

# Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2019 bis 31.03.2020

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI  
FREIBURG**



Herausgeberin:

Dr. Regina Herzog  
Gleichstellungsbeauftragte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und des  
Universitätsklinikums  
Werthmannstraße 8, Rückgebäude  
79098 Freiburg

0761 203-4222  
gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de  
www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

Redaktion: Dr. Regina Herzog (Gleichstellungsbeauftragte),  
Katja Limbacher und Dr. Johannes Sturm  
(Referent:innen im Gleichstellungsbüro), 12/2020.

Titelfoto: Sandra Meyndt

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	6
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	8
<b>1. Rechtliche Grundlagen und organisatorische Struktur</b>	9
<b>2. Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten</b>	10
Anmerkungen zum Berichtsteil	11
<b>3. Überblick über die Gesamtuniversität</b>	11
3.1 Karrierestufen	11
3.2 Besoldung	12
3.3 Landes- und Bundesvergleich	14
<b>4. Fakultäten</b>	15
Wieder eingeführte Mitberücksichtigung von W1/TT-Professuren	15
Weiterhin Nichtberücksichtigung von Professurvertretungen	15
Tabellenübersichten im Anhang	16
4.1 Theologische Fakultät	15
4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät	18
4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	19
4.3.1 Fächergruppe KPPS	20
4.3.2 Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften	21
4.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum	22
4.5. Philologische Fakultät	24
4.6 Philosophische Fakultät	25
4.7 Fakultät für Mathematik und Physik	26
4.7.1 Lehrereinheit Mathematik	27
4.7.2 Lehrereinheit Physik	28
4.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie	29
4.8.1 Lehrereinheit Chemie	30
4.8.2 Lehrereinheit Pharmazie	31
4.9 Fakultät für Biologie	32
4.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	33
4.11 Technische Fakultät	35
<b>5. Hochschulgremien</b>	37

<b>6. Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten</b>	40
6.1 Übersicht über die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	41
6.2 Aktivitäten an den Fakultäten	42
6.2.1 Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit	42
Verhaltens- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	42
Medizinische Fakultät	42
Philosophische Fakultät	43
Fakultät für Physik und Mathematik	43
Technische Fakultät	43
6.2.2 Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate	44
<b>7. Berufungsgeschehen</b>	45
7.1 Proaktive Suche	45
7.2 Übersicht Berufungen	47
7.3 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)	50
<b>8. Preise</b>	52
<b>9. Drittmittel</b>	55
<b>10. Frauenförderung und Chancengleichheit</b>	57
<b>11. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten</b>	59
11.1 Maßnahmen und Aktivitäten	60
11.2 Beratungen	60
11.3 Fort- und Weiterbildungen	60
11.4 Projekte im Gleichstellungsbüro	62
11.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen	65
<b>12. Tabellenanhang</b>	67
12.1. Karrierestufen Gesamtuniversität und Fakultäten	67
12.2. Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten	67
12.3. Theologische Fakultät	67
12.4. Rechtswissenschaftliche Fakultät	70
12.5. Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	71
12.6. Medizinische Fakultät	72
12.7. Philologische Fakultät	73
12.8. Philosophische Fakultät	74
12.9. Fakultät für Mathematik und Physik	75

12.10. Fakultät für Chemie und Pharmazie	76
12.11. Fakultät für Biologie	77
12.12. Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	78
12.13. Technische Fakultät	79
<b>Danksagung</b>	<b>80</b>

# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Wenn Sie diesen Bericht in Händen halten, werden seit meinem Amtsantritt im November 2018 bereits zwei Jahre vergangen sein. Vieles ist passiert in dieser Zeit und ich konnte mir mittlerweile einen guten Überblick über die Themen- und Handlungsfelder verschaffen, bei denen im Hinblick auf Gleichstellung und Chancengerechtigkeit noch einiges zu tun ist. So wird es zukünftig im Jahresbericht darum gehen, diese Themenfelder herauszuarbeiten, darzustellen und daraus Handlungsfelder abzuleiten.

Daher werden Sie ab diesem Bericht nicht mehr zu allen Aspekten aus vorangehenden Berichten ein Jahresupdate finden, sondern ggf. neue Themen oder Schwerpunkte, wohingegen bisherige, die schon auf einem guten Weg sind, nicht mehr aufgeführt werden oder vielmehr nur noch über erfolgreiche Lösungsstrategien berichtet werden wird.

Erstmalig werden einige Fakultäten nach Lehreinheiten aufgeschlüsselt betrachtet, wohingegen die summarische Betrachtung für diese Fachbereiche entfällt. Die Analyse wurde als notwendig erachtet, da im zweiten Jahr in Folge die Frauenanteile unter den Professuren an der Universität Freiburg nicht nur stagnieren, sondern zurückgegangen sind.

Ein weiterer Schwerpunkt dieses Berichts ist die Untersuchung zur Verteilung von Preisen und die dafür ausgelobten Preisgelder sowie eine Übersicht zu Drittmittel nach Mittelherkunft und Zuteilung jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Studien belegen, dass die Weichen für eine nachhaltige Gleichstellung in den Fakultäten gestellt werden. Daher werden besondere Projekte, Initiativen, gelungene Ideen, kreative Konzepte und Gleichstellungsstrategien aus den Fakultäten vorgestellt.

Bei den Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreter:innen in den Fakultäten in meinem ersten Jahr als Gleichstellungsbeauftragte konnte ich bereits einen guten Einblick in die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gewinnen und die spezifischen Problemstellungen der unterschiedlichen Fachbereiche näher kennenlernen. An dieser Stelle möchte ich allen Professorinnen und Professoren für ihre Zeit und ihre offenen Worte ganz herzlich danken!

Danken möchte ich auch meiner Referentin, Katja Limbacher, und Dr. Johannes Sturm, der seit Mitte Juni 2020 als Referent das Team im Gleichstellungsbüro ergänzt, sowie meiner Sekretärin, Katja Gruber, für ihre stets umsichtige, kompetente und sachkundige Unterstützung.

Für Ihre engagierte und hochkompetente Gleichstellungsarbeit möchte ich mich bei Dr. Fatma Sağır, Dr. Julia Schwarz und Dr. Bettina Papenburg bedanken, die mich seit ihrer Wahl im März 2019 als meine Stellvertreterinnen begleiten.

Einen sehr großen Dank für ihr stets offenes Ohr, den anregenden Austausch, ihre vielen Tipps und hilfreichen Ratschläge und ihre tatkräftige Unterstützung aller Belange der Gleichstellungsarbeit möchte ich an Frau Professorin Gisela Riescher, Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, richten.

