleichstellungsarbeit in Einstellungsverfahren im akademischen Mittelbau	13
3.3 Vernetzung universitätsintern	13
3.3.1 Koordination der Tätigkeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.....	13
3.3.2 Weitere Beteiligungen und Kontakte.....	14
3.4 Vernetzung universitätsextern	14
3.4.1 Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten.....	14
3.4.2 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.....	15
3.5 Beratungstätigkeit.....	16
3.5.1 Beratung in Fällen sexueller Belästigung und Stalking.....	16
3.5.2 Beratung von Studierenden	17
3.6 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	17
3.6.1 Förderung von Schülerinnen und Studentinnen.....	17
3.6.2 Förderung von Doktorandinnen und Habilitandinnen.....	18
3.7 Unterstützung der praktischen Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg	19
3.7.1 Freiburger Geschlechterstudien.....	19
3.7.2 Bertha-Ottenstein-Preis.....	19
3.8 Gleichstellungsthematik bei Nachwuchsförderpreisen	20
4. Danksagung	20

1. Einleitung

Die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg ist in den letzten Jahren – nicht zuletzt aufgrund der von der DFG entwickelten Gleichstellungsstandards sowie den Bemühungen für die Exzellenzinitiative – ständig gewachsen. Das Augenmerk liegt dabei auch auf der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft. Um dem Karrierebruch von Frauen nach der Promotion entgegenzuwirken und die „gläserne Decke“ zu durchstoßen, sind konkrete Maßnahmen vonnöten, die es ermöglichen, die Kompetenzen hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen für die Universität zu erhalten.

Diese und weitere im Gleichstellungskonzept der Universität Freiburg formulierten Ziele umzusetzen und die Fakultäten bei der Durchsetzung ihrer im jeweiligen Gleichstellungsplan definierten Ziele zu unterstützen, ist die vorrangige Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Am 20. April 2011 ist die Chemikerin Frau Dr. Ina Sieckmann-Bock für vier Jahre vom Senat zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Freiburg gewählt worden. Sie übernimmt dieses Amt von Frau PD Dr. Rotraud von Kulesa. Da Frau von Kulesa bereits am 1. März 2011 einen Ruf an die Universität Augsburg angenommen hatte, übte Frau Dr. Sieckmann-Bock das Amt zunächst stellvertretend aus.

Nach § 4 Abs. 3 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg vom 1. Januar 2005 ist die Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“ mitzuwirken. So ist Frau Dr. Sieckmann-Bock an jedem Berufungsverfahren und an weiteren Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Dienst beteiligt, auch ist sie Mitglied des Senats und der Senatskommissionen. Des Weiteren ist sie beauftragt, Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen bei sexueller Belästigung zu sein. Zur Durchsetzung eines diskriminierungsfreien Umfeldes und zur Schaffung einer Atmosphäre ohne jegliche Belästigung arbeitet sie eng mit dem Rektorat, insbesondere dem Prorektor für Studium und Lehre, der Stabsstelle Gender and Diversity und der für das Personal in Verwaltung und Technik zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit zusammen.

In ihren Aufgaben wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von drei Stellvertreterinnen unterstützt, die den drei Großbereichen Naturwissenschaften und Technik, Medizin sowie Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften angehören: Frau Juniorprofessorin Dr. Maren Bennewitz (Technische Fakultät), Frau Professorin Dr. Anca Ligia Grosu (Medizinische Fakultät) und Frau Professorin Dr. Michaela Holdenried (Philologische Fakultät). Darüber

hinaus gibt es an jeder der elf Fakultäten der Universität Freiburg eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit, je nach Größe der Fakultät, bis zu zehn Stellvertreterinnen.

Der vorliegende Bericht, welcher am 19. Oktober 2011 in einer öffentlichen Sitzung des Senats der Universität Freiburg vorgestellt und erörtert wurde, erstreckt sich über den Zeitraum vom 1. Dezember 2010 bis zum Oktober 2011.

2. Organisation des Gleichstellungsbüros

Die personelle Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten umfasst aktuell zwei in 50 Prozent Teilzeit beschäftigte Referentinnen und ein Sekretariat. Dieses unterstützt neben dem Gleichstellungsbüro auch den Familienservice der Universität Freiburg sowie die Chancengleichheitsbeauftragte. Es ist mit zwei in 50 Prozent Teilzeit arbeitenden Verwaltungsmitarbeiterinnen besetzt.

3. Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten

3.1 Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren

Die Bestrebungen der Universität Freiburg, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, erweisen sich als fruchtbar. 2010 waren 61 Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt, was einem Anteil von 15,8 Prozent entspricht – dies ist gegenüber 2009 eine Steigerung um ein Drittel.¹ Freiburg liegt damit im Jahr 2010 über dem Landesdurchschnitt in Baden-Württemberg, der 15 Prozent betrug; dies sind insgesamt 374 mit Frauen besetzte Universitätsprofessuren. Bundesweit waren im Jahr 2010 mit 4088 Wissenschaftlerinnen bereits 19,1 Prozent der hauptamtlichen Professuren an Hochschulen mit Frauen besetzt – auch hier ist eine erfreuliche Steigerung zu verzeichnen.² Trotz dieses Anstiegs darf jedoch nicht aus dem Blickfeld verloren werden, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf

¹ Den Statistischen Daten der Universität Freiburg zufolge waren im Jahr 2009 37 Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt, was einem Anteil von 13 Prozent entspricht.

² Die Zahlen sind dem Vorbericht „Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes, erschienen am 12. Juli 2011, entnommen.

Professuren noch immer weit unter dem Anteil der Studentinnen³ liegt, die „gläserne Decke“ also noch lange nicht durchbrochen ist.

Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass Männer und Frauen unterschiedliche Fächer wählen, ist es vielmehr notwendig, die Anzahl der Professorinnen der Anzahl der Studentinnen gegenüberzustellen, um zu erkennen, dass Chancengleichheit nicht auf allen universitären Ebenen herrscht. So haben zwar an den geisteswissenschaftlichen Fakultäten weit mehr Wissenschaftlerinnen einen Lehrstuhl inne als etwa an der Technischen Fakultät, doch ist hier auch der Anteil der Studentinnen um ein Vielfaches höher als an der Technischen Fakultät. Setzt man also den Anteil der Professorinnen in Verhältnis zu dem Anteil der Studentinnen, lässt sich für jede der elf Fakultäten der Universität Freiburg ein Indikator⁴ ermitteln, der diese Verzerrung aufhebt. Als Berechnungsbeispiel sei das folgende genannt: Bundesweit lag der Frauenanteil an den Professuren an Hochschulen im Jahr 2010 bei 18,2 Prozent, der Studentinnenanteil bei 47,4 Prozent. Setzt man den Anteil der Professorinnen in Verhältnis zu dem Anteil der Studentinnen, lässt sich ein Indikator von 0,38 ermitteln – und mit diesem das Missverhältnis beider Zahlen. Würden hingegen die einzelnen Karrierestufen mit gleichem Proporz durchlaufen werden, ließe sich ein Indikator von 1 ermitteln.

