

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2015 bis 31.03.2016

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**



Herausgeberin:

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

Telefon: 0761 203-4222
E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de
Internet: www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

Redaktion: Katja Limbächer und Lina Wiemer (Gleichstellungsreferentinnen),
Mai 2016.

Titelbild: Universitätsbibliothek, zu sehen ist ein Teil der Fotoausstellung „Frauen, die forschen“ von Bettina Flitner, Foto: Dr. Ina Sieckmann-Bock.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Rechtliche Grundlagen und organisatorische Vorgaben	5
2. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg	6
2.1. Wissenschaftliche Karrierestufen und Besoldungsgruppen	6
2.2. Gesamtüberblick der wissenschaftlichen Karrierestufen an den Fakultäten	8
2.2.1. Theologische Fakultät	8
2.2.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät	9
2.2.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	10
2.2.4. Medizinische Fakultät	11
2.2.5. Philologische Fakultät	12
2.2.6. Philosophische Fakultät	13
2.2.7. Fakultät für Mathematik und Physik	14
2.2.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie	15
2.2.9. Fakultät für Biologie	16
2.2.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	17
2.2.11. Technische Fakultät	18
2.3. Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2014 - 2018 zu Gleichstellung und Vielfalt	19
2.4. Honorarprofessuren und außerplanmäßige Professuren	21
2.5. Berufungen	22
2.6. Hochschulleitung	24
2.7. Preisvergabe	25
3. Anteil der Professorinnen in Deutschland, Baden-Württemberg und der Universität Freiburg im Vergleich	26
4. Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Bertha-Ottenstein-Preis	27
4.1. Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen	27
4.2. Mentoring-Programme	28
5. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	30
5.1. Berufungsverfahren, persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen	30
5.2. Brigitte-Schlieben-Lange-Programm	30
5.3. Beratungen	31
5.3.1. Beratung bei Fällen von sexueller Belästigung und Stalking	31
5.3.2. Beratung zur wissenschaftlichen Karriereplanung	31
5.3.3. Beratung in Härtefällen	31
5.4. Projekte im Gleichstellungsbüro	31
5.4.1. Fotoausstellung „Frauen, die forschen“	31
5.4.2. Leitlinie für geschlechtersensible Sprache	32

5.4.3. Newsletter Gleichstellung	32
5.4.4. Veranstaltungen	33
5.4.5. Projektförderung	33
5.5. Vernetzung universitätsintern	34
5.5.1. Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten	34
5.5.2. Zusammenarbeit mit den Professorinnen der Universität Freiburg	35
5.5.3. Zusammenarbeit mit der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt	35
5.5.4. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender and Diversity	36
5.5.5. Genderkreis	36
5.5.6. Zusammenarbeit mit den Studierenden	36
5.6. Vernetzung universitätsextern	36
5.6.1. Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)	36
5.6.2. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)	37
5.6.3. Netzwerk GEx	38
6. Pressespiegel	39
7. Kalender	39
8. Anhang	45
8.1. Veranstaltungsplakate des Gleichstellungsbüros	45

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Im diesjährigen Berichtszeitraum lag ein Schwerpunkt meiner Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte in der Projektplanung und Durchführung der Fotoausstellung „Frauen, die forschen“. Die Ausstellung wurde in der neu eröffneten Universitätsbibliothek präsentiert. Begleitet wurde die Fotoausstellung von einer im Gleichstellungsbüro organisierten Veranstaltungsreihe, die sich aus Fachvorträgen und Kulturveranstaltungen zusammensetzte. Besonders lagen mir die Elfriede-Husemann-Lectures am Herzen, die ich ins Leben rufen konnte. Die Fachvorträge von Wissenschaftlerinnen der Fakultät für Chemie und Pharmazie waren eine Hommage an die Chemikerin und Professorin der Universität Freiburg Elfriede Husemann (*27.12.1908, †9.11.1975), die bis heute die erste und einzige Institutsleiterin an der Fakultät für Chemie und Pharmazie war.

Ein wichtiges Anliegen meiner Arbeit ist die Erhöhung des Anteils an Professorinnen, der nun bei knapp einem Viertel liegt (24 %). Dies entspricht einer Steigerungsrate von zwei Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. Allerdings konnte 2015 an vier der elf Fakultäten keine Wissenschaftlerin berufen werden.

Die vom Gleichstellungsbüro entwickelte Leitlinie zur geschlechtersensiblen Sprache wurde zu Beginn des Jahres veröffentlicht. Sie wurde vom Rektorat zustimmend zur Kenntnis genommen und wird den Mitgliedern der Universität zur Anwendung empfohlen. Die Leitlinie gibt Anregungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch und ist damit ein weiterer Meilenstein zur Bewusstmachung und Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt an unserer Hochschule und in der Gesellschaft. Die Leitlinie empfiehlt, kreativ mit Sprache umzugehen und jeweils im entsprechenden Kontext die angebrachte geschlechtersensible Sprachform zu wählen.

Die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen und die Mitglieder der Institution Hochschule in Bezug auf Gender und Diversity zu sensibilisieren, sind weitere bedeutende Arbeitsfelder meines Amtes. Londa Schiebinger von der University of Stanford hat hierzu die eingängigen Ausdrücke „fixing the number of women“ und „fixing the institution“ geprägt. Darüber hinaus spricht sie von „fixing the knowledge“, womit sie die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Dimension in Forschungsinhalten meint. Sie hat dazu das Konzept „Gendered Innovations“ entwickelt. Demzufolge kann die Berücksichtigung von *sex* und *gender* im Forschungsdesign relevante Potentiale für die Forschungsergebnisse beinhalten und die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse steigern.

All denjenigen, die sich dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit widmen und mich bei meiner Arbeit unterstützen, möchte ich an dieser Stelle danken. Dies ist zuvorderst das Rektorat, insbesondere die Prorektorin für Gleichstellung und Vielfalt, meine Stellvertreterinnen und die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten. Ausdrücklich möchte ich mich bei meinem Team im Gleichstellungsbüro, Katja Limbacher, Lina Wiemer und Katja Gruber, bedanken, die mit ihrem Engagement und Ideenreichtum insbesondere das Projekt „Frauen, die forschen“ so wirkungsvoll umgesetzt haben. Ein großer Dank gilt auch der Stabsstelle Gender and Diversity, den Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellungsfragen, dem Familienservice und der Beauftragten für Chancengleichheit. Für die Bereitstellung der statistischen Daten und für Informationen, die für die Erstellung dieses Berichts unerlässlich waren, gilt der Dank dem Dezernat 2.5, der Stabsstelle Gremien und Berufungen und der Stabsstelle Ehrungen und Preise.

Alle tragen mit ihrer Arbeit dazu bei, an der Verwirklichung des gemeinsamen Ideals von Chancengleichheit von Frauen und Männern mitzuwirken.

Dr. Ina Sieckmann-Bock, Gleichstellungsbeauftragte

1. Rechtliche Grundlagen und organisatorische Vorgaben

Das Landeshochschulgesetz definiert für den Bereich Gleichstellung die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschule. Diese werden in der Grundordnung konkretisiert. Die Universität ist 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 (§ 4 Abs. 1 LHG). Die Grundordnung nimmt dies auf und konkretisiert: Die Universität ist dem Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet, fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Für alle Gremien und Ämter ist eine angemessene, möglichst paritätische Vertretung beider Geschlechter anzustreben (§ 2 Abs. 4, GO). Bei der Durchsetzung von Gleichstellungszielen wirken die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, ihre Stellvertreterinnen, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Senatskommission für Gleichstellungsfragen und die Beauftragte für Chancengleichheit mit (§ 20-23, GO).

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

Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Sie gehört dem Senat sowie den Berufungskommissionen mit Stimmrecht an und ist in den Senatskommissionen und Senatsausschüssen vertreten. Sie hat beratende Funktion im Universitätsrat. Sie erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit; sie hat das Recht, jährlich dem Hochschulrat über ihre Arbeit zu berichten (§ 4 Abs. 3, LHG).

Zur Ausübung ihrer Tätigkeiten ist die Gleichstellungsbeauftragte mit Sachmitteln und Personal ausgestattet. Im Gleichstellungsbüro arbeiten zwei Referentinnen der Gleichstellungsbeauftragten mit je einer Teilzeitstelle (50 %) unmittelbar zu. Mit der Wiederwahl von Dr. Ina Sieckmann-Bock im April 2015 erhielten die beiden Referentinnen Katja Limbacher und Lina Wiemer neue Verträge entsprechend der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten bis April 2019. Marion Wenzel, Vorgängerin und vertreten von Lina Wiemer, ist zum April 2015 nach Elternzeit und wegen Wohnortwechsel ausgeschieden. Das Sekretariat des Gleichstellungsbüros besetzt Katja Gruber mit einer halben Stelle. Über den Hochschulfinanzierungsvertrag steht der Gleichstellungsbeauftragten ein gedeckeltes Sachmittelbudget in Höhe von 10.000 €/Jahr bereit, aus dem u. a. Dienstreisen, Büromaterialien und Fortbildungen für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (mindestens zwei pro Jahr) finanziert werden müssen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird unterstützt von drei Stellvertreterinnen, die den drei Bereichen Naturwissenschaften und Technik, Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie der Medizin angehören. Die erste Stellvertreterin ist Prof. Dr. Annegret Wilde (Fakultät für Biologie), die zweite ist Prof. Dr. Johanna Pink (Philosophische Fakultät) und die dritte ist Prof. Dr. Anca-L. Grosu (Medizinische Fakultät).

2. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg

2.1. Wissenschaftliche Karrierestufen und Besoldungsgruppen

Die Tabelle 1 zeigt die Anteile von Frauen und Männern in den wissenschaftlichen Karrierestufen angefangen mit dem Studium, über Abschlüsse, in der Phase der Dissertation und abgeschlossene Promotionen, Habilitationen bis hin zur Professur. Der Anteil der Studentinnen liegt in den Jahren 2013, 2014 und 2015 gesamtuniversitär konstant bei 53 %. Der Anteil der Absolventinnen bewegt sich im gleichen Zeitraum zwischen 56 % im Jahr 2013, 57 % im Jahr 2014 und 54 % im Jahr 2015. Zahlen zu Doktorand*innen wurden für das Jahr 2015 zum ersten Mal erhoben. Der Anteil der Doktorandinnen beträgt hier 47 %. Bei den Promovendinnen beträgt der Anteil im Durchschnitt der drei Jahre 45 %. Alle Daten stammen, wenn nicht anders vermerkt, aus dem Dezernat 2.5. Die Gesamtzahl der Promotionen ist 2015 gegenüber dem Vorjahr von 829 auf 744 gefallen, wobei das Geschlechterverhältnis aber unverändert bei 45 % Frauen und 55 % Männern liegt. 2015 wurden 59 Habilitationen abgelegt, neun mehr als 2014 und 10 mehr als 2013. Von den 59 Habilitationen aus dem Jahr 2015 wurde gut ein Drittel (36 %) von Frauen eingereicht. In den Jahren davor lag der Anteil bei 26 % (2014) bzw. 22 % (2013).

Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Universität Freiburg															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	24.721	13.057	53%	11664	47%	24.802	13.159	53%	11.643	47%	25.158	13.238	53%	11.920	47%
Abschlüsse	5106	2875	56%	2231	44%	5099	2890	57%	2209	43%	3849	2095	54%	1.754	46%
Doktorand*innen											2041	969	47%	1.072	53%
Promotionen	807	375	46%	432	47%	829	371	45%	458	55%	744	332	45%	412	55%
Habilitationen	49	11	22%	38	78%	50	13	26%	37	74%	59	21	36%	38	64%
Professuren gesamt (ohne W1) ²⁾	379	75	20%	304	80%	378	78	21%	300	79%	385	86	22%	299	78%
Professuren gesamt (mit W1)	403	86	21%	317	79%	406	91	22%	315	78%	409	99	24%	310	76%
C4	108	7	6%	101	94%	105	7	7%	98	93%	93	6	6%	87	94%
W3	196	46	23%	150	77%	203	49	24%	154	76%	229	59	26%	170	74%
C4/W3	304	53	17%	251	83%	308	56	18%	252	82%	322	65	20%	257	80%
C3	62	18	29%	44	71%	58	18	31%	40	69%	53	17	32%	36	68%
W2	13	4	31%	9	69%	12	4	33%	8	77%	10	4	40%	6	60%
W1	24	11	46%	13	54%	28	13	46%	15	54%	24	13	54%	11	46%

Tabelle 1

1) Es handelt sich um Kopfzahlen.

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

Der Anteil der Professorinnen (ohne W1-Professuren) ist im Jahr 2015 auf 22 % gestiegen (s. Tabelle 1 und Diagramm 1) und hat sich damit wieder um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr erhöht. Der Anteil der Professorinnen insgesamt an der Universität Freiburg beträgt 2015 24 % und ist damit um zwei Prozentpunkte gestiegen. Die Steigerung resultiert aus der Zunahme an W3-Professorinnen und der überproportionalen Abnahme von W1-Professoren. Der Anteil an Juniorprofessorinnen ist mit 13 gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben. Wegen der Abnahme von W1-Professoren auf 11 im Jahr 2015 ist hier der Frauenanteil von 46 % auf 54 % gestiegen. Bei den W3-Professuren hat der Frauenanteil im Jahr 2015 mit 26 % erneut eine Steigerung von zwei Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr erreicht. Von den 229 W3-Professuren sind im Jahr 2015 59 mit Frauen und 170 mit Männern besetzt. Werden W3- und C4-Professuren zusammengezählt, wird jedoch die nach wie vor vorhandene Ungleichbesetzung von hoch dotierten Professuren deutlich: Im Jahr 2015 sind nur ein Fünftel der W3- und C4-Professuren mit Frauen und vier Fünftel mit Männern besetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass C4- und C3-Professuren nicht mehr wiederbesetzt werden. 2015 sind 11 C4-Professoren und nur eine Professorin ausgeschieden. Daher liegt der Frauenanteil hier fast unverändert bei 6 %. Im Jahr 2015 sind die W1-Professuren mit 13 Juniorprofessorinnen und 11 Juniorprofessoren besetzt.