Zuletzt möchte ich Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, für Ihr Interesse an dem Jahresbericht danken. Wir hoffen, der Bericht kann Ihre Erwartungen erfüllen, informieren, Inspirationen und Anregungen liefern. Für den Fall, dass Sie etwas vermissen und natürlich auch, wenn Ihnen etwas an dem Bericht besonders gefallen oder auch nicht gefallen hat, freuen wir uns über Ihre Rückmeldung.

Zunächst jedoch wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre!



Dr. Regina Herzog, Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Team

## Abkürzungsverzeichnis:

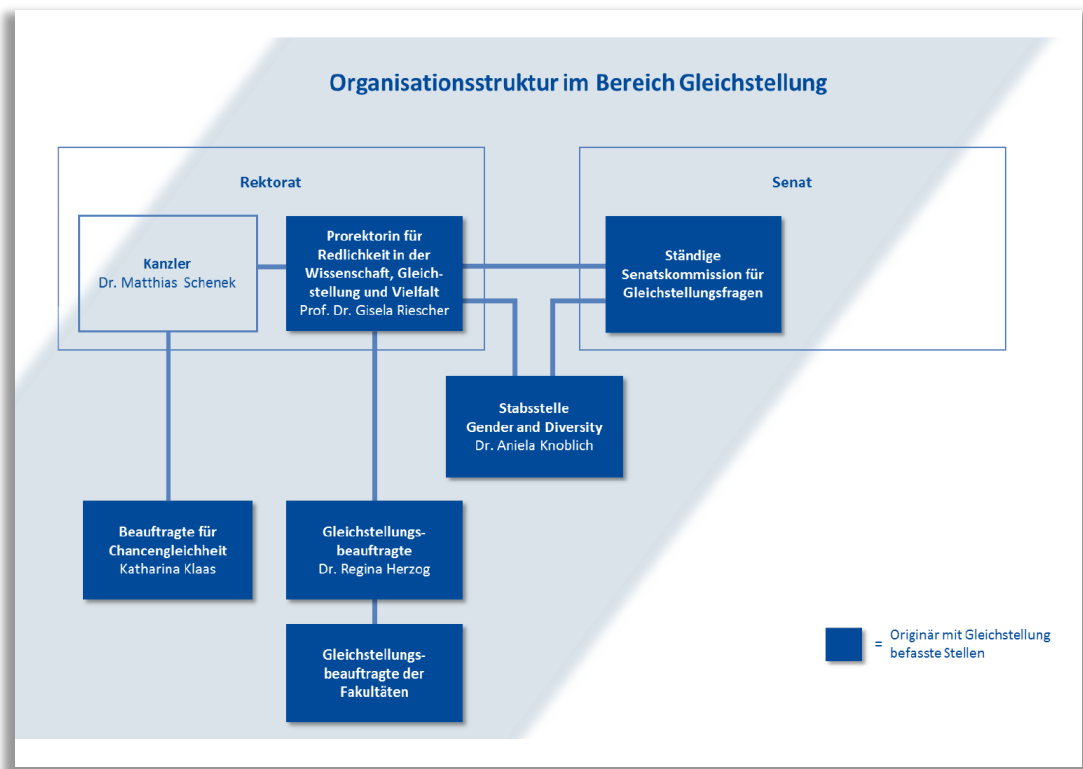
AT:	<b>au</b> ßertar <b>if</b> lich
BEEG:	<b>B</b> undesel <b>ter</b> ngeld- und <b>E</b> lternzeit <b>g</b> esetz
BMBF:	<b>B</b> undes <b>m</b> inisterium für <b>B</b> ildung und <b>F</b> orschung
BMI:	<b>B</b> undes <b>m</b> inisterium des <b>I</b> nnern, für Bau und Heimat
BOP:	<b>B</b> erta- <b>O</b> ttenstein- <b>P</b> reis
bukof:	<b>B</b> undes <b>k</b> onferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
BW:	<b>B</b> aden - <b>W</b> ürttemberg
C3/C4:	Besoldungsstufen für wissenschaftliche Beamte (Professor:innen) an Hochschulen von 1975 – 2002
CEWS:	<b>C</b> enter of <b>E</b> xcellence <b>W</b> omen and <b>S</b> cience (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung)
DFG:	<b>D</b> eutsche <b>F</b> orschungsb <b>g</b> emeinschaft
DHV:	<b>D</b> eutscher <b>H</b> ochschul <b>v</b> erband
EIRA:	Göttin der Heilkunde und der Heilung in der nordischen Mythologie
ERC:	<b>E</b> uropean <b>R</b> esearch <b>C</b> ouncil
FRS:	<b>F</b> reiburg <b>R</b> esearch <b>S</b> ervice
GEVO:	<b>G</b> leichstellungs <b>e</b> ntlastungs <b>v</b> er <b>o</b> rdnung
GG:	<b>G</b> rund <b>g</b> esetz
GSB:	<b>G</b> leich <b>s</b> tellungs <b>b</b> eauftragte
GO:	<b>G</b> rund <b>o</b> rdnung der Universität Freiburg
IC:	<b>I</b> nc <b>e</b> ntives
IDA:	<b>I</b> nstructional <b>D</b> evelopment <b>A</b> ward
IGA:	<b>I</b> nternationale <b>G</b> raduierten <b>a</b> kademie
KI:	<b>K</b> ünstliche <b>I</b> ntelligenz
KPPS:	<b>K</b> ognitionswissenschaft - <b>P</b> ädagogik - <b>P</b> sychologie – <b>S</b> port (virtuelle Zusammenstellung von Lehreinheiten aus der WVF)
KJ:	<b>K</b> alender <b>j</b> ahr
LaKoG:	<b>L</b> andes <b>k</b> onferenz der <b>G</b> leichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württemberg
LE:	<b>L</b> eh <b>r</b> einheit
LHG:	<b>L</b> andes <b>h</b> ochschul <b>g</b> esetz
MINT:	<b>M</b> athematik, <b>I</b> nformatik, <b>N</b> aturwissenschaft, <b>T</b> echnik (Abkürzung für Fächergruppe vgl. STEM)
MuSchuG:	<b>M</b> utters <b>sch</b> utz <b>g</b> esetz
MuT:	<b>M</b> entoring <b>u</b> nd <b>T</b> raining
MWK:	<b>M</b> inisterium für <b>W</b> issenschaft und <b>K</b> unst
PflegeZG:	<b>P</b> flege <b>z</b> eit <b>g</b> esetz
PJ:	<b>P</b> rüfungsb <b>j</b> ahr
SoSe:	<b>S</b> ommer <b>s</b> emester
STEM:	<b>s</b> cience, <b>t</b> echnology, <b>e</b> ngineering, <b>m</b> athematics (Abkürzung für Fächergruppe vgl. MINT)
TV-L E:	<b>T</b> arif <b>v</b> ertrag für den öffentlichen Dienst der <b>L</b> änder <b>E</b> ntgeltgruppe
TT:	<b>T</b> enure <b>T</b> rack (Professur)
UCF:	<b>U</b> niversity <b>C</b> ollege <b>F</b> reiburg
W1/W2/W3:	Besoldungsstufen von Hochschullehrer:innen, Dozent:innen, Professor:innen nach dem Landesbesoldungsgesetz BW seit 2003
WissZeitVG:	<b>W</b> issenschafts <b>z</b> eit <b>v</b> ertrags <b>g</b> esetz
WiSe:	<b>W</b> inter <b>s</b> emester



