



Bericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Ina Sieckmann-Bock

gehalten vor dem Senat der Universität
in seiner öffentlichen Sitzung am 12. Dezember 2012

Berichtszeitraum
1. November 2011 bis 30. November 2012

Herausgeberin:

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

Telefon: 0761 203 4222

Telefax: 0761 203 4256

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

Internet: www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

12. Dezember 2012

Inhalt

Vorwort.....	4
1. Einleitung.....	6
2. Gesetzliche Grundlagen.....	7
3. Verankerung der Gleichstellungspolitik.....	7
4. Gleichstellungsplan 2009-2014.....	9
5. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg.....	11
5.1 Karriereverläufe Gesamtuniversität.....	11
5.2 Vergleich der europäischen und deutschen Daten.....	13
5.3 Vergleich der Frauenanteile bei Professuren in den Exzellenzuniversitäten.....	14
5.4 Status Quo der elf Fakultäten der Universität Freiburg bei der Entwicklung der Gleichstellungsziele.....	16
5.4.1 Theologische Fakultät.....	16
5.4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät.....	17
5.4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät.....	18
5.4.4 Medizinische Fakultät.....	19
5.4.5 Philologische Fakultät.....	20
5.4.6 Philosophische Fakultät.....	21
5.4.7 Fakultät für Mathematik und Physik.....	22
5.4.8 Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften.....	23
5.4.9 Fakultät für Biologie.....	24
5.4.10 Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften.....	25
5.4.11 Technische Fakultät.....	26
6. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro.....	27
6.1 Berufungsverfahren und gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	27
6.1.1 Persönliche Beteiligung, Stellungnahmen.....	27
6.1.2 Handreichung zur proaktiven Suche in Berufungsverfahren.....	28
6.2 Beratung.....	28
6.2.1 Beratung in Fällen von sexueller Belästigung oder Stalking.....	28
6.2.2 Beratung in Härtefällen.....	29
6.2.3 Beratung bei Beantragung von Verbundprojekten.....	30
6.3 Projekte.....	31
6.3.1 Umsetzung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms.....	31
6.3.2 Quality Audit.....	31

6.3.3	Neufassung der Grundordnung.....	32
6.3.4	Gendergerechte Preisvergaben.....	32
6.3.5	Überarbeitung der Homepage	33
6.4	Gremientätigkeit.....	33
6.5	Vernetzung universitätsintern	34
6.5.1	Austausch mit dem Rektor	34
6.5.2	Austausch mit dem Vizerektor	34
6.5.3	Austausch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.....	34
6.5.4	Austausch mit den Professorinnen der Universität Freiburg.....	34
6.5.5	Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender und Diversity	35
6.5.6	Austausch mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Familienservice.....	35
6.5.7	Unterstützung der Initiative „Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft“....	35
6.6	Vernetzung universitätsextern	36
6.6.1	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG).....	36
6.6.2	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)	36
6.6.3	Netzwerk der Gleichstellungsakteurinnen an den Exzellenzuniversitäten.....	36
6.6.4	Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Freiburg	36
6.6.5	Zukunftswerkstatt „Mehr Frauen in Führung“	36
6.7	Kalender.....	37
7.	Danksagung	40

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gleichberechtigung von Frau und Mann ist in Artikel 3, Abs. 2 des Grundgesetzes festgeschrieben. Dennoch ist Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung noch immer nicht erreicht, die „gläserne Decke“ für Frauen ist real. Dies zeigt nicht zuletzt der aktuelle GWK-Bericht zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.¹

Auch an der Universität Freiburg haben es Wissenschaftlerinnen noch immer nicht leicht, die Karriereleiter bis zu ihrem Ende zu erklimmen und eine Professur zu erreichen. Zwar wurden und werden eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, die Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg unterstützen und ein besseres Arbeitsumfeld für sie schaffen sollen. Nichtsdestoweniger liegt noch viel Arbeit vor uns, wenn wir ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter anstreben. Und das sollten wir, denn – wie erst kürzlich die Vizepräsidentin der EU-Kommission Viviane Reding in Bezug auf die aktuelle Quoten-Diskussion sagte – „wir können es uns nicht leisten Talente zu verschwenden.“²

Von Bedeutung ist dafür die Zusammenarbeit aller Gremien und Einrichtungen unserer Universität. Ja, jede und jeder Einzelne kann dazu beitragen, dass unsere Universität weiter vorankommt im Tätigkeitsfeld Chancengleichheit. Welches in diesem Zusammenhang der Aufgabenbereich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist, verdeutlicht der vorliegende Tätigkeitsbericht, der sich über den Zeitraum vom 1. November 2011 bis 30. November 2012 erstreckt. Er wurde am 12. Dezember 2012 in einer öffentlichen Sitzung des Senats der Universität Freiburg vorgestellt und erörtert.

Dr. Ina Sieckmann-Bock
Gleichstellungsbeauftragte

¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, Heft 29.

² Viviane Reding, „Und sie kommt doch: Die Frauenquote in der Wirtschaft“, Rede vor dem Finanzfrauenforum in Hamburg am 15. November 2012, abrufbar unter http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-12-819_de.htm (zuletzt aufgerufen am 3. Dezember 2012).

1. Einleitung

Im Herbst 2006 haben sich die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Hochschulrektorenkonferenz, die Leibniz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft und der Wissenschaftsrat darauf verständigt, dass bis 2011 der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben sei. Neben der grundsätzlichen Verpflichtung, Frauen und Männern die gleichen Lebenschancen einzuräumen, war man sich auch einig darüber, dass das Potenzial von Frauen für die Steigerung und Sicherung der Leistungsfähigkeit und Innovationskraft in Wissenschaft und Forschung unverzichtbar sei. Es wurden deshalb Maßnahmen erarbeitet, mit welchen das gemeinsam gesteckte Ziel erreicht werden soll; diese wurden festgeschrieben in dem Dokument „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“.

Erfüllt haben sich die Erwartungen der Allianz nicht. Dies offenbart das am 25. Mai 2012 veröffentlichte Papier des Wissenschaftsrats „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“³. Zwar gebe es einzelne Erfolge zu vermelden, die erzielten Fortschritte seien jedoch maßgeblich hinter den Vorstellungen zurückgeblieben. Deshalb spricht der Wissenschaftsrat erneut Empfehlungen aus, wie in den unterschiedlichen Bereichen wissenschaftlichen Arbeitens Chancengleichheit nachhaltig implementiert werden kann. Er nennt in diesem Zusammenhang die Planbarkeit von Karrierewegen, die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Rekrutierungsprozessen und die Bedeutung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fordert das Verständnis von Gleichstellung als strategische Aufgabe, die Vereinbarung von Zielquoten sowie die adäquate – am besten paritätische – Partizipation von Frauen in wissenschaftlichen Gremien, und ruft dazu auf, das Studienwahlspektrum von Frauen und Männern zu durchleuchten und in diesem Zusammenhang ein erweitertes Datenmonitoring und weitere Forschungen zu unterstützen. Nicht zuletzt appelliert er an die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, die Offensive für Chancengleichheit fortzusetzen.

Wie der vorliegende Bericht verdeutlicht, setzt die Universität Freiburg eine Vielzahl dieser Forderungen bereits um. Insbesondere das Verständnis von Gleichstellung als zentrale Strategieaufgabe, verankert beim Vizerektor und hauptamtlichen Prorektor für Studium und Lehre und mitgetragen von den übrigen Mitgliedern des Rektorats, prägt die Gleichstellungsarbeit an der Universität. Und auch die Leistungen der Universität im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind vorbildlich. Dennoch liegt die Universität Freiburg in einigen Punkten zurück. Vor allem der Anteil an Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien liegt weit hinter dem zurück, was der Wissenschaftsrat fordert: Eine adäquate Besetzung dieser Positionen mit Frauen ist an der Universität Freiburg nicht gegeben. Im Folgenden wird auch dies detailliert dargelegt und aufgezeigt, weshalb es sinnvoll ist, eine flexible, am Kaskadenmodell angelehnte leistungsorientierte Zielquote einzuführen, um den Anteil an Frauen mit entsprechender Qualifikation in wissenschaftlichen Führungspositionen nachhaltig zu steigern.

³ Wissenschaftsrat, „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“, Drs. 2218-12, Bremen 2012.

2. Gesetzliche Grundlagen

Wie in § 4 Abs. 3 des Gesetzes über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 1. Januar 2005 festgeschrieben, 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. Direkt Bezug nimmt dieser Passus auf das Grundgesetz (GG), das die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in § 3, Abs. 2 GG festsetzt. Auch von Bedeutung für ihre Arbeit ist das in § 3, Abs. 3 GG festgeschriebene Verbot, „[n]iemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden[,] [n]iemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“. In diesem Sinne setzt sie denn auch in all ihren Tätigkeitsbereichen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) um, dessen Ziel es nach § 1 AGG ist, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Das AGG regelt auch die der Frauenförderung häufig zur Last gelegte Besserstellung von Frauen in § 5 AGG, demzufolge „eine unterschiedliche Behandlung zulässig [ist], wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“ Der der Gleichstellungsbeauftragten allzu häufig angetragene Vorwurf der Diskriminierung von Männern im Sinne der Frauenförderung ist nicht haltbar, da Frauen auch in unserer aufgeklärten Gesellschaft und trotz geltender Rechtslage subtil oder auch offenkundig aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt werden.

Zu dieser Herangehensweise verpflichtet auch das Landeshochschulgesetz: Nach § 4 Abs. 1 LHG ist die Universität Freiburg verpflichtet, „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern [zu fördern] und [...] diese als durchgängiges Leitprinzip [zu berücksichtigen und] auf die Beseitigung bestehender Nachteile [hinzuwirken].“ Die Universität Freiburg ist sich der vom Gesetzgeber übertragenen Verantwortung bewusst und schreibt sie in ihrem Leitbild fest: Sie „berücksichtigt [...] die Lebenssituationen von Frauen und Männern in allen Bereichen und fördert nach innen und außen Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter und zur Steigerung des Frauenanteils beitragen. Dies ist nicht allein Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, sondern dient auch der Sicherung von Exzellenz in Forschung und Lehre in allen Wissenschaftsbereichen.“⁴

3. Verankerung der Gleichstellungspolitik

Um Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse an der Universität durchgängig gleichstellungsorientiert auszurichten und weitere Synergien zwischen den Akteurinnen und

⁴ Leitbild der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau, abrufbar unter www.uni-freiburg.de/universitaet/portrait/leitbild/leitbild-der-universitaet-freiburg (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2012).

Akteuren zu schaffen, ist das Aufgabenfeld seit 2008 unterteilt in eine operative, eine strategische und eine beratende Ebene.

Auf der universitären Leitungsebene ist das Arbeitsfeld Gleichstellung und Vielfalt entsprechend dem Ressortprinzip dem **Vizekanzler und hauptamtlichen Prorektor für Studium und Lehre**, Herrn Professor Dr. Heiner Schanz, als permanente, nicht delegierbare Führungsaufgabe zugeordnet. Ihm obliegt auch die Verantwortung für benachbarte Arbeitsfelder wie Organisationsentwicklungsprozesse, Qualitätsmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation. Die Weisungsbefugnis für die Verwirklichung von Chancengleichheit im Bereich Verwaltung und Technik liegt beim **Kanzler**, Herrn Dr. Matthias Schenek. Dieser zeichnet zusätzlich verantwortlich für das Ressort Familienfreundlichkeit.