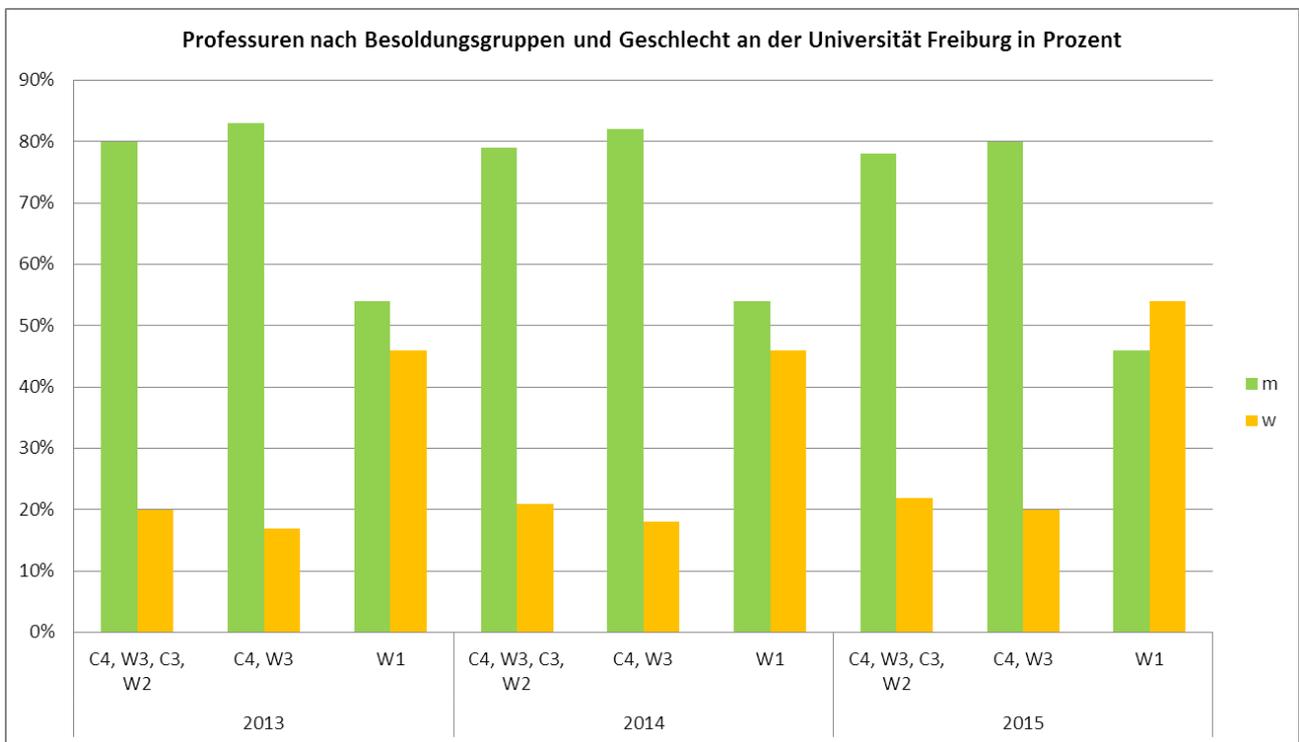


Diagramm 1
Quelle: Tabelle 1.

2.2. Gesamtüberblick der wissenschaftlichen Karrierestufen an den Fakultäten

In den Kapiteln 2.2.1 bis 2.2.11 wird die Entwicklung der Gleichstellungsziele der elf Fakultäten anhand der statistischen Daten zu den einzelnen Karrierestufen für die Jahre 2013 bis 2015 beschrieben. Da die Juniorprofessur einer Qualifizierungsstufe entspricht, wird diese bei der Berechnung der Professuren Gesamt nicht mit einbezogen. Wenn nicht anders vermerkt, stammen alle Daten aus dem Dezernat D 2.5. Die Daten zu den Doktorand*innen wurden im Jahr 2015 zum ersten Mal erhoben. Alle Prozentangaben sind gerundet.

2.2.1. Theologische Fakultät

An der Theologischen Fakultät liegt der Anteil der Studentinnen in den letzten Jahren bei durchschnittlich 52 %, mit einem leichten Rückgang auf 51 % im Jahr 2015 (s. Tabelle 2). Die Zahlen der Abschlüsse zeigen für das Jahr 2013 einen Frauenanteil von 63 %, für 2014 57 % und für 2015 60 %. Der Anteil der Doktorandinnen beläuft sich 2015 auf 38 %; der Anteil der Männer liegt hier bei 62 % und stellt somit beinahe eine Umkehrung verglichen mit den Zahlen der Abschlüsse dar. Bei der Anzahl der Promovierten zeigt sich, dass 2014 eine Frau und vier Männer promovierten, dagegen schloss 2015 keine Frau ihre Doktorarbeit ab. Im betrachteten Zeitraum von 2013 bis 2015 habilitierten sich zwei Männer, aber keine Frau. Unter den insgesamt 12 Professuren (ohne W1) im Jahr 2015 sind nach wie vor lediglich zwei mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt damit bei 17 %. Die eine vorhandene W1-Professur ist von einem Mann besetzt.

Theologische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	882	460	52%	422	48%	846	449	53%	397	47%	766	394	51%	372	49%
Abschlüsse ²⁾	75	47	63%	28	37%	91	52	57%	39	43%	93	56	60%	37	40%
Doktorand*innen											69	26	38%	43	62%
Promotionen ³⁾	13	2	15%	11	85%	5	1	20%	4	80%	6	0	0%	6	100%
Habilitationen ⁴⁾	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1)	13	2	15%	11	85%	13	2	15%	11	85%	12	2	17%	10	83%
C4	6	1	17%	5	83%	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%
W3	6	1	17%	5	83%	7	1	14%	6	86%	7	1	14%	6	86%
C4/W3 gesamt	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%	11	2	18%	9	82%
C3	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Tabelle 2

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist der Anteil von weiblichen und männlichen Studierenden nahezu ausgeglichen. Im Wintersemester 2015 sind 52 % Studentinnen und 48 % Studenten immatrikuliert. Die Zahl der Absolventinnen ist von 53 % im Jahr 2014 auf 50 % im Jahr 2015 leicht gesunken. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2015 bei 35 % zu 65 %. Die Gesamtzahl der Promovierten beträgt im Jahr 2014 und 2015 jeweils 16, der Anteil der promovierten Frauen steigt aber, da 2015 gegenüber 2014 deutlich weniger Männer promoviert haben, nämlich nur 29 statt 42. Bemerkenswert ist, dass sich 2015 erstmals seit 2009 zwei Frauen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät habilitiert haben. Von den insgesamt 23 Professuren sind nur vier mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 17 % entspricht. Dies ist seit 2013 unverändert. In dieser Fakultät gibt es keine Juniorprofessuren.

Rechtswissenschaftliche Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	2138	1084	51%	1054	49%	2236	1152	52%	1084	48%	2390	1238	52%	1152	48%
Abschlüsse ²⁾	235	107	46%	128	54%	263	140	53%	123	47%	238	119	50%	119	50%
Doktorand*innen											152	53	35%	99	65%
Promotionen ³⁾	44	14	32%	30	68%	58	16	28%	42	72%	45	16	36%	29	64%
Habilitationen	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	5	2	40%	3	60%
Professuren gesamt (ohne W1)	24	4	17%	20	83%	22	4	18%	18	82%	23	4	17%	19	83%
C4	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%
W3	18	4	22%	14	78%	16	4	25%	12	75%	17	4	24%	13	76%
C4/W3 gesamt	24	4	17%	20	83%	22	4	18%	18	82%	23	4	17%	19	83%
C3	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 3

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

An der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät liegt der Anteil an Studentinnen in den Jahren 2013 bis 2015 bei über 50 % (s. Tabelle 4). Im selben Zeitraum beträgt der Anteil der Absolventinnen durchschnittlich 57 %. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2015 bei 58 % zu 42 %. Die Zahl der Promotionen von Frauen liegt 2013 bei 52 % und 2015 bei 49 %. Von insgesamt nur fünf Habilitationen in den letzten drei Jahren stammen bemerkenswerterweise vier von Frauen. Dieses positive Verhältnis von Frauen zu Männern auf den Qualifizierungsstufen Promotion und Habilitation bricht bei den Professuren ein. Im Jahr 2015 sind sieben von 29 Professuren (ohne W1) mit Frauen besetzt. Im Jahr davor (2014) gab es nur sechs Professorinnen. Die beiden W1-Professuren sind 2015 unverändert paritätisch besetzt.

Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	4534	2422	53%	2112	47%	4405	2380	54%	2025	46%	4493	2381	53%	2112	47%
Abschlüsse ²⁾	770	417	55%	353	45%	805	464	58%	341	42%	886	507	57%	379	43%
Doktorand*innen											103	60	58%	43	42%
Promotionen ³⁾	33	17	52%	16	48%	45	24	53%	21	47%	47	23	49%	24	51%
Habilitationen	1	0	0%	1	100%	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1)	29	6	21%	23	79%	29	6	21%	23	79%	29	7	24%	22	76%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
W3	17	4	22%	13	78%	17	4	24%	13	76%	17	5	29%	12	71%
C4/W3 gesamt	26	4	15%	22	85%	26	4	15%	22	85%	26	5	19%	21	81%
C3	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 4

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.4. Medizinische Fakultät

Der Anteil von Studentinnen an der Medizinischen Fakultät liegt in den Jahren 2013 bis 2015 nahezu konstant bei 63 % (s. Tabelle 5). Bei den Abschlüssen liegt der Anteil der Frauen ebenfalls kontinuierlich über 60 %. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden beträgt 2015 knapp zwei Drittel zu ein Drittel. Der Anteil der promovierten Frauen bewegt sich in den letzten drei Jahren knapp unter 60 %, d.h. nur 4 von 10 Promotionen werden von Männern abgeschlossen. Dieses Verhältnis kehrt sich bei den Habilitationen dann immer noch deutlich um; zwei von drei Habilitationen wurden 2015 von Männern abgelegt, auch wenn die absolute Zahl der habilitierten Frauen im Jahr 2015 auf 10 von 30 gestiegen ist. Von den insgesamt 100 Professuren (ohne W1) im Jahr 2015 werden 21 Professuren von Frauen bekleidet, der Frauenanteil liegt damit bei 21 %, der Männeranteil bei 79 %. Der Anteil der Frauen auf W3-Professuren hat sich von 2014 zu 2015 sogar von 29 % auf 28 % verringert, obwohl die absolute Zahl an W3-Professuren von 42 auf 50 gestiegen ist. So ist die absolute Zahl der W3-Professorinnen im Jahr 2015 nur um zwei, nämlich von 12 auf 14 W3-Professorinnen gestiegen, während die absolute Zahl der W3-Professoren von 30 im Jahr 2014 auf 36 im Jahr 2015 gestiegen ist.

Medizinische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	3517	2183	62%	1334	38%	3546	2217	63%	1329	37%	3585	2260	63%	1325	37%
Abschlüsse ²⁾	461	294	64%	167	36%	361	226	63%	135	37%	337	213	63%	124	37%
Doktorand*innen											192	122	64%	70	36%
Promotionen ³⁾	295	175	59%	120	41%	325	181	56%	144	44%	268	155	58%	113	42%
Habilitationen	28	6	21%	22	79%	28	7	25%	21	75%	30	10	33%	20	67%
Professuren gesamt (ohne W1)	100	20	20%	80	80%	96	19	20%	77	80%	100	21	21%	79	79%
C4	28	1	4%	27	96%	27	1	4%	26	96%	26	1	4%	25	96%
W3	42	13	31%	29	69%	42	12	29%	30	71%	50	14	28%	36	72%
C4/W3 gesamt	70	14	20%	56	80%	69	13	19%	56	81%	76	15	20%	61	80%
C3	24	5	21%	19	79%	23	5	22%	18	78%	21	5	24%	16	76%
W2	6	1	17%	5	83%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	66%
W1	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Tabelle 5

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.5. Philologische Fakultät

An der Philologischen Fakultät beträgt der Anteil der Studentinnen knapp drei Viertel (s. Tabelle 6). Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil sogar mit durchschnittlich 77 % noch höher. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2015 bei 73 % zu 27 %. Die Anzahl der promovierten Frauen lag 2013 bei 55 %; im Jahr 2014 bei 70 % und 2015 bei 68 %. Von insgesamt jeweils fünf Habilitationen in den Jahren 2014 und 2015 wurden jedes Jahr zwei von Frauen abgelegt. In den erfassten Jahren steigt der Anteil der Professorinnen bei den Professuren gesamt (ohne W1-Professuren) von 31 % im Jahr 2013 auf 35 % im Jahr 2015. Von diesen insgesamt 23 Professuren sind 2015 acht mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil bei den Professuren bleibt damit weit hinter dem Frauenanteil der davorliegenden Karrierestufen zurück. Das Geschlechterverhältnis in der Qualifikationsstufe Juniorprofessur ist mit 60 % Frauen zu 40 % Männer ähnlich wie die Frauen- und Männeranteile bei den Promotionen und Abschlüssen. Die Besetzung der Juniorprofessuren bleibt in den letzten drei Jahren mit drei Frauen und zwei Männern unverändert.

Philologische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	6546	4830	74%	1716	26%	6221	4521	73%	1700	27%	6074	4391	72%	1683	28%
Abschlüsse ²⁾	953	738	77%	215	23%	843	647	77%	196	23%	957	736	77%	221	23%
Doktorand*innen											180	132	73%	48	27%
Promotionen ³⁾	33	18	55%	15	45%	23	16	70%	7	30%	22	15	68%	7	32%
Habilitationen	5	3	60%	2	40%	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%
Professuren gesamt (ohne W1)	26	8	31%	18	69%	25	8	32%	17	68%	23	8	35%	15	65%
C4	6	2	33%	4	77%	6	2	33%	4	77%	5	2	40%	3	60%
W3	15	3	20%	12	80%	15	3	20%	12	80%	15	4	27%	11	73%
C4/W3 gesamt	21	5	24%	16	76%	21	5	24%	16	76%	20	6	30%	14	70%
C3	4	2	50%	2	50%	3	2	67%	1	23%	2	1	50%	1	50%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
W1	5	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%

Tabelle 6

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.6. Philosophische Fakultät

An der Philosophischen Fakultät liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren von 2013 bis 2015 nahezu konstant bei 54 % (s. Tabelle 7). Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil in den erfassten Jahren zwischen 59 % (2013) und 56 % (2015). Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2015 bei 52 % zu 48 %. Die Zahl der promovierten Frauen ist in den Jahren 2013 bis 2015 von 36 % auf 44 % gestiegen. Der Schwund an Frauen nimmt beim nächst höheren Abschluss, der Habilitation, noch deutlich zu. In den Jahren 2013 und 2015 habilitierte sich je eine Frau, im Jahr 2014 habilitierte sich keine Frau. Der Anteil der Habilitationen von Frauen beträgt im Jahr 2015 17 % und bleibt weit hinter dem Anteil der von Frauen abgelegten Promotionen zurück. Der Gesamtanteil von Frauen an Professuren (ohne W1) liegt in den Jahren 2014 und 2015 konstant bei 39 %. Dagegen sind im Jahr 2015 von den insgesamt sechs W1-Professuren alle mit Frauen besetzt.