# 1. Rechtliche Grundlagen und Organisatorische Struktur

Laut Grundgesetz (GG) und Landeshochschulgesetz (LHG) ist es Aufgabe der Hochschulen, für Chancengleichheit von Frauen und Männer zu sorgen und bestehende Nachteile aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt gemeinsam mit ihren Stellvertreterinnen, der Senatskommission für Gleichstellung und der Beauftragten für Chancengleichheit an diesem Auftrag mit. Ihr Auftrag ist im Landeshochschulgesetz (§ 4 LHG) und näher in der Grundordnung der Universität (§ 21 GO) geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist direkt dem Rektorat zugeordnet und handelt weisungsungebunden. Zur Ausübung ihres Amtes ist sie in allen Gremien mit Stimmrecht oder beratend vertreten. Sie erstattet jährlich im Senat einen Bericht. Unterstützt wird sie bei ihren Aufgaben und Tätigkeiten durch ihre drei Stellvertreterinnen und durch die Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertretungen in allen elf Fakultäten (§ 22 GO).

Im Rektorat vertritt Prof. Dr. Gisela Riescher, Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt das Themenfeld Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Sie wird von der Stabsstelle Gender and Diversity unter Leitung von Dr. Aniela Knoblich unterstützt. Katharina Klaas, Beauftragte für Chancengleichheit vertritt den wissenschaftsunterstützenden Bereich mit Administration und Technik und ist ebenso wie Ellen Biesenbach, Leiterin der Stabsstelle Familienservice, dem Kanzler, Dr. Matthias Schenek, zugeordnet.



## 2. Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

### Ausstattung

Die **Ausstattung** der Gleichstellungsbeauftragten mit Personal und Sachmitteln zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben war bislang ausschließlich im jeweils geltenden Hochschulfinanzierungsvertrag des Landes Baden-Württemberg näher geregelt. So sah der Hochschulfinanzierungsvertrag 2015-2020 („Perspektive 2020“) an den Universitäten eine Mindestausstattung von einer Referentinnen-/Referentenstelle (TV-L E 13) in Vollzeit, einer 0,5 Sekretariatsstelle (TV-L E 6) und einem Sachmittelbudget von 10.000 Euro/Jahr vor.

### Entlastung

Mit Veröffentlichung der **Gleichstellungsentlastungsverordnung (GEVO)** im August 2019 trat die seit der letzten Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) 2015 bereits angekündigte und in mehreren Entwürfen diskutierte Regelung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Kraft.

Bis dahin hatte das LHG lediglich vorgesehen, dass *„die Gleichstellungsbeauftragte zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten sei; die Stellvertreterinnen können entsprechend entlastet werden“*. An der Universität Freiburg war seit Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts 2008 – 2011 im 28. Mai 2008 die Freistellung einer Professorin von 50 Prozent festgelegt worden.

Die GEVO ist auch das Ergebnis intensiver Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württemberg (LaKoG), inklusive der Pädagogischen und Künstlerischen Hochschulen, gemeinsam mit dem MWK eine verbindliche Entlastung entsprechend der Größe und Spezifik der jeweiligen Hochschule zu etablieren.

Gemäß der GEVO und ihrer Anwendungshilfe stehen Gleichstellungsbeauftragten von Universitäten ab 20.000 Studierenden zusammen mit ihren Stellvertreter:innen eine **Entlastung von 130 Prozent** zu. Diese können in eine Entlastung von Lehrverpflichtungen münden oder auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten gemäß der Ausnahmeregelung (§10 GEVO) zur adäquaten Verbesserung der Mindestausstattung verwendet werden.

Im Januar 2020 beschloss das Rektorat der Universität Freiburg dem Antrag der Gleichstellungsbeauftragten auf adäquate **Verbesserung der Mindestausstattung** stattzugeben. Dementsprechend war es möglich, die Referent:innenstelle um 25 Prozent aufzustocken, so dass nun insgesamt 125 Prozent einer TV-L E 13 Stelle für die Referent:innen zur Verfügung stehen. Zudem wurde die Sekretariatsstelle um 25 Prozent auf insgesamt 75 Prozent TV-L E 6 aufgestockt.

# Anmerkungen zum Berichtsteil

Wie auch im Jahresbericht 2018 wurden in Kapitel 3 die Zahlen zu den Karrierestufen in Diagrammen dargestellt. Die zugehörigen Tabellenübersichten finden sich wieder im Tabellenanhang am Schluss des Berichtsteils (s. S. 67ff).

Den Fakultätskapiteln ab Seite 15 sind graphische Darstellungen von **Zahlen zur Gesamtuniversität** (vgl. Diagramm 1 S. 12 und Tabelle 17, S. 68) vorangestellt.

## 3. Überblick über die Gesamtuniversität

### 3.1 Karrierestufen

Während sich der Frauenanteil unter den **Studierenden** gegenüber dem Vorjahr in 2019 mit 53 Prozent unverändert bei etwas mehr als der Hälfte aller Studierenden bewegt, ist deren Anteil unter den **Absolvent:innen** mit 55 Prozent um einen Prozentpunkt leicht gestiegen. Ab der Statusgruppe der **Doktorand:innen** bis zur Statusgruppe (abgeschlossene) **Promotion** nähern sich die Anteile an und können seit 2017 auch mit 51 Prozent Männer gegenüber 49 Prozent Frauen als nahezu ausgeglichen bewertet werden. Ab der Postdocphase wiederum öffnet sich eine deutliche Schere. Immerhin hat sich der Frauenanteil bei den **Habilitationen** mit 29 Prozent gegenüber 27 Prozent aus 2018 um zwei Prozentpunkte leicht erhöht.