Auf der operativen, aber auch operationalen Ebene agiert die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte**, Frau Dr. Ina Sieckmann-Bock, die vom Senat der Universität für vier Jahre in dieses Amt gewählt wurde. Sie ist nach § 4 Abs. 7 LHG „dem Vorstand unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.“ Zur Ausübung ihrer Tätigkeiten ist sie mit Sachmitteln und Personal ausgestattet. Das ihr unmittelbar zuarbeitende **Gleichstellungsbüro** ist besetzt mit einer 50 % Teilzeit arbeitenden Referentin, Frau Marion Wenzel; eine weitere 50 %-Stelle ist nach dem Ausscheiden von Frau Jasna Dare im November 2012 derzeit unbesetzt. Des Weiteren steht ihr gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Familienservice ein mit zwei in 50 % Teilzeit arbeitenden Verwaltungsmitarbeiterinnen, Frau Katja Gruber und Frau Natascha Kindermann, besetztes Sekretariat zu. Unterstützt wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von drei **Stellvertreterinnen**, 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. Ebenfalls aktiv beteiligt an der operativen Gleichstellungsarbeit ist die **Beauftragte für Chancengleichheit** in Verwaltung und Technik, Frau Katharina Klaas. Sie achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) und unterstützt die Universitätsleitung bei dessen Umsetzung. Darüber hinaus koordiniert sie den **Dual Career Service** der Universität Freiburg.

Auf der strategischen Ebene agiert die **Stabsstelle Gender and Diversity**. Sie berät die Hochschulleitung in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen der Universität zum Thema Gleichstellung und Vielfalt. Die Stabsstelle, die bis Februar 2012 von Frau Dr. Eva Voß geleitet wurde und zum Dezember 2012 wiederbesetzt werden wird, ist dem Vizekanzler und hauptamtlichen Prorektor für Studium und Lehre zugeordnet.

Auf der beratenden Ebene ist die **Senatskommission für Gleichstellungsfragen** aktiv. Sie setzt sich zusammen aus vier Professorinnen und Professoren (Frau Professorin Dr. Kerstin Krieglstein, Frau Professorin Dr. Sylvia Paletschek, Herr Professor Dr. Bernd Becker, Herr Professor Dr. Sebastian Krebber), zwei Vertreterinnen und Vertreter des akademischen

Mittelbaus (Frau Dr. Heike Ulmer, Herr Metin Erd), zwei Studierenden (Frau Magdalena Jaglo, Frau Marieke Reiffs) sowie zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Verwaltung und Technik (Frau Petra Landwehr, Herr Oliver Trachte). Qua Amt sind außerdem, neben dem für Gleichstellungsfragen zuständigen Vizerektor, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Chancengleichheitsbeauftragte Mitglied der Kommission. Dem Vizerektor obliegt der Vorsitz. Die Geschäftsstelle der Senatskommission liegt bei der Stabsstelle Gender and Diversity. Vordringliche Aufgabe der Senatskommission ist es, die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Freiburg beratend zu begleiten.

Von Bedeutung für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg ist darüber hinaus die Arbeit des **Familienservice** unter der Leitung von Frau Ellen Biesenbach, macht dieser doch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch vielfältige Angebote im Bereich der Kinderbetreuung erst möglich: Er übernimmt die Trägeneraufgaben für die universitätseigenen Kindertagesstätten und ist für die Umsetzung der Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie die Konzeption neuer Projekte, insbesondere den Ausbau der Kinderbetreuung, zuständig. Zusätzlich berät er Beschäftigte zu Kinderbetreuungsangeboten, familienunterstützenden Rahmenbedingungen und finanziellen Hilfen und steht bei der Suche nach individuellen Lösungen von Vereinbarkeitsproblemen beratend zur Seite. Der Familienservice ist dem Kanzler als Stabsstelle unterstellt. Ebenfalls in dessen Ressort liegt der **Arbeitskreis „Familienfreundliche Hochschule“**, der zur Aufgabe hat, sämtliche Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität Freiburg auf ihre Familienfreundlichkeit zu überprüfen, um auf dieser Grundlage konkrete Maßnahmen zur besseren Balance von Studium bzw. Beruf und Familie einzuleiten. Für ein familienfreundliches Klima an der Universität Freiburg sorgt nicht zuletzt das **Studentenwerk Freiburg** durch den Betrieb mehrerer Kindertagesstätten mit Plätzen für Kinder studierender Eltern sowie das Angebot von Wohnraum speziell für studierende Eltern.

Die Universität Freiburg erkennt und lebt Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Das erklärte Ziel der Universität ist es, Chancengleichheit in allen Bereichen universitären Lebens grundsätzlich und dauerhaft zu gewährleisten. Von Bedeutung ist dabei, dass dies allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst ist, kann doch jede und jeder in ihrem bzw. seinem Bereich, sei es nun als Führungskraft, als Kollegin oder Kollege, als Studentin oder Student für ein geschlechtergerechtes und diversitysensibles Umfeld sorgen.

4. Gleichstellungsplan 2009-2014

Mit dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2009 bis 2014 verpflichtet sich die Universität Freiburg ihr gleichstellungsorientiertes Selbstverständnis durch verbindliche Absichtserklärungen zu untermauern und fortzuentwickeln. Er gliedert sich in den zentralen Gleichstellungsplan und die elf dezentralen Fakultätsgleichstellungspläne. Er hat zum Ziel, den Frauenanteil an der Universität Freiburg auf allen Qualifikationsstufen signifikant zu erhöhen.

Die elf Fakultäten haben in ihren Gleichstellungsplänen in einem quantitativen Teil den Status quo der Frauenanteile in den einzelnen Karrierestufen dargestellt, die Anzahl der

voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen benannt und Absichtserklärungen zu deren Besetzung mit Frauen abgegeben.

In der Tabelle 1 sind diese Angaben fokussiert auf die Professuren in den Besoldungsstufen W3, W2, und W1 zusammengestellt. In der letzten Spalte dieser Tabelle ist der Stand der Besetzung von Professuren mit Frauen für das Erhebungsjahr 2011 (Stichtag 1.12.2011) aufgelistet. Hiermit kann die Zielerreichung der im Gleichstellungsplan gemachten Angaben zur Erhöhung des Frauenanteils auf dieser Qualifikationsstufe nach der Hälfte der Laufzeit gemessen werden. Im Kapitel 5.4 wird die Zielerreichung diskutiert.

Die Theologische Fakultät strebt an, eine freiwerdende bzw. neu zu besetzende Professur mit einer Frau zu besetzen. Im Zeitraum von 2009 bis 2014 strebt die Rechtswissenschaftliche Fakultät an, von den zehn zu besetzenden W3-Professuren zwei an Frauen zu vergeben. Die Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät identifiziert sieben freiwerdende W3-Stellen, eine W2-Stelle und eine W1-Stelle und beabsichtigt 3 – 4 (40 %) dieser Stellen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. In der Medizinischen Fakultät werden ca. 25 Stellen frei, die zu 30 % (6 – 7 Professuren) mit Frauen besetzt werden sollen. Die Philologische Fakultät hat angesichts nur einer frei werdenden Professur im genannten Zeitraum keine Aussage über die Verteilung der Geschlechter bei der Wiederbesetzung machen können. Allerdings strebt sie an, wenn mehr Professuren frei würden, den Anteil an Frauen, die eine Professur erhaltenen auf 50% zu steigern. In der Philosophischen Fakultät sind sieben Stellen der zwölf freiwerdenden W3-Professuren für Frauen vorgesehen. In der Fakultät für Mathematik und Physik wird beabsichtigt, je eine W3- und eine W1-Professur mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen. Die zu besetzende W2-Stelle soll mit einer Frau besetzt werden, so der Plan der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften. In der Fakultät für Biologie werden insgesamt sechzehn Stellen frei, von denen acht mit Wissenschaftlerinnen ausgefüllt werden sollen. Die Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften beabsichtigt sechs von neun W3- und vier von fünf W1-Professuren mit Frauen zu besetzen. Eine W3- und eine W1-Stelle werden in der Technischen Fakultät für Wissenschaftlerinnen vorgesehen.

Entwicklung der freiwerdenden Professuren von 2009 bis 2014 nach Fakultäten und Absichtserklärungen zur Besetzung mit Frauen									
	frei werdende und neu zu besetzende Professuren in den Jahren 2009-14*			Absichtserklärung zur Besetzung der Professur mit einer Frau*			Stand 1.12.2011 zur Besetzung der Professur mit einer Frau**		
	W3	W2	W1	W3	W2	W1	W3	W2	W1
Theologische Fakultät	1			1					
Rechtswissenschaftliche Fakultät	10			2			1		
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	7	1	1	3 - 4			1		
Medizinische Fakultät	25			7 - 8			3	1	
Philologische Fakultät	1			k. A.			3	1	1
Philosophische Fakultät	12		1	7			2	1	2
Fakultät für Mathematik und Physik	6		2	1		1	2	1	1
Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften		1			1				1
Fakultät für Biologie	12	2	2	8					
Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften	9		5	6		4	1		1
Technische Fakultät	1		4	1		1	1		
Universität gesamt	84	4	15	43-45			14	4	6

* Gleichstellungsplan für die Jahre 2009-14 Albert-Ludwigs Universität Freiburg

** Entwicklung von 2009 bis 2011 entnommen aus den Tabellen 4 bis 14

Tab. 1

In der Summe ist vorgesehen, von den 103 frei werdenden Professuren bis 2014 mehr als 40 % mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Von den W3-Professuren sollen die Hälfte mit Frauen besetzt werden.

5. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg

5.1 Karriereverläufe Gesamtuniversität

Die Karriereverläufe (Tabelle 2) der Gesamtuniversität zeigen auf den ersten Blick eine sehr erfreuliche Entwicklung der Anteile an Professorinnen, die von 16 % im Jahr 2008 auf 19 % im Jahr 2011 gestiegen sind. Dagegen ist die Entwicklung der Habilitationen im Vergleich zu den Promotionen noch nicht zufriedenstellend. Im Mittel über drei Jahre (2009-2011)

werden nur ein Fünftel der Habilitationen von Frauen gemacht, aber fast die Hälfte der Promovierenden sind Frauen. Der Anteil der weiblichen Studierenden ist seit einigen Jahren stabil auf dem Niveau von über 50 %.

Das Erhebungsjahr 2006 ist mit aufgeführt, weil in dem Jahr die Exzellenzinitiative von Bund und Ländern ins Leben gerufen wurde.