Philosophische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	6867	3652	53%	3215	47%	6606	3537	54%	3069	46%	6664	3580	54%	3084	46%
Abschlüsse ²⁾	883	518	59%	365	41%	1075	615	57%	460	43%	1001	562	56%	439	44%
Doktorand*innen											402	208	52%	194	48%
Promotionen ³⁾	59	21	36%	38	64%	42	19	45%	23	55%	43	19	44%	24	56%
Habilitationen	3	1	33%	2	77%	2	0	0%	2	100%	6	1	17%	5	83%
Professuren gesamt (ohne W1)	42	16	38%	26	62%	41	16	39%	25	61%	46	18	39%	28	61%
C4	11	3	27%	8	73%	11	3	27%	8	73%	10	2	20%	8	80%
W3	20	7	35%	13	65%	19	7	37%	12	63%	26	10	39%	16	61%
C4/W3 gesamt	31	10	32%	21	68%	30	10	33%	20	67%	36	12	33%	24	67%
C3	10	5	50%	5	50%	10	5	50%	5	50%	9	5	56%	4	44%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
W1	7	5	71%	2	29%	8	6	75%	2	25%	6	6	100%	0	0%

Tabelle 7

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013 - 2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.7. Fakultät für Mathematik und Physik

An der Fakultät für Mathematik und Physik liegt der Anteil der Studentinnen im Jahr 2015 unverändert bei 35 % (s. Tabelle 8). 2015 wurden 41 % der Abschlüsse von Frauen absolviert. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden beträgt 2015 22 % zu 78 %. Weiterhin ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den Promotionen einbricht. Dieser Einbruch setzt sich bei den Habilitationen fort. Von den insgesamt 38 Promotionen sind 2015 nur sechs von Frauen angefertigt worden, was einem Anteil von 16 % entspricht. In den Jahren 2013 bis 2015 wurden insgesamt sechs Habilitationen abgeschlossen, allerdings ausschließlich von Männern. Der Frauenanteil an den Professuren (ohne W1) bleibt in den erfassten Jahren unverändert niedrig bei 12 %. Bewegung gab es 2015 bei den beiden W1-Professuren, die nun jeweils mit einem Mann und einer Frau besetzt sind.

Fakultät für Mathematik und Physik															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	Gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	W	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1818	672	37%	1146	63%	1711	601	35%	1110	65%	1698	601	35%	1097	65%
Abschlüsse ²⁾	277	103	37%	174	63%	256	90	35%	166	65%	286	118	41%	168	59%
Doktorand*innen											141	31	22%	110	78%
Promotionen ³⁾	38	7	18%	31	82%	44	9	20%	35	80%	38	6	16%	32	84%
Habilitationen	2	0	0%	2	100%	4	0	0%	4	100%	0	0	0%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1)	34	4	12%	30	88%	34	4	12%	30	88%	33	4	12%	29	88%
C4	11	0	0%	11	100%	11	0	0%	11	100%	8	0	0%	8	100%
W3	21	4	19%	17	81%	21	4	19%	17	81%	23	4	17%	19	83%
C4/W3 gesamt	32	4	13%	28	87%	32	4	13%	28	87%	31	4	13%	27	87%
C3	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W2	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 8

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie

Die Fakultät ist am 1. Januar 2013 in Fakultät für Chemie und Pharmazie umbenannt worden, nachdem die Geowissenschaften ausgegliedert und in die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen integriert wurden. An der Fakultät gibt es 2015 etwa gleich viele Studentinnen und Studenten wie auch Absolventinnen und Absolventen (s. Tabelle 9). Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2015 bei 38 % zu 62 %. 2013 waren 48 % der Promovierten Frauen; 2014 sogar 49 %. 2015 fiel der Anteil jedoch auf 24 % ab. In den dargestellten Jahren habilitierten sich drei Männer und eine Frau. Im Jahr 2015 sind von den insgesamt 26 Professuren (ohne W1) fünf mit Frauen besetzt; davor waren es nur vier Frauen. Der prozentuale Anteil an W3-Professuren bleibt gegenüber dem Vorjahr allerdings unverändert bei 10 %, da neben der einen Frau drei Männer berufen wurden. 2015 gibt es nur noch eine W1-Professur, diese ist mit einer Frau besetzt.

Fakultät für Chemie und Pharmazie															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
		w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1782	885	50%	897	50%	1891	944	50%	947	50%	1960	956	49%	1004	51%
Abschlüsse ²⁾	253	138	55%	115	45%	244	124	51%	120	49%	276	139	50%	137	50%
Doktorand*innen											198	76	38%	122	62%
Promotionen ³⁾	52	25	48%	27	52%	73	36	49%	37	51%	63	15	24%	48	76%
Habilitationen	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Professuren gesamt (ohne W1)	22	4	18%	18	82%	22	4	18%	18	82%	26	5	19%	21	81%
C4	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%
W3	8	0	0%	8	100%	10	1	10%	9	90%	14	2	10%	12	86%
C4/W3 gesamt	14	0	0%	14	100%	16	1	6%	15	94%	20	2	10%	18	90%
C3	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
W1	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%

Tabelle 9

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.9. Fakultät für Biologie

An der Fakultät für Biologie liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren 2013 bis 2015 zwischen 61 und 62 % (s. Tabelle 10). Der Anteil der Absolventinnen ist von 63 % in den Jahren 2013 und 2014 auf 64 % im Jahr 2015 leicht gestiegen. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2015 bei 53 % zu 47 %. Die Zahl der promovierten Frauen bewegt sich zwischen 55 % im Jahr 2013, 52 % im Jahr 2014 und liegt im Jahr 2015 bei stolzen 63 %. In den Jahren 2013 bis 2015 befindet sich unter den sechs Habilitationen nur eine von einer Frau. Der Frauenanteil bei den Professuren gesamt (ohne W1) liegt 2015 unverändert bei nur 21 %. Dies steht in einem eklatanten Missverhältnis zu dem Anteil von Frauen der darunterliegenden wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen wie der Promotion, bei denen sie fast zwei Drittel einnehmen. Eine der zwei W1-Professuren ist 2015 mit einer Frau besetzt.

Fakultät für Biologie															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1400	865	62%	535	38%	1430	888	62%	542	38%	1415	869	61%	546	39%
Abschlüsse ²⁾	253	159	63%	94	37%	252	160	63%	92	37%	232	148	64%	84	36%
Doktorand*innen											268	143	53%	125	47%
Promotionen ³⁾	128	71	55%	57	45%	93	48	52%	45	48%	92	58	63%	34	37%
Habilitationen	3	0	0%	3	100%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%
Professuren gesamt (ohne W1)	27	4	15%	23	85%	28	6	21%	22	79%	28	6	21%	22	79%
C4	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%
W3	16	3	19%	13	81%	18	5	28%	13	72%	19	5	26%	14	74%
C4/W3 gesamt	20	3	15%	17	85%	22	5	23%	17	77%	22	5	23%	17	77%
C3	6	1	17%	5	83%	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%
W2	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 10

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen liegt der Anteil der Studentinnen in den Jahren 2013 bis 2015 bei durchschnittlich 45 % (s. Tabelle 11). Der Anteil der Absolventinnen liegt im Jahr 2013 bei 43 %; im Jahr 2014 steigt der Anteil auf 49 % an und fällt 2015 auf 46 % ab. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden beträgt 2015 47 % zu 53 %. Im Jahr 2013 promovierten 14 Frauen; dies entspricht einem Anteil von 30 %. Der Anteil der promovierten Frauen sinkt im Jahr 2014 auf 27 % ab und steigt 2015 auf 35 % an. Im Jahr 2013 habilitierte sich eine Frau von insgesamt zwei Habilitationen an der Fakultät. 2014 liegt der Anteil an habilitierten Frauen bei 40 %, es habilitierten sich zwei Frauen und 2015 schlossen ebenfalls zwei Frauen ihre Habilitation ab; der Anteil beträgt hier 33 %. Im Jahr 2015 sind von 27 Professuren (ohne W1) acht mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 30 %; dem ein Anteil von 21 % im Jahr 2014 gegenüber steht. Bei den W3-Professuren beträgt der Anteil von Professorinnen 2015 41 % und ist damit der Höchste im Vergleich zu den anderen zehn Fakultäten. Die beiden Juniorprofessuren sind mit Männern besetzt.

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	3115	1411	45%	1704	55%	3069	1413	46%	1656	54%	3057	1383	45%	1674	55%
Abschlüsse ²⁾	647	281	43%	366	57%	606	297	49%	309	51%	645	297	46%	348	54%
Doktorand*innen											155	73	47%	82	53%
Promotionen ³⁾	46	14	30%	32	70%	41	11	27%	30	73%	37	13	35%	24	65%
Habilitationen	2	1	50%	1	50%	5	2	40%	3	60%	6	2	33%	4	67%
Professuren gesamt (ohne W1)	28	5	18%	23	82%	29	6	21%	23	79%	27	8	30%	19	70%
C4	12	0	0%	12	100%	11	0	0%	11	100%	7	0	0%	7	100%
W3	11	4	36%	7	64%	14	5	36%	9	64%	17	7	41%	10	59%
C4/W3 gesamt	23	4	17%	19	83%	25	5	20%	20	80%	24	7	29%	17	71%
C3	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%

Tabelle 11

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.2.11. Technische Fakultät

An der Technischen Fakultät steigt der Anteil der Studentinnen leicht von 17 % im Jahr 2013 auf 18 % im Jahr 2015 (s. Tabelle 12). Der Anteil der Abschlüsse von Frauen schwankt in den Jahren von 17 % (2013) über 15 % (2014) hin zu 18 % im Jahr 2015. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2015 bei 25 % zu 75 %. Bei den abgelegten Promotionen ist ein Rückgang des Frauenanteils von 17 % im Jahr 2013 auf 12 % im Jahr 2014 zu verzeichnen; 2015 nimmt der Anteil dann auf 15 % zu. Unter den insgesamt drei Habilitierten in den Jahren 2013 bis 2015 befindet sich keine Frau. 2015 wurde keine Habilitation eingereicht. Von den 38 Professuren (ohne W1) sind auch 2015 unverändert nur drei mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem gleichbleibend niedrigen Anteil von 8 %. Die Zahl der W1-Professuren hat sich in den letzten drei Jahren von vier auf zwei verringert. Diese beiden Juniorprofessuren werden im Jahr 2015 von Männern bekleidet. Die einzige Juniorprofessorin ist 2013 aus der Fakultät ausgeschieden.

Technische Fakultät															
Wissenschaftliche Karrierestufen	2013					2014					2015				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	W	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	1582	264	17%	1318	83%	1660	295	18%	1365	82%	1721	302	18%	1419	82%
Abschlüsse²⁾	269	45	17%	224	83%	259	38	15%	221	85%	262	46	18%	216	82%
Doktorand*innen											181	45	25%	136	75%
Promotionen³⁾	66	11	17%	55	83%	80	10	12%	70	88%	83	12	15%	71	85%
Habilitationen	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%
Professuren gesamt (ohne W1)	36	3	8%	33	92%	39	3	8%	36	92%	38	3	8%	35	92%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
W3	22	3	14%	19	86%	24	3	13%	21	87%	24	3	13%	21	87%
C4/W3	31	3	10%	28	90%	33	3	9%	30	91%	33	3	9%	30	91%
C3	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
W2	2	0	0%	2	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
W1	4	1	25%	3	75%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%

Tabelle 12

1) Es handelt sich um Fallzahlen bezogen auf das jeweilige WS, Quelle: 2013-2014: SuperX, Stand 15.12.2014, 2015 D 2.5.

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3. Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2014 - 2018 zu Gleichstellung und Vielfalt

Die Universität Freiburg hat ihre Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile in Wissenschaft und zentralen Gremien in Ergänzung zum Struktur- und Entwicklungsplan 2014 bis 2018 für Gleichstellung und Vielfalt quantifiziert (<http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/Info>, 03.06.2016). Mit diesen verbindlichen Absichtserklärungen sollen die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen signifikant erhöht werden. Bis 2018 ist geplant, den Frauenanteil bei Promotionen auf 48 %, bei Habilitationen auf 28 %, bei W1-Professuren auf 50 % und bei W3-Professuren auf 28,5 % zu erhöhen. Diese sehr vorsichtigen Annahmen konnten 2015 für Habilitationen (Frauenanteil 36 %) und W1-Professuren (Frauenanteil 54 %) schon übererfüllt werden. Für W3-Professorinnen ist mit 26 % das Ziel von 28 % greifbar nahe. Wünschenswert wäre aber ein Anteil von mindestens einem Drittel, denn damit könnte die Universität Freiburg beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten in die Spitzengruppe vorstoßen.

In den Gleichstellungsplänen der elf Fakultäten sind ebenfalls Absichtserklärungen zu den Frauenanteilen auf den einzelnen Graduierungs- und Qualifizierungsstufen, die bis zum Jahr 2018 erreicht werden sollen, gegeben worden. Bei den Professuren ist die Anzahl der frei werdenden und neu zu besetzenden Stellen benannt und sind Zielvorgaben zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen gemacht worden.

In Tabelle 13 sind diese Angaben fokussiert auf die Professuren in den Besoldungsstufen W3, W2, und W1 zusammengefasst. In der letzten Spalte ist der Stand der Besetzung von Professuren mit Frauen für das Erhebungsjahr 2015 (Stichtag 01.12.2015) aufgelistet.

In der **Theologischen** und in der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät** ist der Stand im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben was die Besetzung von Professuren mit Frauen betrifft. Die Zielvorgabe, eine W3-Professur mit einer Frau zu besetzen, ist in der **Theologischen Fakultät** erfüllt worden; die Besetzung der W1-Professur mit einer Frau steht noch aus. In der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät** sind seit 2013 vier W3-Professuren mit Frauen besetzt. Die Zielvorgabe, bis 2018 eine der beiden freiwerdenden W3-Professuren mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen, ist noch nicht erreicht. In der **Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät** ist die Zahl der Frauen, die eine W3-Professur innehaben, inzwischen um eine weitere auf fünf gestiegen. Diese Fakultät hat sich das Ziel gesetzt von drei freiwerdenden Professuren eine mit einer Frau zu besetzen. Dies scheint 2015 gelungen zu sein. Die **Medizinische Fakultät** möchte bis 2018 ein Drittel der neu zu besetzenden Professuren an Frauen vergeben. 2015 wurden acht Rufe angenommen, davon drei von Frauen, was einer Quote von 38 % entspricht und damit sehr vielversprechend ist. Die **Philologische Fakultät** strebt eine Erhöhung des Frauenanteils bei W3-, W2- und W1-Professuren um 50 % an. 2015 wurde eine Frau aber kein Mann berufen. Die **Philosophische Fakultät** möchte sechs der zehn freiwerdenden W3-Professuren und zwei der vier freiwerdenden W1-Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzen. 2015 konnten gegenüber 2014 drei W3-Stellen mit Frauen und vier mit Männern besetzt werden, so dass es nun 10 W3-Professorinnen gibt. Von den W1-Professuren konnte eine im Jahr 2014 mit einer Frau besetzt werden. In der **Fakultät für Mathematik und Physik** werden im aufgeführten Zeitraum 13 Professuren frei. Die Fakultät konnte jedoch keine Aussage über die Verteilung der Geschlechter bei der Wiederbesetzung machen. Eine Juniorprofessur mit Tenure-Track konnte 2015 mit einer Wissenschaftlerin besetzt werden. Die **Fakultät für Chemie und Pharmazie** hat sich zum Ziel gesetzt mindestens eine der vier freiwerdenden W3-Professuren mit einer Frau zu besetzen. Sowohl 2014 wie 2015 konnte je eine W3-Professorin gewonnen werden. Die **Fakultät für Biologie** möchte bis 2018 ein Drittel der neu zu besetzenden Professuren an Frauen vergeben. 2015 konnte allerdings keine Frau berufen werden. Von den sieben freiwerdenden Professuren möchte die **Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen** mindestens 30 % an Frauen vergeben. 2014 konnte eine und 2015 konnten zwei W3-Professuren mit Frauen besetzt werden, so dass die Zielvorgabe schon erreicht scheint.

