

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2016 bis 31.03.2017

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**

NACHHALTIGE

GLEICHSTELLUNGS-

POLITIKEN

28. JAHRESTAGUNG

DER BuKoF IN FREIBURG

28.-30. SEPTEMBER 2016

UNIVERSITÄT FREIBURG | KOLLEGIENGEBÄUDE I | PLATZ DER UNIVERSITÄT 3

AUSGERICHTET VOM GLEICHSTELLUNGSBÜRO DER UNIVERSITÄT
www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

ANMELDUNG UND PROGRAMM: www.bukof.de



BUKOF Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen



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 Limbacher und Lina Wiemer (Gleichstellungsreferentinnen), Mai 2017.

Titelbild: Plakat der 28. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen 2016 in Freiburg.

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. Professorinnenanteil im Landes- und Bundesvergleich	8
2.3. Gesamtüberblick der wissenschaftlichen Karrierestufen an den Fakultäten	9
2.3.1. Theologische Fakultät	9
2.3.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät	10
2.3.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	11
2.3.4. Medizinische Fakultät	12
2.3.5. Philologische Fakultät	13
2.3.6. Philosophische Fakultät	14
2.3.7. Fakultät für Mathematik und Physik	15
2.3.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie	16
2.3.9. Fakultät für Biologie	17
2.3.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	18
2.3.11. Technische Fakultät	19
2.4. Berufungsgeschehen	20
2.5. Hochschulgremien	24
2.6. Preisvergabe	26
3. Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen	27
4. Bertha-Ottenstein-Preis	27
5. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	28
5.1. Berufungsverfahren, persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen	28
5.2. Brigitte-Schlieben-Lange-Programm	28
5.3. Beratungen	29
5.3.1. Beratung in Fällen von sexueller Belästigung und Stalking	29
5.3.2. Beratung zur wissenschaftlichen Karriereplanung	29
5.3.3. Beratung in Härtefällen	30
5.4. Projekte im Gleichstellungsbüro	30
5.4.1. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)	30
5.4.2. Get-together für Natur- und Geisteswissenschaftlerinnen	31
5.4.3. Newsletter Gleichstellung	31
5.4.4. Kooperation mit der FRAUW und Frauenhorizonte	31
5.4.5. Weitere Veranstaltungen	32

5.4.6. Projektförderungen	32
6. Gleichstellung in den Fakultäten	33
7. Jours fixes und Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten	37
7.1. Jour fixe mit der Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt und der Stabsstelle Gender and Diversity	37
7.2. Jour fixe mit der Stabsstelle Gender and Diversity	37
7.3. Gender-Kreis	37
7.4. Kooperation mit den Studierenden	37
7.5. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)	38
7.6. Kommission zur Förderung der Geschlechterforschung der bukoF	39
7.7. Netzwerk GEx	39
8. Pressespiegel	40
9. Kalender	40
10. Anhang	42
10.1. Veranstaltungsplakate des Gleichstellungsbüros	42

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zeichnet sich durch Exzellenz in Lehre und Forschung aus. Sie reüssierte im deutschlandweiten Wettbewerb „Exzellente Lehre“ und wurde mehrfach mit dem Landeslehrpreis für hervorragende Lehrveranstaltungen ausgezeichnet. Sie gehört mit ihrer Forschung zu den fünf besten Volluniversitäten und insgesamt zu den zehn besten Universitäten in Deutschland.

Zu diesen Erfolgen haben exzellente Wissenschaftler und insbesondere Wissenschaftlerinnen beigetragen, wobei hervorzuheben ist, dass beispielsweise die ERC-Grants an der Universität Freiburg mit einem Anteil von knapp einem Drittel an Frauen vergeben wurden. Darüber hinaus ist die Universität Freiburg regelmäßig sehr erfolgreich in der Beteiligung an den beiden Frauenförderprogrammen des Landes Baden-Württemberg, dem *Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm* und dem *Brigitte-Schlieben-Lange-Programm* mit insgesamt sieben Bewilligungen im Jahr 2016.

Wiederum konnte die Universität Freiburg 2016 ihren Anteil an Professorinnen um zwei Prozentpunkte von 24 Prozent im Vorjahr auf nun 26 Prozent steigern und liegt damit deutlich über dem Bundes- und Landesdurchschnitt. Dennoch sollten weitere Anstrengungen unternommen werden, die Steigerungsrate deutlich zu erhöhen.

Auf der hochkarätig besetzten Konferenz „Gender 2020“, ausgerichtet von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen an der Universität Bielefeld im Januar 2017, wurde unmissverständlich das Schnecken tempo, in dem die Gleichstellung der Geschlechter erreicht würde, angemahnt. Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin in Bremen und Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, fand eindeutige Worte: „Dazu fehlt mir die Geduld, das muss schneller gehen. Ich bin zu einer Verfechterin der Quote geworden, denn die Quote ist ein Garant für Qualität: Sie sichert ab, dass Frauen dorthin kommen, wo sie hingehören.“ Dem ist nichts hinzuzufügen.

Der vorliegende Jahresbericht gibt Auskunft darüber, welche Aufgaben und Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung 2016 durchgeführt wurden, welche Herausforderungen immer noch bestehen und welche selbstgesteckten Ziele die Universität Freiburg bereits erreichen konnte. Das Daten-Monitoring zeigt die Entwicklungen der wissenschaftlichen Karrierestufen insgesamt, im Vergleich zu Land und Bund und an den einzelnen Fakultäten. Im Detail wird diesmal das Berufungsgeschehen betrachtet.

Ein in diesem Berichtszeitraum hervorzuhebendes Ereignis war die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen im September 2016 an unserer Universität, die vom Gleichstellungsbüro organisiert wurde. Die Tagung unter dem Titel „Nachhaltige Gleichstellungspolitik“ war mit 220 Teilnehmenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sehr gut besucht. Mit zwei Vorträgen wurde in das Thema eingeführt: „Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen“ und „Nachhaltigkeitskonzepte und Gleichstellungspolitik: Wie passt dies zusammen?“, anschließend wurden die aufgeworfenen Fragen in Workshops auf vielfältige Weise vertieft.

All denjenigen, die sich dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit widmen und mich bei meiner Arbeit unterstützen, möchte ich an dieser Stelle danken, insbesondere meinem Team im Gleichstellungsbüro.

Dr. Ina Sieckmann-Bock, Gleichstellungsbeauftragte

1. Rechtliche Grundlagen und organisatorische Vorgaben

Die rechtlichen Grundlagen, die die Basis für die Gleichstellungsarbeit darstellen, gelten unverändert. 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 dem Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet, fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Für alle Gremien und Ämter ist eine angemessene, möglichst paritätische Vertretung beider Geschlechter anzustreben (§ 2 Abs. 4 GO). Bei der Durchsetzung von Gleichstellungszielen wirken die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, ihre Stellvertreterinnen, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Senatskommission für Gleichstellungsfragen und die Beauftragte für Chancengleichheit mit (§ 20-23 GO).

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

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

Von Juli bis September 2016 unterstützte Henrike Schneider als studentische Aushilfskraft die Referentinnen im Gleichstellungsbüro bei der Vorbereitung und Organisation der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vom 28. bis 30. September 2016 an der Universität Freiburg.

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

2. Gleichstellungssituation an der Universität Freiburg

2.1. Wissenschaftliche Karrierestufen und Besoldungsgruppen

Die Tabelle 1 zeigt die Gesamtzahlen und Anteile von Frauen und Männern in den wissenschaftlichen Karrierestufen der Universität, beginnend mit den Studierenden, über die erreichten Abschlüsse, Doktorandinnen und abgeschlossene Promotionen bis hin zu den Habilitationen. Die Professuren werden in ihren einzelnen Besoldungsstufen detailliert aufgeführt. Alle Daten stammen, wenn nicht anders vermerkt, aus dem Dezernat 1 – Abt. 1.5.

Der Anteil der Studentinnen liegt in den Jahren 2014, 2015 und 2016 gesamtuniversitär konstant bei 53 Prozent. Der Anteil der Absolventinnen unterliegt im gleichen Zeitraum leichten Schwankungen zwischen 57 Prozent im Jahr 2014, 54 Prozent 2015 und 55 Prozent 2016. Zahlen zu Doktorand*innen wurden im Jahr 2015 zum ersten Mal erhoben. Der Anteil der Doktorandinnen steigt gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte von 47 Prozent (2015) auf 49 Prozent (2016) an. In den letzten drei Jahren ist die Gesamtzahl der Promotionen anhaltend gesunken von 829 Promotionen (2014) auf 740 Promotionen (2016). Dagegen haben sich die Anteile der Promotionen von Frauen und Männern zu Gunsten der Frauen verändert und sind im Vergleich zum Vorjahr von 45 Prozent um drei Prozentpunkte auf 48 Prozent 2016 gestiegen. 2016 wurden 44 Habilitationen abgelegt, das sind 15 Habilitationen weniger als 2015. Von diesen 44 Habilitationen wurden 13 von Wissenschaftlerinnen (30 Prozent) und 31 von Wissenschaftlern (70 Prozent) eingereicht. Das Geschlechterverhältnis kehrt sich nach wie vor ab der Postdoc-Phase zu Ungunsten der Frauen um und nimmt mit zunehmender Qualifizierungsstufe deutlich ab.

Karrierestufen von Frauen und Männern an der Universität Freiburg															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	24802	13159	53%	11643	47%	25158	13238	53%	11920	47%	25439	13499	53%	11940	47%
Abschlüsse	5099	2890	57%	2209	43%	3849	2095	54%	1.754	46%	4024	2194	55%	1830	45%
Doktorand*innen						2041	969	47%	1072	53%	2037	991	49%	1046	51%
Promotionen	829	371	45%	458	55%	744	332	45%	412	55%	740	353	48%	387	52%
Habilitationen	50	13	26%	37	74%	59	21	36%	38	64%	44	13	30%	31	70%
Professuren gesamt (ohne W1) ²⁾	378	78	21%	300	79%	385	86	22%	299	78%	385	92	24%	293	76%
Professuren gesamt (mit W1)	406	91	22%	315	78%	409	99	24%	310	76%	409	105	26%	304	74%
C4	105	7	7%	98	93%	93	6	6%	87	94%	81	6	7%	75	93%
W3	203	49	24%	154	76%	229	59	26%	170	74%	247	67	27%	180	73%
C4/W3	308	56	18%	252	82%	322	65	20%	257	80%	328	73	22%	255	78%
C3	58	18	31%	40	69%	53	17	32%	36	68%	52	17	33%	35	67%
W2	12	4	33%	8	77%	10	4	40%	6	60%	5	2	40%	3	60%
W1	28	13	46%	15	54%	24	13	54%	11	46%	24	13	54%	11	46%

Tabelle 1

1) Es handelt sich um Kopfzahlen.

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

Der Anteil der Professorinnen insgesamt (ohne W1-Professuren) ist 2016 um zwei Prozentpunkte auf 24 Prozent gestiegen (s. Tabelle 1 und Diagramm 1). Die Steigerungsrate konnte im Vergleich zu den Vorjahren auf zwei Prozentpunkte vergrößert werden. Der Anteil der Professorinnen inkl. W1-Professuren an der Universität Freiburg beträgt aktuell insgesamt 26 Prozent und ist damit ebenfalls um zwei Prozentpunkte gestiegen. Bei den W3-Professuren steigt der Frauenanteil 2016 mit 27 Prozent nur um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr. Hier konnte die Steigerungsrate von 2014 auf 2015 mit zwei Prozentpunkten nicht gehalten werden. Von den insgesamt 247 W3-Professuren sind aktuell 67 mit Frauen und 180 mit Männern besetzt. Werden W3- und C4-Professuren zusammengezählt, kommt die nach wie vor vorhandene Ungleichbesetzung hoch dotierter Professuren deutlich zum Vorschein: Im Jahr 2016 sind nur 22 Prozent der W3- und C4-Professuren mit Frauen und 78 Prozent mit Männern besetzt.

Die Anzahl an Juniorprofessorinnen ist mit 13 gegenüber den Vorjahren unverändert geblieben. Den 13 Juniorprofessorinnen stehen elf Juniorprofessoren gegenüber. Damit ergibt sich ein Verhältnis von 54 Prozent Juniorprofessorinnen zu 46 Prozent Juniorprofessoren. Es ist wünschenswert diese Verteilung beizubehalten.

Die Zielsetzungen im aktuellen Gleichstellungsplan erwarten eine Steigerung des Anteils von Frauen auf C4/W3-Professuren bis 2018 auf 25 Prozent und bei W3-Professuren auf 30 Prozent. Diese Zielvorgabe kann nur erreicht werden, wenn die jetzige Steigerungsrate von zwei Prozentpunkten in den nächsten zwei Jahren auch wieder erreicht wird.