Dessen ungeachtet sind die Daten aus 2019 insgesamt keineswegs zufriedenstellend. Insbesondere der unverändert geringe Frauenanteil von 26 Prozent unter den **Professor:innen**, der seit fünf Jahren mehr oder weniger stagniert, ist alarmierend. (vgl. Diagramm 1 S. 12 und Tabelle 16, S. 67)

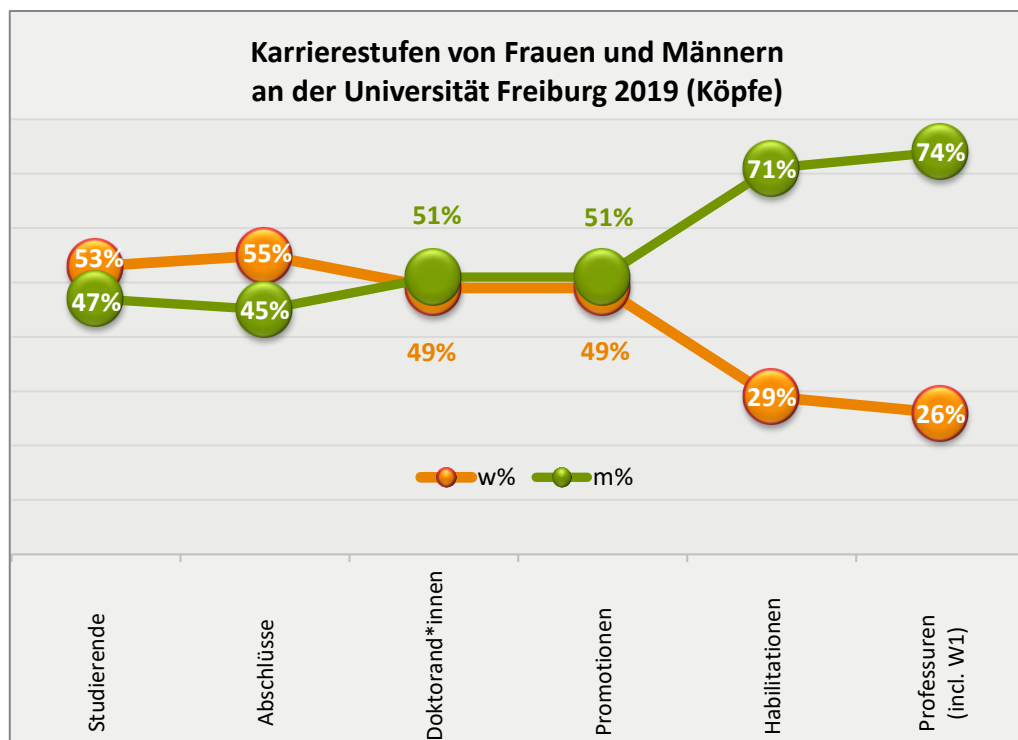


Diagramm 1

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

### 3.2 Besoldung

Die Stagnation des Frauenanteils bei den Professuren in den letzten vier Jahren, spiegelt sich in der Aufstellung der Professuren nach Besoldungsgruppen wieder (vgl. Diagramm 2; S. 13). In 2019 liegt der Frauenanteil in der **höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3)** unverändert zum Vorjahr bei **23 Prozent**. Hier gab es auch in den Vorjahren nur wenig Bewegung, so das sich im Vergleich zum Jahr 2016 eine **Steigerung des Frauenanteils** bei den C4/W3 **um gerade mal einen Prozentpunkt** verzeichnen lässt.

Bei den **Juniorprofessuren (W1)** ist eine etwas größere Bewegung über den Zeitraum der letzten vier Jahre zu verzeichnen, was auch naturgemäß an der Befristung von Juniorprofessuren auf sechs Jahre liegt. Der kontinuierliche Rückgang dieser befristeten Juniorprofessuren und insbesondere des Frauenanteils seit 2016 ist unter anderem durch die Beteiligung der Universität Freiburg an dem **BMBF geförderten Tenure Track Programm** bedingt. (s. auch Kapitel 4, S. 15). So werden in den kommenden zwei Jahren noch insgesamt 18 Tenure Track Professuren aus den Programmmitteln besetzt werden können. Diese mit einem Tenure Track versehenen W1- bzw. Juniorprofessuren ermöglichen vor allem Frauen eine verlässliche wissenschaftliche Karriereplanung und können somit Anreize bieten, langfristig den Frauenanteil unter den W3-Professuren zu steigern.

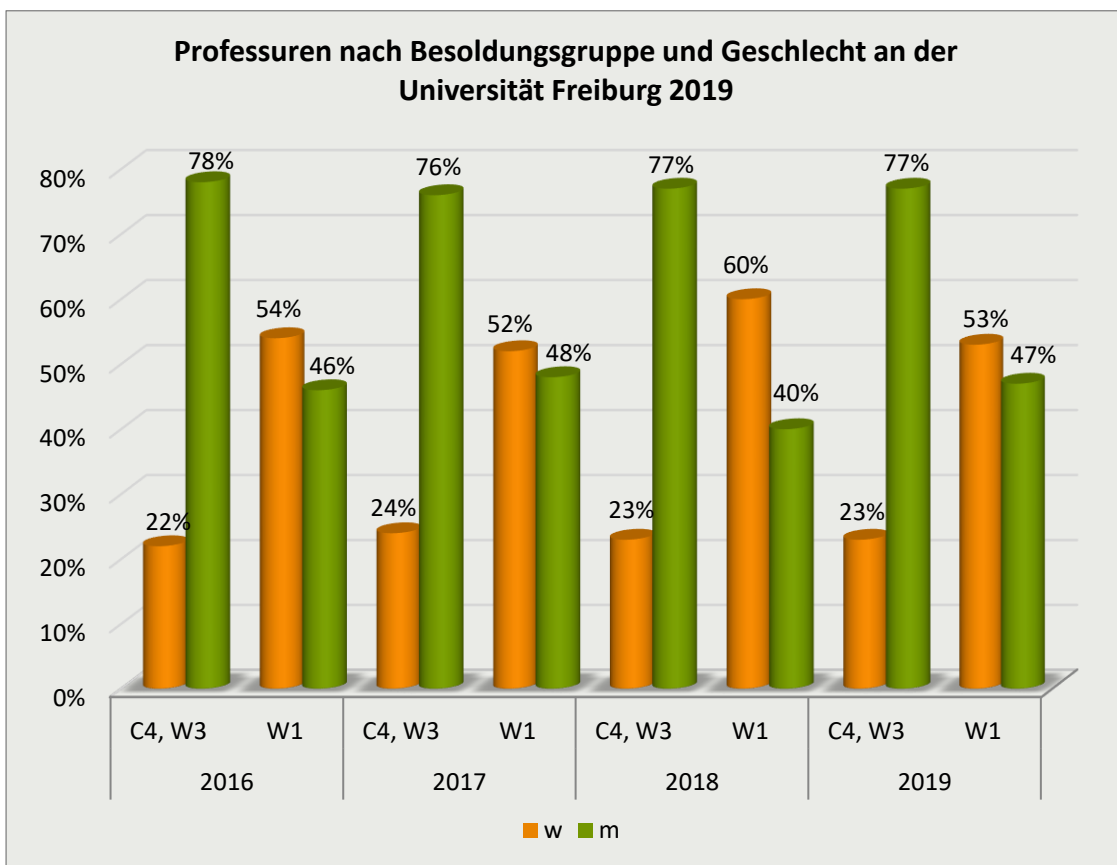


Diagramm 2

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

	2016		2017		2018		2019	
	C4, W3	W1	C4, W3	W1	C4, W3	W1	C4, W3	W1
w	73	13	79	12	81	12	81	9
m	255	11	255	11	271	8	269	8

Tabelle 1

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

### 3.3 Landes- und Bundesvergleich

Im Vergleich der Frauenanteile bei den Professuren lag die Universität Freiburg in den Jahren 2015 bis 2017 noch mit wachsendem Abstand über dem Landes- und Bundesdurchschnitt (vgl. Diagramm 3). Im Jahr 2019 beträgt der **Anteil an Professorinnen** in Freiburg nur noch 25,7 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr **um 0,3 Prozentpunkte weiter zurückgegangen**.