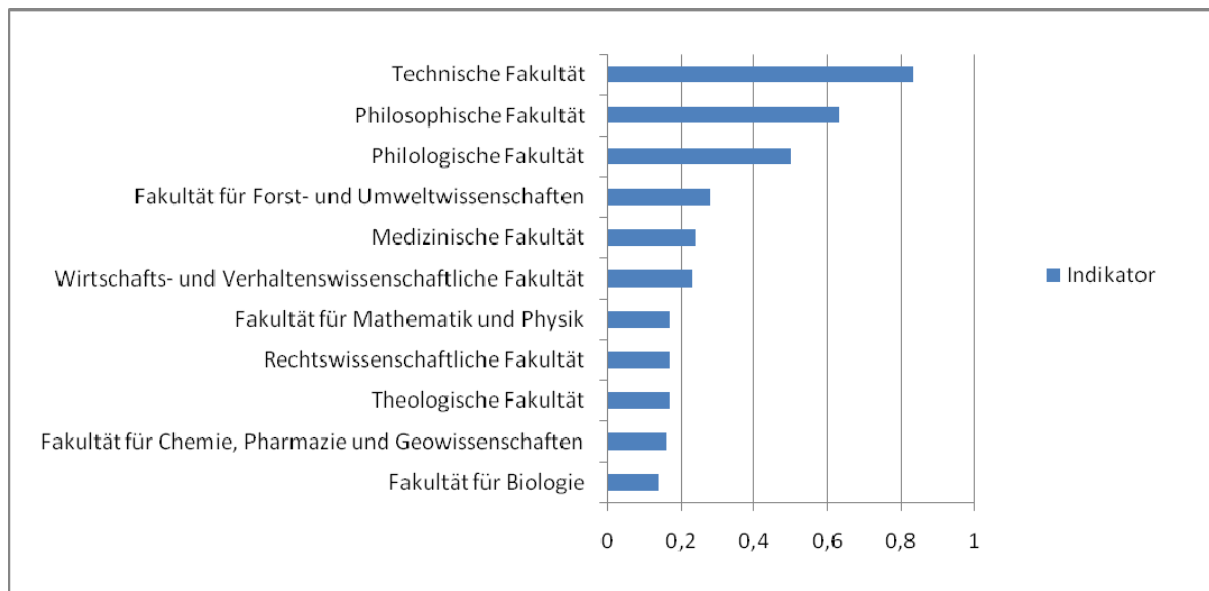


Abbildung 1: Indikatoren der elf Fakultäten der Universität Freiburg 2010 im Vergleich

³ Der Anteil der Studentinnen an Hochschulen in Deutschland lag laut der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes „Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen“, erschienen am 12. September 2011, im Jahr 2010 bei 49,5 Prozent.

⁴ Mit Indikatoren arbeitet auch das Center of Excellence Women and Science CEWS im Rahmen der Publikation „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011“.

Abbildung 1 zeigt die Indikatoren der elf Fakultäten der Universität Freiburg mit Zahlen für das Jahr 2010. Auch hier wurden jeweils die Anteile der Professorinnen in Verhältnis zu den Anteilen der Studentinnen gesetzt. Es zeigt sich, dass die „gläserne Decke“ von Wissenschaftlerinnen in den technischen Fächern leichter durchstoßen wird als von Geisteswissenschaftlerinnen. Ein eklatantes Missverhältnis von Wissenschaftlerinnen zu Studentinnen existiert in den naturwissenschaftlichen Fächern (außer Technik) und in der Rechtswissenschaftlichen und der Theologischen Fakultät.

Um die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Fakultäten detailliert aufzuzeigen, weisen die Abbildungen 2 bis 12 die verschiedenen Stufen der akademischen Laufbahn aus. Präsentiert werden die validierten Daten von Studierenden und Promotionen sowie Habilitationen bis hin zu Professuren im Jahr 2010.⁵ Fokussiert man die einzelnen universitären Qualifikationsstufen wird deutlich, wo Karriere fördernde Maßnahmen jeweils ansetzen müssen.

Die Abbildungen 2 bis 12 belegen die Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen – nicht in jeder Fakultät aber sind die Bedingungen hierfür dieselben. So weisen etwa die Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften, die Medizin, die Philologie, die Philosophie, die Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften sowie die Biologie einen hohen Anteil an Studentinnen auf, mit voranschreitender Qualifikation jedoch nimmt der Anteil an Männern zu und übersteigt bald den Anteil an Wissenschaftlerinnen; die Anteile an Frauen und Männern präsentieren sich daher in den Diagrammen dieser Fakultäten als Schere.

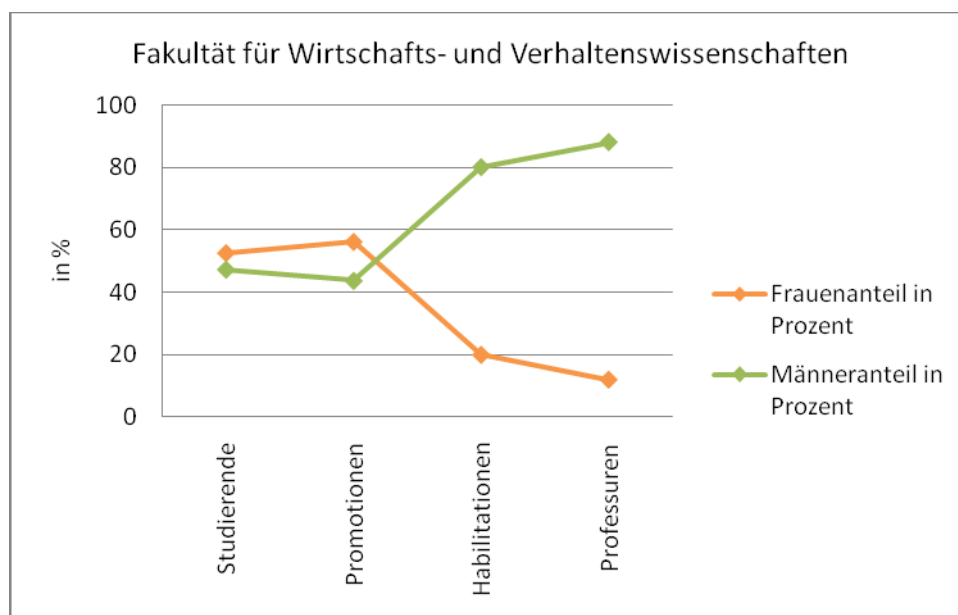


Abbildung 2

⁵ Die Daten sind einzusehen unter <http://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/>.