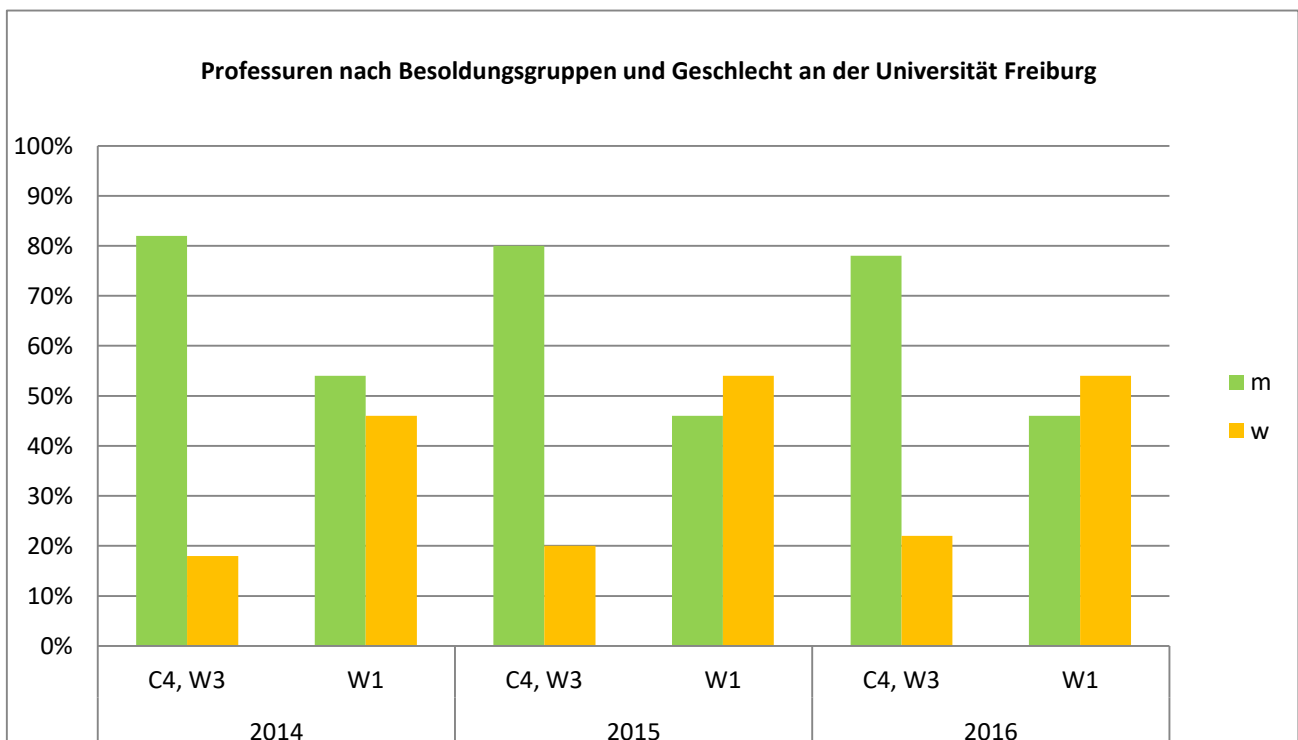


Diagramm 1, Quelle: Tabelle 1.

2.2. Professorinnenanteil im Landes- und Bundesvergleich

Die Anteile der Professorinnen an der Universität Freiburg werden mit denen in Baden-Württemberg und Deutschland von 2011 bis 2016 verglichen (s. Diagramm 2). An der Universität Freiburg beträgt der Anteil an Professorinnen aktuell 26 Prozent (inkl. W1). Die Steigerungsrate scheint mit zwei Prozentpunkten 2016 deutlich höher zu sein als in Bund und Land. Bundesweit beträgt der Anteil an Professorinnen im Jahr 2015 22,5 Prozent, in Baden-Württemberg liegt er 2015 mit 19,9 Prozent noch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt. Aktuelle Vergleichszahlen zu den Professorinnen für Baden-Württemberg und bundesweite Daten für 2016 liegen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor. Der Vergleich zeigt, dass der Anteil an Professorinnen insgesamt kontinuierlich, aber sehr langsam steigt. Im Einzelnen liegen die durchschnittlichen Steigerungsraten im Bund bei 0,7 Prozentpunkten und im Land bei 0,95 Prozentpunkten. Der Professorinnenanteil an der Universität Freiburg lag im Jahr 2011 mit 19 Prozent noch unter dem bundesweiten Durchschnitt und konnte diesen 2012 mit 21 Prozent erstmalig übertreffen.

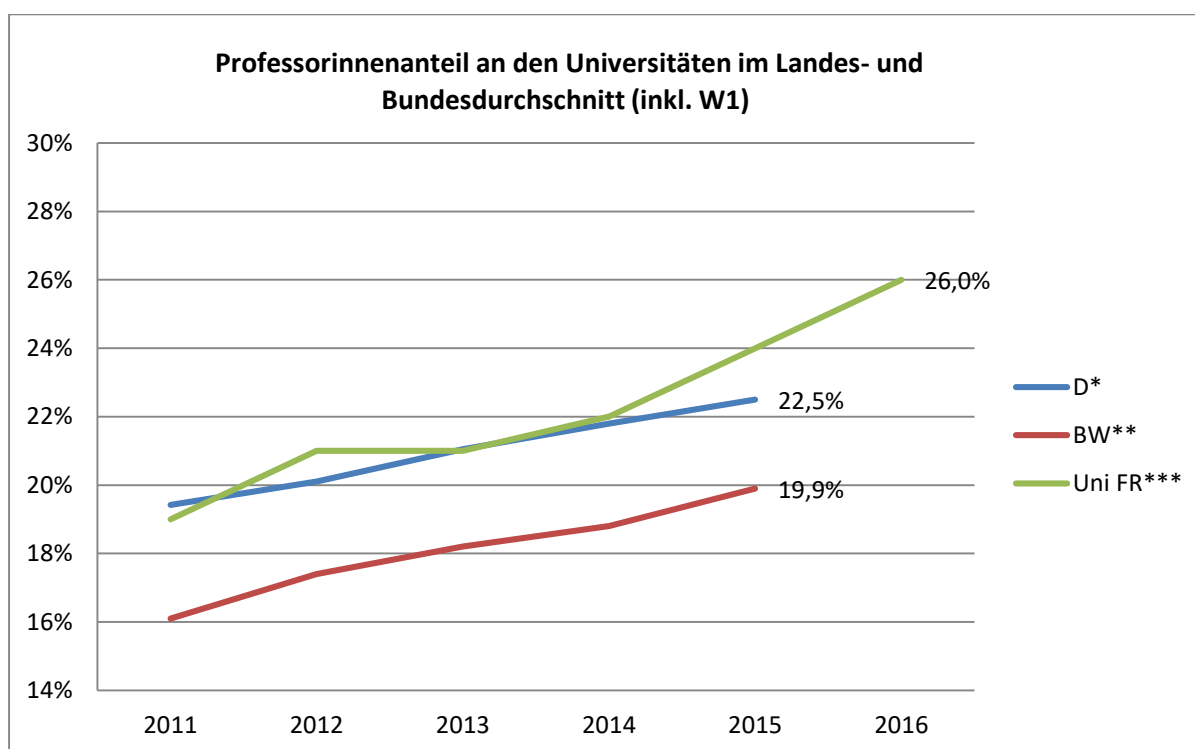


Diagramm 2

* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/479858/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-hochschulart>, [01.05.2017].

** <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Hochschulen/Professoren.jsp>, [01.05.2017].

***Quelle: 2011-2016 (Berichte der Gleichstellungsbeauftragten).

2.3. Gesamtüberblick der wissenschaftlichen Karrierestufen an den Fakultäten

In den Kapiteln 2.3.1 bis 2.3.11 werden die statistischen Daten der elf Fakultäten zu den einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen für die Jahre 2014 bis 2016 abgebildet und beschrieben. Da die Juniorprofessur einer Qualifizierungsstufe entspricht, wird diese bei der Berechnung der ‚Professuren gesamt‘ nicht mit einbezogen. Wenn nicht anders vermerkt, stammen alle Daten aus dem Dezernat 1 – Abt. 1.5. Die Daten zu den Doktorand*innen wurden im Jahr 2015 zum ersten Mal erhoben. Alle Prozentangaben sind gerundet.

2.3.1. Theologische Fakultät

An der Theologischen Fakultät liegt der Anteil an Studentinnen in den letzten drei Jahren bei durchschnittlich 52 Prozent. In den letzten drei Jahren lag die absolute Zahl der Absolventinnen und Absolventen durchschnittlich bei 92. Allerdings zeichnet sich in den letzten drei Jahren eine Verschiebung des Geschlechterverhältnisses bei den Abschlüssen ab, nach der weniger Frauen und mehr Männer einen Abschluss erreicht haben. Während der Anteil an Absolventinnen von 60 Prozent im Jahr 2015 auf 42 Prozent 2016 sank, ist der Anteil an Absolventen im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen von 40 auf 58 Prozent 2016. Der Anteil an Doktorandinnen beläuft sich 2016 auf 36 Prozent und ist damit geringfügig niedriger als im Vorjahr. Die Anzahl aber auch der Anteil an Doktoranden sind dagegen leicht gestiegen. Während 2015 keine Frau ihre Doktorarbeit abschloss, waren es 2016 drei Frauen. Die Zahl der Promotionen von Männern war mit sechs abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zum Vorjahr gleichbleibend. Im Zeitraum von 2014 bis 2016 habilitierte sich jedes Jahr ein Mann aber keine Frau. Von den zwölf Professuren (ohne W1) sind nach wie vor lediglich zwei mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den Professuren beträgt damit unverändert zum Vorjahr 17 Prozent. Die eine vorhandene W1-Professur ist mit einem Mann besetzt.

Theologische Fakultät															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	846	449	53%	397	47%	766	394	51%	372	49%	702	368	52%	334	48%
Abschlüsse ²⁾	91	52	57%	39	43%	93	56	60%	37	40%	90	38	42%	52	58%
Doktorand*innen						69	26	38%	43	62%	70	25	36%	45	64%
Promotionen ³⁾	5	1	20%	4	80%	6	0	0%	6	100%	9	3	33%	6	67%
Habilitationen	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1)	13	2	15%	11	85%	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%
C4	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
W3	7	1	14%	6	86%	7	1	14%	6	86%	7	1	14%	6	86%
C4/W3 gesamt	12	2	17%	10	83%	11	2	18%	9	82%	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	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Tabelle 2

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.2. Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist 2016 der Anteil an Studentinnen um einen Prozentpunkt gestiegen. Damit stehen bei den Studierenden 53 Prozent Frauen 47 Prozent Männern gegenüber. Wie in den vergangenen beiden Jahren übersteigt der Frauenanteil bei den Studierenden leicht den Männeranteil. Der Anteil an Absolventinnen ist dagegen im Vergleich zum Vorjahr von 50 Prozent auf aktuell 48 Prozent leicht gesunken. Das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern fällt bei den Doktorand*innen nach wie vor zu Ungunsten der Frauen aus, obgleich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr 2016 um drei Prozentpunkte angestiegen ist. Bei den Doktorand*innen stehen nun 38 Prozent Frauen 62 Prozent Männern gegenüber. Erfreulicherweise hat sich 2016 der ansteigende Trend des Frauenanteils bei den Promotionen erneut bestätigt, der Frauenanteil beträgt bei den Promotionen nun 40 Prozent (36 Prozent 2015). Dagegen habilitierten sich 2016 ausschließlich zwei Männer aber keine Frau. Von insgesamt 24 Professuren 2016 sind unverändert zu den Jahren 2014 und 2015 nur vier mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 17 Prozent bei den Professuren gesamt (ohne W1) entspricht. Bewegung gab es stattdessen in den letzten drei Jahren bei den mit Männern besetzten W3-Professuren: die Gesamtzahl der W3 Professuren ist in der Fakultät von 16 auf 19 gestiegen, davon sind 15 Professuren 2016 mit einem Mann besetzt. In dieser Fakultät gibt es keine Juniorprofessuren.

Rechtswissenschaftliche Fakultät															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	2236	1152	52%	1084	48%	2390	1238	52%	1152	48%	2439	1293	53%	1146	47%
Abschlüsse²⁾	263	140	53%	123	47%	238	119	50%	119	50%	307	147	48%	160	52%
Doktorand*innen						152	53	35%	99	65%	151	57	38%	94	62%
Promotionen³⁾	58	16	28%	42	72%	45	16	36%	29	64%	48	19	40%	29	60%
Habilitationen	0	0	0%	0	0%	5	2	40%	3	60%	2	0	0%	2	100%
Professuren gesamt (ohne W1)	22	4	18%	18	82%	23	4	17%	19	83%	24	4	17%	20	83%
C4	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%
W3	16	4	25%	12	75%	17	4	24%	13	76%	19	4	21%	15	79%
C4/W3 gesamt	22	4	18%	18	82%	23	4	17%	19	83%	24	4	17%	20	83%
C3	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 3

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.3. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

An der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät liegt 2016 der Anteil an Studentinnen gleichbleibend zum Vorjahr bei 53 Prozent. Der Anteil an Absolventinnen ist im Vergleich zum Vorjahr von 57 Prozent auf aktuell 61 Prozent gestiegen. Das Verhältnis von Doktorandinnen (59 Prozent) zu Doktoranden (41 Prozent) ändert sich im Vergleich zum Vorjahr mit einer Steigerung des Frauenanteils um einen Prozentpunkt. Die Gesamtzahl der Promotionen ist 2016 gegenüber dem Vorjahr von 47 auf 41 Promotionen gesunken. Der Trend der letzten beiden Jahre, dass der Frauenanteil bei den Promotionen sinkt, hat sich auch 2016 fortgesetzt. Der Frauenanteil bei den Promotionen ist erneut um drei Prozentpunkte von 49 Prozent auf 46 Prozent 2016 gesunken.

Von insgesamt drei Habilitationen im Jahr 2016 wurden erfreulicherweise zwei von Frauen erstellt. Bei den Professuren ist in den vergangenen drei Jahren eine langsame Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen. So steigt 2016 die Zahl der Professorinnen an der Fakultät mit der Besetzung einer W3-Professur und einer weiteren W1-Professur mit Frauen auf 33 (inkl. W1) an. Insgesamt sind damit 2016 acht von 30 Professuren (ohne W1) mit Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 27 Prozent entspricht. Von den drei W1-Professuren sind 2016 zwei mit Frauen und eine mit einem Mann besetzt.

Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	4405	2380	54%	2025	46%	4493	2381	53%	2112	47%	4648	2485	53%	2163	47%
Abschlüsse²⁾	805	464	58%	341	42%	886	507	57%	379	43%	829	508	61%	321	39%
Doktorand*innen						103	60	58%	43	42%	98	58	59%	40	41%
Promotionen³⁾	45	24	53%	21	47%	47	23	49%	24	51%	41	19	46%	22	54%
Habilitationen	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	3	2	67%	1	33%
Professuren gesamt (ohne W1)	29	6	21%	23	79%	29	7	24%	22	76%	30	8	27%	22	73%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
W3	17	4	24%	13	76%	17	5	29%	12	71%	18	6	33%	12	67%
C4/W3 gesamt	26	4	15%	22	85%	26	5	19%	21	81%	27	6	22%	21	78%
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	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%

Tabelle 4

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.4. Medizinische Fakultät

Die Zahl der Studierenden an der Medizinischen Fakultät steigt in den letzten drei Jahren kontinuierlich an und liegt 2016 bei 3636 Eingeschriebenen. Der Anteil an Studentinnen beträgt in den Jahren 2014 und 2015 konstant 63 Prozent und steigt 2016 um einen Prozentpunkt auf 64 Prozent an (s. Tabelle 5). Bei den Abschlüssen unterliegt der Frauenanteil Schwankungen: von 60 Prozent 2014 steigt er auf 63 Prozent 2015 um 2016 wieder auf 60 Prozent abzufallen. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden beträgt 2016 66 zu 34 Prozent. Der Anteil an promovierten Frauen bewegt sich 2014 und 2015 unter 60 Prozent und steigt 2016 auf 62 Prozent an. Diese deutlichen Mehrheiten der Frauen von den Studierenden bis zu den abgeschlossenen Promotionen kehren sich bei den Habilitationen um, denn 74 Prozent der Habilitationen werden von Männern und nur 26 Prozent von Frauen abgeschlossen. Der Anzahl von 17 Habilitationen von Wissenschaftlern 2016 stehen sechs Habilitationen von Wissenschaftlerinnen gegenüber. Von den insgesamt 94 Professuren (ohne W1) 2016 sind 22 Professuren mit Frauen besetzt; der Frauenanteil liegt damit bei 23 Prozent, der Männeranteil bei 77 Prozent. Der Anteil von Frauen auf W3-Professuren hat sich von 2014 bis 2016 von 29 Prozent auf 32 Prozent erhöht. Auch die absolute Zahl von W3-Professorinnen ist von zwölf (2014) auf 16 (2016) gestiegen.

Medizinische Fakultät															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	3546	2217	63%	1329	37%	3585	2260	63%	1325	37%	3636	2319	64%	1317	36%
Abschlüsse²⁾	488	291	60%	197	40%	472	296	63%	176	37%	462	278	60%	184	40%
Doktorand*innen						192	122	64%	70	36%	228	151	66%	77	34%
Promotionen³⁾	325	181	56%	144	44%	268	155	58%	113	42%	247	153	62%	94	38%
Habilitationen	28	7	25%	21	75%	30	10	33%	20	67%	23	6	26%	17	74%
Professuren gesamt (ohne W1)	96	19	20%	77	80%	100	21	21%	79	79%	94	22	23%	72	77%
C4	27	1	4%	26	96%	26	1	4%	25	96%	22	1	5%	21	95%
W3	42	12	29%	30	71%	50	14	28%	36	72%	50	16	32%	34	68%
C4/W3 gesamt	69	13	19%	56	81%	76	15	20%	61	80%	72	17	24%	55	76%
C3	23	5	22%	18	78%	21	5	24%	16	76%	21	5	24%	16	76%
W2	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	66%	1	0	0%	1	100%
W1	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 5

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.5. Philologische Fakultät

An der Philologischen Fakultät beträgt der Anteil an Studentinnen, wie im vergangenen Jahr, 72 Prozent (s. Tabelle 6). Während die Gesamtzahl der Studierenden im Vergleich zum Vorjahr deutlich rückläufig ist, hat sich an dem Verhältnis von knapp drei Viertel Frauen zu einem Viertel Männer bei den Studierenden nichts geändert. Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil mit 76 Prozent noch höher und ist im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt gesunken. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden beträgt 2016 76 Prozent Frauen zu 24 Prozent Männern. Damit ist der Frauenanteil bei den Doktorand*innen im Vergleich zu 2015 um drei Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil an promovierten Frauen ist im Verhältnis zum Vorjahr ebenfalls leicht gestiegen und liegt 2016 bei 70 Prozent. Auch in dieser Fakultät bricht die deutliche Mehrheit der Frauen nach der Qualifizierungsstufe der abgeschlossenen Promotionen ab. Von insgesamt zwei Habilitationen 2016 wurden eine von einer Frau und eine von einem Mann erstellt. Im Vergleich zum Vorjahr bestätigt sich 2016 erneut die Tendenz eines langsamen Anstiegs des Frauenanteils bei den Professuren: mit neun Professorinnen (ohne W1) liegt der Frauenanteil bei den Professuren gesamt (ohne W1) 2016 bei 36 Prozent (35 Prozent 2015). Der Frauenanteil bei den Professuren bleibt damit nach wie vor weit hinter dem Frauenanteil der davorliegenden Karrierestufen zurück. Die Juniorprofessuren an der Fakultät sind im gleichen Verhältnis zueinander mit je zwei Frauen und zwei Männern besetzt.

Philologische Fakultät															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	6221	4521	73%	1700	27%	5947	4311	72%	1636	28%	5567	4025	72%	1542	28%
Abschlüsse ²⁾	843	647	77%	196	23%	957	736	77%	221	23%	905	692	76%	213	24%
Doktorand*innen						180	132	73%	48	27%	165	125	76%	40	24%
Promotionen ³⁾	23	16	70%	7	30%	22	15	68%	7	32%	33	23	70%	10	30%
Habilitationen	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%	2	1	50%	1	50%
Professuren gesamt (ohne W1)	25	8	32%	17	68%	23	8	35%	15	65%	25	9	36%	16	64%
C4	6	2	33%	4	77%	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%
W3	15	3	20%	12	80%	15	4	27%	11	73%	17	5	29%	12	71%
C4/W3 gesamt	21	5	24%	16	76%	20	6	30%	14	70%	22	7	32%	15	68%
C3	3	2	67%	1	23%	2	1	50%	1	50%	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%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 6

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.6. Philosophische Fakultät

An der Philosophischen Fakultät steigt der Anteil an Studentinnen im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Jahren 2016 um einen Prozentpunkt auf 55 Prozent an (s. Tabelle 7). Bei den Abschlüssen liegt der Frauenanteil 2016 wie im Vorjahr bei 56 Prozent. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden ist zu Gunsten der Frauen um einen Prozentpunkt angestiegen und liegt 2016 nun bei 53 Prozent zu 47 Prozent. Der Anteil an promovierten Frauen ist in den Jahren 2014 bis 2016 von 45 Prozent auf 41 Prozent gesunken. Der Schwund an Frauen nimmt bei der nächst höheren Qualifizierungsstufe, der Habilitation, noch deutlicher zu: Im Jahr 2014 habilitierte sich keine Frau; aber es habilitierten sich zwei Männer. Von sechs Habilitationen 2015 wurden eine von einer Frau und fünf von Männern abgeschlossen. Von insgesamt vier Habilitationen 2016 wurde ebenfalls nur eine von einer Wissenschaftlerin abgeschlossen. Der Anteil an Habilitationen von Frauen mit 25 Prozent bleibt daher weiterhin deutlich hinter dem Anteil an Promotionen von Wissenschaftlerinnen (41 Prozent). Der Gesamtanteil an Frauen bei den Professuren (ohne W1) liegt in den Jahren 2014 und 2015 konstant bei 39 Prozent, 2016 sinkt dieser Anteil um zwei Prozentpunkte auf 37 Prozent. Bei den W3-Professuren liegt der Anteil an Frauen bei 36 Prozent. Die Anzahl an Frauen, die eine W1-Professur inne haben, bleibt 2016 wie in den Vorjahren bei sechs; der Anteil verringert sich jedoch von 100 Prozent (2015) auf 86 Prozent (2016), da an der Fakultät eine weitere W1-Professur eingerichtet und mit einem Mann besetzt wurde.

Philosophische Fakultät															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	6606	3537	54%	3069	46%	6644	3568	54%	3076	46%	6525	3587	55%	2938	45%
Abschlüsse ²⁾	1075	615	57%	460	43%	1001	562	56%	439	44%	1015	565	56%	450	44%
Doktorand*innen						402	208	52%	194	48%	378	202	53%	176	47%
Promotionen ³⁾	42	19	45%	23	55%	43	19	44%	24	56%	42	17	41%	25	59%
Habilitationen	2	0	0%	2	100%	6	1	17%	5	83%	4	1	25%	3	75%
Professuren gesamt (ohne W1)	41	16	39%	25	61%	46	18	39%	28	61%	46	17	37%	29	63%
C4	11	3	27%	8	73%	10	2	20%	8	80%	9	2	22%	7	88%
W3	19	7	37%	12	63%	26	10	39%	16	61%	28	10	36%	18	64%
C4/W3 gesamt	30	10	33%	20	67%	36	12	33%	24	67%	37	12	32%	25	68%
C3	10	5	50%	5	50%	9	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	8	6	75%	2	25%	6	6	100%	0	0%	7	6	86%	1	14%

Tabelle 7

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.7. Fakultät für Mathematik und Physik

An der Fakultät für Mathematik und Physik ist die Gesamtzahl der Studierenden insgesamt rückläufig (s. Tabelle 8). Der Anteil an Studentinnen liegt im Jahr 2016 mit 34 Prozent einen Prozentpunkt unter den Frauenanteilen der beiden Jahre zuvor. 2016 wurden 36 Prozent der Abschlüsse von Frauen erreicht. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden beträgt aktuell 21 Prozent Frauen zu 79 Prozent Männer und weist damit einen um einen Prozentpunkt gesunkenen Frauenanteil auf. Erfreulicherweise ist dagegen der Frauenanteil an den Promotionen von 16 Prozent (2015) auf 23 Prozent (2016) deutlich gestiegen. Auch bei den Habilitationen ist es sehr erfreulich, dass von insgesamt drei Arbeiten zwei von Wissenschaftlerinnen angefertigt wurden. Der Frauenanteil bei den Professuren (ohne W1) steigt 2016 um sechs Prozentpunkte auf 18 Prozent an, da zwei Frauen eine W3-Professur erhalten haben. Bei den W1-Professuren hat sich das Verhältnis von Frauen und Männern mit der Besetzung einer dritten Juniorprofessur mit einem Mann von jeweils 50 Prozent Frauen und Männer (2015) verschlechtert zu 33 Prozent Frauen zu 67 Prozent Männer (2016).

Fakultät für Mathematik und Physik															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	1711	601	35%	1110	65%	1698	601	35%	1097	65%	1651	556	34%	1095	66%
Abschlüsse²⁾	256	90	35%	166	65%	286	118	41%	168	59%	241	86	36%	155	64%
Doktorand*innen						141	31	22%	110	78%	139	29	21%	110	79%
Promotionen³⁾	44	9	20%	35	80%	38	6	16%	32	84%	43	10	23%	33	77%
Habilitationen	4	0	0%	4	100%	0	0	0%	0	0%	3	2	67%	1	33%
Professuren gesamt (ohne W1)	34	4	12%	30	88%	33	4	12%	29	88%	34	6	18%	28	82%
C4	11	0	0%	11	100%	8	0	0%	8	100%	4	0	0%	4	100%
W3	21	4	19%	17	81%	23	4	17%	19	83%	29	6	21%	23	79%
C4/W3 gesamt	32	4	13%	28	87%	31	4	13%	27	87%	33	6	18%	27	82%
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%	0	0	0%	0	0%
W1	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%	3	1	33%	2	67%

Tabelle 8

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.8. Fakultät für Chemie und Pharmazie

An der Fakultät sind 2016, wie in den vergangenen beiden Jahren, etwa gleich viele Studentinnen und Studenten eingeschrieben (s. Tabelle 9). Bei den Abschlüssen übersteigt der Anteil an Frauen mit 56 Prozent deutlich den Männeranteil. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2016 unverändert zum Vorjahr bei 38 Prozent Frauen zu 62 Prozent Männern. Die Gesamtzahl der Promotionen ist seit 2014 rückläufig. Die Anteile an promovierten Frauen unterliegen in dem betrachteten Zeitraum von 2014 bis 2016 starken Schwankungen: Von 49 Prozent Frauen (2014) sinkt der Anteil 2015 auf nur 24 Prozent, um 2016 wieder auf 38 Prozent anzusteigen. In den dargestellten drei Jahren habilitierten sich zwei Männer und eine Frau. Im Jahr 2016 sind von den 26 Professuren gesamt (ohne W1), wie im Vorjahr, nur fünf mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 19 Prozent entspricht. Zwei W3-Professuren sind mit Frauen besetzt, das bedeutet 2016 ein Anteil von nur 13 Prozent Frauen. 2016 gibt es, wie im Vorjahr, eine W2- und eine W1-Professur, die beide mit Frauen besetzt sind.

Fakultät für Chemie und Pharmazie															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende¹⁾	1891	944	50%	947	50%	1960	956	49%	1004	51%	1951	970	50%	981	50%
Abschlüsse²⁾	244	124	51%	120	49%	276	139	50%	137	50%	304	169	56%	135	44%
Doktorand*innen						198	76	38%	122	62%	210	79	38%	131	62%
Promotionen³⁾	73	36	49%	37	51%	63	15	24%	48	76%	60	23	38%	37	62%
Habilitationen	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1)	22	4	18%	18	82%	26	5	19%	21	81%	26	5	19%	21	81%
C4	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%
W3	10	1	10%	9	90%	14	2	14%	12	86%	15	2	13%	13	87%
C4/W3 gesamt	16	1	6%	15	94%	20	2	10%	18	90%	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%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

Tabelle 9

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.9. Fakultät für Biologie

An der Fakultät für Biologie liegt der Anteil an Studentinnen 2016 wie im Vorjahr bei 61 Prozent (s. Tabelle 10). Der Anteil an Absolventinnen ist seit 2014 kontinuierlich gestiegen und beträgt 2016 65 Prozent. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2016 unverändert wie im Vorjahr bei 53 Prozent Frauen zu 47 Prozent Männern. Der Anteil an Promotionen von Frauen unterliegt deutlichen Schwankungen: von 52 Prozent im Jahr 2014, 63 Prozent im Jahr 2015 und 54 Prozent 2016. In den Jahren 2014 bis 2016 wurden insgesamt fünf Habilitationen abgeschlossen, davon zwei von Frauen. Der Frauenanteil an den Professuren gesamt (ohne W1) steigt 2016 um drei Prozentpunkte auf 24 Prozent an, da eine Frau auf eine neue W3-Professur berufen wurde. Eine der beiden W1-Professuren ist 2016, wie im Vorjahr, mit einer Frau besetzt.