Gegenüber dem Land ist der Anteil an Professorinnen zwar immer noch etwas höher, doch der Vorsprung zu den Durchschnittszahlen aller Universitäten Baden-Württembergs geht seit 2018 wieder zurück und ist mit 0,2 Prozentpunkten gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt in der Graphik fast nicht mehr darstellbar.

So betrug der **bundesweite Anteil** von Frauen unter den Professuren im Jahr 2019 bereits 25,5 Prozent und ist auch im **Land Baden-Württemberg** seit 2017 innerhalb eines Jahres um immerhin 1,1 Prozentpunkte auf 22,8 Prozent bis 2018 und um weitere 0,4 Prozentpunkte auf 23,13 Prozent im Jahr 2019 angestiegen.

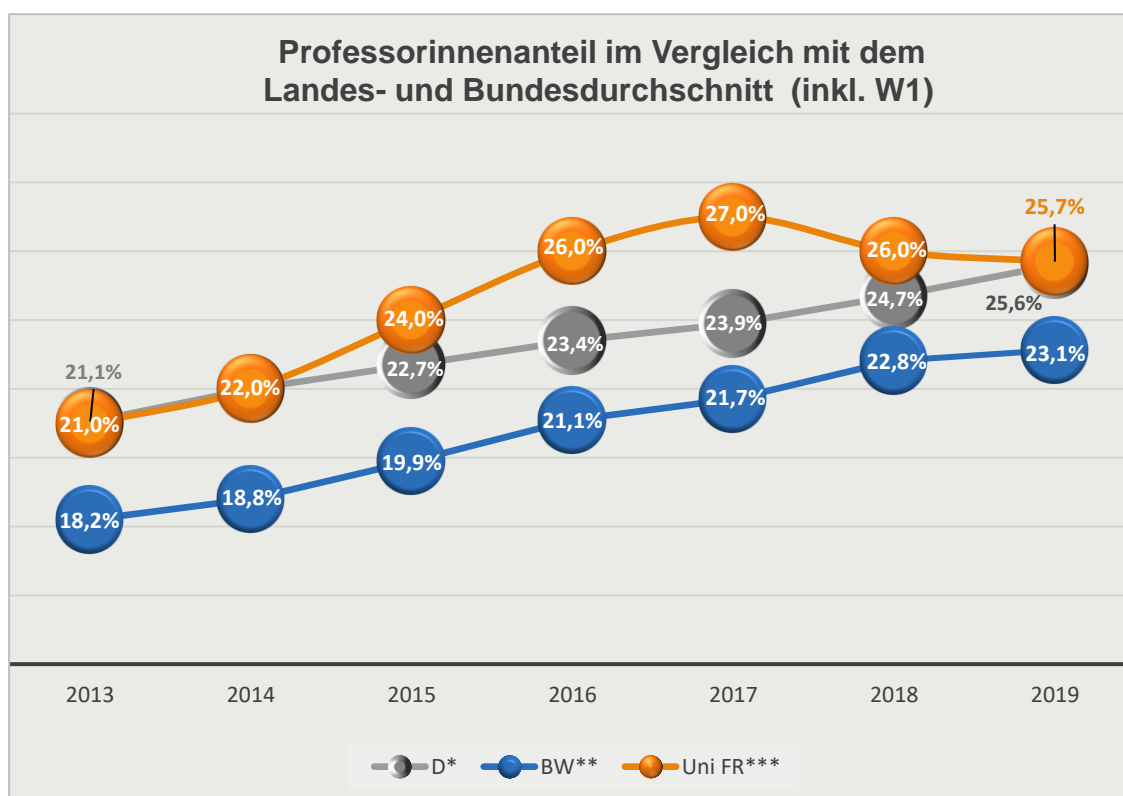


Diagramm 3

Quelle:

\* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/479858/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-hochschulart>, [01.08.2019].

\*\* <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Hochschulen/Professoren.jsp>, [01.08.2019].

\*\*\* Quelle: 2011-2019 (Berichte der Gleichstellungsbeauftragten).

## 4. Fakultäten

Wie auch in den Vorjahren unterscheiden sich die Frauenanteile unter den Wissenschaftler:innen in den Fakultäten erheblich. Da sich einige Fakultäten aus Fächergruppen zusammensetzen, die sehr unterschiedliche Tendenzen im Hinblick auf den Frauenanteil aufweisen, werden diese erstmalig nach **Lehreinheiten\*** aufgeschlüsselt.

\* Anm. Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: **Lehreinheiten** unter den Fakultäten sind eine virtuelle Gliederung, die die Verknüpfung zwischen Organisations-Einheit (Kostenstellen, Ressourcen) und Lehre (Studiengänge, Fächer) ermöglichen.

### Wieder eingeführte Mitberücksichtigung von W1/TT-Professuren

Auch wenn die **Junior bzw. Tenure Track Professuren** „nur“ als eine Qualifizierungsstufe betrachtet werden könnte, führt deren Nichtberücksichtigung, wie mit dem Jahresbericht 2015 eingeführt, zu einer Verzerrung der Darstellung von Berufungen an der Universität. Im Betrachtungszeitraum haben bereits fünf Prozent aller Professuren den Status einer Junior- bzw. Tenure Track Professur.

Deren Anteil wird in den kommenden Jahren weiter steigen, da es der Universität Freiburg gelungen ist, im Rahmen der 1. Ausschreibungsrunde 2017 des BMBF-Nachwuchsprogramms zur Förderung von Tenure Track Professuren, zwölf TT- Professuren und in der 2. Ausschreibungsrunde 2019 weitere sieben TT- Professuren einzuwerben.