Universität Freiburg												
Wissenschaftl. Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	10482	11618	53%	10185	11437	53%	10303	11732	53%	10906	12086	53%
Abschlüsse ³⁾	1047	1200	53%	1407	1557	53%	1475	1703	54%	1568	1821	54%
Promotionen ⁴⁾	423	299	42%	405	339	46%	406	369	48%	409	345	46%
Habilitationen ⁵⁾	54	9	14%	37	10	21%	38	7	16%	39	13	25%
Professuren ⁶⁾	332	45	12%	287	58	17%	323	61	16%	320	73	19%
C4	194	14	7%	117	7	6%	138	9	6%	119	7	6%
W3	30	4	13%	108	29	21%	103	24	19%	124	33	21%
W3/C4	224	18	7%	225	36	14%	241	33	12%	243	40	14%
C3	98	20	20%	43	15	26%	60	19	24%	55	19	26%
W2	2	2	50%	6	1	14%	10	2	17%	9	4	31%
C2	14	1	7%	8	0	0%	6	0	0%	3	0	0%
W1	9	5	55%	5	6	55%	6	7	54%	10	10	50%

1) Die Daten sind dem Statistik-Web der Universität Freiburg entnommen: <https://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/>

2) Für alle nachfolgenden Tabellen im Bereich Studierende gelten der 1.11.2006, der 11.10.2009, der 10.11.2010 und der 10.11.2011 als Stichtage für die entsprechenden Berichtsjahre (2006, 2009, 2010, 2011).

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

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

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

6) Stichtag für Angaben zum Beschäftigungsstatus an der Universität Freiburg ist jeweils der 1.12. eines Jahres. Es handelt sich um Kopfzahlen.

Tab. 2

Ein genauer Blick auf die Besoldungsstufen W1, W2 und W3 (s. Diagramm 1) zeigt aber deutlich, dass die Steigerung des Anteils Professorinnen vornehmlich durch Juniorprofessorinnen erreicht wird. Der Anteil der C4-/W3-Professorinnen stagniert dahingegen bei 14 % in den vergangenen drei Jahren.

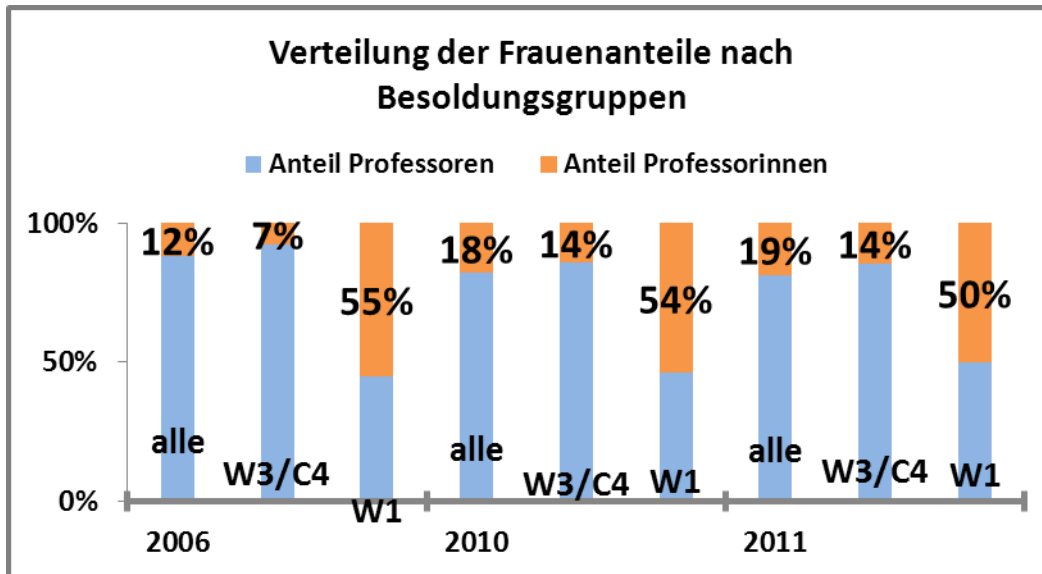


Diagramm 1

5.2 Vergleich der europäischen und deutschen Daten

Der Prozess, dass Juniorprofessuren mit einem hohen Anteil an jungen Wissenschaftlerinnen besetzt werden, ist in der gesamten deutschen und auch europäischen Hochschullandschaft zu beobachten, wie Tabelle 4 zeigt.⁵ Für das Erhebungsjahr 2011 sind noch keine Daten aus der Europäischen Union und Gesamtdeutschland verfügbar.

Frauenanteil	2003	2006	2009	2010	2011	Professuren
Europäische Union	29%	30%	33%			Gesamt
	9%	11%		20%		W3/C4
	30%	33%				W1
Deutschland	13%	15%	18%	19%		Gesamt
	9%	11%	14%	15%		W3/C4
	31%	32%	37%	38%		W1
Universität Freiburg	10%	12%	17%	18%	19%	Gesamt
	6%	10%	13%	14%	14%	W3/C4
	0%	19%	55%	54%	50%	W1

Tab. 3

⁵ W3/C4: Senior grade A; W1: Senior grade C; Quellen: She Figures 2012: <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1282&lang=1> (aufgerufen am 9.12.2012); She Figures 2009: <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1282&lang=1> (aufgerufen am 9.12.2012); GWK Heft 29: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 16. Fortschreibung der Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen (ISBN 978-3-942342-16-2, 2012); GWK Heft 22: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 15. Fortschreibung der Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen (ISBN 978-3-942342-09-4, 2011); CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) Publikation Nr. 16: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 (ISSN: 2191-786X (Online); CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) Publikation Nr. 13: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2009; <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ss0ar-244244> (aufgerufen am 9.12.2012).

Der Frauenanteil an Juniorprofessuren lag im bundesdeutschen Durchschnitt 2010 bei 38 %, somit liegt die Universität Freiburg mit 54 % hier deutlich über dem Durchschnitt. Allerdings fällt sie beim Vergleich der weiblichen Anteile an den Gesamtprofessuren hinter den deutschen Durchschnitt um einen Prozentpunkt zurück. Und im europäischen Vergleich muss an deutschen Hochschulen, inklusive der Universität Freiburg, noch deutlich aufgeholt werden. Der Gesamtanteil an weiblich besetzten Professuren liegt 2010 im Bundesdurchschnitt mit 19 % noch deutlich hinter deren Anteil in der Europäischen Union zurück, der 2003 schon 29 % betrug.

5.3 Vergleich der Frauenanteile bei Professuren in den Exzellenzuniversitäten

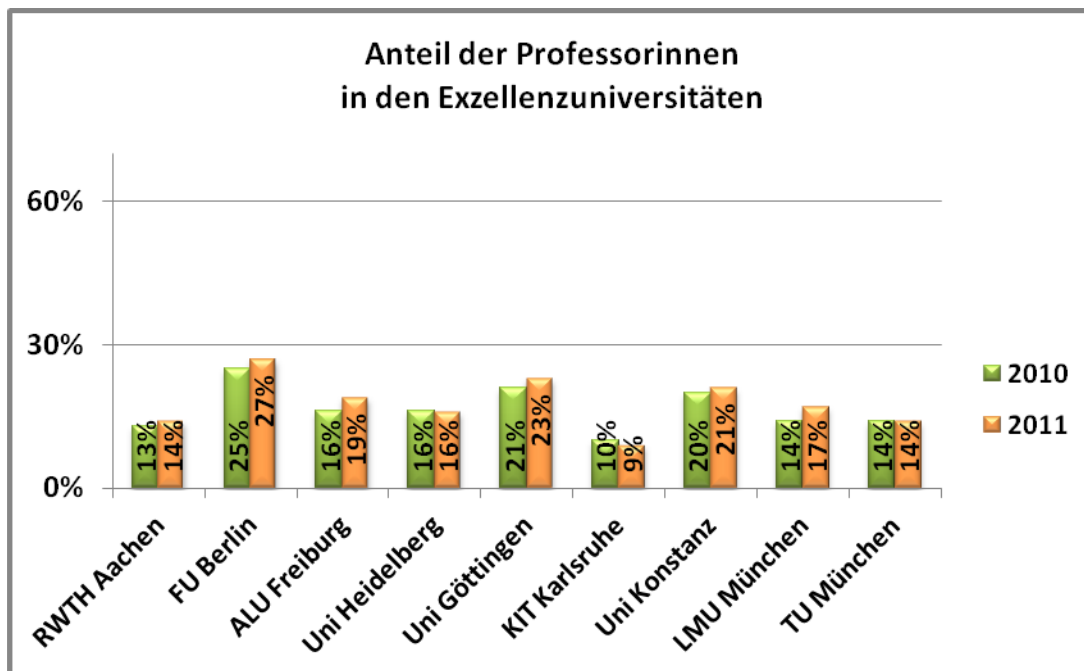


Diagramm 2

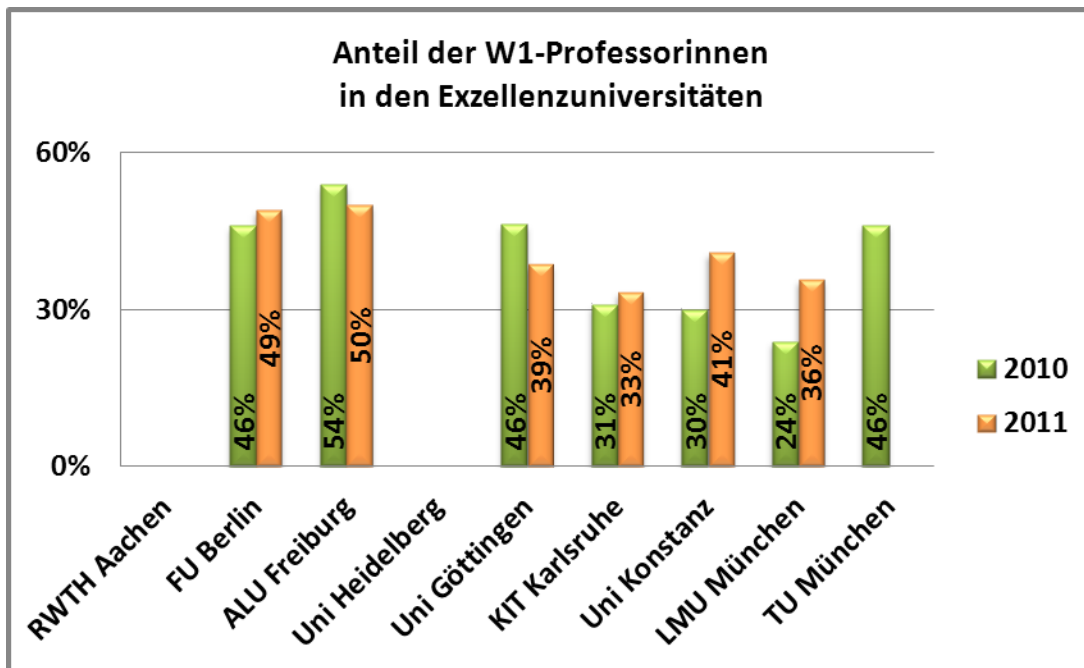


Diagramm 3

Im Vergleich der Exzellenzuniversitäten (s. Diagramm 2 und 3) befindet sich die Universität Freiburg im Mittelfeld bei den Anteilen der weiblichen Professuren in den Jahren 2010 und 2011. Sie hat mit der LMU München aber die höchste Steigerungsrate von drei Prozentpunkten. Die FU Berlin ist 2010 und auch 2011 in der Gruppe der Volluniversitäten Spitzenreiter und die LMU München belegt den Schlussplatz. Die Technischen Universitäten liegen hinter den Volluniversitäten zurück.