Fakultät für Biologie															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1430	888	62%	542	38%	1415	869	61%	546	39%	1474	904	61%	570	39%
Abschlüsse ²⁾	252	160	63%	92	37%	232	148	64%	84	36%	244	159	65%	85	35%
Doktorand*innen						268	143	53%	125	47%	269	143	53%	126	47%
Promotionen ³⁾	93	48	52%	45	48%	92	58	63%	34	37%	93	50	54%	43	46%
Habilitationen	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Professuren gesamt (ohne W1)	28	6	21%	22	79%	28	6	21%	22	79%	29	7	24%	22	76%
C4	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
W3	18	5	28%	13	72%	19	5	26%	14	74%	21	6	29%	15	71%
C4/W3 gesamt	22	5	23%	17	77%	22	5	23%	17	77%	24	6	25%	18	75%
C3	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%
W2	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 10

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.10. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen liegt der Anteil an Studentinnen in den Jahren 2014 bis 2016 bei durchschnittlich 46 Prozent (s. Tabelle 11). Der Anteil an Absolventinnen ist seit dem Jahr 2014 (49 Prozent) kontinuierlich gesunken und liegt 2016 bei 45 Prozent. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden hat sich von 2015 (47 Prozent Frauen zu 53 Prozent Männer) zu Gunsten der Frauen um zwei Prozentpunkte auf 49 Prozent Frauen 2016 verbessert. Der Anteil an promovierten Frauen steigt von 27 Prozent (2014) auf 44 Prozent (2016) erfreulicherweise deutlich an. 2014 bis 2016 wurden insgesamt 13 Habilitationen abgeschlossen, davon vier von Frauen und neun von Männern. 2016 wurde keine Habilitation von einer Frau vorgelegt. Im Jahr 2016 sind von insgesamt 29 Professuren (ohne W1) neun mit Frauen besetzt. Dies bedeutet eine deutliche Steigerung des Professorinnenanteils (gesamt ohne W1) von 21 Prozent im Jahr 2014 auf 31 Prozent 2016. Bei den W3-Professuren beträgt der Anteil an Professorinnen 2016 40 Prozent und ist damit weiterhin der höchste Wert im Vergleich zu den anderen zehn Fakultäten. Eine der beiden Juniorprofessuren ist 2016 mit einer Frau besetzt.

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	3069	1413	46%	1656	54%	3057	1383	45%	1674	55%	3086	1434	46%	1652	54%
Abschlüsse ²⁾	606	297	49%	309	51%	645	297	46%	348	54%	659	296	45%	363	55%
Doktorand*innen						155	73	47%	82	53%	153	75	49%	78	51%
Promotionen ³⁾	41	11	27%	30	73%	37	13	35%	24	65%	54	24	44%	30	56%
Habilitationen	5	2	40%	3	60%	6	2	33%	4	67%	2	0	0%	2	100%
Professuren gesamt (ohne W1)	29	6	21%	23	79%	27	8	30%	19	70%	29	9	31%	20	69%
C4	11	0	0%	11	100%	7	0	0%	7	100%	6	0	0%	6	100%
W3	14	5	36%	9	64%	17	7	41%	10	59%	20	8	40%	12	60%
C4/W3 gesamt	25	5	20%	20	80%	24	7	29%	17	71%	26	8	31%	18	69%
C3	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%

Tabelle 11

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.3.11. Technische Fakultät

An der Technischen Fakultät steigt die Gesamtzahl der Studierenden seit 2014 kontinuierlich an und beträgt 2016 insgesamt 1862 (s. Tabelle 12). Der Anteil an Studentinnen liegt 2014 bis 2016 konstant bei 18 Prozent. Der Anteil an Abschlüssen von Frauen steigt im gleichen Zeitraum von 15 Prozent (2014) auf 20 Prozent (2016) an. Das Verhältnis von Doktorandinnen zu Doktoranden liegt 2016 bei 27 Prozent Frauen zu 75 Prozent Männer. Damit ist der Frauenanteil an den Doktorand*innen um zwei Prozentpunkte angestiegen. Bei den abgelegten Promotionen ist seit 2014 ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen von zwölf Prozent 2014 auf 17 Prozent 2016. Unter den insgesamt drei Habilitierten in den Jahren 2014 bis 2016 befindet sich keine Frau. Von den insgesamt 36 Professuren (ohne W1) sind 2016 unverändert nur drei mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem gleichbleibend niedrigen Anteil von acht Prozent Frauen bei den Professuren gesamt (ohne W1). Die Zahl der W1-Professuren hat sich in den letzten drei Jahren von drei auf zwei verringert. Diese beiden Juniorprofessuren sind mit Männern besetzt.

Technische Fakultät															
Karrierestufen	2014					2015					2016				
	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%	gesamt	w	w%	m	m%
Studierende ¹⁾	1660	295	18%	1365	82%	1721	302	18%	1419	82%	1862	339	18%	1523	82%
Abschlüsse ²⁾	259	38	15%	221	85%	262	46	18%	216	82%	240	48	20%	192	80%
Doktorand*innen						181	45	25%	136	75%	176	47	27%	129	73%
Promotionen ³⁾	80	10	12%	70	88%	83	12	15%	71	85%	70	12	17%	58	83%
Habilitationen	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Professuren gesamt (ohne W1)	39	3	8%	36	92%	38	3	8%	35	92%	36	3	8%	33	92%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
W3	24	3	13%	21	87%	24	3	13%	21	87%	23	3	13%	20	87%
C4/W3	33	3	9%	30	91%	33	3	9%	30	91%	32	3	9%	29	91%
C3	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
W2	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
W1	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

Tabelle 12

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

2) Es handelt sich um Fallzahlen, für die die Prüfungsjahre 2014, 2015 und 2016 zugrunde gelegt werden.

3) Es werden die Prüfungsjahre zugrunde gelegt.

2.4. Berufungsgeschehen

Berufungen

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

Im Kalenderjahr 2016 wurden 29 Verfahren mit einer Rufannahme auf eine **W3-Professur** abgeschlossen. Damit ist die Zahl der abgeschlossenen Berufungsverfahren im Vergleich zum Vorjahr um vier Rufannahmen gestiegen; 2014 gab es 16 Rufannahmen. Unter den 29 Berufenen waren acht Frauen und 21 Männer. 2015 lag das Verhältnis noch bei zehn Frauen zu 15 Männern und 2014 sogar noch näher beieinander mit sieben Frauen zu neun Männern. Anders ausgedrückt, wird die Differenz der Rufannahmen von Frauen und Männern auf eine W3-Professur im betrachteten Zeitraum anhaltend größer.

Das Verhältnis von 22 Männern zu fünf Frauen auf Listenplatz 1 weist 2016 im Vergleich zum Vorjahr eine deutlich größere Spanne auf (2015: 15 Männer und zehn Frauen). Dagegen blieb die Verteilung von Männern und Frauen auf Listenplatz 2 gleich wie im Vorjahr mit 16 Männern und zehn Frauen (2015: elf Männer und fünf Frauen). Auf Listenplatz 3 hat sich das Verhältnis von Männern und Frauen ebenfalls deutlich zu Ungunsten der Frauen verschoben: Während 17 Männer auf Listenplatz 3 kamen, erreichten nur zwei Frauen diesen Platz. Im Vorjahr war das Verhältnis von Männern und Frauen auf Listenplatz 3 nahezu gleich verteilt (sieben Männer zu sechs Frauen).

Die Tendenz aus den Vorjahren, dass eher Männer als Frauen einen Ruf auf eine W3-Professur ablehnen, hat sich mit elf Rufablehnungen von Männern im Jahr 2016 und zwei Rufablehnungen von Frauen erneut deutlich bestätigt.

Hinsichtlich der Bewerbungen auf eine W3-Professur hat sich das Verhältnis im Jahr 2016 deutlich zu Ungunsten der Frauen verschoben: Auf 646 Bewerbungen von Männern kommen nur 174 Bewerbungen von Frauen, d.h. die Zahl der Bewerbungen von Frauen entspricht nur einem Anteil von 21 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr von 33 Prozent um zwölf Prozentpunkte gesunken.

2016 gab es nur eine Besetzung einer **W2-Professur**, bezeichnender Weise mit einer Wissenschaftlerin. Erklärend sei dazu gesagt, dass in Baden-Württemberg W2-Professuren grundsätzlich nur befristet für die Dauer von höchstens sechs Jahren besetzt werden. Ein Übergang in eine W3-Professur ohne Ausschreibung ist nicht möglich.

Zwei Berufungsverfahren wurden im Jahr 2016 mit Rufannahmen auf eine **W1-Professur** abgeschlossen, davon haben ein Mann und eine Frau den Ruf angenommen. Erfreulicherweise ist die Juniorprofessur mit Tenure Track von der Wissenschaftlerin besetzt worden. Hinsichtlich der Zahl der Bewerbungen auf die beiden W1-Professuren haben sich mit 21 Bewerbungen von Männern gegenüber 24 Bewerbungen von Frauen mehr Frauen als Männer auf die Juniorprofessuren beworben.

Berufungen an der Universität Freiburg nach Geschlecht						
W3-Professuren	2014		2015		2016	
	m	w	m	w	m	w
Bewerbungen	358	112	274	133	646	174
Platz 3	4	4	7	6	17	2
Platz 2	10	3	11	5	16	10
Platz 1	10	6	15	10	22	5
Ruferteilung	12	7	19	10	32	10
Rufablehnung	3	0	4	1	11	2
Rufannahme	9	7	15	10	21	8
Anzahl Rufannahmen gesamt	16 Rufannahmen		25 Rufannahmen		29 Rufannahmen	
W2-Professuren	2014		2015		2016	
	m	w	m	w	m	w
Bewerbungen	22	2	0	0	1	10
Platz 3	1	0	0	0	0	1
Platz 2	1	0	0	0	0	1
Platz 1	1	0	0	0	0	1
Ruferteilung	1	0	0	0	0	1
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0
Rufannahme	1	0	0	0	0	1
Anzahl Rufannahmen gesamt	1 Rufannahme		0 Rufannahmen		1 Rufannahme	
W1-Professuren	2014		2015		2016	
	m	w	m	w	m	w
Bewerbungen	13	12	74	20	21	24
Platz 3	0	1	0	0	2	0
Platz 2	1	2	3	0	2	0
Platz 1	3	1	3	1	1	1
Ruferteilung	3	2	3	1	1	1
Rufablehnung	1	0	0	0	0	0
Rufannahme	2 (1)*	2 (0)*	3 (2)*	1 (1)*	1 (0)*	1 (1)*
Anzahl Rufannahmen gesamt	4 Rufannahmen		4 Rufannahmen		2 Rufannahmen	

Tabelle 13

*Die Zahl in Klammern zeigt davon die Anzahl an Juniorprofessuren mit Tenure Track, aktualisierte Tabelle, Stand 28.06.2017.

Externe Rufe und Bleibeverhandlungen

Neben den Berufungen an die Universität ist aus gleichstellungspolitischer Sicht auch die Zahl der externen Rufe, der Wegberufungen und der Bleibeverhandlungen interessant. Daher wurden diese Daten erstmals für das Kalenderjahr 2016 ausgewertet.

23 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Freiburg erhielten einen externen Ruf, darunter waren sechs Wissenschaftlerinnen. Elf Rufe nach extern wurden angenommen, darunter sieben von Wissenschaftlern und vier von Wissenschaftlerinnen. Von den sieben Wissenschaftlern nahmen zwei den Ruf aus der Position der Universitätsprofessur heraus an und von den vier Wissenschaftlerinnen hatte eine bereits eine W3-Professur inne. Insgesamt haben acht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den externen Ruf abgelehnt, darunter waren sieben Universitätsprofessoren und eine Juniorprofessorin. In sieben Fällen kam es zu Bleibeverhandlungen. Bei diesen handelte es sich ausschließlich um die Universitätsprofessoren. Sechs von ihnen konnten nach erfolgreichen Bleibeverhandlungen gehalten werden.

Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)

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

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

Die vorhandenen Daten wurden nun ausgewertet und das Ergebnis wird erstmals berichtet:

Im betrachteten Zeitraum von 2013 bis 2016 wurden insgesamt 106 Berufungsverfahren abgeschlossen, davon 26 in der Medizinischen Fakultät, die im Folgenden nicht weiter betrachtet werden. Weiterhin werden drei Verfahren, die im Rahmen des Professorinnenprogramms liefen, ausgeklammert, da sie nicht antragsberechtigt waren. Von den nun weiter zu betrachtenden 77 Verfahren waren 41 nicht antragsberechtigt, da sie keines der drei Kriterien für gendergerechte Berufungsverfahren erfüllten. Das entspricht einem Anteil von 53 Prozent.

Für die im gleichen Zeitraum insgesamt 36 antragsberechtigten Berufungsverfahren, stellten die Fakultäten für 19 Verfahren einen Antrag auf Zuweisung von Incentives und erhielten für 18 Verfahren eine entsprechende Auszahlung (ein Verfahren war noch offen, Stand 1.12.2016). Gleichzeitig bedeutet dies, dass für 17 Berufungsverfahren trotz Antragsberechtigung kein Antrag auf Zuweisung gestellt wurde. Nur für etwas mehr als die Hälfte der antragsberechtigten Verfahren (53 Prozent) wurden Incentives beantragt und nur für knapp ein Viertel (23 Prozent) der Berufungsverfahren insgesamt wurden Incentives vergeben. Für diese wurden Geldsummen entsprechend der Anzahl der Erfüllung der jeweiligen Kriterien ausgezahlt (insgesamt 145.000,- €).