<https://www.tenuretrack.de/de/gefoerderte-hochschulen/universitaet-freiburg>

Nach Abschluss der Berufungen aller BMBF- geförderten TT-Professuren werden an der Universität Freiburg zusätzlich zu den bereits davor vorhandenen 17\* W1/TT- Professuren 18\* weitere dazugekommen sein. Diese dann insgesamt 35 W1/TT- Professuren werden einen Anteil von **knapp neun Prozent unter allen Professuren** ausmachen.

\* eine der TT-Professuren aus der 1. Ausschreibungsrunde konnte im Betrachtungszeitraum schon besetzt werden und zählt bei der WVF, Fächergruppe KPPS (s. S. 20 ff) mit.

### Weiterhin Nichtberücksichtigung von Professurvertretungen

**Unberücksichtigt** jedoch bleiben in diesem Bericht sogenannte **Professurvertretungen**, die in den Übersichten der Lehreinheiten: als „W3-analog“ aufgeführt werden bzw. für die LE24-Medizin als „AT-W3“.

Denn bei der Gleichstellungsarbeit muss es unter anderem darum gehen, Auswahlverfahren von Berufungskommissionen zu betrachten und ggf. zu bewerten. Professurvertretungen wiederum unterliegen keinem dieser Auswahlverfahren, die vertretenen Professor:innen werden nicht von der Universität berufen.

## Tabellenübersichten im Anhang

Die **entsprechenden Tabellenübersichten**, ergänzt um die jeweiligen Absolutzahlen und erweitert um die Karriereverläufe der letzten sechs Jahre, finden sich im Anhang (vgl. S. 67 ff). Wenn nicht anders vermerkt, wurden alle Daten von Dezernat 1, Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement (bis 2018 Dezernat 1, Abt. 1.5 Informationsmanagement) zur Verfügung gestellt. Die zugehörigen Rohdatenquellen können auch auf der Webseite unter <https://www.statistik.uni-freiburg.de/stat/pers> eingesehen werden.

Den tabellarischen Einzelübersichten der Fakultäten wurde, wie im vorangehenden Jahresbericht, eine **tabellarische Gesamtübersicht aller Fakultäten** mit der jeweiligen Anzahl an Frauen in den Qualifizierungs- und Karrierestufen **Studium**, **Promotion** und **Professur** sowie deren prozentualer Anteil für die **letzten drei Jahre von 2017 bis 2019** vorangestellt (vgl. Tabelle 17, S. 68). Auf diese Weise kann eine vergleichende Betrachtung der Fakultäten erfolgen, aus denen sich ggf. Trends ablesen und mögliche Handlungsfelder ableiten lassen.



## 4.1 Theologische Fakultät

Der aus den Vorjahren beobachtete Rückgang an Studierendenzahlen hat sich im Betrachtungszeitraum an der theologischen Fakultät nicht weiter fortgesetzt. Dabei entscheiden sich zunehmend weniger Frauen für das Studium der Theologie als Männer. Gegenüber dem vorangehenden Berichtsjahr hat sich deren Anteil unter den **Studierenden** um 5 Prozent von 43 auf 38 Prozent verringert. Erfreulich ist die Entwicklung in den weiteren Qualifizierungsstufen. Während im Vorjahr keine der Doktorandinnen ihre **Promotion** abschließen konnte, haben innerhalb der vergangenen zwei Semesterhalbjahre genauso viele Frauen wie Männer an der Fakultät promoviert. Mittlerweile befinden sich wieder zwei Wissenschaftler in einem Habilitationsverfahren. Aus Gleichstellungssicht wäre es erfreulich, wenn auch Frauen für ein **Habilitationsverfahren** gewonnen werden könnten (vgl. Diagramm 4, und Tabelle 18, S. 69).

Nach einer positiven Zwischenevaluation konnte im SoSe 2019 eine Tenure Track - Professur in eine W3-Professur überführt werden und zählt jetzt bei den Professuren mit. Obwohl sich die absolute Anzahl von zwei **Professorinnen** nicht verändert hat, ist somit deren relativer Anteil unter den Professuren von 15 auf 14 Prozent zurückgegangen, da im vorangehenden Jahresbericht W1/TT-Professuren nicht bei den Professuren mitgezählt wurden.

Mittlerweile hat die Theologische Fakultät deutliche Anstrengungen unternommen, um weitere Frauen zu berufen, sodass deren Anteil unter den Professuren in den kommenden Jahren weiter steigen sollte.