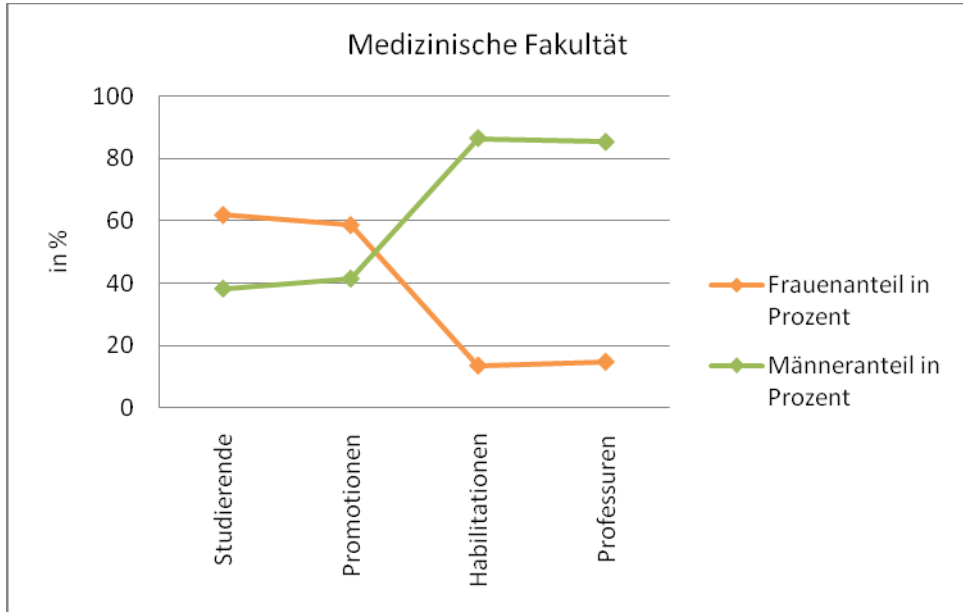


Abbildung 3

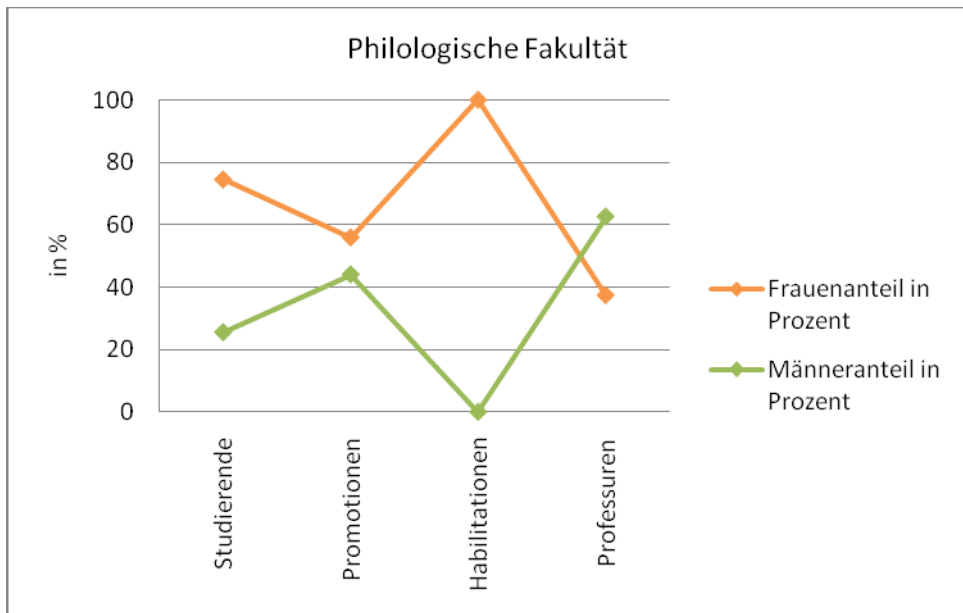


Abbildung 4

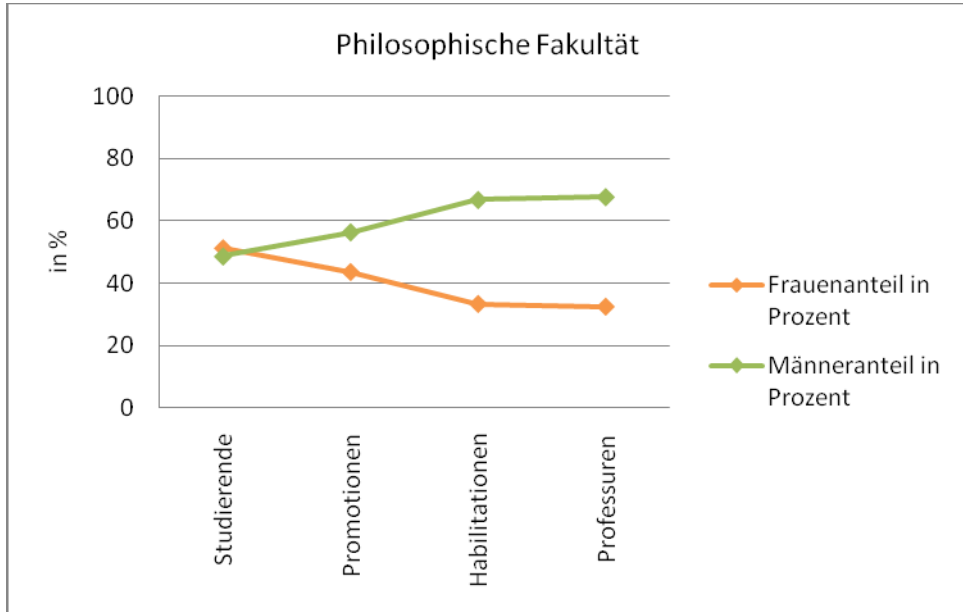


Abbildung 5

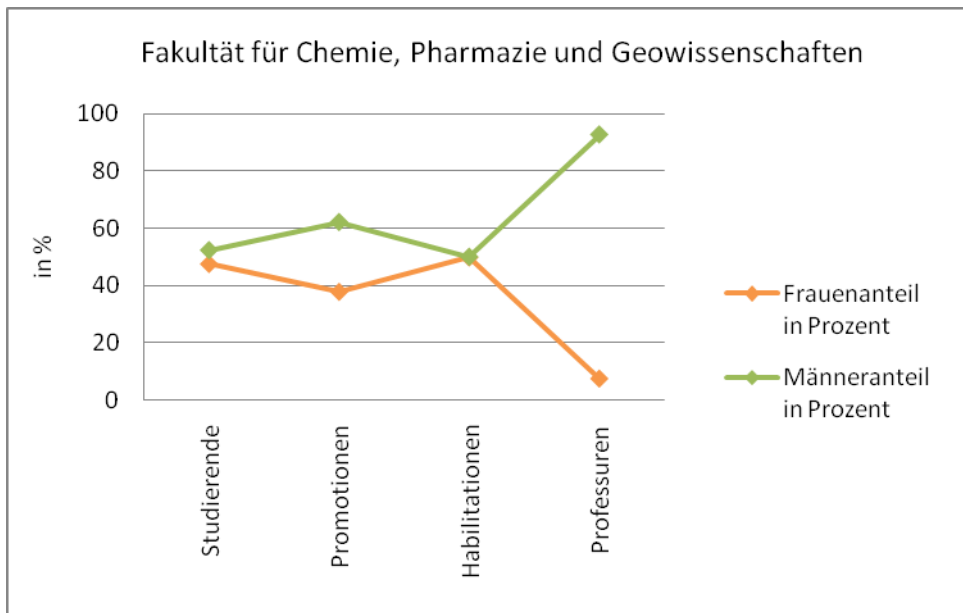


Abbildung 6

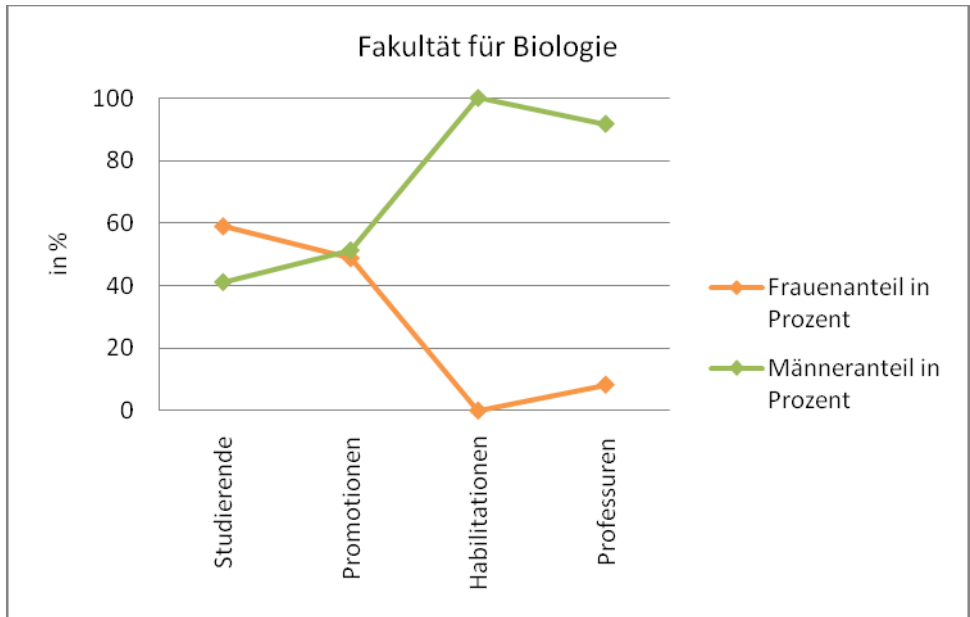


Abbildung 7

Anders stellt sich die Situation in der Theologie, den Rechtswissenschaften, der Mathematik und Physik sowie den Forst- und Umweltwissenschaften dar: Einer Zange ähnlich kehrt sich der Anteil von Männern und Frauen nicht um, sondern klappt, je höher die Karrierestufe, immer weiter auseinander.