Die **Technische Fakultät** beabsichtigt 27 % der zu besetzenden Professuren an Wissenschaftlerinnen zu vergeben. Bisher konnte aber seit 2010 keine weitere Frau an diese Fakultät berufen werden.

Entwicklung frei werdender Professuren von 2014 bis 2018 nach Fakultäten und Absichtserklärungen zur Besetzung mit Frauen												
Fakultäten	frei werdende und neu zu besetzende Professuren 2014-2018 ¹⁾				Absichtserklärung zur Besetzung der Professur mit einer Frau (in %) ¹⁾				Stand 01.12.2015 zur Besetzung der Professur mit einer Frau ²⁾			
	W3	W2	W1	Summe	W3	W2	W1	Summe	W3	W2	W1	Summe
Theologische Fakultät	1		1	2	A1		A1		1	0	0	1
Rechtswissenschaftliche Fakultät	2			2	50%			50%	4	0	0	4
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät				3	33%				5	0	1	6
Medizinische Fakultät					33%			33%	14	1	0	15
Philologische Fakultät					50%			50%	4	1	3	8
Philosophische Fakultät	10		4	14	60%		50%	57%	10	1	6	17
Fakultät für Mathematik und Physik	13			13	keine Vorgabe				4	0	1	5
Fakultät für Chemie und Pharmazie	4			4	25%				2	1	1	4
Fakultät für Biologie					33%				5	0	1	6
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	6	1		7	30-35%				7	0	0	7
Technische Fakultät	2	5	2	9	20%	20%	50%	27%	3	0	0	3
gesamt	54								59	4	13	76

Tabelle 13

1) Gleichstellungsplan für die Jahre 2014-2018.

2) Quelle Dezernat 2, Stichtag 1.12.2015.

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

2.4. Honorarprofessuren und außerplanmäßige Professuren

Nach einer Erhebung des Personaldezernats konnten im November 2013 erstmals Daten zur Anzahl der Honorarprofessuren und der außerplanmäßigen Professuren abgebildet werden. Das Gleichstellungsbüro wertet diese Daten aufgrund der geringfügigen Änderungen nur alle zwei Jahre aus.

Wie schon im Jahresbericht 2013 ausgeführt, sind auch die Zahlen im Jahr 2015 zu Honorarprofessuren und außerplanmäßigen Professuren aus gleichstellungspolitischer Sicht alles andere als erfreulich. So beträgt die Gesamtzahl der Honorarprofessuren zum Erhebungszeitpunkt im November 2015 100; der Frauenanteil liegt bei 3 % und ist somit im Vergleich zu 2013 sogar gesunken (s. Diagramm 2).

Die absolute Zahl der außerplanmäßigen Professuren liegt zum Erhebungszeitpunkt bei 688 (s. Diagramm 3); der Frauenanteil liegt bei 11 % (absolut: 73). Hier ist eine leichte Steigerung von 0,4 Prozentpunkten zu verzeichnen. Die medizinische Fakultät weist mit insgesamt 519 außerplanmäßigen Professuren die höchste Anzahl auf. Der Frauenanteil liegt hier jedoch bei nur 9 % und fällt damit sehr gering aus. Ohne die Einbeziehung der medizinischen Fakultät liegt der Frauenanteil bei 15 % bezogen auf insgesamt 169 außerplanmäßige Professuren.

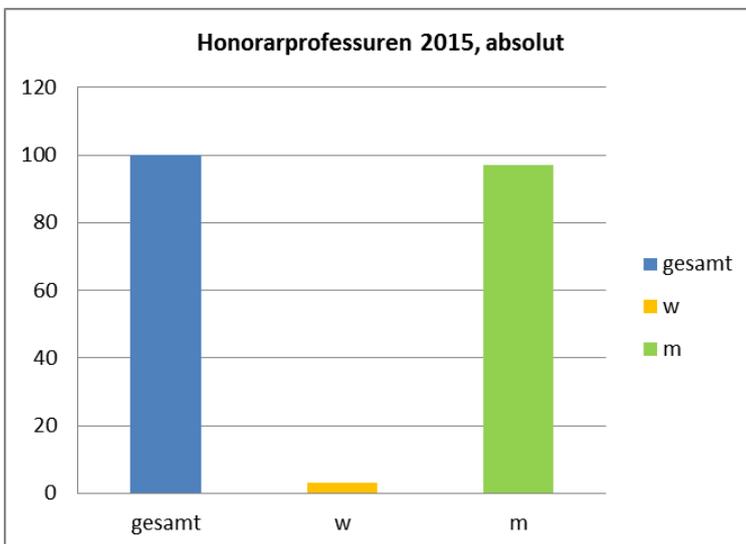


Diagramm 2

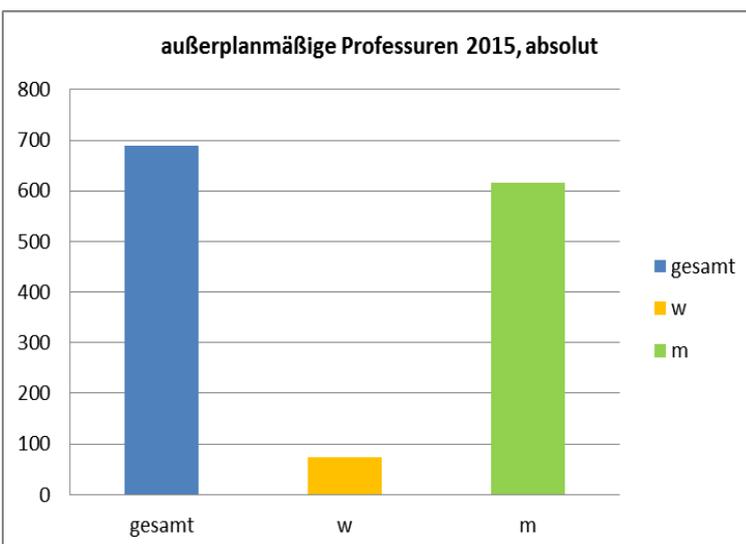


Diagramm 3

2.5. Berufungen

Im Kalenderjahr 2015 wurden 25 Verfahren mit einer Rufannahme auf eine W3-Professur abgeschlossen (s. Tabelle 14). Damit ist die Zahl der im Kalenderjahr 2015 abgeschlossenen Berufungsverfahren, die mit einer Rufannahme endeten, deutlich höher als im Vorjahr (2014) mit nur 16 Rufannahmen. Unter den 25 Berufenen waren 15 Männer und 10 Frauen. Der Anteil an Frauen, die auf eine W3-Professur berufen wurden, beträgt somit 40 % und ist damit etwas geringer als im vergangenen Berichtsjahr (2014: 41 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Differenz des Verhältnisses von Männern und Frauen bei der Besetzung von W3-Professuren damit wieder etwas größer geworden.

Das Verhältnis von 15 Männern zu zehn Frauen auf Listenplatz 1 ist im Vergleich zum Vorjahr ungefähr gleich geblieben (2014: zehn Männer und sechs Frauen). Dagegen erreichten bei der Besetzung auf Listenplatz 2 etwas mehr Frauen als im Vorjahr einen Platz. Auf Listenplatz 3 hat sich das paritätische Verhältnis im Vorjahr zugunsten der Männer um einen Platz verschoben.

Die Tendenz aus den Vorjahren, dass eher Männer als Frauen einen Ruf auf eine W3-Professur ablehnen, ist mit vier Rufablehnungen von Männern im Jahr 2015 und einer Rufablehnung von einer Frau nach wie vor gleich bleibend.

Hinsichtlich der Bewerbungen auf eine W3-Professur hat sich jedoch im Jahr 2015 im Vergleich zu 2014 das Verhältnis von 133 Bewerbungen von Frauen zu 274 Bewerbungen von Männern deutlich zugunsten der Frauen verschoben. In Prozentzahlen ausgedrückt betrug die Zahl der Bewerbungen von Frauen auf eine W3-Professur im Jahr 2015 33 % und damit fast zehn Prozentpunkte mehr als im Jahr 2014, dort waren es nur 24 %. Es ist erfreulich, dass sich immer mehr Wissenschaftlerinnen bewerben und es ist festzustellen, dass der Frauenanteil (40 %), der einen Ruf erhält, höher ist als der Frauenanteil (33 %) bei den Bewerbungen.

Berufungen an der Universität Freiburg von W3-Professuren nach Geschlecht						
	2013		2014		2015	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	12	2	9	7	15	10
Rufablehnung	1	0	3	0	4	1
Ruferteilung	11	2	12	7	19	10
Platz 1	12	2	10	6	15	10
Platz 2	6	6	10	3	11	5
Platz 3	4	5	4	4	7	6
Bewerbungen	285	63	358	112	274	133
Anzahl Rufannahmen gesamt	14 Rufannahmen		16 Rufannahmen		25 Rufannahmen	

Tabelle 14

Im Jahr 2015 gab es keine Besetzung von einer W2-Professur (s. Tabelle 15).

Berufungen an der Universität Freiburg von W2-Professuren nach Geschlecht						
	2013		2014		2015	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	1	0	1	0	0	0
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0
Ruferteilung	1	2	1	0	0	0
Platz 1	1	0	1	0	0	0
Platz 2	0	0	1	0	0	0
Platz 3	0	0	1	0	0	0
Bewerbungen	6	0	22	2	0	0
Anzahl Rufannahmen gesamt	1 Rufannahme		1 Rufannahme		0 Rufannahmen	

Tabelle 15

Vier Berufungsverfahren wurden im Jahr 2015 mit Rufannahmen auf eine W1-Professur abgeschlossen, davon haben drei Männer und eine Frau den Ruf angenommen (s. Tabelle 16). Der Anteil der Frauen, die 2015 eine W1-Professur angenommen haben liegt also bei 25 %. Zwei von drei W1-Professuren, die mit einem Mann besetzt wurden, haben einen Tenure-Track und damit die Option nach positiver Evaluation auf eine W3-Professur auf Lebenszeit berufen zu werden. Die eine mit einer Frau besetzte Juniorprofessur hat ebenfalls einen Tenure-Track. Hinsichtlich der Zahl der Bewerbungen auf eine W1-Professur ist im Jahr 2015 der Anteil mit 74 Bewerbungen von Männern gegenüber 20 Bewerbungen von Frauen fast viermal höher. Im Vergleich zum Vorjahr, wo der Frauen- und Männeranteil bei den Bewerbungen auf eine W1-Professur fast paritätisch war, zeichnet sich ein deutlicher Abfall an Bewerbungen von Frauen ab.

Berufungen an der Universität Freiburg von W1-Professuren nach Geschlecht						
	2013		2014		2015	
	m	w	m	w	m	w
Rufannahme	0	2	2 ¹⁾	2	3 ²⁾	1 ³⁾
Rufablehnung	0	0	1	0	0	0
Ruferteilung	0	2	3	2	3	1
Platz 1	0	2	3	1	3	1
Platz 2	1	1	1	2	3	0
Platz 3	1	0	0	1	0	0
Bewerbungen	38	9	13	12	74	20
Anzahl Rufannahmen gesamt	2 Rufannahmen		4 Rufannahmen		4 Rufannahmen	

Tabelle 16

- 1) Davon eine JunProf. mit Tenure-Track.
- 2) Davon zwei JunProf. mit Tenure-Track.
- 3) Mit Tenure-Track.

2.6. Hochschulleitung

Die Besetzung der Hochschulleitung hat sich gegenüber dem vergangenen Jahr nicht verändert. Der Kanzler wurde im Juli 2015 erneut gewählt und beginnt seine zweite Amtszeit im April 2016.

In den Tabellen 17 und 18 sind die aktuelle Besetzung des Rektorats und der Dekanate nach Frauen und Männern differenziert dargestellt. Die Tabellen 19 und 20 zeigen die aktuelle Geschlechterverteilung im Universitätsrat und im Senat. Bei den Dekaninnen ist der Anteil von zwei zwar gleich geblieben, hat sich aber von der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen hin zur Theologischen Fakultät verschoben.

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

Tabelle 17

Universitätsrat	m	w
Vorsitz	1	-
stellv. Vorsitz	1	-
Externe Mitglieder	2	3
Interne Mitglieder	2	2
Teilnehmer*innen ohne Stimmrecht	4	6

Tabelle 19

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

Tabelle 18

Senat	m	w
Mitglieder	13	6
Wahlmitglieder	4	4
Wissenschaftl. Dienst	2	1
Studierende	2	3
Sonstige MitarbeiterInnen	1	3

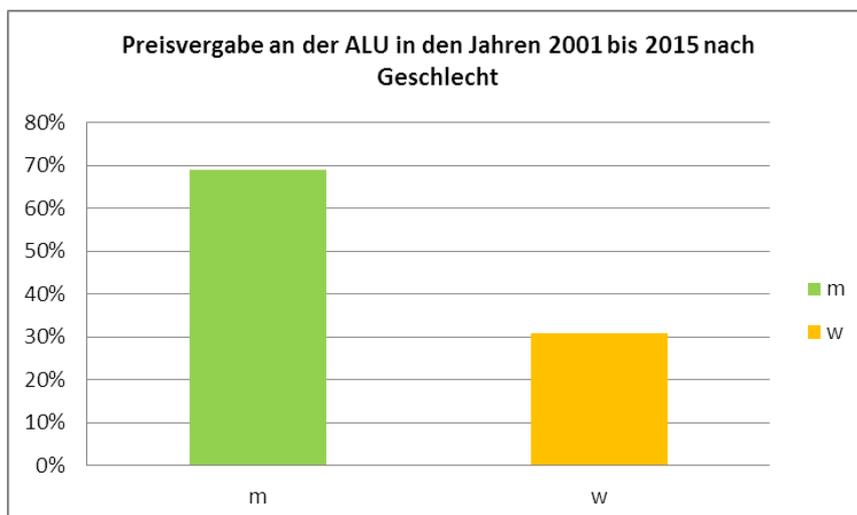
Tabelle 20

2.7. Preisvergabe

Da Preise und Auszeichnungen für die wissenschaftliche Karriere von großer Bedeutung sind, verabschiedete die Universität Freiburg im Jahr 2012 Empfehlungen für die gender- und diversitygerechte Vergabe von Preisen und Auszeichnungen, um einer gerechten Vergabe mehr Nachdruck zu verleihen.

Zum dritten Mal wird nun im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten auf die universitäre Preisvergabe Bezug genommen. Die vorliegende Tabelle zur Preisvergabe an der Universität Freiburg zeigt, dass in den Jahren 2001 bis 2015 die Preise zu nahezu drei Vierteln an Männer vergeben wurde (s. Tabelle 21). Im Jahr 2014 wurden erstmals fast gleich viele Preise an Frauen und Männer vergeben. Diese Gleichverteilung bei der Preisvergabe konnte im Folgejahr nicht fortgesetzt werden: 2015 gingen 64 % der Preise an Männer und 36 % an Frauen, dies entspricht einer Quote von zwei Dritteln Männer zu einem Drittel Frauen.

In Anbetracht der Tatsache, dass der Anteil der Absolventinnen an der Universität Freiburg bei 54 % und der Anteil der promovierten Frauen durchschnittlich bei 45 % liegt, ist eine paritätische Verteilung der Preise auch weiterhin anzustreben, um sicherzustellen, dass die Preise auch diejenigen erhalten, die sehr gute Leistungen erzielen.