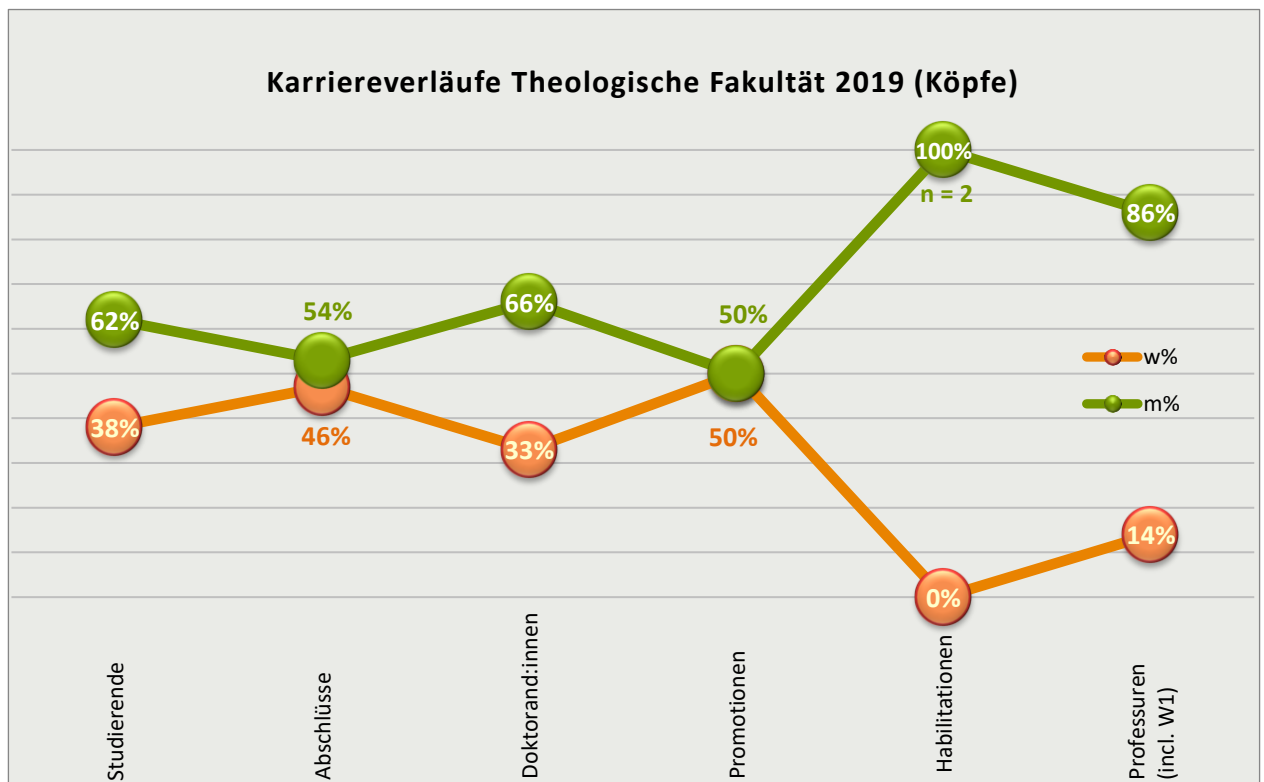


Diagramm 4

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

## 4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät

Die **Zahl der Studierenden** ist an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät seit 2014 um 12 Prozentpunkte angestiegen. Dabei entscheiden sich immer mehr Frauen für ein Studium der Rechtswissenschaften. Gegenüber dem Vorjahr hat sich deren Anteil um einen Prozentpunkt auf 54 Prozent erhöht, während er bei den Studenten auf 46 Prozent zurückgegangen ist (vgl. Diagramm 5 und Tabelle 19, S. 70).

Mit einem Anteil von 52 Prozent Frauen und 48 Prozent Männern nähern sich die Zahlen unter den **Absolvent:innen** wieder etwas an. Ab der Postgraduate Phase wiederum öffnet sich bei den Rechtswissenschaften immer noch eine deutliche Schere, die jedoch kontinuierlich kleiner wird und gegenüber dem Vorjahr wieder um zwei Prozentpunkte zurückgegangen ist. So beträgt der Frauenanteil in der Statusgruppe der **Doktorand:innen** 43 Prozent gegenüber 57 Prozent Doktoranden. Diese positiven Trends setzen sich bei der **Promotion** weiter fort. Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil unter den Promovierten um fünf Prozentpunkte auf 46 Prozent angestiegen. Dabei hat sich deren absolute Anzahl wenig verändert, während die der Männer kontinuierlich zurückzugehen scheint. In 2019 hat die Fakultät wieder einen **Habilitanden**, während im Jahr davor niemand habilitierte. Es wäre sehr wünschenswert, wieder Frauen für eine Habilitation zu gewinnen.

Da die beiden Berufungsverfahren, die in 2019 an der Fakultät begonnen wurden, im Berichtsjahr noch nicht abgeschlossen waren, liegt der Frauenanteil bei den **Professuren** unverändert bei 18 Prozent.

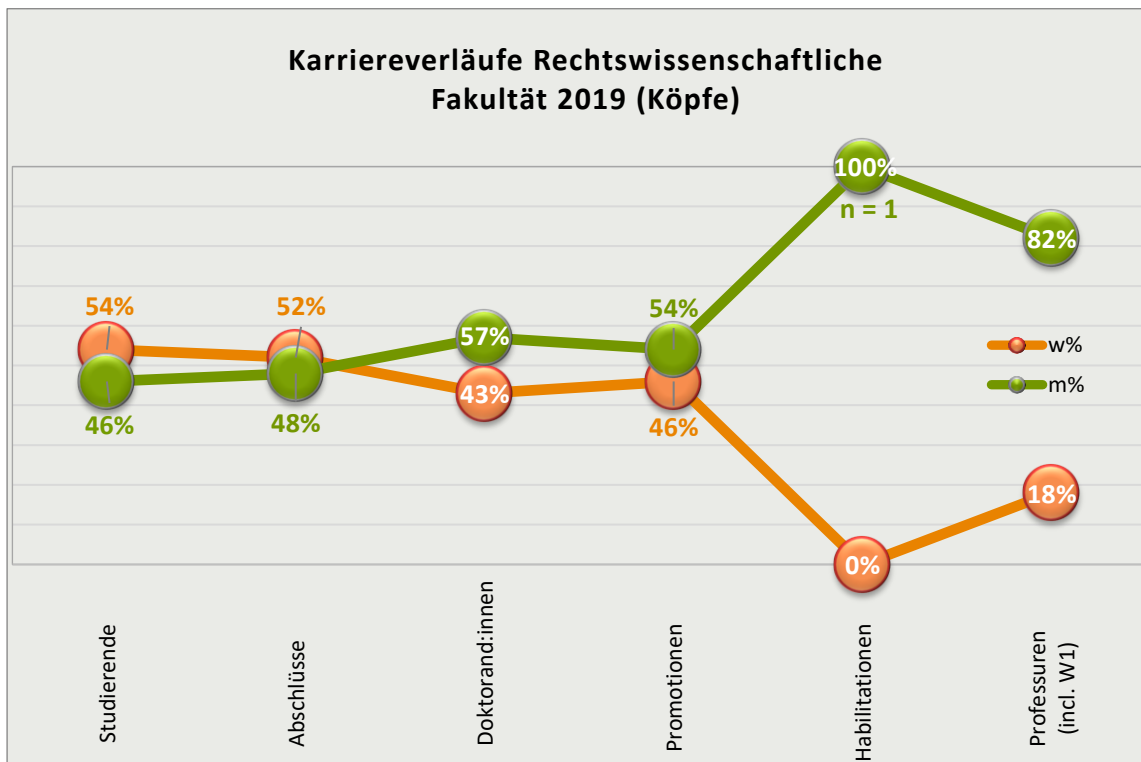


Diagramm 5

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

### 4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

Bis 2018 sind die **Studierendenzahlen** an der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät (WVF) annähernd konstant geblieben. Mit 3201 Studierenden in 2019 gegenüber 3344 in 2018 fällt erstmalig ein Rückgang um vier Prozent auf. Der Anteil an Frauen hingegen liegt seit Jahren zwischen 50 bis 52 Prozent, sodass die Geschlechterquote in der ersten Qualifizierungsstufe noch sehr ausgeglichen ist. Nach der Medizinischen und der Philosophischen Fakultät ist die WVF die drittgrößte Fakultät an der Universität Freiburg. Als **Zusammenschluss aus fünf Lehreinheiten** können die Zahlen aus dieser Fakultät und die Entwicklung der Frauenanteile jedoch nur eine „Mischkalkulation“ aus den unterschiedlichen Fächergruppen sein. (vgl. Diagramm 6 und Tabelle 20, S. 71).

Im Hinblick auf den Frauenanteil und die Genderperspektive lassen sich **zwei Fächergruppen** bilden, zwischen denen die Karriereverläufe sehr verschieden, innerhalb der Fächergruppen jedoch vergleichbar sind.

Da es zukünftig darum gehen muss, Handlungsfelder zu identifizieren und aufzuzeigen, werden in diesem Bericht die Fächergruppen: **Kognitionswissenschaft - Pädagogik (Erziehungswissenschaften) - Psychologie - Sport** mit insgesamt 1.276 Studierenden und die **Wirtschaftswissenschaften** mit 1.925 Studierenden getrennt betrachtet.