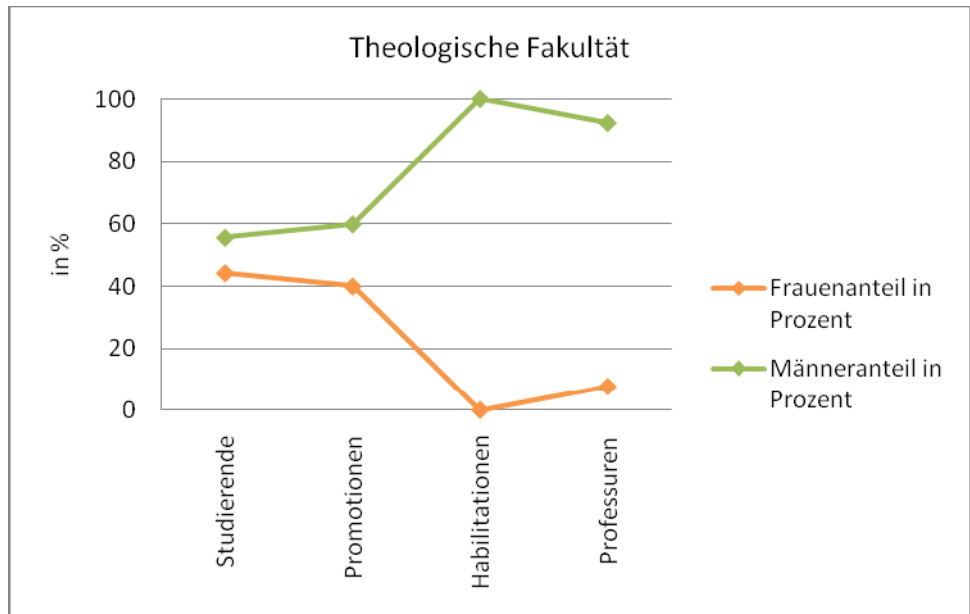


Abbildung 8

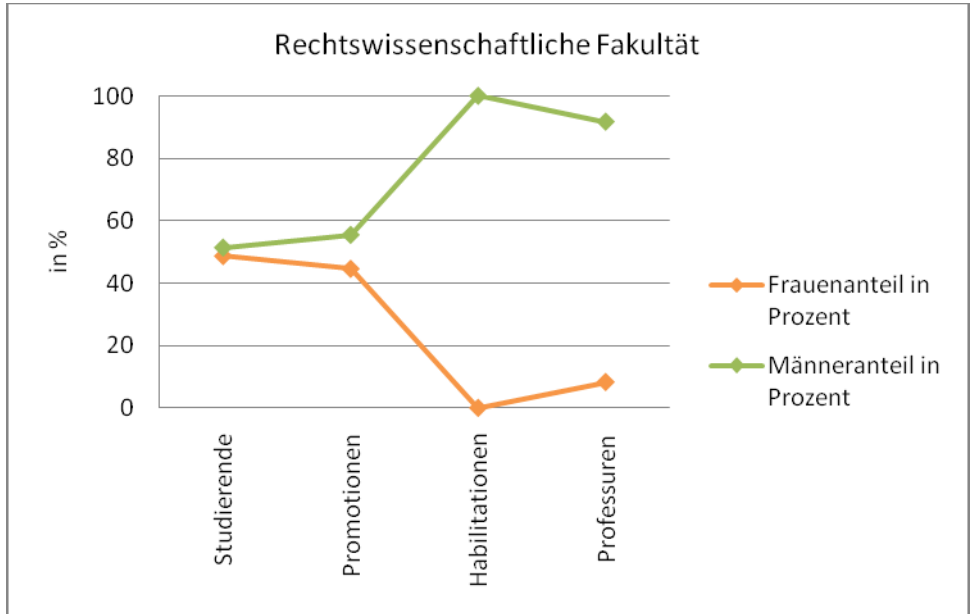


Abbildung 9

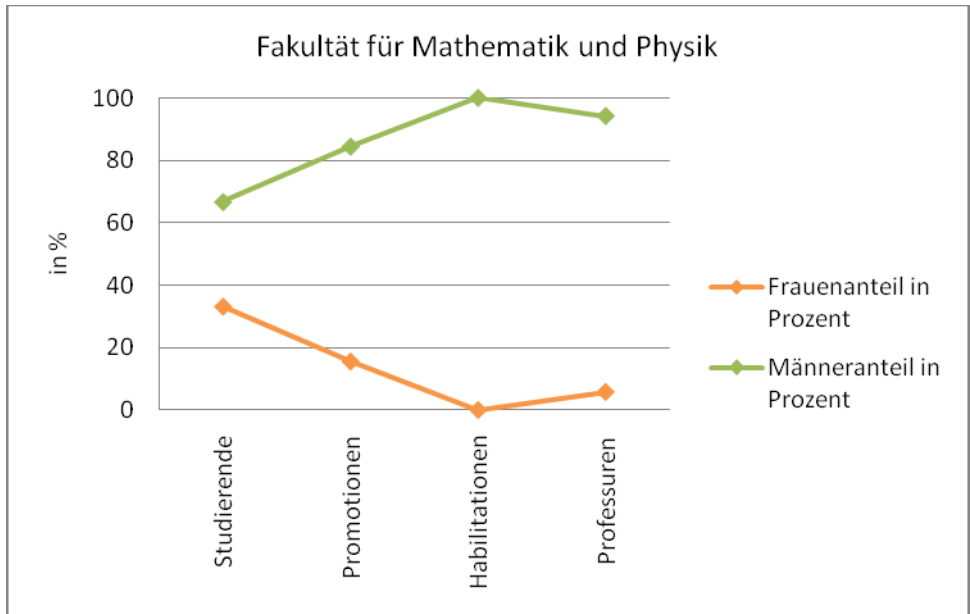


Abbildung 10

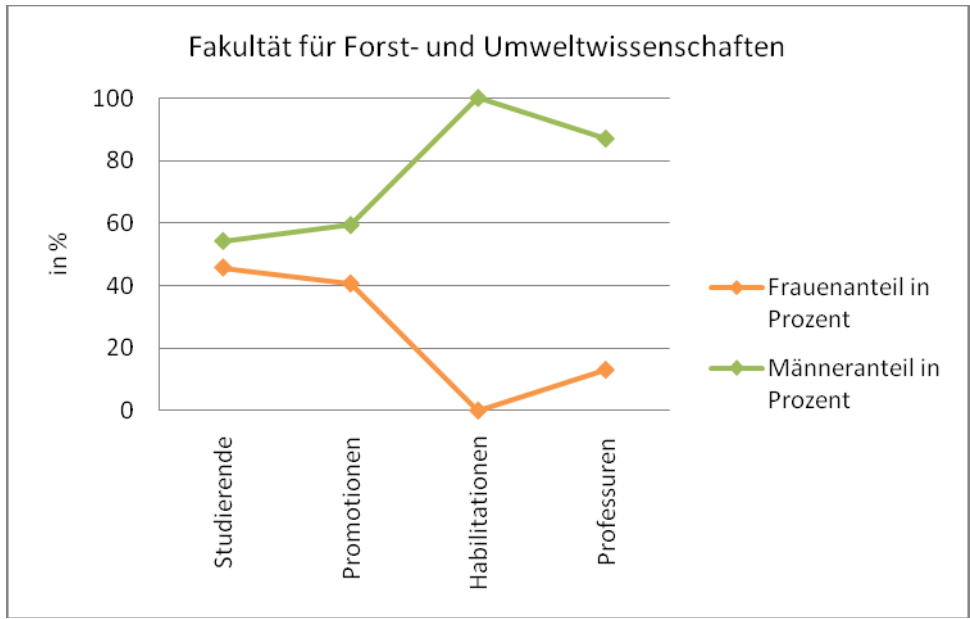


Abbildung 11

Eine Sonderstellung nimmt die Technische Fakultät ein; hier sind Frauen gleich zu Beginn unterrepräsentiert, ihr Anteil nimmt jedoch im Laufe der Karrierestufen nicht ab – daher rührt auch die Sonderstellung dieser Fakultät in Abbildung 1, wo die Technische Fakultät mit 0,83 den besten Indikatorwert aufweisen kann. So lässt sich Abbildung 12 mit einer Schieblehre vergleichen.