Preisvergabe 2001-2015			Preisvergabe 2012			Preisvergabe 2013			Preisvergabe 2014			Preisvergabe 2015		
m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
69%	31%	681	80%	20%	49	81%	19%	57	49%	51%	49	64%	36%	56
473	208		39	10		46	11		24	25		36	20	

Tabelle 21

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

Der Vergleich der Anteile der Professorinnen der Universität Freiburg mit denen in Baden-Württemberg und der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 2011 bis 2015 zeigt, dass die Universität Freiburg ihren Professorinnenanteil im Jahr 2015 weiter steigern konnte (s. Diagramm 4). Der Anteil der Professorinnen an der Universität Freiburg lag im Jahr 2011 mit 19 % noch unter dem bundesweiten Durchschnitt. Im Jahr 2012 lag der Anteil der Professorinnen an der Universität Freiburg mit 21 % erstmalig über dem bundesdeutschen Durchschnitt (20 %) und über dem Anteil der Professorinnen in Baden-Württemberg (18 %). In den Jahren 2013 und 2014 bestimmt der Professorinnenanteil der Universität Freiburg den Durchschnitt im Land deutlich mit und ist vergleichbar mit dem Bundesdurchschnitt. 2015 sind dann fast ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt. Aktuelle Vergleichszahlen zu den Professorinnen für Baden-Württemberg und Deutschland für das Jahr 2015 liegen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor. Es ist festzustellen, dass die durchschnittliche Steigerungsrate der letzten fünf Jahre sowohl im Land wie im Bund und an der Universität Freiburg weiterhin nur bei ca. einem Prozentpunkt pro Jahr liegt.

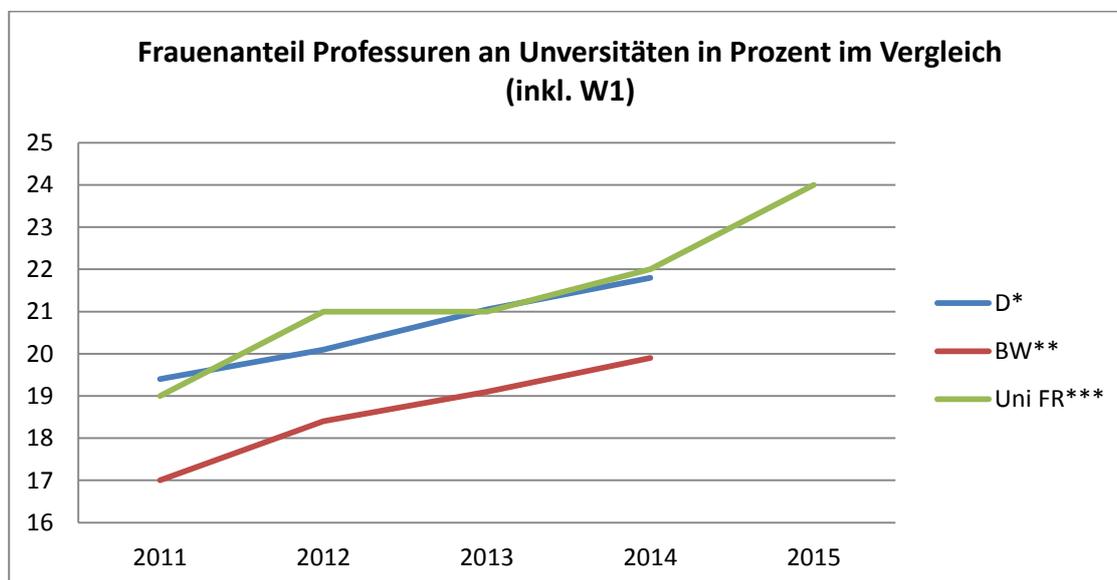


Diagramm 4

*https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440147004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt angerufen am 25.04.2016.

**<https://www.statistik-bw.de>, zuletzt abgerufen am 25.04.2016.

***Quelle: 2011-2015 (Berichte der Gleichstellungsbeauftragten).

4. Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Bertha-Ottenstein-Preis

4.1. Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen

Das Programm **STAY!** der Universität Freiburg ist ein Brückenstipendium für Nachwuchsforscherinnen mit abgeschlossener Promotion. Wissenschaftlerinnen soll mit diesem Vollzeitstipendium die Möglichkeit geschaffen werden, über einen Zeitraum von insgesamt zwölf Monaten beispielsweise ein Habilitationsprojekt oder ein Forschungsexposé zu verfassen. Pro Ausschreibungsrunde werden über das Stipendium zwei bis drei Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert. Aktuell wird das Programm grundlegend überarbeitet, so dass es im Jahr 2015 keine Ausschreibung gab. In den vergangenen Jahren hing die Zahl der Stipendiatinnen von der verfügbaren Summe ab. Im Jahr 2010 wurden vier STAY!-Stipendien vergeben, 2011 ebenfalls vier, 2012 drei, von denen wegen karrieretechnisch attraktiverer Alternativen jedoch nur eines angetreten wurde. Im Jahr 2013 konnte das Programm zwei Mal ausgeschrieben und insgesamt sieben Stipendien vergeben werden, 2014 wurde nur ein STAY!-Stipendium vergeben.

Zwei landesweite Programme unterstützen Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase.

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** ist ein landesweites Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Ziel des Programms ist die Zahl der auf eine Professur berufbaren Frauen in Baden-Württemberg deutlich zu erhöhen. In den ersten beiden Ausschreibungsrunden handelte es sich bei diesem Programm um Stipendien für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, die zwei Jahre lang zu zwei Teilen vom Ministerium und zu einem Teil von der Universität Freiburg finanziert wurden. Seit der 3. Ausschreibungsrunde im Jahr 2014 werden mit dem Programm eigene Stellen für die Wissenschaftlerinnen geschaffen (TV-L E 13 75 %), von denen 50 % das Land und 25 % die Universität finanziert. Gefördert werden seit dem Wissenschaftlerinnen für zwei Jahre die entweder die Habilitation bzw. habilitationsähnliche Leistungen oder die Erlangung notwendiger Lehr- und Forschungserfahren anstreben. Eine einjährige Förderung kann für die Erstellung eines Drittmittelantrags oder die Vorbereitung der Habilitation beantragt werden. Die Bewilligungsquote lag in der 3. Ausschreibungsrunde 2014 bei den Freiburger Wissenschaftlerinnen mit vier erfolgreichen Bewerbungen von 13 eingereichten Anträgen bei 31 % (siehe Tabelle 22). Im Vergleich zu den vorherigen Ausschreibungen seit 2008 scheinen die Wissenschaftlerinnen im Verhältnis zu den eingereichten Anträgen weniger erfolgreich zu sein. Zu beachten ist jedoch die grundlegende Änderung der Ausschreibungen von Stipendien in den ersten beiden Runden zur Finanzierung von eigenen Stellen seit der 3. Runde (2014). Aktuell wird die 4. Ausschreibungsrunde des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms vom Gleichstellungsbüro begleitet (vgl. Kap. 5.2).

Ausschreibung	Anträge	Bewilligungen
1. Runde 2008-2010	21	13
2. Runde 2011-2013	20	9
3. Runde 2014-2015	13	4

Tabelle 22

Das zweite landesweite Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitation anstreben, ist das **Margarete-von-Wrangell-Programm**. Exzellente Wissenschaftlerinnen werden mit der Förderung von eigenen Stellen (TV-L E 13 100 %) auf dem Weg zur Habilitation unterstützt. Die Förderdauer beträgt fünf Jahre, von denen für drei Jahre das Land und für zwei Jahre die Hochschule die Kosten übernimmt. Das Programm wird seit 1996 ausgeschrieben. Seit dem Jahr 2008 befinden sich unter den in diesem Programm geförderten Frauen 18 Wissenschaftlerinnen der Universität Freiburg. Die Bewilligungsquote lag in den

letzten fünf Jahren (2012 bis 2015) für die Freiburger Wissenschaftlerinnen deutlich über dem Landesdurchschnitt. Eine Ausnahme bildet das Jahr 2014, in dem keine Freiburger Wissenschaftlerin eine Bewilligung erhielt. Im Jahr 2015 erhielten drei Freiburger Wissenschaftlerinnen die Bewilligung, womit die Quote für die Freiburger Forscherinnen mit 25 % Prozent deutlich über dem Landesdurchschnitt mit 20,8 % liegt. Betreut wird das Margarete-von-Wrangell-Programm im Science Support Center der Universität Freiburg.

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

4.2. Mentoring-Programme

Verschiedene Mentoring-Programme unterstützen Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Freiburg in der Ausgestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere. Programme, die ausschließlich Frauen fördern, sind **Justitia Mentoring** an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, **EIRA** an der Medizinischen Fakultät, das **Kite-Mentoring** und das **Schülerinnen-Mentoring** der Technischen Fakultät.

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

An der **Medizinischen Fakultät** wurde im Mai 2016 die dritte Runde des **EIRA Mentoring**-Programms für Postdocs mit einer Abschlusszeremonie beendet. Ziel des Programms ist die Unterstützung von Medizinerinnen auf dem Weg zur Habilitation. Eine Runde dauert in der Regel zwei Jahre. Pro Runde nehmen 20 Mentees und etwa 17 bis 18 MentorInnen teil. Das Programm besteht aus Workshops für die Mentees, Tandems zwischen MentorIn und Mentee und Netzwerktreffen. Aus der ersten EIRA-Runde (2010-2012) haben sich von 19 Mentees bisher 11 Frauen habilitiert, aus der zweiten Runde (2012-2014) haben von 22 Mentees bisher vier Frauen ihre Habilitation eingereicht. Die vierte Runde des Programms, das 2011 mit dem Bertha-Ottenstein-Preis ausgezeichnet wurde, startet im Oktober 2016.

Das **Kite-Mentoring** unterstützt gezielt die wissenschaftliche und außeruniversitäre Karriereplanung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen am Exzellenzcluster der Universität Freiburg „BrainLinks – BrainTools“, an mehreren Research Training Groups (RTG) und an der Biologischen Fakultät. Das Programm besteht aus den drei Säulen Mentoring, Trainings und Networking. Das Mentoring in Tandems ist auf ein Jahr begrenzt. An den Trainings und Seminaren kann fortlaufend teilgenommen werden. Aktuell sind 50 Teilnehmerinnen registriert. Die Trainings umfassen u.a. Bewerbungstrainings, Vorstellungsgespräche, Rhetorik und Gehaltsverhandlungen.

Die **Technische Fakultät** bietet mit ihrem **Schülerinnen-Mentoring** ein Programm für Schülerinnen der zehnten und elften Klassen an. Im Zeitraum von acht Monaten erhalten die Schülerinnen fachliche Einblicke in technische Berufe und Einblicke in das studentische Leben. Begleitet werden sie in kleinen Gruppen jeweils von einer Studentin, die sich im 3. Semester oder aufwärts befindet. Seit 2013 bis Juli 2015 haben in drei Staffeln insgesamt 43 Schülerinnen an dem Programm teilgenommen. Ziel des Programms ist es, mehr Schülerinnen für ein Studium der technischen Fächer zu gewinnen. Ein weiteres Mentoring Angebot wurde von Oktober 2013 bis Ende April 2015 für weibliche und männliche Studierende im ersten Semester angeboten. An diesem Programm nahmen insgesamt 21 Studierende teil. Sie wurden von Studierenden höherer Semester betreut. Ein drittes geplantes Mentoring Angebot soll zukünftig Studentinnen den Berufseinstieg erleichtern.

Das **Kompetenznetzwerk Studierendenmentoring** unterstützt den Aufbau von dezentral betreuten Mentoring-Programmen an neun Fakultäten. Die Formate der Mentoring-Programme sind unterschiedlich, einzelne Programme richten sich speziell an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen oder bieten geschlechtsgetrennte Tandems und Angebote an. Hierzu gehören bspw. die Theologische Fakultät mit einem Tandem-Mentoring für Studierende des ersten bis dritten Semesters, das Programm Justitia Mentoring an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, die Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät mit dem Fachbereich Psychologie mit Tandem- und Gruppenangeboten für ErstsemesterInnen, in den Fächern Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre ErstsemesterInnen unterstützt. An der Medizinischen Fakultät gibt es für Mittlere Semester ein Mentoring-Programm vor dem Eintritt in die Klinik. Im Rahmen der Unterstützung durch das Kompetenznetzwerk gibt es an der Philologischen Fakultät ein Mentoring für internationale Studierende (ErstsemesterInnen im Hauptfach) und zudem ein Programm für Studierende (ErstsemesterInnen), die als erste in ihrer Familie studieren. Die Philosophische Fakultät bietet ebenfalls ein Mentoring für internationale Studierende (ErstsemesterInnen) an. Die Fakultät für Mathematik und Physik bietet das Memphis-Mentoring für Studentinnen und inzwischen auch Studenten im Grundstudium dieser Fächer, die durch eine Mentorin bzw. einen Mentor aus dem Hauptstudium unterstützt werden. Im Berichtsjahr nahmen insgesamt 57 Studierende teil, darunter 47 Frauen und 10 Männer. Einer Öffnung des Programms für Männer wurde bei einer Befragung ehemaliger Teilnehmerinnen überwiegend zugestimmt. Es werden jedoch geschlechtsgetrennte Tandems und neben gemeinsamen Veranstaltungen auch geschlechtsgetrennte Aktivitäten angeboten. Das Angebot umfasst eine zweijährige Betreuung. Darüber hinaus gibt es an der Fakultät ein ErstsemesterInnen-Mentoring für internationale Studierende. An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen unterstützt das Kompetenznetzwerk Mentoring ErstsemesterInnen der Fächer Waldwirtschaft und Umwelt (WUM) und Umweltnaturwissenschaften (UNW). An der Technischen Fakultät werden zwei Mentoring-Programme für Schülerinnen und Studentinnen und ein Programm für ErstsemesterInnen unterstützt.

4.3. Bertha-Ottenstein-Preis

Seit 1997 vergibt die Universität Freiburg jährlich den **Bertha-Ottenstein-Preis** (BOP) (zunächst Frauenförderpreis) für herausragende Leistungen, Lehrkonzepte, Projekte, Maßnahmen und Engagement im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung. Verbunden mit der Preisvergabe ist ein Preisgeld von 5.000 Euro. Die Senatskommission für Gleichstellungsfragen, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist, entscheidet über die Vergabe. Seit 1997 wurden 22 Personen oder Projekte ausgezeichnet. Im Jahr 2015 wurden Prof. Dr. Ulrike Wallrabe, Professorin am Institut für Mikrosystemtechnik (IMTEK), und Kristian Gäckle und Jenny Schnaller, Absolvent*innen des Masterstudiengangs Gender Studies, ausgezeichnet.

Prof. Dr. Ulrike Wallrabe wurde für ihr besonderes Engagement zur Förderung von Frauen in den Ingenieurwissenschaften ausgezeichnet. Frau Wallrabe hat als Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Fakultät das Schnupperstudium für Schülerinnen aufgebaut und sich dafür eingesetzt, dass Studentinnen

am IMTEK von Professorinnen mentoriert werden. Sie ist selbst Mentorin für zahlreiche Studentinnen und engagiert sich dabei in überdurchschnittlichem Maße.