Im Ergebnis haben von dieser Gleichstellungsmaßnahme sechs von zehn Fakultäten (Medizinische Fakultät ist ausgenommen) unmittelbar finanziell profitiert. Im Jahr 2014 erhielten ausschließlich geisteswissenschaftliche Fakultäten (die Theologische Fakultät, die Philologische Fakultät und die Philosophische Fakultät) In-

centives. Im Jahr 2015 erhielten Naturwissenschaftliche Fakultäten (die Fakultät für Biologie und die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen) und Geisteswissenschaftliche Fakultäten (die Philologische Fakultät und die Philosophische Fakultät) Zuweisungen. Im Jahr 2016 erhielten ebenfalls Geisteswissenschaftliche Fakultäten (die Philologische Fakultät und die Philosophische Fakultät) und Naturwissenschaftliche Fakultäten (die Fakultät für Mathematik und Physik und die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen) Incentives.

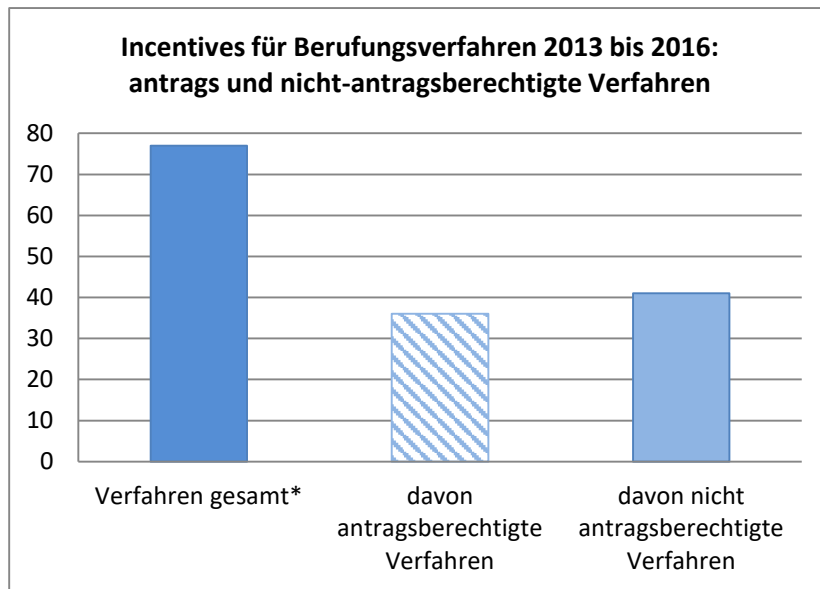


Diagramm 3
*) ohne Medizinische Fakultät

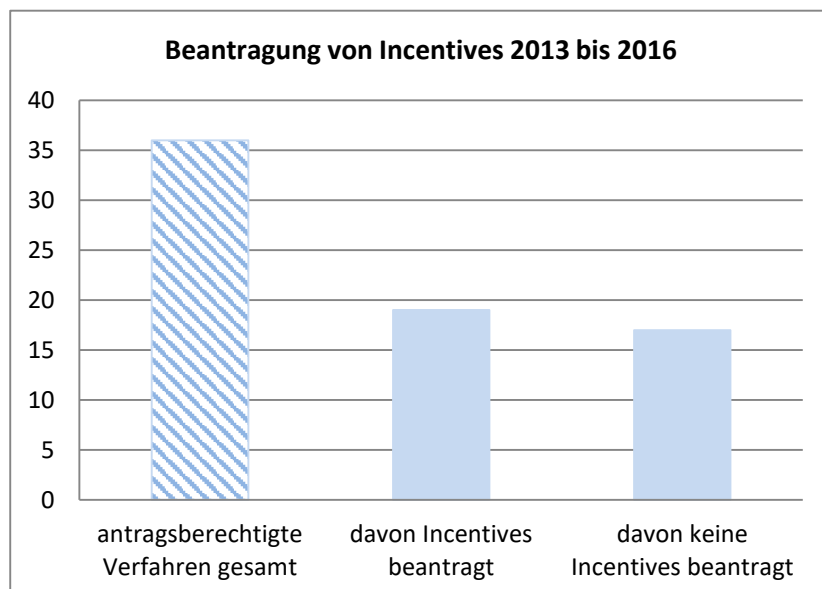


Diagramm 4

Proaktive Suche

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

- a) in dem nach wie vor mehrheitlich männlich geprägten Umfeld der Professorenschaft wird durch die Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen Geschlechtersensibilität gefördert und homophilen Tendenzen entgegengewirkt.
- b) Geeigneten Frauen wird signalisiert, dass ihre Bewerbung erwünscht ist. Generell bewerben sich Frauen weniger häufig als Männern. Mit der proaktiven Suche soll diesem Phänomen der Zurückhaltung entgegen gewirkt werden.

Für Berufungsverfahren an der Universität Freiburg gilt, dass für jedes Verfahren eine Dokumentation über die proaktive Suche beigefügt werden muss, sonst gilt das Verfahren formal als nicht vollständig und wird vom Rektorat nicht angenommen. Eine zuverlässige Auswertung liegt bisher für die Jahre 2014 und 2015 vor. 2015 sind 134 Wissenschaftlerinnen im Rahmen der proaktiven Suche ermuntert wurden, sich zu bewerben. Von diesen haben sich 48 Frauen tatsächlich beworben, 26 Frauen wurden zum Vortrag eingeladen und zehn Frauen erhielten einen Listenplatz. Die Auswertung für das Jahr 2016 ergibt ein ähnliches Bild: 132 Wissenschaftlerinnen wurden ermuntert sich zu bewerben, 48 Frauen haben sich beworben, davon wurden 32 Frauen eingeladen und 13 Frauen erhielten einen Listenplatz.

2.5. Hochschulgremien

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

Der Senat der Universität Freiburg ist beinahe paritätisch besetzt, wobei in der Gruppe der Mitglieder qua Amt Männer in der Mehrheit sind; in die Gruppe der Mitarbeitenden in Administration und Technik sind mehr Frauen gewählt worden (s. Tabelle 14).

Neben der Fakultät für Biologie und der Medizinischen Fakultät hat nun auch die Theologische Fakultät eine Dekanin. So stehen den Dekanaten insgesamt drei Frauen und acht Männern vor (s. Tabelle 15).

Die Besetzung des Universitätsrats hat sich gegenüber dem vergangenen Jahr nicht verändert (s. Tabelle 16). Interessant ist bei genauer Betrachtung, dass Frauen zwar in der Mehrheit sind, aber insgesamt weniger Frauen ein Stimmrecht haben.

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

Tabelle 13

Senat	m	w
Mitglieder qua Amt	11	7
Wahlmitglieder		
Gruppe der Hochschullehrer*innen	4	4
Wissenschaftlicher Dienst	2	2
Studierende	2	2
Mitarbeitende in Administration und Technik	1	3
gesamt	20	18

Tabelle 14

Universitätsrat	m	w
Vorsitz (extern)	1	-
stellv. Vorsitz (intern)	1	-
Externe Mitglieder	2	3
Interne Mitglieder	2	2
Teilnehmer/innen ohne Stimmrecht	4	6
gesamt	10	11

Tabelle 16

Dekanate	m	w
Theologische Fakultät	-	1
Rechtswissenschaftliche Fakultät	1	-
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	1	-
Medizinische Fakultät	-	1
Philologische Fakultät	1	-
Philosophische Fakultät	1	-
Fakultät für Mathematik und Physik	1	-
Fakultät für Chemie und Pharmazie	1	-
Fakultät für Biologie	-	1
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	1	-
Technische Fakultät	1	-
gesamt	8	3

Tabelle 15

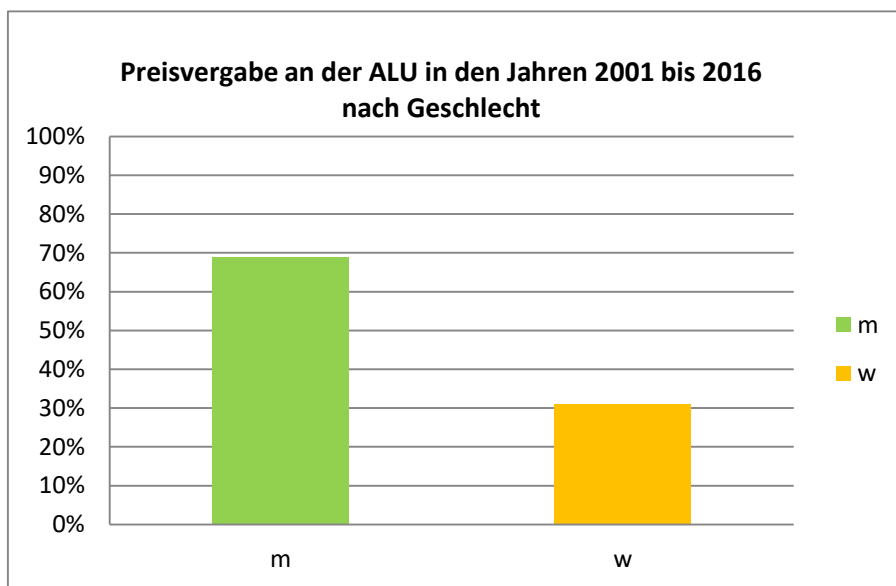
2.6. Preisvergabe

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 vierten Mal wird im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten auf die universitäre Preisvergabe eingegangen. In den Jahren 2001 bis 2016 wurden an der Universität Freiburg insgesamt 736 Preise vergeben, davon gingen 69 Prozent an Männer und lediglich 31 Prozent an Frauen (s. Diagramm 5).

Auch bei der Betrachtung der Preisvergabe der letzten fünf Jahre zeigt sich, dass Preise sehr ungleich an Frauen und Männer vergeben wurden. Lediglich im Jahr 2014 gingen die Preise an fast ebenso viele Männer wie Frauen. Diese Parität bei der Preisvergabe konnte in den Folgejahren nicht fortgesetzt werden: 2015 und 2016 gingen jeweils 64 Prozent der Preise an Männer und 36 Prozent an Frauen.

Es kann, wie bereits in den Jahren zuvor, nur erneut eine Feststellung gemacht werden: In Anbetracht der Tatsache, dass der Anteil an Absolventinnen an der Universität Freiburg bei 55 Prozent und der Anteil an promovierten Frauen durchschnittlich bei 48 Prozent liegt, ist eine paritätische Verteilung der Preise auch weiterhin anzustreben, um sicherzustellen, dass die Preise auch diejenigen erhalten, die sehr gute Leistungen erzielen.



Preisvergabe 2012			Preisvergabe 2013			Preisvergabe 2014			Preisvergabe 2015			Preisvergabe 2016		
m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
80%	20%	49	81%	19%	57	49%	51%	49	64%	36%	56	64%	36%	55
39	10		46	11		24	25		36	20		35	20	

Diagramm 5, Tabelle 17

3. Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen

Mit den Brückenstipendien **STAY!** und **Come and STAY!** unterstützt die Universität Freiburg Forscherinnen, die ein Habilitations- oder Forschungsexposé oder einen Antrag auf Leitung einer Forschungsgruppe stellen wollen. Das Vollstipendium richtet sich an herausragende Wissenschaftlerinnen mit einer abgeschlossenen Promotion, die in der Regel nicht länger als zwölf Monate zurückliegt. Mindestkriterium für die Bewerbung ist eine eingereichte Dissertation. Der Förderzeitraum beträgt zwölf Monate. Jede STAY!-Stipendiatin erhält die Möglichkeit, in das Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität aufgenommen zu werden. Das Programm wird jährlich im Herbst (September/Okttober) mit Bewerbungsfrist im Winter (Dezember/Januar) ausgeschrieben. Mit einer Nachricht über die Vergabe des Stipendiums ist in der Regel Ende Februar zu rechnen. 2014 wurde ein Stipendium vergeben, 2015 wurde kein Stipendium vergeben, die Ausschreibung für 2016 war zum Berichtszeitpunkt noch nicht abgeschlossen.

Zwei landesweite Programme unterstützen Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase:

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** ist ein landesweites Förderprogramm insbesondere für Postdoktorandinnen mit Kind und wird vom Gleichstellungsbüro betreut (siehe Punkt 5.2.).

Mit dem **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm** werden exzellente Wissenschaftlerinnen mit der Förderung von eigenen Stellen (TV-L E 13 100 %) auf dem Weg zur Habilitation unterstützt. Die Förderdauer beträgt fünf Jahre, von denen für drei Jahre das Land und für zwei Jahre die Hochschule die Kosten übernimmt. Im Jahr 2016 erhielten zwei Freiburger Wissenschaftlerinnen die Bewilligung, die Biologin Dr. Julia Jellusova und die Chemikerin Dr. Anayancy Osorio-Madrazo. Damit liegt die Bewilligungsquote 2017 bei zwei Bewilligungen von 17 eingereichten Anträgen bei 11,8 Prozent. Betreut wird das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm im Science Support Centre der Universität Freiburg.

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

4. Bertha-Ottenstein-Preis

Seit 1997 vergibt die Universität Freiburg jährlich den Bertha-Ottenstein-Preis (BOP) (zunächst Frauenförderpreis) für herausragende Leistungen, Lehrkonzepte, Projekte, Maßnahmen und Engagement im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung. Verbunden mit der Vergabe ist ein Preisgeld von 5.000 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 2016 wurde die Vergabe des BOP aufgrund der geringen Bewerbungszahlen ausgesetzt. Der BOP wurde 2017 erneut ausgeschrieben, die Bewerbungsfrist endete am 17.03.2017.

5. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

5.1. Berufungsverfahren, persönliche Beteiligungen und Stellungnahmen

Die persönliche Begleitung von Berufungsverfahren ist weiterhin ein zentraler Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten. Sie, wie auch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, hat in den Berufungsverfahren unmittelbar die Möglichkeit auf ein geschlechtergerechtes Verfahren hinzuwirken. Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte 18 Berufungsverfahren persönlich begleitet. Diese fanden bzw. finden in folgenden Fakultäten statt: Rechtswissenschaftliche Fakultät (ein Verfahren), Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften (ein Verfahren), Medizinische Fakultät (acht Verfahren), Fakultät für Mathematik und Physik (drei Verfahren), Fakultät für Biologie (ein Verfahren), Technische Fakultät (vier 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

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** ist ein landesweites Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen mit Kind. Ziel des Programms ist die Zahl der auf eine Professur berufbaren Frauen in Baden-Württemberg deutlich zu erhöhen. An Universitäten richtet es sich an Postdoktorandinnen. Seit 2014 werden mit dem Programm eigene Stellen für die Wissenschaftlerinnen geschaffen (TV-L E 13 75 %), die anteilig vom Land und der Universität finanziert werden. 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 Drittmittelanspruchs oder die Vorbereitung der Habilitation beantragt werden.

Im Februar 2017 wurde das Ergebnis der Ausschreibung des landesweiten Brigitte-Schlieben-Lange-Programms bekannt gegeben. Das Gleichstellungsbüro betreute die Ausschreibung vor Ort und beriet die Bewerberinnen. In der vierten Ausschreibungsrunde 2016 waren fünf Freiburger Wissenschaftlerinnen von 14 eingereichten Anträgen erfolgreich (s. Tabelle 18). Damit liegt die Bewilligungsquote für die Universität Freiburg in diesem Programm im Jahr 2017 bei 36 Prozent. Die Wissenschaftlerinnen kommen aus fünf verschiedenen Fächern: Dr. Cornelia Klose, Biologie, Dr. Sandra Straßburg, experimentelle Chirurgie, Dr. Elisabeth Zima, Germanistik, PD Dr. Sarah Teige-Mocigemba, Psychologie und Dr. Maria Asplund, Biomedizinische Mikrotechnik.

Ausschreibung	Anträge	Bewilligte Anträge
1. Runde 2008-2010	21	13
2. Runde 2011-2013	20	9
3. Runde 2014-2015	13	4
4. Runde 2016	14	5

Tabelle 18

5.3. Beratungen

5.3.1. Beratung in Fällen von sexueller Belästigung und Stalking

Laut der Richtlinie des Rektorats für die Ansprechpartnerin und den Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung vom 31.03.2015, sind 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 vier Fällen aufgrund von Stalking kontaktiert. In allen Fällen wurden die Betroffenen persönlich beraten. In einem Fall wurde ein Hausverbot beantragt.

Seit November 2016 gilt im Rahmen der Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung eine neue Vorschrift, nach der sexuelle Belästigung als Straftatbestand gewertet wird. Mit dem eingefügten § 184i im Strafgesetzbuch (StGB) ist sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt. Demnach strafbar ist, „wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt“. Unter Strafe gestellt ist somit laut Begründung z.B. ein zielgerichtetes Berühren der Brust oder des Gesäßes („Begrapschen“), auch oberhalb der Bekleidung, ohne dass es einer Nötigungshandlung (Gewaltanwendung oder Drohung) bedarf. Vorgesehen sind eine Geldstrafe oder eine Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren. Der Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung und Stalking, der von der Gleichstellungsbeauftragten für die Universität herausgegeben wird, wurde um eine entsprechende Information ergänzt.

§ 184i

Sexuelle Belästigung

(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

5.3.2. Beratung zur wissenschaftlichen Karriereplanung

Im Berichtsjahr wurde die Gleichstellungsbeauftragte vermehrt von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienpflichten bei Fragen zur wissenschaftlichen Karriereplanung kontaktiert. Im Berichtszeitraum erfolgten 22 Beratungen, davon 21 von Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern). Häufige Themen sind das Vertragsende während Mutterschutz und Elternzeit insbesondere in befristeten Drittmittelprojekten und Fragen nach finanziellen Zuschüssen für Dienstreisen mit Kind(ern).

Zudem geht es um Themen wie die Betreuung von Kindern über die üblichen Kitazeiten hinaus und finanzielle Zuschüsse für den Einsatz von studentischen Hilfskräften für Labortätigkeiten während Schwangerschaft und Stillzeit. Unter dem Titel Familienfreundlichkeit zusammengefasst hat die Gleichstellungsbeauftragte diese Themen an den Familienservice und den Kanzler sowie an die Prorektorin

für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt herangetragen, um in diesem Bereich weitere Entwicklungsmöglichkeiten voranzutreiben.

5.3.3. Beratung in Härtefällen

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

5.4. Projekte im Gleichstellungsbüro

5.4.1. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

Die letzte Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde vom 28. bis 30. September 2016 vom Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg ausgerichtet. Die Jahrestagung unter dem Titel „Nachhaltige Gleichstellungspolitik“ war mit 220 Teilnehmenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sehr gut besucht. Die Tagung wurde am Mittwochabend mit einem Vortrag und einer Podiumsdiskussion eröffnet. Dr. Anna Katharina Mangold, Universität Frankfurt/Main, hielt einen viel beachteten Impulsvortrag „Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen“. Auf dem Podium diskutierten im Anschluss Katharina Mangold, Rektor Hans-Jochen Schiewer und Ministerialrätin Christine Hadulla-Kuhlmann vom Bundesministerium Bildung und Forschung. Moderiert wurde die Diskussion von Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln.

Zur Enttäuschung der OrganisatorInnen und Teilnehmenden hatte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) kurzfristig die Teilnahme von Ministerialdirektorin Dr. Simone Schwanitz oder einer anderen Vertretung seitens des Ministeriums an der Eröffnungsveranstaltung abgesagt. Das gänzliche Fehlen einer Vertretung vom jeweiligen Landesministerium, in dem die bukof ausgerichtet wird, ist wohl schon seit vielen Jahren nicht mehr vorgekommen und war für den bukof-Vorstand, überraschend, zumal das MWK die Tagung mit einer beachtlichen Summe finanziell unterstützt hat.

Der erste Abend der Tagung wurde im Peterhofkeller mit einem Empfang beschlossen, den Prorektorin Riescher auf sehr informative und unterhaltsame Weise einleitete und die Teilnehmerinnen zur Verkostung des Universitätsweines einlud.

Der zweite Tag der Tagung begann mit einem Einführungsvortrag von Dr. Dagmar Simon, Wissenschaftszentrum Berlin, zu „Nachhaltigkeitskonzepte und Gleichstellungspolitik: Wie passt dies zusammen?“. Anschließend wurde in Workshops zu verschiedenen Aspekten gearbeitet. Im Anschluss an die Mitgliederversammlung, die den ganzen Nachmittag lang dauerte, fuhren die Teilnehmerinnen am Abend mit drei Reisebussen zu einer Weinprobe in den Kaiserstuhl.

Am Freitagvormittag wurde weiter zunächst in Workshops gearbeitet. Dr. Aniela Knoblich, Stabsstelle Gender and Diversity, und Dr. Marion Mangelsdorf, Koordinatorin der Gender Studies an der Universität Freiburg, haben sich mit der Organisation und Leitung von Workshops an dieser Tagung beteiligt.

Das Abschlussplenum wurde mit einem sehr anregenden Kommentar von Prof. Veronika Lipphardt, Universität College Freiburg, eingeleitet, die an den drei Tagen der bukof Veranstaltungen besucht und mit Teilnehmerinnen gesprochen hatte. Frau Lipphardt fand lobende, aber auch kritische Worte zu den

Vorträgen und Workshops. Die Tagung wurde insgesamt von den Teilnehmer*innen inhaltlich wie auch organisatorisch als sehr gelungen bezeichnet. Die Ausrichtung der Tagung war für das Team im Gleichstellungsbüro eine bereichernde Erfahrung, die u.a. durch die großzügige und vielseitige Unterstützung seitens des Rektorats und vieler Beteiligter ermöglicht wurde.

5.4.2. Get-together für Natur- und Geisteswissenschaftlerinnen

Im November 2016 wurde an zwei Abenden ein Veranstaltungsformat vom letzten Jahr wiederholt, bei dem Nachwuchswissenschaftlerinnen in einem informellen Rahmen Professorinnen treffen. Unter dem Titel *Get-together* kamen Doktorandinnen und Postdoktorandinnen mit Professorinnen und Expertinnen aus dem Wissenschaftsmanagement, z.B. vom Science Support Centre und von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden Württembergs (LaKoG) bei einem Imbiss zusammen, um sich über Wege zur Professur zu informieren. Der informelle Charakter der Veranstaltung wurde von den Teilnehmerinnen als sehr hilfreich geschätzt, um im Rahmen einer lockeren Gesprächsatmosphäre Tipps für die wissenschaftliche Karriereplanung zu erfragen und sich über Hürden und Stolpersteine speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen auszutauschen. Beide Abende waren sehr gut besucht. Leider war es sehr schwierig, Professorinnen aus den Natur- und Technikwissenschaften für diesen Abend zu gewinnen.

5.4.3. Newsletter Gleichstellung

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

5.4.4. Kooperation mit der FRAUW und Frauenhorizonte

Im Rahmen der Präventionsarbeit des Gleichstellungsbüros gegen sexuelle Belästigung wurde am 3. Februar 2017 eine 2,5 stündige Fortbildung für Studiengangskoordinator*innen zum Thema „Sexualisierte Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule“ angeboten. Die Referentinnen waren eine Beraterin von Frauenhorizonte Freiburg und eine Rechtsanwältin, die mit Frauenhorizonte eng zusammenarbeitet. Die Kooperation mit Frauenhorizonte und der FRAUW wurde vom Gleichstellungsbüro angestoßen, um die Studiengangskoordinator*innen und Studienberater*innen als Mitarbeiter*innen der Universität, die häufig direkten Kontakt mit Studierenden haben, für dieses Thema zu sensibilisieren. Ziel der Fortbildung war, den Personenkreis an der Universität, der sich mit dieser Materie auseinandersetzt, zu vergrößern und so auch MultiplikatorInnen zu schaffen. Für Studentinnen und Studenten wird dadurch die Zahl der direkten Ansprechpersonen deutlich vergrößert. Eine Fortsetzung der Kooperation ist geplant.

5.4.5. Weitere Veranstaltungen

Am 3. November 2016 konnte der wegen Krankheit verschobene Vortrag „**Living in the Age of Drones**“ mit der Technikforscherin Prof. Jutta Weber von der Universität Paderborn nachgeholt werden. Der Vortrag war ursprünglich in der Veranstaltungsreihe „Gender & Science“ im Rahmen der Fotoausstellung vor einem Jahr geplant gewesen. Frau Weber präsentierte Überlegungen zu Konfiguration von Machtverhältnissen durch Technik am Beispiel von Drohnen und ihres Einsatzes.

Am 8. Dezember 2016 fand die Veranstaltung „**Geschlechtergerechte Sprache: Erfahrungen aus der Praxis**“ mit Prof. Dr. Helga Kotthoff, germanistische Linguistik, Dr. Aniela Knoblich, Stabsstelle Gender and Diversity, Georg Teichert, Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig und Dr. Ina Sieckmann-Bock statt. Moderiert wurde die Podiumsdiskussion von Prof. Nina Degele aus der Soziologie. Die Veranstaltung konnte aus DFG-Poolmitteln finanziert werden und stellte die dritte Veranstaltung zu geschlechtergerechter Sprache an der Hochschule, organisiert vom Gleichstellungsbüro, dar. Herr Teichert berichtete über die Einführung femininer Personenbezeichnungen in die Grundordnung der Universität Leipzig, was vor einigen Jahren auch in der Presse viele Debatten ausgelöst hatte. Frau Kotthoff gab einen Überblick über die Auseinandersetzungen mit feministischen Sprachvorschlägen aus der Linguistik seit den 1970er Jahren und betonte, was seitdem hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierungen bereits erreicht worden sei. Sie gab anregende Hinweise und best practice Beispiele, wie Texte geschlechtergerechter formuliert werden könnten. Kotthoffs Fazit war, dass die Textsorte auch ausschlaggebend dafür sein sollte, in welcher Weise geschlechtergerecht formuliert wird und wies darauf hin, dass Gesetzestexte nach anderen Vorgaben gegendert werden sollten als beispielsweise Zeitungsartikel. Ein wichtiges Thema war an diesem Abend, wie und in welcher Weise geschlechtergerechte Sprache an der Hochschule vermittelt werden kann. Dazu berichtete Aniela Knoblich über einen Workshop, den sie zu inklusiver Sprache angeboten hat. Insgesamt wurde sehr lebendig und auch kontrovers auf dem Podium und mit dem Publikum diskutiert.

5.4.6. Projektförderungen

In der aufgeführten Tabelle sind die im Berichtszeitraum erfolgreich eingeworbenen Projektförderungen aufgelistet. Insgesamt wurde eine Summe von knapp 13.500,-€ eingeworben. Der Großteil der eingeworbenen Mittel wurde für die Organisation der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (bukof) verausgabt.