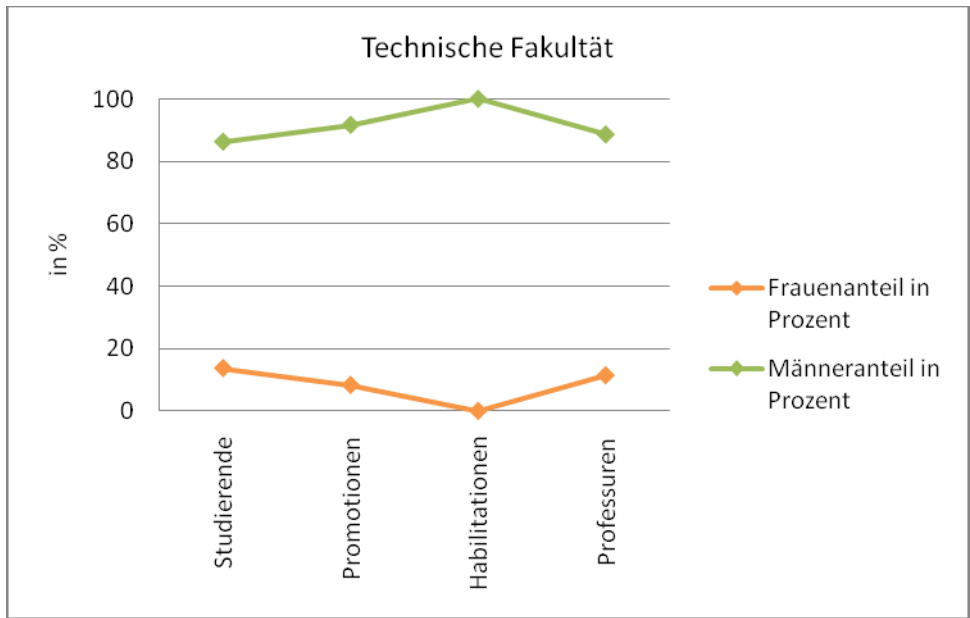


Abbildung 12

Aufgrund dieser in den Diagrammen 2 bis 12 sehr deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen auf Ebene der Professuren ist es ersichtlich, dass die Mitarbeit an den Berufungsverfahren

vorrangige Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist. Zwar ist es ihr in Anbetracht der Vielzahl von Berufungsverfahren nicht immer möglich, allen Verfahren persönlich beizuwohnen, sie wird jedoch in diesen Fällen von der bzw. dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in der Berufungskommission vertreten und von diesen über die Sitzungen unterrichtet. Im Berichtszeitraum hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu 29 Berufungsverfahren Stellung genommen, davon 20 für W3-, drei für W2- und sechs für W1-Professuren; acht dieser Berufungsverfahren betrafen die medizinische Fakultät. Insgesamt haben im Berichtszeitraum acht Wissenschaftlerinnen einen Ruf auf eine Professur (davon vier W3-, eine W2- und drei W1-Professuren) an der Universität Freiburg angenommen.

Mit der Neufassung des universitären Berufungsleitfadens, der noch in diesem Jahr umgesetzt werden soll, eröffnen sich erfreuliche Möglichkeiten im Bereich der Gleichstellungsarbeit. Zusammen mit dem Prorektor für Lehre und der Stabsstelle Gender and Diversity hatte Frau PD Dr. von Kulesa Empfehlungen für die Berücksichtigung maßgeblicher Gleichstellungsaspekte ausgearbeitet mit dem Ziel, Anreize (auch finanzieller Art) zu schaffen für die Besetzung freier Professuren mit qualifizierten Frauen; diese wurden im Dezember 2010 von der Senatskommission für Gleichstellungsfragen eingehend diskutiert und in den Entwurf eingearbeitet. Neben verstärkter Transparenz und zügiger Abwicklung der Berufungsverfahren zielt der Leitfaden nicht zuletzt auf die gesetzlich verankerte Chancengleichheit von Frauen und Männern ab – auch dies ein bedeutendes Qualitätsmerkmal in Berufungsverfahren.

Sehr positiv auf die Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg wirkt sich die Tatsache aus, dass das Rektorat im Rahmen der Erstellung des Leitfadens bereits 2010 die proaktive Suche nach berufbaren Kandidatinnen als unabdingbar für die Wiederbesetzung freier Professuren herausstellte; diese Maßnahme hat sich bereits mehrfach als gewinnbringend für die Verfahren erwiesen. Für diese proaktive Suche sei auch an dieser Stelle auf die etablierten Online-Datenbanken und Informationsportale verwiesen: In Deutschland machen die Wissenschaftlerinnen-Datenbanken FemConsult (www.femconsult.de) des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, das AcademiaNet (www.academia-net.de) der Robert Bosch Stiftung und der Zeitschrift Spektrum der Wissenschaft sowie das Informationsportal scientifica (www.scientifica.de) des Netzwerks Frauen. Information. Technik Baden-Württemberg das vorhandene Potenzial an qualifizierten Professorinnen, Privatdozentinnen und promovierten Wissenschaftlerinnen sichtbar; in der Schweiz die von Hochschulen, frauenspezifischen Berufsverbänden und einer Fachgesellschaft getragene Expertinnen-Datenbank femdat (www.femdat.ch); in Österreich

die vom österreichischen Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie geförderte FEMtech-Expertinnen-Datenbank (www.femtech.at); europaweit die European Platform of Women Scientists EPWS (www.epws.org).

3.2 Gleichstellungsarbeit in Einstellungsverfahren im akademischen Mittelbau

Zu den akademischen Karrierestufen zählen zwingend die Promotion und in der Regel die Habilitation. In der Habilitationsphase sind die Nachwuchskräfte als wissenschaftlich Mitarbeitende in der Universität angestellt. Um qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg zur Professur zu ebnen, ist denn auch hier aktive Gleichstellungsarbeit von großer Bedeutung. Daher wird die von Frau PD Dr. von Kulesa Anfang des Jahres 2011 ins Visier genommene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Bewerbungsverfahren im Bereich des akademischen Mittelbaus nun von Frau Dr. Sieckmann-Bock weiter verfolgt. Diese Beteiligung gehört zum gesetzlichen Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten, wie er im LHG §4, Absatz 3, Satz 3 und 4 festgesetzt ist.

3.3 Vernetzung universitätsintern

3.3.1 Koordination der Tätigkeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten leisten die sehr wichtige direkte Gleichstellungsarbeit vor Ort. Das Gleichstellungsbüro steht daher in engem Kontakt mit ihnen, beantwortet Fragen und stellt aktuelle Informationen für die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten bereit; neugewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wird eine „Begrüßungsmappe“ ausgehändigt, welche über die Belange, die das Amt mit sich bringt, informiert. Zudem lädt das Gleichstellungsbüro einmal im Semester zu einer Sitzung aller Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen ein. Diese Treffen dienen dem gegenseitigen Austausch, der Klärung von Fragen und Problemfällen aus den Fakultäten, auch werden aktuelle hochschulpolitische Themen diskutiert. Im Berichtszeitraum fanden drei Sitzungen statt. Vorrangig besprochen wurden die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Einstellungsverfahren im akademischen Mittelbau, die Neuorganisation von Mentoring-Programmen an den Fakultäten sowie die Vor- bzw. Nachteile eines Stimmrechts der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren und verschiedenen Gremien. Weitere relevante Themen waren die Vorstellung des Trainings-

und Coaching-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Freiburg sowie die Neufassung des universitären Berufungsleitfadens.

Darüber hinaus bietet das Gleichstellungsbüro Veranstaltungen zur Kompetenzerweiterung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten der Universität Freiburg an. Nach der erfolgreichen Schulung mit dem Schwerpunkt „Gleichstellungspolitische Arbeit in Berufungsverfahren“ im Wintersemester 2010/2011 ist für das Wintersemester 2011/2012 ein Workshop zum Thema „Beratung in Fällen von sexueller Gewalt und Stalking“ geplant.