Beim Anteil weiblich besetzter W1-Professuren belegt die Universität Freiburg mit 50 % den Spitzenplatz, gleich gefolgt von der FU Berlin mit 49 % im Jahr 2011. Das KIT in Karlsruhe schneidet in diesem Vergleich mit nur 33 % am schlechtesten ab. Doch insgesamt liegt der Frauenanteil bei Juniorprofessuren an den Exzellenzuniversitäten deutlich über Gesamtzahl der weiblichen Professuren, so dass der bundesdeutsche Trend mit 38 % widerspiegelt wird.⁶

⁶ Quellen: Geschäftsberichte RWTH Aachen 2011, 2010, 2009, 2008 http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die_RWTH/Aktuell/Magazine_Periodika/~emy/Geschaeftsbericht/ (aufgerufen am 9.12.2012); Berichte der Frauenbeauftragten der FU Berlin: 7. Bericht: ISBN 978-3-929968-31-6, 2010. 6. Bericht: ISBN 978-3-929968-21-7, 2007; Tätigkeitsberichte der Gleichstellungsbeauftragte der Universität Heidelberg: 2011 einsehbar unter http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/tb_gleichstellung_2011_web.pdf (aufgerufen am 9.12.2012), 2010 einsehbar unter http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/t_tigkeitsbericht_gesamt_plus_umschlag2009-2010.doc.pdf (aufgerufen am 9.12.2012); Universität Göttingen: Beschäftigte (Personenzählung) seit 2001 (mit Medizin) GT_Beschaeftigte PersmMseit2001_2011.pdf (aufgerufen am 9.12.2012); Jahresberichte des KIT Karlsruhe: <http://www.kit.edu/kit/2293.php> (aufgerufen am 9.12.2012); Universität Konstanz: <http://www.controlling.uni-konstanz.de/zahlen-und-fakten/> (aufgerufen am 9.12.2012), Doppeljahresbericht zur Gleichstellung 2009-2011 (2012): <http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/publikationen/jahresbericht/> (aufgerufen am 9.12.2012), Jahresbericht zur Gleichstellung 2008/2009 (2010): <http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/publikationen/jahresbericht/> (aufgerufen am 9.12.2012); LMU München: http://www.uni-muenchen.de/ueber_die_lmuzahlen_fakten/index.html#Personal (aufgerufen am 9.12.2012), Senatsbericht der Frauenbeauftragten 2008-2010, <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte/senatsbericht/index.html> (aufgerufen am 9.12.2012), Senatsbericht der Frauenbeauftragten 2008-2008, einsehbar unter

5.4 Status Quo der elf Fakultäten der Universität Freiburg bei der Entwicklung der Gleichstellungsziele

In den Unterkapiteln 5.4.1 bis 5.4.11 wird die Entwicklung der Gleichstellungsziele der elf Fakultäten anhand der statistischen Daten zu den einzelnen Karrierestufen für die Jahre 2006 und 2009 bis 2011 beschrieben. Für das Jahr 2012 liegen noch keine statistischen Daten vor, aber es können einige Professuren genannt werden, die weiblich besetzt werden konnten.

5.4.1 Theologische Fakultät

In der Theologischen Fakultät liegt der Anteil an Studentinnen in den letzten drei Jahren stabil bei ca. 45 % (s. Tabelle 4); mehr als die Hälfte der Abschlüsse werden in diesem Zeitraum von Frauen erzielt. Dagegen liegt der Anteil an weiblichen Promotionen 2011 nur bei 14 %, allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass nur insgesamt sieben Personen promoviert haben. 2011 haben sich zwei Frauen und ein Mann habilitiert. Dies sind sehr erfreuliche Zahlen.

Seit 2009 konnte noch keine W3-Professur weiblich besetzt werden. Damit konnte das Vorhaben nach dem Gleichstellungsplan, eine W3-Professur weiblich zu besetzen, noch nicht umgesetzt werden. Doch unter den aktuellen Berufungsverfahren, die 2012 erfolgreich abgeschlossen werden konnten, war die Professur für Religionspädagogik, die mit Frau Professorin Dr. Mirjam Schambeck besetzt werden konnte.

Theologische Fakultät												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	M	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	225	231	51%	225	193	46%	245	195	44%	248	201	45%
Abschlüsse ³⁾	29	16	36%	15	24	62%	14	18	56%	27	27	50%
Promotionen ⁴⁾	10	1	9%	6	1	14%	6	4	40%	6	1	14%
Habilitationen ⁵⁾	3	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	2	67%
Professuren ⁶⁾	12	1	8%	12	1	8%	12	1	8%	11	1	8%
C4				8	1	11%	8	1	11%	6	1	14%
W3				3	0	0%	3	0	0%	4	0	0%
W3/C4				11	1	8%	11	1	8%	10	1	9%
C3				1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
W2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
C2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%

Tab.4

<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte/senatsbericht/index.html> (aufgerufen am 9.12.2012); TU München: http://portal.mytum.de/cop/tum_in_zahlen/index_html (aufgerufen am 9.12.2012); TUM_in_Zahlen_2010.pdf, TUM_in_Zahlen_2010.pdf.

5.4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät

Die Rechtswissenschaften werden von Frauen und Männern gleichermaßen studiert und mit einem Examen erfolgreich abgeschlossen, wie dies die Werte in der Tabelle 5 zeigen. Die Anzahl der Promovendinnen konnte in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden und liegt 2011 bei 40 %. Bis 2011 konnte eine W3-Professur weiblich besetzt werden, so dass der Anteil Professorinnen nun 13 % beträgt. 2012 konnte Frau Professorin Dr. Sonja Meier erfolgreich berufen werden, so dass von den zehn bis 2014 zu besetzenden W3-Professuren die beiden geplanten Besetzungen mit Wissenschaftlerinnen bereits erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Damit ist die Absichtserklärung im Gleichstellungsplan bezüglich der Steigerung der Professorinnenzahl voll erfüllt.

Fakultät für Rechtswissenschaften												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	M	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	1002	914	48%	936	856	48%	954	908	49%	1016	937	48%
Abschlüsse ³⁾	174	161	48%	84	59	41%	123	112	48%	107	103	49%
Promotionen ⁴⁾	53	17	24%	45	22	33%	31	25	45%	35	23	40%
Habilitationen ⁵⁾	2	0	0%	0	0	0%	4	0	0%	2	0	0%
Professuren ⁶⁾	18	3	14%	22	2	8%	22	2	8%	21	3	13%
C4				13	0	0%	12	0	0%	9	0	0%
W3				8	2	20%	9	2	18%	11	3	21%
W3/C4				21	2	9%	21	2	9%	20	3	13%
C3				1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
W2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
C2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%

Tab. 5

5.4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

In der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät haben Frauen traditionellerweise einen hälftigen Anteil an den wissenschaftlichen Karrierestufen Studium, Abschluss und Promotion. Bei den Habilitationen und Professuren gibt es dann einen Knick im Frauenanteil. 2011 sind nur fünf von 22 Professuren weiblich besetzt. Die W1-Professur, die Frau Prof. Dr. Lütkebohmert-Holtz innehat, ist hierbei die einzige weibliche Professur in den Wirtschaftswissenschaften, die anderen Professuren sind in den Verhaltenswissenschaften angesiedelt. Von den laut Gleichstellungsplan geplanten drei bis vier weiblich zu besetzenden Professuren bis 2014 konnte 2011 eine W3-Professur mit einer Professorin ausgefüllt werden.

Fakultät für Wirtschaft- und Verhaltenswissenschaften												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	M	w	w%	m	w	w%	M	w	w%
Studierende ²⁾	133	142	52	1.23	1.36		125	140		147	148	
	3	1	%	3	4	53%	4	1	53%	6	0	50%
Abschlüsse ³⁾	143	195	58	183	219	54%	175	234	57%	199	279	58%
			%									
Promotionen ⁴⁾	21	14	40	14	13	48%	14	18	56%	11	13	54%
			%									
Habilitationen ⁵⁾	2	0	0%	3	0	0%	4	1	20%	2	0	0%
Professuren ⁶⁾	21	2	9%	21	4	16%	22	4	15%	22	5	19%
C4				14	0	0%	12	0	0%	11	0	0%
W3				6	1	14%	9	1	10%	10	2	17%
W3/C4				20	1	5%	21	1	5%	21	2	9%
C3				1	2	67%	1	2	67%	1	2	67%
W2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
C2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1				0	1	100	0	1	100	0	1	100
						%			%			%

Tab. 6

5.4.4 Medizinische Fakultät

Der Blick auf die wissenschaftlichen Karrierestufen vom Studium bis zur Promotion zeigt, dass Medizin gerne von Frauen studiert wird. Allerdings gibt es auf der Stufe der Habilitation einen Einbruch, der sich bei den weiblich besetzten Professuren fortsetzt. Doch konnte der Anteil habilitierter Frauen 2011 auf 29 % gesteigert werden. Von 2009 bis 2011 konnte die Hälfte der angestrebten sieben bis acht Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden.

Medizinische Fakultät												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	1266	1868	60%	1.275	1.999	61%	1264	2047	62%	1255	2101	63%
Abschlüsse ³⁾	177	197	53%	183	267	59%	172	249	59%	167	229	58%
Promotionen ⁴⁾	160	165	51%	156	183	54%	138	195	59%	146	183	56%
Habilitationen ⁵⁾	30	7	19%	22	6	21%	19	3	14%	20	8	29%
Professuren ⁶⁾	86	12	12%	92	12	12%	84	14	14%	78	16	17%
C4							33	2	6%	29	1	3%
W3							17	7	29%	22	9	29%
W3/C4							50	9	15%	51	10	16%
C3							24	5	17%	21	5	19%
W2							4	0	0%	4	1	20%
C2							5	0	0%	1	0	0%
W1							1	0	0%	1	0	0%

Tab. 7

5.4.5 Philologische Fakultät

In der Philologischen Fakultät sind Dreiviertel der Studierenden Frauen, ebenso viele schließen das Studium ab. Die Zahl der promovierten Frauen liegt in den letzten drei Jahren gleichbleibend bei ca. 50 %. Die Zahl der Habilitationen ist in den Jahren 2009 bis 2011 auf Frauen und Männer gleich verteilt. Insgesamt sind 2011 37 % der Professuren mit Frauen besetzt, allerdings sind nur 28 % der W3-Professuren mit Frauen besetzt. Das nach dem Gleichstellungsplan angestrebte Ziel, die Hälfte der freiwerdenden Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, konnte bereits erfüllt werden.