Kristian Gäckle und Jenny Schnaller erhielten den Preis für ihre Studierendeninitiative „Multiplikator_innenprogramm Gender Training“, die den Transfer von theoretischem Gender-Wissen in die Praxis vorantreiben will. Dazu werden Studierende der Gender Studies von einer professionellen Gender-Trainerin begleitet und zu Gender-Trainerinnen und -Trainern ausgebildet. Das Programm ermöglicht somit Studierenden der Gender Studies die Erprobung eines Berufsfelds und Studierenden anderer Fächer den Erwerb von Gender-Kompetenzen.

Im Jahr 2016 wurde der BOP erneut ausgeschrieben, die Ausschreibungsfrist endete am 30. März 2016.

5. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

5.1. Berufungsverfahren, persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen

Die Berufungsverfahren sind ein zentraler Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten. Die persönliche Begleitung von Berufungsverfahren ermöglicht der Gleichstellungsbeauftragten unmittelbar auf die Einhaltung geschlechtergerechter Verfahren einzuwirken. Dies gilt auch für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die aufgrund der Fülle der Verfahren die Gleichstellungsbeauftragte häufig vertreten. Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte vierzehn Berufungsverfahren persönlich begleitet. Diese fanden in folgenden Fakultäten statt: Rechtswissenschaftliche Fakultät (ein Verfahren), Medizinische Fakultät (acht Verfahren), Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät (ein Verfahren), Fakultät für Mathematik und Physik (drei Verfahren), Technische Fakultät (ein Verfahren).

Die Stellungnahmen, die die Gleichstellungsbeauftragte zum Abschluss jedes Verfahrens abzugeben hat, fielen weitgehend positiv aus. Kritische Punkte in den Verfahren ließen sich in der Regel im Vorhinein klären.

5.2. Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

Die Universität Freiburg hat die vierte Ausschreibung des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind bekannt gegeben. Die erneute Ausschreibung wurde am 9. März 2016 vom MWK herausgegeben und endet am 30. Juni 2016. Bewerbungen können über das Gleichstellungsbüro von der Hochschulleitung beim MWK eingereicht werden. Das Gleichstellungsbüro hat die Aufgabe, die Bewerberinnen zu beraten und nach der Auswahlentscheidung die Abwicklung der Verträge mit den Wissenschaftlerinnen, die in dem Programm aufgenommen worden sind, koordinierend zu begleiten.

5.3. Beratungen

5.3.1. Beratung bei Fällen von sexueller Belästigung und Stalking

Mit der Richtlinie des Rektorats für die Ansprechpartnerin und den Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung vom 31.03.2015 wurden die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Ina Sieckmann-Bock und Professor Dr. Klaus Baumann (Theologische Fakultät) als Ansprechpersonen für Fragen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Stalking, sexualisierter Gewalt sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bestellt.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichstellungsbeauftragte in einem Fall wegen sexueller Belästigung und in fünf Fällen wegen Stalking kontaktiert. In drei Fällen wurden die Betroffenen persönlich beraten. Teilweise war es wegen der Schwere der Vorfälle ebenfalls nötig, zuständige Personen und Verantwortliche in Kenntnis zu setzen und das weitere Vorgehen zu besprechen. Herr Professor Baumann wurde bisher nicht angesprochen.

5.3.2. Beratung zur wissenschaftlichen Karriereplanung

Im Berichtsjahr wurde die Gleichstellungsbeauftragte vermehrt von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Fragen zur wissenschaftlichen Karriereplanung kontaktiert. Die Wissenschaftlerinnen fragen nach möglichen Finanzierungen wie Stipendien und Förderprogrammen und lassen sich zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienpflichten beraten. Die Zahl der studierenden Eltern, die sich in Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familienpflichten meldeten, ist im Jahr 2015 ebenfalls angestiegen. Es gab gehäufte Anfragen aus der Medizin, wo es darum ging, familienfreundliche Zeiten für Veranstaltungen durchzusetzen. Weiterhin zeigt sich aus den Anfragen, die an das Gleichstellungsbüro gerichtet werden, dass der Bedarf studierender Eltern an Kinderbetreuungsplätzen an der Universität Freiburg anscheinend nicht ausreichend gedeckt ist.

5.3.3. Beratung in Härtefällen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird inzwischen seltener als in den Vorjahren um Unterstützung in schwierigen bzw. sogenannten Härtefällen und bei der Lösung von Konflikten gebeten. Im Berichtsjahr meldete sich eine Person, die die Beratung im Gleichstellungsbüro in Anspruch genommen hat.

5.4. Projekte im Gleichstellungsbüro

5.4.1. Fotoausstellung „Frauen, die forschen“

Am 15. Januar 2016 eröffnete das Gleichstellungsbüro die Fotoausstellung „Frauen, die forschen“ von Bettina Flitner in der Universitätsbibliothek. In der Wanderausstellung werden 24 Spitzenforscherinnen aus den Naturwissenschaften und der Medizin in ungewöhnlichen Posen porträtiert. Die einen Meter breiten und acht Meter langen Fotobahnen wurden im Parlatorium der Bibliothek hängend präsentiert. Die Resonanz war sehr positiv.

Begleitend zum Ausstellungszeitraum organisierte das Gleichstellungsbüro ein Rahmenprogramm mit insgesamt acht Veranstaltungen einschließlich der Vernissage. Auf der Eröffnung der Ausstellung wurden Grußworte des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, vom Rektorat der Universität Freiburg und von der Frauenbeauftragten der Stadt Freiburg gesprochen; zudem hielt Prof. Dr. Susanne Völker von der Universität zu Köln einen Vortrag über das Verhältnis der Begriffe „Kultur“ und „Natur“ unter einer Genderperspektive.

Mit drei Vortragsveranstaltungen wurden im Rahmen des Begleitprogramms die Elfriede-Husemann-Lectures initiiert. Die Chemikerin und Professorin Elfriede Husemann war die erste und bislang einzige Institutsleiterin in der Chemie in den 1950er und 1960er Jahren. Die Lectures begannen mit einer Würdigung ihrer wissenschaftlichen Leistung und Einblicke in ihr Leben durch Prof. Mülhaupt. An drei Terminen haben jeweils zwei aktuell in der Chemie oder Pharmazie tätige Professorinnen ihre Forschung und ihren wissenschaftlichen Werdegang vorgestellt. Prof. Dr. Irmgard Merfort und Prof. Dr. Birgit Esser eröffneten die Lectures, Prof. Dr. Jennifer Andexer und Prof. Dr. Regine Süss bestritten den zweiten Termin, das Finale füllten Prof. Dr. Susana Andrade und Prof. Dr. Anna Fischer. Die Elfriede-Husemann-Lectures sollen auch in den kommenden Jahren fortgeführt werden, indem speziell Wissenschaftlerinnen dieser Fachgebiete zu Vorträgen eingeladen werden.

In der zweiten Veranstaltungsreihe unter dem Titel „Gender & Science“ präsentierten zwei Forscherinnen aus der Biologie, Prof. Dr. Kerstin Palm, Humboldt Universität zu Berlin, und der Mathematik, Dr. Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin, ihre Forschung unter einer Genderperspektive. Eine Veranstaltung steht noch aus: Der Vortrag der Technikforscherin Prof. Jutta Weber, Universität Paderborn, unter dem Titel: „Living in the Age of Drones“ über die Konfiguration von Machtverhältnissen durch Technik, wird wegen Krankheit nachgeholt.

Ein Liederabend mit der Sopranistin Annekathrin Keil, Ihringen, und dem Pianisten Prof. Aziz Kortel, Hochschule für Musik Freiburg, die Werke von ausschließlich Komponistinnen aus drei Jahrhunderten präsentierten, und ein Vortrag der Fotografin der Fotoausstellung, Bettina Flitner, über die Erlebnisse mit den Professorinnen während der Fotoshootings, rundeten das Programm ab.

5.4.2. Leitlinie für geschlechtersensible Sprache

Die Leitlinie für geschlechtersensible Sprache gibt Anregungen für einen reflektierten Sprachgebrauch und ist damit ein weiterer Meilenstein zur Bewusstmachung und Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt sowohl an unserer Hochschule als auch in der Gesellschaft. Die Leitlinie für geschlechtersensible Sprache wurde vom Rektorat verabschiedet und im Senat im Oktober 2015 bekannt gegeben. Die Prorektorin Riescher berichtete: „Die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Dr. Sieckmann-Bock, habe Leitlinien für geschlechtersensible Sprache entwickelt. Das Rektorat habe diese Leitlinien zustimmend zur Kenntnis genommen und empfehle den Mitgliedern der Universität die Anwendung.“

Die Empfehlung der Leitlinie lautet, kreativ mit der Sprache umzugehen und jeweils im entsprechenden Kontext die angebrachte geschlechtersensible Sprachform zu wählen.

Die Leitlinie liegt nun in Form eines Flyers vor und steht auf der Webseite des Gleichstellungsbüros zum Download bereit.

5.4.3. Newsletter Gleichstellung

Das Gleichstellungsbüro hatte erfolgreich beim Innovationsfonds eine finanzielle Unterstützung für einen digitalen Newsletter „Gleichstellung“ eingeworben. Der Newsletter ist konzipiert und steht kurz vor der

Verschickung. Technische Schwierigkeiten und ein Umzug der Webseiten des Gleichstellungsbüros auf eine neue Umgebung haben die Versendung, die Wintersemester 2015/16 erfolgen sollte, leider erheblich verzögert. Der Newsletter soll die Sichtbarkeit von Themen wie „Gleichstellung“ und „Gender“ an der Universität nach Innen und Außen verstärken und wird in Zukunft vermutlich mehrmals im Jahr erscheinen.

5.4.4. Veranstaltungen

Im Berichtsjahr hat das Gleichstellungsbüro eine Reihe von Veranstaltungen initiiert und organisiert.

Im Juli 2015 fand eine weitere **Veranstaltung zu geschlechtergerechter Sprache** statt. Auf Einladung des Gleichstellungsbüros hielt **Professx Lann Hornscheidt**, Humboldt-Universität zu Berlin, einen Impulsvortrag zu geschlechtersensibler Sprache. Anschließend diskutierten auf dem Podium mit Professx Hornscheidt Prof. Dr. Evelyn Ferstl, Universität Freiburg, Dr. Ina Sieckmann-Bock Gleichstellungsbeauftragte und der Journalist Stefan Hupka, Badische Zeitung. Moderiert wurde die Veranstaltung von Prof. Dr. Nina Degele, Universität Freiburg. Die Veranstaltung war sehr gut besucht.

Im Oktober 2015 wurde zum ersten Mal das Veranstaltungsformat **„Dinnertalk“** vom Gleichstellungsbüro angeboten. An zwei Terminen, einem für Geisteswissenschaftlerinnen und einem für Wissenschaftlerinnen aus Natur- und Technikwissenschaften, hatten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Gelegenheit, Professorinnen in einem lockeren Rahmen zu ihrem wissenschaftlichen Werdegang zu befragen. An drei Thementischen, „Wege zur Professur“, „Internationalisierung der Karriere“ und „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“, gaben die Professorinnen den Nachwuchswissenschaftlerinnen Auskunft. Nebenbei gab es ein kleines Buffet zur Stärkung. Zusätzlich war eine Mitarbeiterin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen Baden-Württembergs anwesend, die über landesweite Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen beriet. Ebenfalls waren MitarbeiterInnen des Science Support Centers und der Internationalen Graduiertenakademie der Universität Freiburg an den Abenden vertreten und berieten zu universitären Fördermaßnahmen sowie über das Berufsfeld Wissenschaftsmanagement. Beide Dinnertalks waren sehr gut besucht und wurden als positive Stärkung beurteilt, Stolpersteine und Hürden auf dem wissenschaftlichen Werdegang zu meistern und den Weg zur Professur anzustreben.

In dem eintägigen **Workshop „Women’s Science Slam“** hatten Wissenschaftlerinnen der Universität Freiburg die Möglichkeit, mit der Sprechtrainerin Petra Hornberger, Stuttgart, zu üben, wie die eigene Wissenschaft und Forschung anschaulich und zugleich auf unterhaltsame Weise präsentiert werden kann. Die Trainerin vermittelte in Übungen handfeste Tipps, wie ein Fachgebiet einem fachfremden Publikum pointiert nahegebracht werden kann. Eine Präsentation vor den Teilnehmerinnen rundete den Workshop ab.

5.4.5. Projektförderung

In der aufgeführten Tabelle sind die im Berichtszeitraum erfolgreich eingeworbenen Mittel einzeln aufgelistet. Insgesamt wurde eine Summe von knapp 37.000 € eingeworben. Hier wird deutlich, dass Veranstaltungen und Fortbildungsangebote nicht aus den zur Verfügung stehenden eigenen Mitteln aufgebracht werden können.

Bezeichnung der Maßnahme	geldgebende Einrichtung	eingeworbene Mittel
Newsletter Gleichstellung	Qualitätssicherungsmittel	16.100,00 €
Vortrag Luise Pusch	A.-Haeuser-Stiftung	624,81 €
Fotoausstellung "Frauen, die forschen"	IRTG / Cold Controlled Ensembles in Physics and Chemistry und IRTG/Soft Matter Science, Universität Freiburg	3.000,00 €
Fotoausstellung "Frauen, die forschen"	Neue Universitätsstiftung	1.000,00 €
Keynote-Vortrag Susanne Völker	A.-Haeuser-Stiftung	600,00 €
Vortragsreihe Gender & Science	Ministerium für Wissenschaft Forschung und Kunst Baden-Württemberg	5.500,00 €
Vortrag Mechthild Koreuber	IRTG / Cold Controlled Ensembles in Physics and Chemistry	400,00 €
Workshop für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Gleichstellungsmittel Informatik	1.400,00 €
Workshop für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	zentrale Mittel	1.400,00 €
Fortbildung "Womens´ Science Slam"	Poolmittel Gleichstellung/DFG	1.600,00 €
Vortrag u. Diskussion "Feministisches Sprachhandeln"	Poolmittel Gleichstellung/DFG	1.400,00 €
Dinnertalk Naturwissenschaftlerinnen	Poolmittel Gleichstellung/DFG	1.000,00 €
Dinnertalk Geisteswissenschaftlerinnen	Poolmittel Gleichstellung/DFG	1.000,00 €
Kinderbetreuung während der Fotoausstellung "Frauen, die forschen"	Poolmittel Gleichstellung/DFG	800,00 €
Leitlinie für geschlechtersensible Sprache	Poolmittel Gleichstellung/DFG	1.151,69 €
		36.976,50 €

Tabelle 23

5.5. Vernetzung universitätsintern

5.5.1. Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten leisten die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten, Instituten und Seminaren. Zum Berichtszeitpunkt sind folgende Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen im Amt: Prof. Dr. Bernhard Spielberg (Theologische Fakultät), Melanie Wurst (Theologische Fakultät), Prof. Dr. Katharina von Koppenfels-Spies (Rechtswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Yuanshi Bu (Rechtswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Günter Müller (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät), Dr. Ramona Ritzmann (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Marlene Bartos (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Antje Aschendorff (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Claudia Auw-Hädrich (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Monika Engelhardt (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Petra Hahn (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Anna Köttgen (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Gabriele Niedermann (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Claudia Spahn (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Sabina Becker (Philologische Fakultät), Dr. Janet Duke (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Astrid Möller (Philosophische Fakultät), Dr. Gabriele Seitz (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Regine Pruzsinszky (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Annette Huber-Klawitter (Fakultät für Mathematik und Physik), Prof. Dr. Jens Timmer (Fakultät für Mathematik und Physik), JunProf. Dr. Jennifer Andexer (Fakultät für Chemie und Pharmazie),

Prof. Dr. Harald Hillebrecht (Fakultät für Chemie und Pharmazie), Prof. Dr. Judith Korb (Fakultät für Biologie), PD Dr. Eva Decker (Fakultät für Biologie), Prof. Dr. Annette Neubüser (Fakultät für Biologie), Dr. Cornelia Korff (Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen), Dr. Heike Ulmer (Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen), Dr. Reiner Giersiepen (Technische Fakultät), Dr. Maria Asplund (Technische Fakultät).