3.3.2 Weitere Beteiligungen und Kontakte

Bei Begutachtungen von Verbundprojekten durch die DFG nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Plenardiskussionen teil, auch ist sie an Begutachtungen der Sonderforschungsbereiche an der Universität Freiburg beteiligt.

Ein optimaler Informationsaustausch auf allen Ebenen der Universität ist für die Erfüllung dieser Aufgaben unerlässlich. Daher steht Frau Dr. Sieckmann-Bock in sehr gutem Kontakt mit dem Rektorat, den Dekanen, den Senats- und den Universitätsratsmitgliedern.

3.4 Vernetzung universitätsextern

Im Berichtszeitraum nahm Frau Dr. Ina Sieckmann-Bock gemeinsam mit ihrer Referentin Jasma Dare an einer Tagung der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Konstanz sowie an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Cottbus teil. Beide Veranstaltungen gaben wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg und trugen dazu bei, Netzwerke zu Kolleginnen und Expertinnen aufzubauen und diese für die eigene Arbeit nutzbar zu machen.

3.4.1 Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Im Mittelpunkt der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten am 7. und 8. Juli 2011 in Konstanz standen zum einen der Koalitionsvertrag der neuen Regierung in Baden-Württemberg und zum anderen eine Podiumsdiskussion zur Quote. Diskutiert wurden

Fragen die für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten folgenreich sind: a) die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen, b) 40 % Frauen in Universitätsgremien, c) Gleichstellungsaspekt bei der Leistungsbezogenen Mittelvergabe und d) Zentren für Lehrerbildung im Koalitionsvertrag.

In der Podiumsdiskussion „Streitgespräch: Zeit für die Quote?! Können Universitäten es sich noch leisten, auf die Quote zu verzichten?“ wurde der starren Quote – Besetzungsquote, Gremienquote – die „intelligente“ Quote – das Kaskadenmodell – gegenübergestellt. Das Kaskadenmodell, für das sich der Wissenschaftsrat bereits in seinen Empfehlungen von 1998 ausgesprochen hatte, setzt als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils den Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe. Liegt beispielsweise der Frauenanteil an den Promotionen bei 37 Prozent, so wird die Zielquote für die Habilitationen ebenfalls mit mindestens 37 Prozent festgelegt, folglich muss die Zielquote an weiblichen Professuren ebenfalls 37 Prozent betragen. Diese intelligente Quotierung wurde allgemein befürwortet.

Turnusgemäß wurde nach zwei Jahren eine neue Sprecherin der Landeskongferenz gewählt.

3.4.2 Bundeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die diesjährige Bundeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fand vom 19. bis 21. September 2011 an der Technischen Universität Cottbus unter dem Motto „Kompetenzen im Umbruch“ statt. Das Motto regte zu Diskussionen an bezüglich Selbstverständnis und Verortung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, inhaltliche Arbeit vor Ort und Vernetzung in der Bundeskongferenz sowie Selbstverständnis und politische Ziele des Netzwerks der Bundeskongferenz. Dabei konnten wesentliche Ziele – darunter Geschlechtergerechtigkeit / Chancengleichheit / Frauenförderung, diskriminierungsfreie Kultur und Strukturen in der Hochschule, Entgeltgleichheit, Karriereförderung und Förderung der Genderkompetenz aller Statusgruppen – definiert werden.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung der Bundeskongferenz wurde turnusgemäß ein neuer Vorstand gewählt, der für zwei Jahre im Amt sein wird.

3.5 Beratungstätigkeit

3.5.1 Beratung in Fällen sexueller Belästigung und Stalking

Wie im Landeshochschulgesetz festgeschrieben, ist eine weitere zentrale Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten die Beratung und Unterstützung von Studentinnen und an der Universität wissenschaftlich tätigen Frauen in Fällen sexueller Belästigung.

Ende 2010 brachte das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit, der Stabsstelle Gender and Diversity und dem Arbeitskreis Personalentwicklung eine Neuauflage des Handlungsleitfadens „Gegen sexuelle Belästigung und Stalking“ auf den Weg. Bis Ende September 2011 arbeitete die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Endredaktion dieser Neuzusammenstellung, die nach zehn Jahren durch das bereits 2005 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dringend nötig wurde. Sie konnte hierbei diverse Anregungen aus der Fortbildung zum Thema „Sexuelle Belästigung – Wie beraten?“, an welcher sie gemeinsam mit ihrer Referentin Anfang September 2011 teilgenommen hatte, aufnehmen. Aktuell wird der Handlungsleitfaden der Prüfung durch die Stabsstelle Allgemeine Rechtsangelegenheiten, Stiftungsrecht, Steuern, der Universität unterzogen; im Laufe des Wintersemesters 2011/2012 sind die Vorstellung vor der Senatskommission für Gleichstellungsfragen und der Beschluss durch das Rektorat vorgesehen.

Für die von dem Arbeitskreis Personalentwicklung, der Beauftragten für Chancengleichheit Frau Klaas und der Leiterin der Stabsstelle Gender and Diversity Frau Dr. Voß geleistete Vorarbeit sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt.

Neben diesem universitätsweit geltenden Handlungsleitfaden wird das Gleichstellungsbüro ab dem Wintersemester 2011/2012 einen Flyer sowie ein Plakat zum Thema sexuelle Belästigung und Stalking in Umlauf bringen; auch mit dieser Maßnahme soll Betroffenen klar signalisiert werden, dass sie nicht schweigen, sondern handeln sollen und Hilfe erwarten können.

Darüber hinaus sind für das kommende Wintersemester universitätsinterne Veranstaltungen für Führungskräfte zur Vertiefung der Kompetenzen im Bereich „Beratung in Fällen von sexueller Belästigung und Stalking“ geplant. Diese richten sich zunächst an die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, sollen dann aber auch für weitere Führungskräfte angeboten werden.

3.5.2 Beratung von Studierenden

Obwohl die Beratung zu Fragen bezüglich Vereinbarkeit von Studium und Familie seit dem Wintersemester 2010/2011 das Studentenwerk Freiburg sowie das Studierendensekretariat in ihren Kompetenzbereich übernommen haben, suchen Studierende hierzu noch immer auch im Gleichstellungsbüro Hilfe. Die Kommunikation über Zuständigkeiten muss deutlich verbessert werden, beispielsweise könnte sie Teil der Erstsemester-Information sein oder in den Studiendekanaten erfolgen.