Philologische Fakultät												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	1039	2924	74%	888	2.646	75%	913	2665	74%	900	2620	74%
Abschlüsse ³⁾	59	242	80%	113	402	78%	146	459	76%	121	421	78%
Promotionen ⁴⁾	12	14	54%	16	15	48%	11	14	56%	15	17	53%
Habilitationen ⁵⁾	1	1	50%	1	1	50%	0	1	100%	2	1	33%
Professuren ⁶⁾	20	8	29%	19	9	32%	21	13	38%	22	13	37%
C4				7	3	30%	7	3	30%	5	2	29%
W3				10	2	17%	11	4	27%	13	5	28%
W3/C4				17	5	23%	18	7	28%	18	7	28%
C3				2	2	50%	2	2	50%	2	2	50%
W2				0	0	0%	0	1	100%	0	1	100%
C2				0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
W1				0	2	100%	1	3	75%	1	3	75%

Tab. 8

5.4.6 Philosophische Fakultät

In der Philosophischen Fakultät sind die wissenschaftlichen Karrierestufen bis zur Promotion paritätisch verteilt. Nach dem Gleichstellungsplan hat sich die Philosophische Fakultät zum Ziel gesetzt bis 2014 sieben W3- Professuren weiblich zu besetzen. Tatsächlich konnten von 2009 bis 2011 auf zwei W3-, eine W2- und zwei W1-Professuren Wissenschaftlerinnen berufen werden.

Philosophische Fakultät												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	M	w	w%
Studierende ²⁾	1859	1892	50%	1.710	1.742	50%	1723	1810	51%	1799	1818	50%
Abschlüsse ³⁾	136	137	50%	229	262	53%	230	283	55%	251	323	56%
Promotionen ⁴⁾	29	24	45%	24	20	45%	31	24	44%	22	18	45%
Habilitationen ⁵⁾	6	1	14%	2	2	50%	2	1	33%	0	0	0%
Professuren ⁶⁾	33	10	23%	29	10	26%	27	15	36%	27	15	36%
C4				14	3	18%	9	3	25%	9	3	25%
W3				5	2	29%	11	4	27%	11	4	27%
W3/C4				19	5	21%	20	7	26%	20	7	26%
C3				8	5	38%	6	5	45%	6	5	45%
W2				0	0	0%	0	1	100%	0	1	100%
C2				1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1				1	0	0%	1	2	67%	1	2	67%

Tab. 9

5.4.7 Fakultät für Mathematik und Physik

In der Fakultät für Mathematik und Physik beträgt im Jahr 2011 der Anteil der Studentinnen ein Drittel; ca. ein Viertel der Promotionen werden von Frauen abgeschlossen. 2011 haben sich sechs Männer habilitiert, aber nur eine Frau.

Von 2009 bis 2011 konnten zwei W3-Professuren und eine W2-Professur weiblich besetzt werden. Damit ist das im Gleichstellungsplan genannte Ziel, von den sechs zu besetzenden W3-Stellen eine mit einer Frau auszufüllen, erfreulicherweise bereits mehr als erfüllt worden. Und durch die Ernennung einer Juniorprofessorin erfüllt die Fakultät auch ihr im Fakultätsgleichstellungsplan formuliertes Ziel, eine W1-Professur mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen.

Fakultät für Mathematik und Physik												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	920	368	29%	848	410	33%	838	418	33%	880	401	31%
Abschlüsse ³⁾	66	24	27%	75	34	31%	94	35	27%	114	52	31%
Promotionen ⁴⁾	29	4	12%	20	1	5%	27	5	16%	23	7	23%
Habilitationen ⁵⁾	1	0	0%	3	1	25%	2	0	0%	6	1	14%
Professuren ⁶⁾	29	0	0%	25	4	14%	32	3	9%	32	5	14%
C4				10	0	0%	14	0	0%	13	0	0%
W3				4	2	33%	13	3	19%	15	4	21%
W3/C4				14	2	13%	27	3	10%	28	4	13%
C3				10	2	17%	2	0	0%	2	0	0%
W2				0	0	0%	2	0	0%	1	1	50%
C2				0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
W1				1	0	0%	0	0	0%	1	1	0%

Tab. 10

5.4.8 Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften

In der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften beträgt der Anteil der Studentinnen 2011 genau 50%, der Anteil der promovierten Frauen liegt bei 45 %, eine Frau und zwei Männer haben sich habilitiert. Nur 11 % der Professuren sind weiblich besetzt, 2009 waren es nur 7 %. 2011 konnte mit Frau Professorin Dr. Jennifer Andexer eine Juniorprofessorin berufen werden. Damit ist die im Gleichstellungsplan formulierte Absicht, freiwerdende Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, zur Hälfte erfüllt.

Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	W	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	714	670	48%	729	726	50%	788	720	48%	826	821	50%
Abschlüsse ³⁾	48	76	61%	101	63	38%	94	115	55%	154	104	40%
Promotionen ⁴⁾	26	12	32%	33	19	37%	41	25	38%	27	22	45%
Habilitationen ⁵⁾	1	0	0%	0	0	0%	1	1	50%	2	1	33%
Professuren ⁶⁾	23	2	8%	25	2	7%	25	2	7%	25	3	11%
C4				10	0	0%	9	0	0%	8	0	0%
W3				4	0	0%	5	0	0%	7	0	0%
W3/C4				14	0	0%	14	0	0%	15	0	0%
C3				10	2	17%	9	2	18%	8	2	20%
W2				0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
C2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1				1	0	0%	1	0	0%	1	1	50%

Tab. 11

5.4.9 Fakultät für Biologie

In der Fakultät für Biologie sind über die Jahre gleichbleibend ca. zwei Drittel der Studierenden Frauen, und ungefähr die Hälfte der Promotionen werden von Frauen abgeschlossen. Doch der geringe Anteil der Professorinnen hat sich von 2009 bis 2011 mit nur 8 % nicht verändert. Bis 2011 ist es der Fakultät für Biologie nach den vorliegenden statistischen Daten noch nicht gelungen, eine W3-Professur weiblich zu besetzen. Zwei Berufungen von Frauen konnten bis zum Berichtszeitpunkt (Dez. 2012) erfolgreich abgeschlossen werden: Frau Prof. Dr. Bettina Warscheid und Frau Dr. Annegret Wilde. Trotzdem ist in den nächsten zwei Jahren noch sehr viel gleichstellungspolitische Arbeit zu leisten, damit das im Gleichstellungsplan anvisierte ambitionierte Ziel, die Hälfte der 16 freiwerdenden Professuren weiblich zu besetzen, erreicht werden kann.

Fakultät für Biologie												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	W	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	78	115	60%	89	124	58%	69	122	64%	481	685	59%
Abschlüsse ³⁾	44	77	64%	53	108	67%	55	79	59%	86	120	58%
Promotionen ⁴⁾	24	32	57%	31	49	61%	44	42	49%	43	36	46%
Habilitationen ⁵⁾	2	0	0%	1	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
Professuren ⁶⁾	25	2	7%	22	2	8%	22	2	8%	23	2	8%
C4				8	0	0%	7	0	0%	6	0	0%
W3				6	0	0%	8	0	0%	10	0	0%
W3/C4				14	0	0%	15	0	0%	16	0	0%
C3				7	1	13%	6	1	14%	6	1	14%
W2				1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
C2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1				0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%

Tab. 12

5.4.10 Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften

In der Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften waren 2011 46 % der Studierenden weiblich, 39 % der Promotionen werden von Frauen abgelegt. Der Anteil an Professorinnen aber liegt nur bei 17 %. Dies ist allerdings gegenüber 2009 eine Steigerung von acht Prozentpunkten. Eine W3- und eine W1-Professur konnten seit 2009 weiblich besetzt werden. Damit ist das im Fakultätsvergleichsplan formulierte Ziel, sechs W3-Professuren und vier W1-Professuren bis 2014 mit Frauen zu besetzen, aber noch lange nicht erreicht.

Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Studierende ²⁾	662	434	40%	725	552	43%	716	601	46%	760	653	46%
Abschlüsse ³⁾	74	42	36%	150	111	43%	139	97	41%	147	124	46%
Promotionen ⁴⁾	26	15	37%	22	12	35%	19	13	41%	27	17	39%
Habilitationen ⁵⁾	4	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Professuren ⁶⁾	21	2	9%	20	2	9%	20	3	13%	20	4	17%
C4				12	0	0%	12	0	0%	11	0	0%
W3				3	0	0%	4	1	20%	5	1	17%
W3/C4				15	0	0%	16	1	6%	16	1	6%
C3				5	2	29%	4	2	33%	3	2	40%
W2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
C2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1				0	0	0%	0	0	0%	1	1	50%

Tab. 13

5.4.11 Technische Fakultät

In der Technischen Fakultät ist der Anteil der Studentinnen von 2009 bis 2011 um drei Prozentpunkte auf 16 % gesteigert worden. Der Anteil der weiblichen Promotionen ist in den drei Jahren ebenfalls um drei Prozentpunkte von 10 % auf 13 % gestiegen. Angesichts dieser Zahlen ist der Anteil von 11 % Professorinnen bemerkenswert. 2010 konnte Frau Prof. Dr. Hannah Bast als W3-Professorin berufen werden. Damit fehlt noch eine Juniorprofessorin, um den Fakultätsgleichstellungsplan zu erfüllen.

Technische Fakultät												
Wissenschaftliche Karrierestufen ¹⁾	2006			2009			2010			2011		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	W	w%
Studierende ²⁾	989	132	12%	1.060	156	13%	1084	172	14%	1164	220	16%
Abschlüsse ³⁾	95	27	22%	227	22	9%	233	22	9%	188	30	14%
Promotionen ⁴⁾	33	1	3%	38	4	10%	44	4	8%	54	8	13%
Habilitationen ⁵⁾	2	0	0%	4	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
Professuren ⁶⁾	28	2	7%	31	3	9%	32	4	11%	32	4	11%
C4				15	0	0%	12	0	0%	10	0	0%
W3				10	2	17%	13	3	19%	15	3	17%
W3/C4				25	2	7%	25	3	11%	25	3	11%
C3				4	0	0%	4	0	0%	3	0	0%
W2				2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
C2				0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1				0	1	100%	1	1	50%	2	1	33%

Tab. 14

6. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

6.1 Berufungsverfahren und gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

6.1.1 Persönliche Beteiligung, Stellungnahmen

Im Berichtszeitraum hat Frau Dr. Sieckmann-Bock vierzehn Berufungsverfahren persönlich begleitet. Diese zielten ab auf die Besetzung von Professuren in der Theologischen Fakultät (ein Verfahren), in den Rechtswissenschaften (drei Verfahren), in der Medizin (ein Verfahren), in der Philosophischen Fakultät (drei Verfahren), in der Fakultät für Mathematik und Physik (ein Verfahren), in der Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften (zwei Verfahren), in der Fakultät für Biologie (ein Verfahren) und in der Technischen Fakultät (zwei Verfahren). In den übrigen Verfahren wurde sie von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vertreten. Die Stellungnahmen, welche die Gleichstellungsbeauftragte nach der abschließenden Kommissionssitzung zu jedem Verfahren abzugeben hat, fielen im Berichtszeitraum durchgehend positiv aus – auch weil die in wenigen Fällen auftretenden kritischen Punkte sich immer im Vorfeld klären ließen.