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten die Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren und sind AnsprechpartnerInnen in der Fakultät für gleichstellungsrelevante Themen. Sie beraten z. B. Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriereplanung. Einige von ihnen sind an der Organisation und Umsetzung von Mentoring-Programmen beteiligt.

Das Gleichstellungsbüro lädt die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten jedes Semester zu einer Sitzung und zu einer Fortbildung ein. Im Sommersemester 2015 wurde die Fortbildung „Einfluss nehmen – Einfluss vergrößern“ mit Maja Schellhorn, Mediatorin und Systemische Entwicklungsberaterin, angeboten. An zwei Terminen setzen sich die Teilnehmerinnen mit den Themen Macht an Hochschulen, Einfluss nehmen, Mitspieler und Gegenspieler auseinander. Es wurden Modelle diskutiert, wie man für die Durchsetzung und Umsetzung eines eigenen Projekts oder Anliegens das Netz der Stakeholder analysiert und erfolgreiche Kooperationen aufbaut. Im zweiten Teil wurden praxisnahe Ansätze, die eigene Machtbasis zu erweitern und zu stärken, ausgelotet und konkrete Handlungsideen entwickelt.

Die Fortbildung im Wintersemester 2015/2016 bot unter dem Titel „Leichter umgehen mit Widerständen“ mit den Referentinnen Melanie Bittner und Ruth Schneider eine kreative Herangehensweise an die Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Themen im Hochschulkontext an. Das eintägige Seminar startete mit einem theoretischen Input zu Gleichstellungspolitik in der Hochschule als Veränderung im Organisationsprozess. Im zweiten Teil des Tages konnten die Teilnehmerinnen eigene Themen und Erlebnisse in Theaterszenen inszenieren und Lösungsmöglichkeiten im Spiel ausprobieren und entwickeln.

5.5.2. Zusammenarbeit mit den Professorinnen der Universität Freiburg

Im Berichtszeitraum wurden der Austausch und die Vernetzung mit den Professorinnen weitergeführt. Dieses Netzwerk trägt den Namen **PIAF (Professorinnen-Initiative an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg)**. Die Treffen finden ungefähr alle zwei Monate bei einem gemeinsamen Mittagessen statt. Sie dienen der Vernetzung und dem Informationsaustausch der Professorinnen insbesondere der neuberufenen Professorinnen untereinander und mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die Professorinnen nutzen die Gelegenheit, persönliche Anliegen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu besprechen und sich zu hochschulpolitischen Entwicklungen auszutauschen.

5.5.3. Zusammenarbeit mit der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft,

Gleichstellung und Vielfalt

Prof. Dr. Gisela Riescher, Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, ist die Ansprechpartnerin im Rektorat für alle Belange im Zusammenhang mit Gleichstellung. Ein monatlicher Jour fixe hat sich als bewährter Modus herausgestellt, Belange in Bezug auf Gleichstellung im Rektorat einzubringen. Die Prorektorin unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in vielerlei Hinsicht, z. B. mit einem

Grußwort auf der Vortragsveranstaltung mit der Fotografin Bettina Flitner „Die Geschichten hinter den Fotos“ im Rahmen der Fotoausstellung „Frauen, die forschen“.

5.5.4. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gender and Diversity

Der monatliche Jour fixe der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Referentinnen mit der Leiterin der Stabsstelle Gender and Diversity, Dr. Aniela Knoblich, und deren Mitarbeitern, Felix Eichhorn und Felix Wittenzellner, wurde beibehalten und hat sich als sehr fruchtbar erwiesen.

5.5.5. Genderkreis

Die Zusammenarbeit mit Dr. Marion Mangelsdorf, Koordinatorin des Masterstudiengangs Gender Studies am Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) wurde inzwischen durch den sogenannten Genderkreis intensiviert. Am Genderkreis nehmen GenderforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen gleichermaßen teil, wie die Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, das ZAG vertreten durch Prof. Dr. Nina Degele, Dr. Marion Mangelsdorf und Kristian Gäckle, verantwortlich für die Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien (fzg), die Stabsstelle Gender and Diversity, mit Dr. Aniela Knoblich, Felix Eichhorn und Felix Wittenzellner, die Beauftragte für Chancengleichheit, Katharina Klaas, die Referentin für Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät, Maike Busson-Spielberger, Prof. Dr. Evelyn Ferstl, Inhaberin der Professur für Kognition und Gender und die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Referentinnen. Ein gemeinsamer Flyer wird gerade auf den Weg gebracht.

5.5.6. Zusammenarbeit mit den Studierenden

Die Veranstaltung zu geschlechtersensibler Sprache mit Prof. Dr. Lann Hornscheidt, Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität Berlin im Juli 2015 wurde gemeinsam mit dem Gender-Referat der Studierendenvertretung, vertreten durch Louisa Braun geplant und organisiert. Auf Anregung des Asta wurde das Studierendenwerk von der Gleichstellungsbeauftragten auf ein sexistisches Etikett der Limonadensorte „Freiwild“ hingewiesen und gebeten, dieses aus dem Sortiment zu nehmen. Das Studierendenwerk ist der Bitte nachgekommen und hat das Getränk nicht mehr im Angebot.

5.6. Vernetzung universitätsextern

5.6.1. Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

Im Berichtszeitraum fanden drei Treffen der Landeskongress für Gleichstellungsbeauftragte an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) statt. Die Treffen dienen dem Austausch und der Vernetzung untereinander. Im Jahr 2015 waren vor allem die Themen Berufungsverfahren und die Beschäftigung mit Gender-Kompetenz in der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Schwerpunkte. Am 1. Februar 2016 fand im Rahmen der LaKoG eine Podiumsdiskussion mit den hochschulpolitischen

KandidatInnen der verschiedenen Parteien an der Universität Stuttgart statt. Die KandidatInnen stellten sich den kritischen Fragen der Gleichstellungsbeauftragten zur zukünftigen Gleichstellungsstrategie des Landes Baden-Württemberg und zu verbindlichen Karrierewegen in der Wissenschaft.

Am 23. und 24. November 2015 wurde die LaKoG vom Gleichstellungsbüro an der Universität Freiburg ausgerichtet. Der erste Tag war internen Informationen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen sowie Förderprogrammen usw. gewidmet. Für den zweiten Tag organisierte das Gleichstellungsbüro einen Workshop zum Thema „**Gender-Kompetenz an der Hochschule**“, zu dem auch Angehörige der Universität Freiburg eingeladen wurden. Der Workshop startete mit drei Impulsreferaten zu den Titeln „Gender-Kompetenz: was ist das und wozu brauchen wir das?“ von Inès Mateos, Basel und „Gender-Kompetenz in der LehrerInnenausbildung im Sport“ von Prof. Dr. Gabriele Sobiech, PH Freiburg, und einem Referat zu Genderkompetenz in der Literaturwissenschaft von Prof. Dr. Joachim Grage, Universität Freiburg. Im Anschluss an die Referate verteilten sich die Teilnehmenden auf vier Thementische zu Gender-Kompetenz in Berufungsverfahren, in der Lehre, in Wissenschaft und Forschung und in der Gremienarbeit. Mit Hilfe eines von der Abteilung Wissensmanagement entwickelten Diskusstools diskutierten die vier Gruppen an vier Notebooks mit zeitgleicher Übertragung in der Gruppe und gruppenübergreifend ihre jeweiligen eigenen Ziele und Wünsche an die anderen Gruppen. In einer Abschlussrunde hatten alle Gruppen die Möglichkeit die Diskussion zu kommentieren. Der Workshop wurde als sehr erfolgreich und gewinnbringend bewertet.

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

Im September 2015 fand die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) unter dem Thema „**Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik**“ in Kassel statt. Das breitgefächerte Programm an Workshops, Arbeitsgruppen und Vorträgen umfasste aktuelle hochschulpolitische Themen und Entwicklungen mit dem Fokus auf dem Verhältnis von Gleichstellung und Diversity. Die Tagung startete mit der Verleihung des l'Oréal-Preises an drei Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind in der Orangerie Kassel. Prof. Dr. Nikita Dhawan (Universität Innsbruck, Institut für Politikwissenschaften) hielt den Festvortrag zum Thema „What difference does difference make? Diversity, Intersectionality and Anti-Discrimination“, der auch an den folgenden Tagen reichlich Diskussionsstoff bot.

Die Jahrestagung 2016 der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird vom 28. bis 30. September 2016 vom Gleichstellungsbüro an der Universität Freiburg ausgerichtet. Zu der Jahrestagung unter dem Titel „**Nachhaltige Gleichstellungspolitik**“ erwartet das Gleichstellungsbüro ca. 160 Teilnehmende aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Geplant sind ein Podiumsgespräch mit einleitendem Impulsvortrag „Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen“ von Dr. Katharina Mangold, Universität Frankfurt/Main. Zum Podiumsgespräch sind Katharina Mangold, Rektor Prof. Dr. Dr. h.c. Schiewer und VertreterInnen aus der Bundes- und Landespolitik eingeladen. Die Moderation wird Jutta Dalhoff, Leiterin des GESIS-Bereichs Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, übernehmen. Der zweite Tag der Tagung wird mit einem Einführungsvortrag von Dr. Dagmar Simon, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin zu dem Thema: „Nachhaltigkeitskonzepte und Gleichstellungspolitik: wie passt dies zusammen?“ starten. In 16 verschiedenen Workshops werden z. B. Gleichstellungsstandards auf Länderebene, die Vermittlung von Gender-Kompetenz und die dauerhafte Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungsmaßnahmen in dezentralen Einheiten erarbeitet. Dr. Aniela Knoblich, Stabstelle Gender and Diversity, und Dr. Marion Mangelsdorf, Studienkoordinatorin der Gender Studies der Universität Freiburg, werden einen Workshop zum Thema: „Nachhaltigkeit – Gender – Gleichstellung: Wechselseitige Perspektiven und Potentiale“ leiten.

Kommission zur Förderung der Geschlechterforschung

Dr. Ina Sieckmann-Bock hat als Sprecherin der Kommission zur Förderung der Geschlechterforschung gemeinsam mit Dr. Nadyne Stritzke (Frauenbeauftragte der Universität Gießen), Dr. Nina Steinweg und Dr. Andrea Löther (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln) den Workshop „Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Nachhaltiger Wissenstransfer auf Augenhöhe“ auf der Jahrestagung der KEG (Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum) im Februar 2016 an der Humboldt-Universität zu Berlin gestaltet. Die Teilnehmerinnen des Workshops waren Gleichstellungsakteurinnen und auch Geschlechterforscherinnen. Diese erarbeiteten gemeinsam Antworten auf die Fragen: „In welchen 'Räumen' treffen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik zusammen? Was passiert dabei? Was wollen wir dabei erreichen?“ Es wurde ein große Bandbreite an Begegnungsräumen, die von unregelmäßig nicht formalisiert bis hin zu regelmäßig und formalisiert beschrieben wurden, zusammengetragen, z. B. informeller Austausch, Tagungen, Kooperationsprojekte, Fortbildungsveranstaltungen.

5.6.3. Netzwerk GEx

Die Gleichstellungsbeauftragte engagiert sich im Netzwerk der Gleichstellungsakteurinnen der Exzellenzuniversitäten der ersten und zweiten Förderrunde (GEx). Im Berichtszeitraum nahm sie an zwei Treffen (9./10.07.2015 in Dresden und 3./4.03.2016 in Heidelberg) teil.

Als Reaktion auf die Entschließung der HRK „Zur Fortführung der Exzellenzinitiative“ vom Mai 2015, zum Imboden Bericht vom Januar 2016 und zur neuen Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung von Spitzenforschung vom April 2016 hat die GEx-Gruppe zur Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative Stellung bezogen. Sie weist daraufhin, dass die gleichstellungspolitischen Ziele bei weitem nicht erreicht werden konnten und dass die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den Exzellenzprogrammen keineswegs zufriedenstellend ist. Außerdem wird festgestellt, dass die Nachhaltigkeit der bewährten Gleichstellungsstrukturen nicht gesichert ist, so dass sie eine Integration von Gleichstellung in der Fortsetzung der Exzellenzinitiative dringend anmahnt. Das Netzwerk tritt dafür ein, dass Geschlechtergerechtigkeit als Qualitäts- und Exzellenzkriterium an allen an der Fortsetzung der Exzellenzinitiative beteiligten Institutionen, bei institutionenübergreifenden Kooperationen sowie in Forschungsverbänden nachhaltig und durchgängig berücksichtigt werden müsse. Darüber hinaus schlägt es Grundsätze für die Chancengleichheitsprogramme von Exzellenzclustern vor, die in die Gestaltung des Antragsverfahrens eingehen sollen. Diese konzentrieren sich auf sechs Handlungsfelder:

- ‚genderbalance‘ und Genderkompetenz auf Leitungs- und Entscheidungsebene
- Karriere- und Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
- Gender als Forschungsinhalt in Projekten des Clusters
- Verzahnung dezentrale (Cluster) und zentrale Ebene (Universität), Ressourcen
- Monitoring und Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen.