Bezeichnung der Maßnahme	geldgebende Einrichtung	eingeworbene Mittel
Ausrichtung bukof	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Personal- und Sachmittel	10.000,- €
Empfang auf der bukof	Rektorat	800,- €
Vortrag „Living in the Age of Drones“ mit Prof. Dr. Jutta Weber aus der Vortragsreihe Gender & Science	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg	389,-€
Get-together, zwei Veranstaltungen	Poolmittel Gleichstellung/DFG	1120,- €
Druck des Handlungsleitfadens „Against Sexual Harassment and Stalking“ (englisch)	Poolmittel Gleichstellung/DFG	346,69 €
Podiumsdiskussion geschlechtergerechte Sprache	Poolmittel Gleichstellung/DFG	840,- €
		<u>13.495,69,-€</u>

Tabelle 19

6. Gleichstellung in den Fakultäten

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB) setzen sich für Gleichstellung in den Fakultäten, Instituten und Seminaren ein. Zum Berichtszeitpunkt sind folgende Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen im Amt: Prof. Dr. Bernhard Spielberg (Theologische Fakultät), Dr. Eva Spiegelhalter (Theologische Fakultät), Prof. Dr. Katharina von Koppenfels-Spies (Rechtswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Yuanshi Bu (Rechtswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Iris Saliterer (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät), Dr. Ramona Ritzmann (Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät), Prof. Dr. Marlene Bartos (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Antje Aschendorff (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Claudia Auw-Hädrich (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Monika Engelhardt (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Gabriele Niedermann (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Claudia Spahn (Medizinische Fakultät), Prof. Dr. Sabina Becker (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Sieglinde Lemke (Philologische Fakultät), PD Dr. Johanna Thali (Philologische Fakultät), Prof. Dr. Astrid Möller (Philosophische Fakultät), Dr. Gabriele Seitz (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Regine Pruzsinszky (Philosophische Fakultät), Prof. Dr. Annette Huber-Klawitter (Fakultät für Mathematik und Physik), Prof. Dr. Jens Timmer (Fakultät für Mathematik und Physik), Dr. Claudia Jessen-Trefzer (Fakultät für Chemie und Pharmazie), Prof. Dr. Harald Hillebrecht (Fakultät für Chemie und Pharmazie), Prof. Dr. Judith Korb (Fakultät für Biologie), PD Dr. Eva Decker (Fakultät für Biologie), Prof. Dr. Annette Neubüser (Fakultät für Biologie), Dr. Cornelia Korff (Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen), Dr. Heike Ulmer (Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen), Dr. Tobias Schubert (Technische Fakultät), Dr. Maria Asplund (Technische Fakultät).

Pro Semester wird eine Sitzung mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten einberufen und eine Fortbildung angeboten. Im Wintersemester 2016/17 war im November eine Fortbildung für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte geplant. Das Thema der Fortbildung „gendergerechte Prüfungen“ wurde auf der letzten Sitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten als Wunsch geäußert und vom Gleichstellungsbüro aufgegriffen. Als Referentin konnte die in der Hochschuldidaktik erfahrene Dr. Bettina Jansen-Schulz von der Universität Lüneburg gewonnen werden. Leider musste die Fortbildung aufgrund mangelnder Anmeldungen (eine Anmeldung) abgesagt werden. Im Februar 2017 fand die Sitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten unter dem Schwerpunktthema Familienfreundlichkeit an der Universität statt. Als Gast war Ellen Biesenbach, Leiterin der Stabsstelle Familienservice, eingeladen.

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

An der **Theologischen Fakultät** hat Juniorprofessor Dr. Bernhard Spielberg als Gleichstellungsbeauftragter Prof. Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer abgelöst. Dr. Eva-Maria Spiegelhalter hat als Stellvertreterin und Vorsitzende der Kommission für Gleichstellung und Vielfalt an der Fakultät die Nachfolge von Melanie Wurst angetreten. Die fakultätseigene Kommission für Gleichstellung und Vielfalt tagt ein bis zwei Mal pro Semester.

Die Webpräsenz der fakultätseigenen Kommission für Gleichstellung und Vielfalt wurde neu gestaltet. Zudem wurde eine detaillierte Prozessbeschreibung zum Beschwerdemanagement in der Fakultät erarbeitet. Das fakultätseigene Mentoring-Projekt „ProTheo – Vom Studium zum Beruf“ wurde grundlegend evaluiert und zum Berufs-Mentoring umgestaltet. Es wird vor allem von Dr. Eva-Maria Spiegelhalter betreut. In das Projekt wurden diversity-relevante Fragestellungen integriert.

Die Studierenden der Fakultät haben sich zu diversity-relevanten Fragestellungen im „Netzwerk Grundstudium“ vernetzt. Darüber hinaus wurden ein Coaching-Tag im Sommersemester und mehrere Abendveranstaltungen mit Referent*innen zu beruflichen Biographien und Perspektiven organisiert. Ebenfalls initiiert und betreut wurde der Lehrauftrag zu feministischer Theologie und Gender Studies von Prof. Dr. Elke Pahud de Mortanges: „Your sex takes me to paradise – Die Inszenierung des Geschlechts und der Geschlechter in den Text- und Bilderwelten der christlichen Theologie- und Frömmigkeitsgeschichte“ und des Gastvortrags „BodyPerformance – Der Körper Christi und sein Geschlecht“. Geplant sind weiterhin eine Podiumsdiskussion zum Thema „Gender und Sprache“ am 10. Mai 2017 und ein Runder Tisch zur Vereinbarkeit von Familienpflichten und wissenschaftlicher Tätigkeit.

Die Gleichstellung ist in der **Medizinischen Fakultät** auf Grund der Größe der Fakultät breiter aufgestellt als in den anderen Fakultäten. Hier waren neben der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Marlene Bartos, und ihrer Referentin, Maïke Busson-Spielberger, fünf weitere Vertreterinnen für die Gleichstellung tätig: Prof. Dr. Antje Aschendorff, Prof. Dr. Petra Hahn, Prof. Dr. Claudia Auw-Hädrich, Prof. Dr. Monika Engelhardt, PD Dr. Anna Köttgen, Prof. Dr. Gabriele Niedermann, Prof. Dr. Claudia Spahn. Sie fördern und unterstützen Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere Habilitandinnen und Ärztinnen in der Medizin als Mentorinnen im fakultätseigenen Mentoring-Programm EIRA und in der jeweils eigenen Abteilung z.B. durch Optimierung der Arbeitszeiten für (teilzeitbeschäftigte) Mitarbeiter*innen, die bspw. Elternzeit oder Familienpflichten wahrnehmen. Prof. Dr. Bartos führte zahlreiche beratende Gespräche mit Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen, die sich bei Problemen im Rahmen von Publikationen oder Konflikten bei der Arbeit an sie wandten.

Mentoring-Programm EIRA an der Medizinischen Fakultät

In Mai 2016 erfolgte die Abschlussveranstaltung der 3. EIRA-Runde mit einem Festvortrag von Prof. Claudia Spahn der den Titel „Meine Erfahrungen als Mentorin im EIRA-Mentoring-Programm“ trug. Im Juni wurde die 4. EIRA-Runde ausgeschrieben. Zum Bewerbungsschluss gingen 35 Bewerbungen ein. Im Rahmen des Mentoring-Programms der 4. EIRA-Runde fanden 2016 drei Vorträge bzw. Wochenendseminare statt.

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

Mitte des Jahres fand die Ausschreibung für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin statt, die das begonnene Projekt weiterführen soll. Die Stelle konnte zum 15. November 2016 besetzt werden.

Stipendien „Fill-in-the-gap“

In diesem Jahr bewarben sich vier Doktorandinnen und eine Postdoktorandin um das Stipendium „Fill-in-the-gap“. Diese Kandidatinnen befanden sich entweder in der letzten Abschlussphase ihrer Doktorarbeit oder schlossen eine wissenschaftliche Studie mit einer Publikation ab, wiesen aber in diesem Zeitraum keine Finanzierung ihrer eigenen Position auf. Das Ziel, mit dem Stipendium den wissenschaftlichen Output der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu steigern, konnte auch in diesem Jahr mit Hilfe der Stipendien erzielt werden.

Hiwi-Stellen zur Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern

Im Jahr 2016 konnten vier Wissenschaftlerinnen/Ärztinnen mit Kindern mit je einer Hiwi-Position (drei bis sechs Monate) gefördert werden. Die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen/Ärztinnen mit Kindern, die wegen Betreuungsdefiziten oder Erkrankungen ihrer Kinder wichtige experimentelle Reihen nicht kontinuierlich überwachen können, hat zum Ziel, die Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrem wissenschaftlichen Output zu unterstützen und dadurch wettbewerbsfähig zu machen.

„Mathilde-Wagner-Habilitationspreis 2016“

Das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät konnte im Jahr 2016 eine hervorragende Habilitation einer Nachwuchswissenschaftlerin mit dem „Mathilde-Wagner-Habilitationspreis“ auszeichnen. Dr. Dimitra Kiritsi wurde für die Habilitationsschrift „Postzygotic mosaicism in genetics kin disorders: causes and

pathogenetic mechanisms“ ausgezeichnet. Das Ziel dieses Preises ist es, sowohl exzellente Grundlagenforschung als auch klinisch angewandte Forschungstätigkeiten, die im Rahmen einer Habilitationsarbeit erzielt wurden, zu preisen und damit einen Beitrag zu leisten, junge Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer zukünftigen Laufbahn als Wissenschaftlerin und Ärztin zu unterstützen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu unterstützen, vergab die Medizinische Fakultät 2016 insgesamt 16 geförderte Kita-Plätze für Kinder von Wissenschaftlerinnen, die überwiegend in einem Forschungsprojekt tätig sind (zehn Plätze in der Kita Wolkengarten; fünf Plätze in der Kita Murrengarten; ein Platz in der Kindertageseinrichtung Junikäfer). Des Weiteren erfolgte eine regelmäßige Beratung von Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Beratung von Forschungsverbänden

Maike Busson-Spielberger beriet fünf Forschungsverbände und Drittmittelanträge in der Medizin und unterstützte die Projektmanager*innen der SFB-Verbände bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen. Mit ihrer Unterstützung konnten zahlreiche Workshops und Treffen der verschiedenen SFB-Verbände organisiert werden.

Katalog „Spurensuche – Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und die ersten Professorinnen an der Medizinischen Fakultät“

Das Gleichstellungsbüro der Medizin erstellte einen Katalog mit dem Titel „Spurensuche – Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und die ersten Professorinnen an der Medizinischen Fakultät“, der die Ausstellung „Frauen an der Medizinischen Fakultät Freiburg – Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und erste Professorinnen“, die im vergangenen Jahr stattfand, ergänzen soll.

Vernetzung und Austausch

Maike Busson-Spielberger nahm an Tagungen und Sitzungen teil, um die bundesweite Vernetzung zu den Themen Gleichstellung an Hochschulen und in der Medizin, Mentoring und Gender Consulting zu vertiefen. Auch in 2016 versandte das Gleichstellungsbüro der Medizin zielgruppenorientierte gender-relevante Informationen zu Preisen, Stipendien und Veranstaltungen an etwa 1000 Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen des Klinikums und der Medizinischen Fakultät der Universität Freiburg. Zudem wurde die Internetseite gepflegt und erweitert, um die Übersicht der verschiedenen Veranstaltungen und Förderprogramme zu optimieren.

An der **Philologischen Fakultät** wurde auf Anregung von Prof. Dr. Sabina Becker, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, im Fakultätsrat über eine universitätsinterne Tendenz diskutiert, Professuren vorzeitig mit drittmittelstarken „Sonderprofessuren“ (Heisenbergprofessur, Emmy-Noether-Professur, Akademie-Professur) zu besetzen und dadurch W3-Stellen bereits durch Hinterlegung zu besetzen, ohne ein offenes, kompetitives Verfahren durchzuführen. Es handelt sich um eine Tendenz, „Hausberufungen“ durch die Hintertür einzuführen. Es könnte die Situation eintreten, dass die Fakultät keine eigentliche richtige Auswahlmöglichkeit mehr hat, weil letztlich die DFG über das Auswahlverfahren bestimmt. Dies könnte dazu führen, dass Gleichstellungsverfahren in ihrer Bedeutung relativiert werden.

An der **Philosophischen Fakultät** setzte sich Prof. Dr. Astrid Möller, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, insbesondere für die Berücksichtigung eines geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs in den Webauftritten der Fakultät ein. Im Berichtszeitraum beriet Prof. Dr. Möller mehrfach Frauen, die befristet beschäftigt waren und während ihrer Vertragslaufzeit Mutterschutzzeiten in Anspruch genommen haben. Problematisch war die Situation, wenn die Institute bzw. die Fakultät keinen Fonds für die Finanzierung von Mutterschutzzeiten und ggf. Vertretungen zur Verfügung stellen konnten. Bislang mussten für diese

Situationen individuelle Lösungen für die Finanzierung von Vertragsverlängerung um die Mutterschutzzeit gefunden werden.

In der **Fakultät für Mathematik und Physik** wurde von Prof. Dr. Annette Huber-Klawitter (Mathematisches Institut) eine Frauenmailingliste erstellt. In der Fakultät wurden Stammtische für Forscherinnen sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern angeboten. Prof. Dr. Huber-Klawitter und Prof. Dr. Jens Timmer (Physikalisches Institut) waren mit der Organisation des Schnupperstudiums befasst. An der Fakultät wird diskutiert, inwiefern die Öffnung des Schnupperstudiums auch für Jungen eine Verwässerung einer Gleichstellungsmaßnahme ist, die ursprünglich zur Gewinnung von Mädchen ins Leben gerufen wurde. Das fakultätseigene Mentoring-Programm Memphys wurde zum Wintersemester 2016/17 auch für Männer geöffnet, hat aber weiterhin vor allem einen Frauenförderungscharakter. Die meisten Nachfragen zur Teilnahme an dem Programm kamen aus den Staatsexamensstudiengängen. Im Berichtszeitraum ist es gelungen, die Zahl der Teilnehmenden aus der Physik zu erhöhen.

An der **Fakultät für Biologie** bot Prof. Dr. Judith Korb eine Sprechstunde an. Sie leitete Informationen über Ausschreibungen und Stipendienprogramme weiter und beriet Studentinnen und Wissenschaftlerinnen insbesondere bezüglich Förderungsmöglichkeiten. Darüber hinaus bot sie monatlich ein wissenschaftliches Literaturseminar zum Thema ‚Genderequality‘: ‚Unconscious Gender Biases in Academia. Quantitative Scientific Studies‘ an.

An der **Technischen Fakultät** organisierten Dr. Tobias Schubert und Dr. Maria Asplund (Stellvertreterin) das Schnupperstudium für Schülerinnen und Schüler ab der 10. Klasse. In der Fakultät wird diskutiert, ob das Schnupperstudium zukünftig wieder ausschließlich für Schülerinnen angeboten werden soll (in den vergangenen beiden Jahren war es auch für Schüler geöffnet worden). Zudem waren Dr. Schubert und Dr. Asplund an der Organisation des Tags der offenen Tür für Schülerinnen und Schüler beteiligt. Das *Kite-Mentoring*, ein Mentoring-Programm des Exzellenzclusters *BrainLinks - BrainTools*, steht nun allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Technischen Fakultät offen, da sich die Fakultät daran finanziell beteiligt.