3.6 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.6.1 Förderung von Schülerinnen und Studentinnen

Schnupperstudium für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Technik

Die Weichen für die Studien- und Berufswahl werden schon sehr früh in der Schullaufbahn gestellt. In diesem Wissen ist die Universität Freiburg sehr darum bemüht, Schülerinnen Einblicke in die Studienbereiche Naturwissenschaft und Technik, in welchen Frauen noch immer stark unterrepräsentiert sind, zu gewähren. Das hierfür auf Initiative des Gleichstellungsbüros bereits im Jahr 2000 konzipierte Schnupperstudium für Schülerinnen der Klassenstufen 9 bis 13 wurde im Laufe des Sommersemesters 2011 in den Zuständigkeitsbereich der Zentralen Studienberatung überführt und dadurch nachhaltig institutionalisiert.

futura mentoring

Um Studentinnen im Studium und beim Übergang in den Beruf zu unterstützen und Doktorandinnen beim Übergang in die nächste Entwicklungsstufe zu begleiten, wurde im Jahr 2008 das der Gleichstellungsbeauftragten unterstellte Projekt futura mentoring eingerichtet. Nach Ablauf der zweiten Runde im Januar 2011 wird das Projekt nun weiterentwickelt zu spezifischen Mentoringprojekten an den einzelnen Fakultäten, die von einer zentralen Koordinierungsstelle für Mentoring unterstützt und vernetzt werden sollen.

Nach der Kassenprüfung durch die Haushaltsabteilung kann futura mentoring auch in finanzieller Hinsicht abgeschlossen werden. Restgelder werden zum Teil an die Sponsoren zurücküberwiesen.

Zur gezielten Spitzenförderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden aktuell Trainings- und Coachingangebote geschaffen, welche der Tatsache Rechnung tragen, dass es für exzellente Forscherinnen als entscheidend erachtet wird, ihre Karriere strategisch zu planen.

3.6.2 Förderung von Doktorandinnen und Habilitandinnen

Brigitte Schlieben-Lange-Programm

Ende August 2010 hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg das Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind erneut ausgeschrieben. Ziel des Programms ist es, die Zahl der auf eine Professur berufbaren Frauen in Baden-Württemberg deutlich zu erhöhen.

Seit Januar 2011 werden an der Universität Freiburg sieben Frauen im Rahmen dieses Programms gefördert. Die Stipendien, die sich aus Fördergeldern des Ministeriums und universitären Geldern zusammensetzen, wurden vergeben an drei Habilitandinnen aus den Fachbereichen Physikalische Chemie, Slavistik und Pflanzenphysiologie, eine Nachwuchsforscherin aus dem Fachbereich Strahlenheilkunde in der Vorbereitung ihrer Habilitation sowie drei Doktorandinnen aus den Fachbereichen Mathematik, Psychiatrie / Psychotherapie und Soziologie. Die Verwaltung der Gelder und die Beratung und Betreuung der Stipendiatinnen obliegt dem Gleichstellungsbüro.

Im Jahr 2011 wurde das Programm leider nicht erneut ausgeschrieben, es ist jedoch mit einer Weiterführung im Jahr 2012 zu rechnen.

Margarethe von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Eine dem Brigitte Schlieben-Lange-Programm ähnliche Förderung von Nachwuchsforscherinnen bietet das ebenfalls vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst initiierte Margarethe von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen. In diesem werden auch an der Universität Freiburg Frauen auf dem Weg zur Professur unterstützt.

Brückenstipendien STAY!

Für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg als sehr erfreulich erweist sich die erneute Ausschreibung der Brückenstipendien STAY!. Im Rahmen der Kampagne „Freiräume für Wissenschaftlerinnen“ können vier Frauen durch die Universität Freiburg und

die Neue Universitätsstiftung Freiburg gefördert werden. Ziel der zum Februar 2012 zu vergebenden Stipendien ist es, das Potential exzellenter junger Frauen für die Wissenschaft zu bewahren und vielversprechende Nachwuchsforscherinnen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen.

3.7 Unterstützung der praktischen Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg

3.7.1 Freiburger Geschlechterstudien

Im Rahmen der Freiburger Geschlechterstudien, die seit 2000 in der Abteilung Gender Studies des Zentrums für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) der Universität Freiburg angesiedelt sind, findet eine jährliche Veranstaltungsreihe zu unterschiedlichen Themen (2010/11 zum Thema Migration, Mobilität, Geschlecht und aktuell im Wintersemester 2011/2012 zum Thema Musik und Geschlecht) statt. Das Gleichstellungsbüro unterstützt diese Initiative finanziell und ideell.

3.7.2 Bertha-Ottenstein-Preis

Mit dem Bertha-Ottenstein-Preis der Universität Freiburg werden innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung sowie herausragende Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung gewürdigt und unterstützt. Die ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen berät über die Bewerbungen und unterbreitet dem Senat einen Vorschlag zur Preisvergabe.

Der mit 5000 EUR dotierte Preis wurde im Jahr 2011 an Professor Bernd Fitzenberger Ph.D., Dirk Antonczyk und Katrin Sommerfeld vom Institut für Allgemeine Wirtschaftsforschung, Abteilung für Empirische Wirtschaftsforschung und Ökonometrie, der Universität Freiburg vergeben. Diese legten die Studie "Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap" vor, welche den Zusammenhang zwischen dem Rückgang der Tarifbindung, dem Anstieg der Lohnungleichheit zwischen 2001 und 2006 und der Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials analysiert. Im Rahmen dieser Studie wurde ein Analysetool zur Ermittlung des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials entwickelt.

3.8 Gleichstellungsthematik bei Nachwuchsförderpreisen

Im Jahr 2010 gingen von insgesamt 48 Nachwuchsförderpreisen an der Universität Freiburg 37 an Männer und lediglich elf an Frauen. Dieses Missverhältnis der Geschlechter bei der Vergabe von Nachwuchsförderpreisen muss zur Sprache gebracht und ausgeglichen werden, Nachwuchswissenschaftlerinnen müssen verstärkt motiviert werden, sich um Nachwuchsförderpreise zu bewerben. Das Gleichstellungsbüro ist darum bemüht die Kenntnis über die Ausschreibungen breiter zu streuen; die Stabsstelle Gender and Diversity hat hierzu einen Leitfaden entwickelt, der mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt wurde.

4. Danksagung

Die Erlangung des Ziels der Gleichstellung kann nur im Kanon der an diesem Ziel direkt Mitwirkenden gelingen. Deshalb sei allen, die die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und fördern, allen voran dem Rektorat sowie den Referentinnen und den Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro, herzlichst gedankt. Auch dankt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Stabsstelle Gender and Diversity, der Beauftragten für Chancengleichheit, den Mitgliedern der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen, den Stellvertreterinnen, den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wie auch den Dekanaten.