Mit der Neufassung des universitären Berufungsleitfadens, der im Dezember 2011 vom Rektorat der Universität verabschiedet worden ist, eröffneten sich erfreuliche Möglichkeiten im Bereich der Gleichstellungsarbeit. 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. Die Universität Freiburg nimmt hier die Empfehlungen des Wissenschaftsrats bezüglich geschlechtergerechter Rekrutierungsverfahren vorweg. Wie im Papier „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“⁷ festgeschrieben, fordert er Hochschulleitungen zu strategischer Planung sowie zu Qualitätssicherung auf, ruft dazu auf, transparente Verfahren und verbindliche Kriterien zu gewährleisten, und regt eine Mindestbeteiligung von Frauen in Berufungsverfahren an, um einen möglichen *gender bias* von vornherein zu minimieren⁸ – all diese Punkte setzt der universitätsweit gültige Berufungsleitfaden bereits um.

Nichtsdestoweniger ist es vonnöten, dass die Universität Freiburg in diesem Punkt ihre Anstrengungen weiter vorantreibt. Eine raschere Erhöhung des Anteils an Professorinnen ist – wie in Kapitel 5 deutlich wurde – zwingend notwendig. Die Gründe hierfür sind vielfältig, von besonderer Bedeutung aber ist in diesem Zusammenhang die Vergrößerung des Pools von Frauen für die Besetzung von Auswahlkommissionen und die Erstellung von Gutachten, wie sie auch der Wissenschaftsrat fordert.⁹ Die Gleichstellungsbeauftragte wird immer wieder von Wissenschaftlerinnen darauf hingewiesen, dass die Mitarbeit in diversen inner- wie außeruniversitären Gremien wie auch die häufigen Anfragen bezüglich der Erstellung von Gutachten auch belastet. Eine Erhöhung der Anzahl an Professorinnen generiert demnach nicht nur weitere dringend benötigte *role models* für Nachwuchswissenschaftlerinnen und sorgt – nicht zuletzt durch eine gesteigerte

⁷ Wissenschaftsrat, „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“.

⁸ Wissenschaftsrat, S. 25-28.

⁹ Wissenschaftsrat, S. 27f.

Selbstreflexion – für gesteigerte Gendersensibilität, sondern entlastet auch die bereits etablierten Wissenschaftlerinnen und lässt diesen den Freiraum, den sie für ihre Forschungen so dringend benötigen. Erst wenn all dies erreicht ist, kann von einem sich selbst tragenden Prozess der Chancengleichheit der Geschlechter gesprochen werden.

6.1.2 Handreichung zur proaktiven Suche in Berufungsverfahren

Sehr positiv auf die Bestrebungen der Universität Freiburg, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen, 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; der seit 2011 geltende Berufsleitfaden fordert gar die Dokumentation der proaktiven Suche. Diese Maßnahme hat sich bereits mehrfach als gewinnbringend für die Verfahren erwiesen.

Um die mit der proaktiven Suche betrauten Kommissionsmitglieder in ihrer Aufgabe zu unterstützen, hat das Gleichstellungsbüro Anlagen zum Berufsleitfaden bezüglich der proaktiven Kandidatinnensuche vorbereitet; diese wurden am 10. Oktober 2012 durch das Rektorat verabschiedet. Es handelt sich dabei um die ‚Handreichung zur proaktiven Suche mit dem Ziel der Bestenauslese und der Chancengleichheit – Unterlagen für das mit der proaktiven Suche betraute Kommissionsmitglied‘ sowie die Vorlage ‚Dokumentation der proaktiven Suche mit dem Ziel der Bestenauslese und der Chancengleichheit – Unterlagen für den Senat‘.

Die Handreichung führt auf, wie vorgegangen werden kann, um geeignete Wissenschaftlerinnen zu finden, jedoch ohne dieses Vorgehen abzufragen. Der Dokumentationsvordruck dient der obligatorischen Dokumentation der proaktiven Suche. Es wird hier abgefragt, welches Mitglied der Berufungskommission mit der proaktiven Suche betraut war, welche Schritte unternommen wurden und ob diese Schritte zum Erfolg führten. Aus Gründen der Verschwiegenheit sind persönliche Informationen zu den Wissenschaftlerinnen auf diesem Formular nicht zu nennen. Das ausgefüllte und unterzeichnete Formular ist dem Senat zusammen mit den übrigen Unterlagen zum Berufungsverfahren vorzulegen. Ohne die Vorlage dieses Formulars wird das Verfahren an die jeweilige Fakultät zurückgegeben.

Erste Reaktionen auf die Unterlagen fallen durchweg positiv aus.

6.2 Beratung

6.2.1 Beratung in Fällen von sexueller Belästigung oder 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 von sexueller Belästigung.

Um Betroffenen klar zu signalisieren, dass sie nicht schweigen, sondern handeln sollen und Hilfe erwarten können, hat die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Arbeitskreis Personalentwicklung und der Beauftragten für Chancengleichheit, Frau Katharina Klaas, die

Neuaufgabe des universitätsweit gültigen **Handlungsleitfadens „Gegen sexuelle Belästigung und Stalking“** auf den Weg gebracht. Dieser wurde am 28. März 2012 vom Rektorat verabschiedet und daraufhin sowohl in elektronischer Form auf allen geeigneten Seiten des Web-Auftritts der Universität zugänglich gemacht als auch als gedruckte Broschüre veröffentlicht. Bedingt durch die Internationalität der Universität Freiburg ist es von großer Bedeutung, dass der Handlungsleitfaden aktuell auch ins Englische übersetzt und die Übersetzung ebenfalls öffentlich zugänglich gemacht wird.

Der Leitfaden hat zum Ziel, betroffenen Personen konkrete Hilfe zu bieten und Führungskräften ein Konzept an die Hand zu geben, mit dem sie bei Kenntnis von sexueller Belästigung oder Stalking einschreiten und damit ihrer Fürsorgepflicht nachkommen können. Auch zeigt er die gesetzlichen Grundlagen auf, die das Vorgehen gegen Personen, die andere belästigen, regeln und macht die Konsequenzen, die jenen Personen drohen, deutlich. Darüber hinaus nennt er neben den universitätsinternen auch externe Anlaufstellen, an welche sich Betroffene wenden können.

Da es in Fällen von sexueller Belästigung und Stalking von höchster Relevanz ist, äußerst sensibel mit allen Beteiligten umzugehen, hat das Rektorat beschlossen, durch die Möglichkeit der Einberufung einer beratend tätigen **Vermittlungskommission** zu signalisieren, dass diese Themen an der Universität Freiburg sehr ernst genommen werden und die Universität aktive Schritte zur Aufklärung und Lösung einzelner Fälle unternimmt. Mitglieder dieser Vermittlungskommission sind kraft Amtes der Vizerektor und der Kanzler, weitere Mitglieder sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Chancengleichheitsbeauftragte sowie eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Justiziariats der Universität. Als Gäste können sachkundige Personen, beispielsweise Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der psychologischen Beratungsstelle, hinzugezogen werden.

Im Zuge der Neuveröffentlichung des Handlungsleitfadens organisierte das Gleichstellungsbüro am 18. Oktober 2012 eine universitätsinterne **Fortbildungsveranstaltung** zum Thema „Sexuelle Belästigung – wie beraten?“. Als Referentin konnte die Rechtsanwältin Inge Horstkötter aus Bremen gewonnen werden. Die Veranstaltung richtete sich zunächst an die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, Zielgruppe eines weiteren Termins waren Fakultätsvorstände und Führungskräfte. Das Angebot nahmen 18 Personen wahr.

Die Neuveröffentlichung wirkt in die Universität hinein; der Handlungsleitfaden macht das Thema sichtbar. Die Universitätszeitung uni'leben veröffentlichte denn auch in der Ausgabe 2/2012 einen Artikel zum Thema, das Universitätsradio echoFM sendete am 14. Juni 2012 ein Life-Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Belästigung, am 27. September 2012 folgte das Life-Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Stalking.

6.2.2 Beratung in Härtefällen

Eine nicht explizit dem Gleichstellungsbüro zugewiesene Tätigkeit ist die Unterstützung von Personen, die bei ihrem Streben nach Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie auf Schwierigkeiten stoßen. Dennoch wird die Gleichstellungsbeauftragte nach wie vor um Unterstützung in schwierigen bzw. Härtefällen gebeten; sehr häufig melden sich studierende

Eltern, die Schwierigkeiten mit Prüfungsämtern haben. Auf jede Anfrage wird individuell reagiert, häufig mit einem Schreiben an das jeweilige Prüfungsamt mit der Bitte um wohlwollende Bewertung des jeweiligen Antrags (häufig auf Fristverlängerung). In Schreiben dieser Art wird die Situation dargestellt und die im Leitbild der Universität verankerte Familienfreundlichkeit unserer Hochschule unterstrichen; dieses Vorgehen war im Berichtszeitraum immer erfolgreich. Nichtsdestoweniger ist klar, dass es nicht sein darf, dass die Betroffenen als Bittstellende auftreten müssen – eine strukturelle Änderung ist vonnöten, welche Klarheit schafft nicht nur für die Eltern, sondern auch für die Prüfungsämter.

Daneben wenden sich viele Frauen auf der Suche nach finanzieller Unterstützung bzw. Förderung an das Gleichstellungsbüro.

6.2.3 Beratung bei Beantragung von Verbundprojekten

Als zusätzliches Anreizsystem für mehr Chancengleichheit an deutschen Hochschulen führte die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Jahr 2008 die Vergabe von Gleichstellungsmitteln ein. Zur Einwerbung dieser Mittel ist in den Anträgen ein fundierter Gleichstellungspassus aufzunehmen, welcher die Maßnahmen des jeweiligen Forschungsverbunds im Bereich Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Forschung und Familie darlegt. Damit ist es für Hochschulen unumgänglich, den Antragstellenden genderkompetente Beratungen anzubieten; diese Aufgabe obliegt an der Universität Freiburg seit 2009 der Stabsstelle Gender and Diversity. Bedingt durch die Vakanz in der Stabsstelle wurde die Beratungstätigkeit vorübergehend vom Gleichstellungsbüro übernommen.

Frau Marion Wenzel, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten, hat von März bis November 2012 sieben wissenschaftliche Einrichtungen bei der Formulierung und gezielten Strukturierung der Gleichstellungs-Thematik innerhalb der Anträge beraten. Von Bedeutung war dabei insbesondere zu entscheiden, welche Maßnahmen innerhalb des jeweiligen Forschungsverbunds ergriffen werden sollen, aber auch zu formulieren, wie die geplanten Maßnahmen in das universitäre Gleichstellungskonzept eingebettet werden. Ebenfalls relevant war die Vermittlung von inner- und außeruniversitären Ansprechpartnerinnen und -partnern zur organisatorischen Umsetzung der geplanten Maßnahmen.

Sehr erfreulich ist, dass die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Herbst 2012 zwei der vom Gleichstellungsbüro beratenen Verbundprojekte bewilligt hat: Eingerichtet werden zum 1. Januar 2013 der Sonderforschungsbereich „Muße. Konzepte, Räume, Figuren“ (Sprecher: Professor Dr. Burkhard Hasebrink, Philologische Fakultät) sowie der SFB/Transregio „Planare optronische Systeme (PlanOS)“ (Sprecher: Professor Dr. Ludger Overmeyer, Universität Hannover).¹⁰

¹⁰ Vgl. die Pressemitteilung Nr. 58 vom 21. November 2012 „DFG richtet elf neue Sonderforschungsbereiche ein“, abrufbar unter www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung_nr_58/index.html (zuletzt aufgerufen am 9. Dezember 2012).