6. Pressespiegel

September 2015, unicross, Interview mit Profx. Lann Hornscheidt

15. Januar 2016, Badische Zeitung berichtet über die Fotoausstellung „Frauen, die forschen“

7. Kalender

April 2015

22. April 2015

Vortragsveranstaltung mit Prof. Dr. Luise F. Pusch: „Etappen auf dem Weg zu einer gerechten Sprache“, Universität Freiburg

23.-24. April 2015

Tagung GenderChange und unternehmerische Universität, TU Berlin

29. April 2015

Treffen mit Simone Thomas, Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg

30. April 2015

Einführung für neue Beschäftigte, Universität Freiburg

Mai 2015

7.-8. Mai 2015

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation iao, Gender- und Diversity-Management in der Forschung Chancen nutzen durch Chancengleichheit, Fraunhofer Institut Stuttgart

13. Mai 2015

PIAF, Universität Freiburg

18. Mai 2015

Fortbildung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit Maja Schellhorn: „Einfluss nehmen - Einfluss vergrößern, Modul 1: Mitspieler – Gegenspieler“, Universität Freiburg

Juni 2015

9. Juni 2015

Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg: Fortbildung Gendermainstreaming in Stuttgart

16. Juni 2015

Erfahrungsaustausch zur Umsetzung des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms für Frauen, MWK Stuttgart

Juli 2015

2. Juli 2015

Vortrags- und Podiumsveranstaltung mit Professx. Dr. Lann Hornscheidt, Prof. Dr. Evelyn Ferstl, Dr. Ina Sieckmann-Bock und Stefan Hupka (Badische Zeitung) in Zusammenarbeit mit dem Gender-Referat der Studierendenvertretung: „Professx, Student*in, FreiburgerIn: Wie geht geschlechtergerechte Sprache?“, Universität Freiburg

8. Juli 2015

Fortbildung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit Maja Schellhorn: „Einfluss nehmen – Einfluss vergrößern, Modul 2: „Zehn Fundamente von Macht“, Universität Freiburg

14. Juli 2015

PIAF, Universität Freiburg

17. Juli 2015

Tagung „Redlichkeit in der Wissenschaft“ im Rektorat, Universität Freiburg

23.-24. Juli 2015,

Tagung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs an der Universität Konstanz

September 2015

7. September 2015

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG): AG Wahlprüfsteine der Landeskonferenz, Universität Stuttgart

17. September 2015

Teilnahme an „Fresh Perspectives for Research and Innovation“, FRIAS, Universität Freiburg

17. September 2015

Einführung für neue Beschäftigte, Universität Freiburg

23.-25. September 2015

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Kassel

Oktober 2015

14. Oktober 2015

Vorbereitungstreffen für den 8. März 2016 im Freiburger Rathaus

21. Oktober 2015

Eröffnung des akademischen Jahres, Universität Freiburg

November 2015

10. November 2015

Dinnertalk für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen, Universität Freiburg

17. November 2016

Dinnertalk für Naturwissenschaftlerinnen, Universität Freiburg

19. November 2015

Teilnahme am Tag der Vielfalt 2015 zum Thema „Herkunft“, Universität Freiburg

23.-24. November 2015

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs, Workshop: „Gender-Kompetenz an Hochschulen“, Universität Freiburg

25.-26. November 2015

BMBF-Tagung „Frauen an die Spitze“ in Berlin

27. November 2015

Fortbildung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit Petra Hornberger: „Women's Science Slam“, Universität Freiburg

Dezember 2015

2. Dezember 2015

Fortbildung der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG): „Sexuelle Belästigung und Gewalt“, KIT Karlsruhe

4. Dezember 2015

Fortbildung für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit Melanie Bittner Hornberger und Ruth Schneider: „Leichter umgehen mit Widerständen“, Universität Freiburg

9. Dezember 2015

Vortragsveranstaltung mit Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr: „Kontroversen zur Kohabitation – Anforderungen eines Denkens von anderswo“, Universität Freiburg

10. Dezember 2015

Filmvorführung „anfangen“ mit Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr und Gerd Conradt in Kooperation mit dem Kommunalen Kino Freiburg

Januar 2016

15. Januar 2016

Vernissage Fotoausstellung „Frauen, die forschen“, Keynote: Prof. Dr. Susanne Völker: „Herausgeforderte Wissenschaften. Jenseits von Natur und Kultur?“, Universität Freiburg

21. Januar 2016

Start der Elfriede-Husemann-Lectures in der Universitätsbibliothek, Laudatio auf Elfriede Husemann: Prof. Dr. Rolf Mülhaupt und Fachvorträge von Prof. Dr. Irmgard Merfort und Prof. Dr. Birgit Esser, Universität Freiburg

21. Januar 2016

Vortragsveranstaltung mit Prof. Dr. Kerstin Palm: „Wie kann Biologie von der Genderforschung profitieren? Grundlegendes und Beispiele“, Universität Freiburg

27. Januar 2016

Tagung Gender Studies und Chancengleichheit in MINT,gender Studies Freiburg, Universität Freiburg

28. Januar 2016

Elfriede-Husemann-Lectures mit Fachvorträgen von Prof. Dr. Jennifer Andexer und Prof. Dr. Regine Süß, Universität Freiburg

Februar 2016

1. Februar 2016

Tagung der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG),Universität Stuttgart

4. Februar 2016

Vortragsveranstaltung mit Dr. Mechthild Koreuber: „Mathematik gestalten: Zum Leben und Wirken Emmy Noethers“, Universität Freiburg

11. Februar 2016

Elfriede-Husemann-Lectures mit Fachvorträgen von Prof. Dr. Susana Andrade und Prof. Dr. Anna Fischer, Universität Freiburg

11.-12. Februar 2016

Tagung der KEG, Humboldt Universität zu Berlin

16. Februar 2016

Sitzung der Fakultätsvergleichsbeauftragten, Universität Freiburg

26. Februar 2016

Liederabend im Haus zur Lieben Hand mit Annekathrin Keil (Gesang) und Prof. Aziz Kortel (Flügel), Universität Freiburg

März 2016

2. März 2016

PIAF, Universität Freiburg

3.- 4. März 2016

Treffen der GEx, Universität Heidelberg

11. März 2016

Vortragsveranstaltung mit Bettina Flitner, Fotografin: „Die Geschichten hinter den Fotos – über die Fotoausstellung Frauen, die forschen“, Universität Freiburg

8. Anhang

8.1. Veranstaltungsplakate des Gleichstellungsbüros

Das Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg präsentiert:

Luise F. Pusch

Vortrag „Etappen auf dem Weg zu einer gerechten Sprache“ und Glossen

Mittwoch, 22. April 2015, 19 Uhr c.t., KG III, Hörsaal 3044



UNI
FREIBURG



Professx, Student*in, FreiburgerIn: Wie geht geschlechtergerechte Sprache?

Vortrag und Diskussion mit Profx. Dr. Lann Hornscheidt (Linguistik/Gender Studies), Prof. Dr. Evelyn Ferstl (Kognitionswissenschaften), Dr. Ina Sieckmann-Bock (Gleichstellungsbeauftragte) und Stefan Hupka (Badische Zeitung)

Moderation: Prof. Dr. Nina Degele (Soziologie/Gender Studies)

Donnerstag, 2. Juli 2015, 18 Uhr c.t., Platz der Universität, KG I, Hörsaal 1098



UNI
FREIBURG



Gleichstellungsbüro der
Universität Freiburg



Das Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg lädt ein zum:

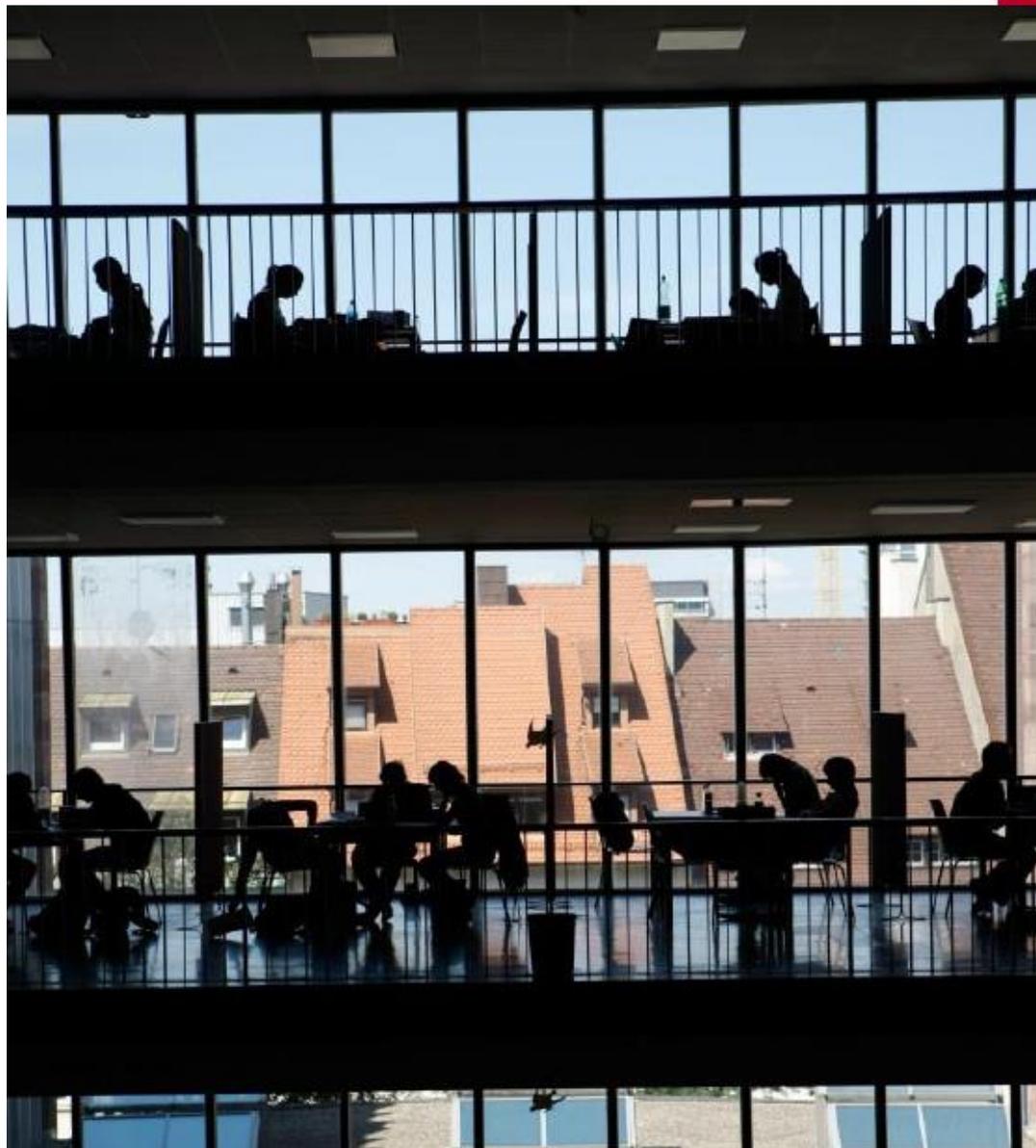
Dinnertalk für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Kulturwissenschaften

Gemeinsames Essen und Tipps für die wissenschaftliche Karriereplanung mit Professorinnen und ExpertInnen

Dienstag, 10. November 2015, 18 Uhr s.t.
Universitätsbibliothek, Platz der Universität 2, 1. OG, großer Seminarraum



**UNI
FREIBURG**



Das Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg lädt ein zum:

Dinnertalk für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Natur- und Technikwissenschaften

Gemeinsames Essen und Tipps für die wissenschaftliche Karriereplanung mit Professorinnen und ExpertInnen

Dienstag, 17. November 2015, 18 Uhr s.t.
FRIAS, Albertstr. 19, Lounge



**UNI
FREIBURG**



Gleichstellungsbüro und Freiburger Gender Studies präsentieren:

Kontroversen zur Kohabitation – Anforderungen eines Denkens von anderswo

Vortrag von Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr

Moderation: Dr. Marion Mangelsdorf

Mittwoch, 9.12.2015, 19:15 Uhr, Haus zur Lieben Hand,
Löwenstraße 16



**UNI
FREIBURG**



Gleichstellungsbüro, Freiburger Gender Studies und KoKi präsentieren:

„anfangen“

Film über und Gespräch mit Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr
und Filmemacher Gerd Conradt

Moderation: Dr. Marion Mangelsdorf

Donnerstag, 10.12.2015, 19:30 Uhr, Kommunales Kino,
Urachstraße 40, Eintritt 6 €, ermäßigt 4 €



UNI
FREIBURG



anfangen

Christina
Thürmer-
Rohr

Filmportrait von
Gerd Conradt



Das Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg präsentiert:

„Frauen, die forschen“

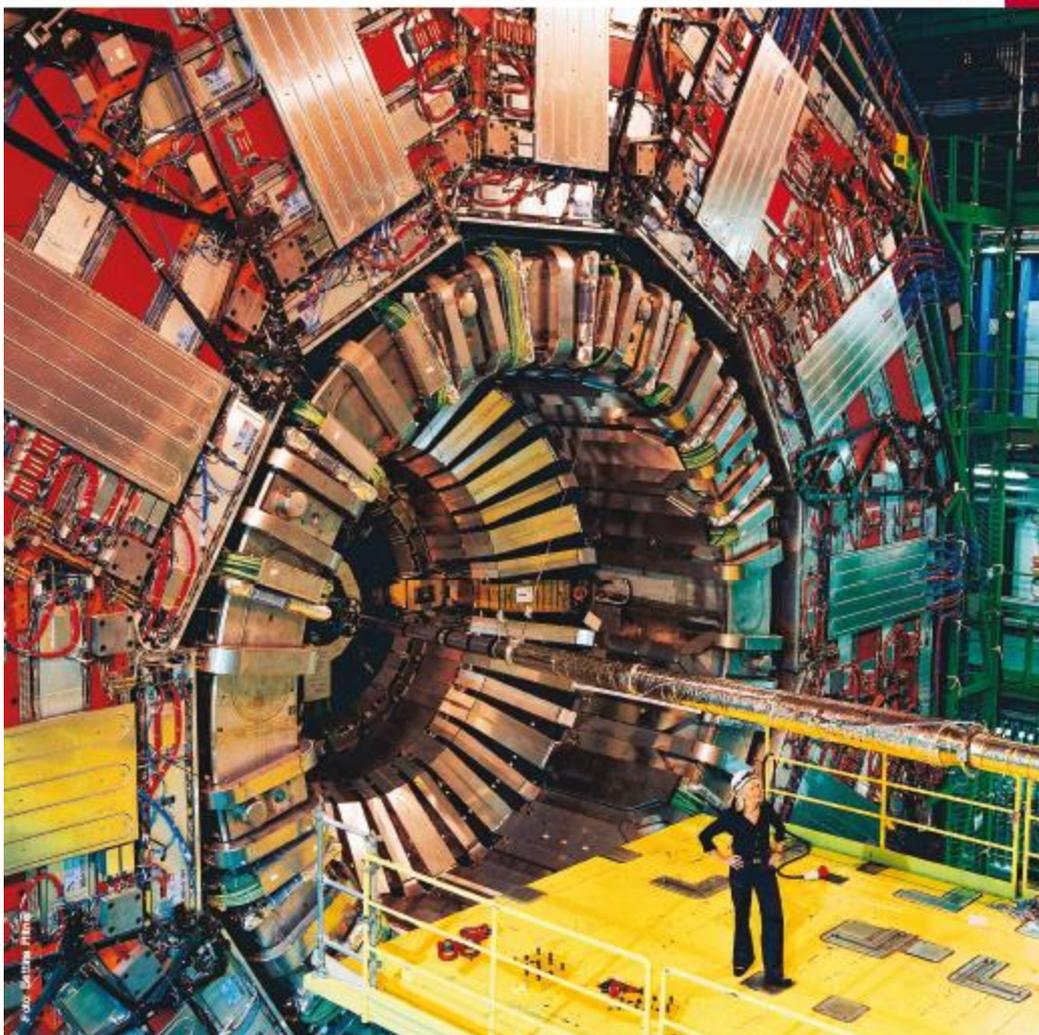
Eine Fotoausstellung von Bettina Flitner
Universitätsbibliothek Freiburg

15. Januar 2016 bis 31. März 2016

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**



Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

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