7. Jours fixes und Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

7.2. Jour fixe mit der Stabsstelle Gender and Diversity

Der monatliche Jour fixe der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Referentinnen mit der Leiterin der Stabsstelle Gender and Diversity, Dr. Aniela Knoblich, und deren Mitarbeiter*innen, Karin Kleinn, Mariana Vargas und Felix Witzenzellner wurde beibehalten und hat sich als sehr fruchtbar erwiesen.

7.3. Gender-Kreis

Der Gender-Kreis, bestehend aus GenderforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen der Universität Freiburg, tritt alle zwei bis drei Monate zusammen. Der gemeinsame Flyer zur Vorstellung ist inzwischen erschienen. Diskutiert werden aktuelle Themen wie beispielsweise akademische Personalentwicklung oder die gendergerechte Weiterentwicklung des Schnupperstudiums.

7.4. Kooperation mit den Studierenden

Im Zuge der Diskussionen um die Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes (MuschG) kam eine studentische Vertreterin des Genderreferats auf die Gleichstellungsbeauftragte zu. Das neue MuschG wurde ausgeweitet und bezieht nun erstmals Schülerinnen und Studentinnen in die Regelungen für Mutterschutz mit ein. Demnach können Studentinnen nun entscheiden, ob sie die Regelungen des gesetzlichen Mutterschutzes in Anspruch nehmen möchten. Anliegen der Vertreterin war es, die Universität anzuregen, die neuen Regelungen für Studentinnen zeitnah anzuwenden und in der Universität umzusetzen. Die Neuregelungen zum MuschG sind inzwischen vom Bundestag beschlossen worden und treten zum 1.1.2018 in Kraft.

7.5. Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

Im Berichtszeitraum fanden drei Treffen der Landeskonzferenz für Gleichstellungsbeauftragte an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) statt. Die Treffen dienen dem Austausch zu aktuellen hochschulpolitischen Themen und der Vernetzung untereinander. Zu ausgewählten Themenschwerpunkten werden ggf. Referentinnen und Vertreterinnen vom Ministerium für die Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) Baden-Württemberg eingeladen.

Juli 2016 an der PH Karlsruhe: „Impulse: Statistiken – Monitoring – Controlling“

Der erste Sitzungstag der LaKoG stand unter dem Titel „Impulse: Statistiken – Monitoring – Controlling“. Tanja Edelhäuser, Referentin für Gleichstellung und Familienförderung und Stellvertretende Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung von der Universität Konstanz, sprach über „Zielwerte und Kaskadenmodell in der Gleichstellungspraxis“. Christine Ehrhardt von der Familienforschungsstelle des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg sprach über „Welche Daten motivieren zum Handeln? Erfahrungen aus der Beratungspraxis“. Dr. Barbara Hartung vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur stellte eine Untersuchung über den Gender Pay Gap in der W-Besoldung aus Niedersachsen vor. Als letzte berichtete Dr. Beate Kortendiek über das Statistikportal Genderdaten in Nordrhein-Westfalen. Alle Referate waren sehr inhaltsreich und wurden mit großem Interesse aufgenommen. Die Impulse aus Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sollen auf ihre Umsetzbarkeit in Baden-Württemberg hin weiter verfolgt werden.

November 2016 an der PH Weingarten: „Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg“

Im November tagte die LaKoG an zwei Tagen in der pädagogischen Hochschule Weingarten. Der erste Tag war der Diskussion um eine Gleichstellungsstrategie in Baden-Württemberg gewidmet. Eine kleine Arbeitsgruppe hatte sich im September zuvor getroffen und Eckpunkte erarbeitet. In Kleingruppen wurden auf der LaKoG zu einzelnen Unterpunkten diskutiert. Am zweiten Tag wurde ausführlich über die Reformierung der Satzung gesprochen.

Februar 2017 an der Universität Hohenheim und im MWK in Stuttgart: „Orientierung und Positionierung, Visionen, Strategien und Optimierungen“.

Der erste von zwei Sitzungstagen der LaKoG war als Workshop konzipiert und stand unter dem Titel: „Orientierung und Positionierung, Visionen, Strategien und Optimierungen“. Als Moderatorin fungierte Dr. Claudia Neusüß (Berlin). Einen Tag lang setzten sich die Teilnehmerinnen in jeweils unterschiedlichen Kleingruppen zusammen, um sich über Visionen für eine zukünftige LaKoG und Strategien, zur gemeinsamen Umsetzung auszutauschen. Die Arbeit an den Zielen soll fortgesetzt werden. Es sollen Schwerpunkte identifiziert werden, die gegebenenfalls in Form einer Kampagne umgesetzt werden können. Gleichzeitig wird davon ausgegangen, parallel dazu die Sichtbarkeit der LaKoG und der Gleichstellungsaktivitäten an den Hochschulen zu erhöhen.

Am zweiten Tag wurde im MWK in Stuttgart getagt. Die Ministerin hatte ihre Teilnahme leider kurzfristig abgesagt. Als Gast waren Frau Gramlich und Frau Noethe, Mitarbeiterinnen im MWK, für den TOP Gleichstellungspläne anwesend. Das Wissenschaftsministerium kann nach dem LHG Richtlinien für die Gleichstellungspläne vorgeben. Zu dem vom MWK erarbeiteten entsprechenden Anforderungskatalog liegen nun Stellungnahmen der LaKoG und der HRK vor; eine überarbeitete Version steht noch aus. Ein wesentlicher Punkt der Anforderungen ist die Ausgestaltung von Ziel- und Zeitvorgaben, die sich auf das hauptberuflich tätige Personal, also sowohl auf das wissenschaftliche wie das wissenschaftsunterstützende Personal beziehen. Damit wird der Chancengleichheitsplan des wissenschaftsunterstützenden Bereichs in den Gleichstellungsplan integriert. Zur Vorbereitung der nächsten LaKoG im Juli 2017 und als Ergebnis des Workshops vom Vortag wurden zwei Arbeitsgruppen gebildet, die jeweils einen Entwurf für eine Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg und für eine neue Satzung erarbeiten.

7.6. Kommission zur Förderung der Geschlechterforschung der bukof

Gemeinsam mit Dr. Nadyne Stritzke, Gleichstellungsbeauftragte der Justus-Liebig-Universität Gießen, ist Dr. Sieckmann-Bock Sprecherin der Kommission zur Förderung der Geschlechterforschung der bukof (KoFGF). In der Kommission wird das Kernthema Wissenstransfer zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung weiter verfolgt. Dazu boten die Sprecherinnen in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Dr. Andrea Löther, Dr. Nina Steinweg) im Rahmen der Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG) eine Arbeitsgruppe an.

Aus dem Ergebnisbericht¹ der Jahrestagung 2016 der KEG:

Die AG Gleichstellung und Geschlechterforschung hat mit ihrer diesjährigen Schwerpunktsetzung Nachhaltiger Wissenstransfer auf Augenhöhe an die KEG Tagung von 2015 mit dem Schwerpunkt „Vernetzung, Kooperationen und Konkurrenzen“ angeknüpft. Der Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf der Ermittlung der institutionellen Überschneidungen, Abgrenzungen, Kooperationen und Konkurrenzen zwischen Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung und der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Trotz wechselseitiger Anerkennung bleibt zu diskutieren, wie das theoretische Genderwissen für die Gleichstellungsarbeit, die oftmals von politischem Pragmatismus gekennzeichnet ist, nützlich gemacht werden kann, ohne der Gefahr der Vereinfachung durch Komplexitätsreduktion zu erliegen. Im Mittelpunkt stand daher die Frage, wie Räume für die Weiterbildung um Genderwissen in der Gleichstellungsarbeit aussehen und im Arbeitsalltag institutionalisiert werden könnten. Diskutiert wurden Formen der Zusammenarbeit, die einerseits eine nachhaltige Kommunikation zwischen den Bereichen ermöglichen und die andererseits ein produktives Mit- und Nebeneinander in den Blick nehmen, das auch als politische Strategie zur Positionierung gegenüber Ministerien und Präsidien genutzt werden kann, um sich wechselseitig zu stärken und im Sinne einer gemeinsamen Agenda zu agieren.

Diese Kooperation wird auf der nächsten Arbeitstagung der KEG (27./28. September 2017) fortgesetzt. Unter dem Titel: „Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers“ ist eine weitere Arbeitsgruppe geplant.

7.7. Netzwerk GEx

Das bundesweite Netzwerk der Gleichstellungsakteurinnen der Exzellenzuniversitäten der ersten und zweiten Förderrunde (GEx) in der Dr. Sieckmann-Bock mitwirkt, ist im Moment nicht aktiv. Die Beteiligten bringen die erarbeiteten Vorschläge aktiv in ihre Universitäten ein, auch im Hinblick auf die neue Ausschreibung der Exzellenzstrategie.

¹https://www.genderkonferenz.eu/downloads/2016/Bericht_KEG2016.pdf, [18.05.2017].

8. Pressespiegel

Stalking auf dem Campus

Verfolgt, belästigt, bedroht: Nicht immer ist es der verschmähte Expartner, der zum Stalking-Täter wird. Auch an Hochschulen gibt es Stalking – und nicht nur unter Studierenden. Zwei Betroffene erzählen, was passiert, wenn Studis ihre Dozenten belästigen.

23. Februar 2017, fudder.de

„Kontakt wird immer als Zuneigung verstanden“

FUDDER-INTERVIEW: Ina Sieckmann-Bock, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Freiburg, über Stalking an der Hochschule.

01. März 2017, Badische Zeitung

9. Kalender

April 2016

08. April 2016

Sitzung der KoFGF in Düsseldorf

11. April 2016

Vorbereitungstreffen der bukof in Frankfurt/Main

29. April 2016

Treffen des erweiterten bukof-Vorstands in Köln

Mai 2016

04. Mai 2016

Workshop „Diversity Sensibilisierung“ im Liefmannhaus

11. Mai 2016

Eröffnung European Campus in Straßbourg

Juli 2016

04.-05. Juli 2016

Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Karlsruhe

21.-22. Juli 2016

Tagung Gendering MINT, Haus zur Lieben Hand

September 2016

28.-30. September 2016

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Universität Freiburg

Oktober 2016

13. Oktober 2016

Treffen der Gleichstellungsreferentinnen, Universität Konstanz

November 2016

08. November 2016

Get-together für Naturwissenschaftlerinnen, FRIAS

14. November 2016

Tag der Vielfalt

18. November 2016

Tag des Lernens und Lehrens

21.-22. November 2016

Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Weingarten

29. November 2016

Get-together für Geisteswissenschaftlerinnen, FRIAS

Dezember 2016

08. Dezember 2016

Podiumsgespräch zu geschlechtergerechte Sprache, Haus zur Lieben Hand

Januar 2017

25. Januar 2017

Vortrag Paul Walton, FRIAS

30. Januar 2017

Beiratssitzung Familienservice gGmbH

Februar 2017

03. Februar 2017

Fortbildung „Sexualisierte Belästigung und Diskriminierung an der Hochschule“ für StudiengangskordinatorInnen an der Universität Freiburg

März 2017

03. März 2017

Treffen des erweiterten Vorstands der bukof in Berlin

17.03.2017

Teilnahme an der Denkfabrik Chancengleichheit in Freiburg

31.03.2017

Sitzung der KoFGF in Düsseldorf

10. Anhang

10.1. Veranstaltungsplakate des Gleichstellungsbüros

Prof. Dr. Jutta Weber: Living in the Age of Drones. Über Technik als Weltzugang und (Bio-)Politik

„We do not use technologies as much as live them“ schrieb der US-amerikanische Technikforscher Langdon Winner schon 1986. Dreißig Jahre später hält sich der Mythos von der Neutralität der Technik noch immer hartnäckig. In ihrem Vortrag zeigt Prof. Dr. Jutta Weber am Beispiel von Drohnenkriegsführung und Überwachung auf, inwieweit Technik die Weltaneignung der Menschen prägt und Machtverhältnisse beeinflusst. Die Referentin ist Technikforscherin, Philosophin, Medientheoretikerin sowie Professorin für Mediensoziologie an der Universität Paderborn.



Moderation: Dr. Marion Mangelsdorf

Donnerstag, 03.11.2016, 19:15 Uhr, Hörsaal 3044
Kollegiengebäude III, Platz der Universität 3

Organisiert vom Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg.



The Equal Opportunities Office invites you Get-together for Female PhD Students and Postdocs in Science and Technology Studies, Engineering and Mathematics

Valuable tips on scientific career planning from professors and experts

Tuesday 8.11.2016, 6 pm - 8 pm
FRIAS, Albertstraße 19, Lounge



Registration is requested until 6.11.2016 under the heading: "Get-together for scientists" gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

UNI FREIBURG

Das Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg lädt ein
Get-together für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Kulturwissenschaften
Apéro und Tipps für die wissenschaftliche Karriereplanung mit Professorinnen und ExpertInnen
Dienstag, 29. November 2016, 18:00-20:00 Uhr
FRIAS, Albertstraße 19, Lounge



Wir bitten um Anmeldung unter dem Stichwort "Get-together für Geisteswissenschaftlerinnen" an gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

UNI FREIBURG

Das Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg lädt ein Geschlechtergerechte Sprache: Erfahrungen aus der Praxis

Input und Diskussion mit Georg Teichert (Gleichstellungsbeauftragter Uni Leipzig), Prof. in Dr. Helga Kotthoff (Germanistische Linguistik), Dr. Ina Sieckmann-Bock (Gleichstellungsbeauftragte) und Dr. Anieia Knoblich (Stabsstelle Gender and Diversity)

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

Donnerstag, 8.12.2016, 19:15 Uhr, Haus zur Lieben Hand, Löwenstraße 16



UNI FREIBURG

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

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