6.3 Projekte

6.3.1 Umsetzung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms

Die Universität Freiburg setzt das vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg ausgeschriebene **Brigitte Schlieben-Lange-Stipendium für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind** mit einer Eigenbeteiligung in Höhe von € 43.913 (Gesamtsumme für den Förderzeitraum 2011/12) um. 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 Mitteln zusammensetzen, wurden vergeben an drei Habilitandinnen aus den Fachbereichen Physikalische Chemie (Frau Dr. Sylwia Kacprzak), Slavistik (Frau Dr. Maria Mushchinina) und Pflanzenphysiologie (Frau Dr. Mojgan Shahriari), eine Nachwuchsforscherin aus dem Fachbereich Strahlenheilkunde in der Vorbereitung ihrer Habilitation (Frau Dr. Petra Stegmeier) sowie drei Doktorandinnen aus den Fachbereichen Mathematik (Frau Helene Sigloch), Psychiatrie / Psychotherapie (Frau Katrin Winter) und Soziologie (Frau Christine Kimpel). Die Verwaltung der Gelder und die Beratung und Betreuung der Stipendiatinnen obliegt dem Gleichstellungsbüro.

Die ersten Stipendien dieser Runde laufen zum 31. Dezember 2012 aus. Bezüglich der Anfrage, ob mit einer Fortführung des Programms zu rechnen ist, hält sich das Ministerium bedeckt.

Neben dem Brigitte Schlieben-Lange-Programm setzt die Universität Freiburg auch das ebenfalls vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst ausgeschriebene **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen** um, dessen Ziel es ist, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie in die materielle Lage zu versetzen, dieses Vorhaben auszuführen. Die Förderung erfolgt über Mittel für TV-L E13-Stellen, die im Gegensatz zur Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Stellen werden in die Fakultäten integriert. Die Förderdauer beträgt bis zu drei Jahre durch das Ministerium und anschließend bis zu zwei Jahre durch die jeweilige Universität (in Freiburg: ein Jahr zentrale Mittel, ein Jahr Fakultätsmittel). Das Programm wurde im Berichtszeitraum erneut ausgeschrieben, an der Universität Freiburg wurden neun Anträge eingereicht. Koordiniert wird das Programm an der Universität Freiburg von Frau Dr. Judith Theben im Science Support Center.

Ebenfalls wieder ausgeschrieben wurde das von der Universität Freiburg gemeinsam mit der Neuen Universitätsstiftung (NUS) konzipierte **Brückenstipendium STAY!**, welches sich an promovierte Wissenschaftlerinnen richtet. Qualifizierten Frauen wird damit der notwendige Freiraum zum Verfassen eines Habilitations- oder Forschungsexposés (sechs Monate) und anschließend zum Beantragen geeigneter Projektstellen, Forschungs- bzw. Habilitationsstipendien (sechs Monate) gegeben. Dieses Programm wird koordiniert von Frau Harriet Falkenhagen.

6.3.2 Quality Audit

Zur externen Beurteilung des Qualitätsmanagements hat die Universität ein freiwilliges Quality Audit mit der evalag – Evaluationsagentur der Baden-Württembergischen

Universitäten durchgeführt. Das Verfahren wurde mit inhaltlicher Fokussierung auf die beiden Bereiche ‚Studium und Lehre‘ sowie ‚Gender und Diversity‘ mit Begehung einer Gutachter-Kommission Ende März 2012 zum Abschluss gebracht; bei dieser stellte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte den universitären Berufungsleitfaden vor.

Im Bereich ‚Gender und Diversity‘ wurden der Universität Freiburg erneut Fortschritte in der inhaltlichen und organisatorischen Bewältigung dieses Handlungsfeldes attestiert. Auch wurde die Intensivierung der Bemühungen zur Förderung von Frauen gelobt und in diesem Zusammenhang der Berufungsleitfaden sehr positiv bewertet.

6.3.3 Neufassung der Grundordnung

Im Berichtszeitraum beschäftigte sich die Universität Freiburg mit der Neufassung ihrer Grundordnung. Hierfür wurde die Senatskommission zur Revision und Neufassung der Grundordnung eingesetzt; in dieser war auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Mitglied.

Die Universität Freiburg bekennt sich in der Niederschrift deutlich zu ihrem Verständnis von Gleichstellung und Vielfalt, wie in § 2 Abs. 3 und 4 formuliert: „(3) Die Universität ist dem Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet, fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Für alle Gremien und Ämter ist eine angemessene, möglichst paritätische Vertretung beider Geschlechter anzustreben. (4) Die Universität fördert die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und tritt Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Sprache, der Heimat und Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung entgegen. Durch geeignete Maßnahmen trifft die Universität Vorsorge dafür, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule mit Behinderung oder chronischer Krankheit nicht benachteiligt werden. Durch angemessene Vorkehrungen soll sichergestellt werden, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule mit Behinderung oder chronischer Krankheit die Angebote der Universität möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können.“

In § 20 wird die Durchsetzung von Gleichstellungszielen geregelt, in § 21 das Amt und die Kompetenzen der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben, in § 22 das Amt und die Kompetenzen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie in § 23 die Einrichtung der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen. Auch wurde der Text in gendergerechter Sprache verfasst. Die neue Grundordnung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

6.3.4 Gendergerechte Preisvergaben

Bestandteil einer wettbewerbs- und zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik ist die gezielte Beteiligung von Frauen an Förderverfahren. In diesem Sinne hat die Universität Freiburg bereits im Jahr 2011 eine Broschüre mit Empfehlungen zur gender- und diversitygerechten Vergabe von Preisen und Auszeichnungen veröffentlicht. Diese fordert, dass bei der Verleihung von Preisen und Auszeichnungen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zukünftig stärker Berücksichtigung finden und mindestens entsprechend ihrem Anteil in Fach- und Qualifikationsstufe vertreten sein müssen.

Trotz dieser Bemühungen liegt der Frauenanteil im Bereich der zentral verliehenen Nachwuchsförderpreise im Jahr 2012 bei 22 %.¹¹ Das ist nicht akzeptabel. Dieser Wert entspricht keiner adäquaten Repräsentanz von Frauen entsprechend ihrem Anteil in Fach- und Qualifikationsstufen und verleugnet die Tatsache, dass Frauen bessere Abschlussergebnisse erzielen als ihre männlichen Kommilitonen. Die Einführung fairer, auf Qualität fokussierender Vergabeverfahren muss daher sofort etabliert werden.

6.3.5 Überarbeitung der Homepage

Die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten wurde mit der Unterstützung einer studentischen Hilfskraft, Herrn Johannes Heim, im Sommer 2012 überarbeitet und aktualisiert. Unter www.gsb.uni-freiburg.de finden sich neben den Namen und Fotos aller Gleichstellungsbeauftragten mit Angabe der Kontaktdaten Informationen zum Beratungsangebot der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie Verweise auf Aktuelles und Neuigkeiten im Bereich der inner- wie auch außeruniversitären Gleichstellungsarbeit.

Die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten komplettiert damit das Gleichstellungsportal der Universität Freiburg, welches unter www.gleichstellung.uni-freiburg.de die verschiedenen Servicestellen und Maßnahmen der Universität im Bereich Gleichstellung und Vielfalt präsentiert und verlinkt.

6.4 Gremientätigkeit

Wie im Landeshochschulgesetz festgeschrieben, ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des **Senats** (dreizehn reguläre Sitzungen und eine Sondersitzung im Berichtszeitraum). Auch ist sie Mitglied der Struktur- und Entwicklungskommission (zehn reguläre Sitzungen und eine Sondersitzung) und der Senatskommissionen für Gleichstellungsfragen (drei Sitzungen), für Studium und Lehre (fünf Sitzungen), für Medienentwicklung und -praxis (zwei Sitzungen) sowie der Kommission zur Revision der Grundordnung (fünf Sitzungen). Über die gesetzlichen Beteiligungsrechte hinaus ist sie seit 2005 auch beratendes Mitglied im **Universitätsrat** (fünf Sitzungen).

Diese Arbeit bindet durch die immer notwendige Vor- und Nachbereitung der Sitzungen sehr viel Zeit. Dennoch ist ihr das Wirken in diesen Gremien ein großes Anliegen, ermöglicht es ihr doch nicht nur, Einblick zu gewinnen in aktuelle hochschulpolitische Fragestellungen, sondern auch dafür Sorge zu tragen, dass richtungsweisende Entscheidungen gendersensibel getroffen werden. In diesem Zusammenhang ist es ihr ein Anliegen, den Frauenanteil in allen universitären Gremien dauerhaft zu erhöhen auf einen Anteil von 40 %. Denn – wie auch vom Wissenschaftsrat in seiner Bestandsaufnahme formuliert – „[I]egt ihr Anteil unter dieser Schwelle, dann steigt das Risiko, dass wissenschafts- und fachpolitische Entscheidungen nicht geschlechterunvoreingenommen getroffen werden“.¹²

¹¹ Vgl. das Papier „Die Nachwuchsförderpreise 2012. Verleihung am 24. Oktober 2012 aus Anlass der feierlichen Eröffnung des Akademischen Jahres 2012/2013“ der Albert-Ludwigs-Universität, abrufbar unter http://www.uni-freiburg.de/universitaet/portrait/ehrungen-und-preise/nachwuchsfoerderpreise/freiburger-nachwuchsfoerderpreise_2012.pdf (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2012).

¹² Wissenschaftsrat, „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“, S. 34.

6.5 Vernetzung universitätsintern

6.5.1 Austausch mit dem Rektor

Das Vortragsrecht des Gleichstellungsbeauftragten vor dem Rektor ist ebenfalls im Landeshochschulgesetz verankert. Im Berichtszeitraum fanden zwei Vier-Augen-Gespräche mit dem Rektor Herrn Professor Dr. Dr. h.c. Hans-Jochen Schiewer statt. Unter anderem wurde eine gesamtuniversitäre Strategie im Hinblick auf geschlechtergerechte Personalentwicklung auf der Ebene von Professuren thematisiert.

6.5.2 Austausch mit dem Vizerektor

Von Bedeutung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist auch der direkte Austausch mit dem Vizerektor und hauptamtlichen Prorektor für Studium und Lehre, Herrn Professor Dr. Heiner Schanz, ist dieser doch für das Ressort Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Freiburg zuständig. Im Berichtszeitraum fanden regelmäßig Gespräche statt, die die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit ihren Referentinnen führte.

6.5.3 Austausch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

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. Zudem lädt das Gleichstellungsbüro zu Sitzungen aller Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen ein.

Gemeinsam mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wurde im Frühjahr 2012 eine Neuausrichtung dieser Sitzungen beschlossen. Pro Semester wird es zukünftig zwei Sitzungen geben: Die eine dient dem gegenseitigen Austausch, der Klärung von Fragen und Problemfällen aus den Fakultäten, auch werden aktuelle hochschulpolitische Themen diskutiert; die andere soll mit Hilfe von Fachleuten Kompetenzen vermitteln, die für die Arbeit als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte von Nutzen sind. Die erste Sitzung dieser Art war die bereits erwähnte Veranstaltung zum Thema „Sexuelle Belästigung – wie beraten?“ mit Rechtsanwältin Inge Horstkötter am 18. Oktober 2012.

6.5.4 Austausch mit den Professorinnen der Universität Freiburg

Seit Beginn ihrer Amtszeit ist es Frau Dr. Sieckmann-Bock wichtig, Kontakte zu den Professorinnen der Universität Freiburg zu knüpfen. Es fanden deshalb auch im Berichtszeitraum viele aufschlussreiche und für beide Seiten gewinnbringende Treffen statt. Auch gezielte Gespräche wurden geführt und Forschungsschwerpunkte der Professorinnen für die Arbeit des Gleichstellungsbüros nutzbar gemacht, so etwa im Gespräch mit Frau Professorin Dr. Helga Kotthoff zum Thema geschlechtergerechte Sprache.

Dem Austausch mit Frau Professorin Dr. Silja Vöneky ist es zu verdanken, dass – im Wissen um die Bedeutung eines funktionierenden Netzwerks – ein Professorinnen-Stammtisch angeregt wurde. Dieser wird nun im Zwei-Monats-Turnus vom Gleichstellungsbüro organisiert; das Kick-Off-Treffen fand am 1. Oktober 2012 im Haus zur lieben Hand statt, das Angebot nahmen 25 Professorinnen wahr.

6.5.5 Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender und Diversity

Bedingt durch die Bedeutung der Stabsstelle Gender and Diversity für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg war und ist ein offener Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten vonnöten. Die Zusammenarbeit mit Frau Dr. Eva Voß, der die Leitung der Stabsstelle bis Februar 2012 oblag, war geprägt von immer konstruktiven Gesprächen, Projekte wie die Festschreibung der Empfehlungen zur gender- und diversitysensiblen Vergabe von Ehrungen und Preisen wurden gemeinsam erfolgreich durchgeführt.

Aufgrund der Vakanz nicht nur der Stabsstellenleitung, sondern auch der Projektstelle in der Organisationseinheit lag deren Arbeit allzu lange still. Frau Susanne Wenzel, die als Beauftragte der Universität für Studierende mit Behinderung / chronischer Krankheit Mitarbeiterin in der Stabsstelle ist, sollte nicht mit der strategischen Gleichstellungsarbeit der Universität betraut werden, um das ihr zugewiesene Aufgabengebiet nach wie vor erfolgreich bearbeiten zu können (und innerhalb dieses etwa den Tag der Vielfalt am 16. Juli 2012 zum Schwerpunkt Behinderung zu organisieren).

Durch die sehr kurze Beschäftigung von Frau Dr. Simone Bell-d'Avis von September bis November 2012 konnte an bereits Erreichtes nicht angeknüpft werden. Die Stabsstelle wird zum 1. Dezember 2012 wiederbesetzt; eine erste Zusammenarbeit mit der Leiterin Frau Aniela Knoblich ermöglicht die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der Universität Freiburg, welches nicht zuletzt von Bedeutung für die Bewerbung der Universität Freiburg für die nächste Runde des Professorinnen-Programms ist.

6.5.6 Austausch mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Familienservice

Als sehr erfreulich erweist sich immer wieder die im Jahr 2010 vorgenommene räumliche Verknüpfung des Gleichstellungsbüros und des Büros der Beauftragten für Chancengleichheit in der Werthmannstraße 8 (Rückgebäude). Durch die räumliche Nähe ist ein unkomplizierter und offener Austausch beider Beauftragten bezüglich der vielfältigen beide betreffenden Fragen täglich möglich.

Dies gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Familienservice der Universität, deren Büroräume ebenfalls in der Werthmannstraße 8 (Rückgebäude) liegen.

6.5.7 Unterstützung der Initiative „Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft“

In der Initiative „Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft (VerFaWi)“ haben sich Mütter und Väter, die an der Universität Freiburg eine Habilitation oder Promotion anstreben, zusammengefunden, um Maßnahmen ihren Bedürfnissen entsprechend zu voranzutreiben. Eines ihrer Anliegen ist etwa die Erweiterung von KiTa-Öffnungszeiten, um auch freitags am Nachmittag tätig sein zu können. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät diese Initiative.

6.6 Vernetzung universitätsextern

6.6.1 Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

Im Berichtszeitraum fanden vier Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Baden-Württemberg statt. Diese boten den Rahmen für den so wichtigen Austausch und die Vernetzung mit Kolleginnen aller Hochschulen im Land.

6.6.2 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)

Im Spätsommer 2012 fand das alljährliche Treffen der Gleichstellungsbeauftragten aller deutschen Hochschulen statt. Schwerpunktthema war in diesem Jahr das Thema „Gender plus – Hochschulgovernance und Partizipation“. Das Treffen gab auch in diesem Jahr wieder wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg und trug dazu bei, Netzwerke zu Kolleginnen und Expertinnen auf- und auszubauen und diese für die eigene Arbeit nutzbar zu machen.

6.6.3 Netzwerk der Gleichstellungsakteurinnen an den Exzellenzuniversitäten

Beim Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der neun Exzellenzuniversitäten im März 2012 in Heidelberg wurden diese über erste Ergebnisse aus dem Projekt ‚Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel‘ des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) informiert.

Das Netzwerk hat sich nach der Entscheidung zur Exzellenz-Initiative im Juni 2012 in GEx14 umbenannt. Die Akteurinnen der ausgeschiedenen Universitäten bleiben nach wie vor Mitglieder.

6.6.4 Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Freiburg

Im Oktober 2012 haben sich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Freiburg und die Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg Frau Ursula Knöpfle zu einem Gedankenaustausch getroffen. Anlass war der Aufruf zur Mahnwache „Nein zu Gewalt gegen Frauen“ am 24. November 2012.

6.6.5 Zukunftswerkstatt „Mehr Frauen in Führung“

In der Zukunftswerkstatt „Mehr Frauen in Führung in Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft“, die im November 2012 in der neuen Messe Freiburg stattfand, wurden in vier Themen-Workshops Handlungsempfehlungen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen erarbeitet und vorgetragen. Im Anschluss an die Workshops fand eine Podiumsdiskussion statt, an der die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Freiburg den Bereich Wissenschaft vertrat. Weitere Rednerinnen und Redner waren Dr. Helga Lukoschat (Geschäftsführerin Europäische Akademie Berlin), Otto Neideck (Erster Bürgermeister der Stadt Freiburg), Margot Selz (Vorsitzende des Verbands Deutscher Unternehmerinnen), Julia von Falkenhausen (Vizevorsitzende von FiDAR, Berlin) und Jasmin Prpic (Preisträgerin Frauen Europas 2012 in Deutschland).

6.7 Kalender

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen haben im Berichtszeitraum folgende Termine wahrgenommen:

November 2011

17.11.2011

Quo Vadis Gender in der EU-Forschungsförderung? Fachgespräch zu Chancengleichheit und Gender in der EU-geförderten Forschung
EU-Büro des BMBF, Berlin

21.-22.11.2011

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)
Wiesneck bei Freiburg

Dezember 2011

8.-9.12.2011

Symposium „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“
Universität Hohenheim

Januar 2012

10./11.1.2012

Begehungen im Rahmen der Exzellenzinitiative
Universität Freiburg

Februar 2012

13.2.2012

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)
Universität Stuttgart

März 2012

13.3.2012

Interview mit Frau Eva Opitz (Pressestelle der Universität Freiburg) zum Thema sexuelle Belästigung; Veröffentlichung in der Universitätszeitung uni'leben 2/2012

23.3.2012

Hearing zum Gleichstellungsbericht
Rathaus Freiburg

29.3.2012

Begehung im Rahmen des Quality Audit – Gender und Diversity
Universität Freiburg

30.3.2012

Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der neun Exzellenzuniversitäten (GEx9)
Internationales Wissenschaftsforum Heidelberg

Mai 2012

31.5.2012

Transfertagung „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“
RWTH Aachen

Juni 2012

4.6.2012

Workshop von DGB-Bundesvorstand und GEW-Hauptvorstand „Vereinbarkeit von
Qualifizierung und Familie? Arbeitszeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses“

Berlin

14.6.12

Life-Interview mit Frau Sophie Kohoutek (Uniradio echoFM) zum Thema „Sexuelle
Belästigung an der Universität“

18.-19.6.2012

BMBF-Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des
Bundes und der Länder“

Berliner Congress Center, Berlin

Juli 2012

19.7.2012

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

KIT Karlsruhe

September 2012

1.9.2012

Professorinnenstammtisch – Kick Off

Haus zur lieben Hand, Freiburg

24.-26.9.2012

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)

Evangelische Akademie, Tutzing am Ammersee

27.9.2012

Life-Interview mit Frau Kira Urschinger (Uniradio echoFM) zum Thema „Stalking“

Oktober 2012

11.10.2012

Treffen mit Frau Ursula Knöpfle, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Freiburg

18.10.2012

Fortbildungsveranstaltung „Sexuelle Belästigung - wie beraten?“ mit Rechtsanwältin Inge Horstkötter
Universität Freiburg

November 2012

7.11.2012

Interview des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen und Geschlechterforschung (ZIFG) der TU Berlin zum Thema „Nach Bologna. Gender Studies in der ‚unternehmerischen Hochschule‘. Die Institutionalisierung von Gender Studies Studiengängen an Hochschulen im deutschsprachigen Raum im Kontext des Hochschulreformprozesses“
Universität Freiburg

9.11.2012

BuKoF-Workshop zum Thema „Quote“ (Vorbereitung einer Beschlussfassung)
TU München

12.11.2012

Interview mit Rahmen der Erstellung einer Broschüre „Studieren in Freiburg“ der Freiburg Wirtschaft Tourismus und Messe (FWTM)
Evangelische Hochschule Freiburg

14.11.2012

Podiumsdiskussion im Rahmen der Zukunftswerkstatt „Mehr Frauen in Führung in Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft“ der Initiative „Wir gestalten Zukunft“
Neue Messe Freiburg

16.11.2012

Gendertagung „Vielfalt erkennen, genderkompetent handeln“
Pädagogische Hochschule Freiburg

23.11.2012

Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)
Universität Hohenheim

7. Danksagung

Die Universität Freiburg kann nur so geschlechtergerecht sein und handeln, wie es ihre Mitglieder zulassen. Gemeinsames Ziel aller Mitglieder und Angehörigen der Universität muss deshalb sein, homosoziale Denkmuster zu durchbrechen und die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen beider Geschlechter ins Blickfeld zu nehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte dankt allen, die sich diesem Ziel widmen und sie damit in ihrer Arbeit unterstützen und fördern, allen voran dem Rektorat sowie den Referentinnen und den Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro. Auch dankt sie ihren Stellvertreterinnen und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit, den Mitgliedern der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen, der Stabsstelle Gender and Diversity und dem Familienservice für die Zusammenarbeit an der Verwirklichung des gemeinsamen Ideals von einer Universität, an der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie gelebte Realität sind.