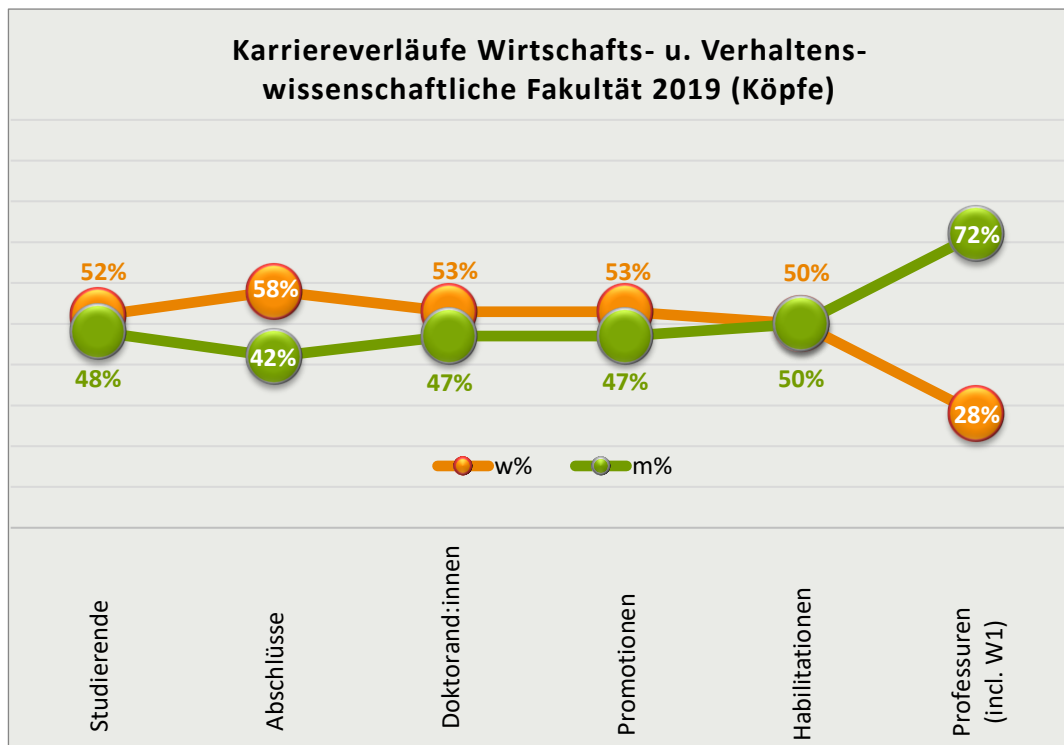


Diagramm 6

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

### 4.3.1 Fächergruppe: KPPS

#### **Kognitionswissenschaft - Pädagogik - Psychologie - Sport**

In der Fächergruppe, zusammengesetzt aus den Lehreinheiten Kognitions- wissenschaft - Pädagogik - Psychologie - Sport, im Folgenden mit KPPS abgekürzt, sind bis zur Qualifizierungsstufe **Promotion** die Frauen unter den **Studierenden**, **Absolvierenden** und **Promovierenden** mit bis zu zwei Dritteln deutlich in der Überzahl. Erst ab der Karrierestufe **Habilitation** kehrt sich das Verhältnis um und unter den **Professuren** beträgt die Frauenquote 43 Prozent. (vgl. Diagramm 7).

Die **Herausforderung** besteht vor allem darin, in den Lehreinheiten Psychologie (Frauenanteil 72 Prozent) und Erziehungswissenschaft (Frauenanteil 83 Prozent) **mehr Männer für diese Studienfächer zu gewinnen** und damit in einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis für diese Berufe und wissenschaftliche Laufbahnen zu qualifizieren.

Dessen ungeachtet liegt der **Frauenanteil unter den Professuren** immer noch deutlich unter dem der vorangehenden Qualifizierungsstufen. Da es sich hier um bundesweite Trends handelt, sollte eine ausreichende Anzahl an hochqualifizierten Wissenschaftler:innen zur Auswahl stehen, um den Frauenanteil mit den nächsten Berufungsverfahren **weiter anzuheben**.

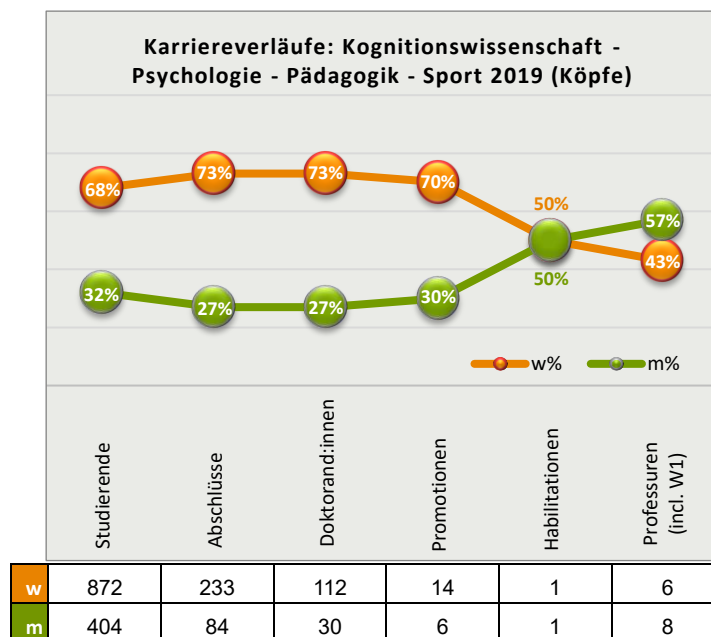


Diagramm 7

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

### 4.3.2 Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften

Eine völlig andere Konstellation findet sich bei den Wirtschaftswissenschaften, im Weiteren kurz WW genannt. Schon im Studium überwiegen die Männer mit 59 Prozent gegenüber 41 Prozent **Studentinnen**. Unter den **Absolvent:innen** nähern sich die Zahlen mit 55 versus 45 Prozent wieder etwas an. Bereits ab der Statusgruppe der Doktorand:innen öffnet sich allerdings eine deutliche Schere. Unter den **Promovierenden** befinden sich nur 31 Prozent Frauen, jedoch 69 Prozent Männer. Abgeschlossen haben ihre Promotion lediglich 20 Prozent Frauen gegenüber 80 Prozent Männern. Da es im Betrachtungszeitraum keine Habilitationen gab, blieb diese Qualifizierungsstufe im Diagramm unberücksichtigt.

Mit nur zwei **Professorinnen** unter 13 Professoren (13 Prozent) haben die WW in der höchsten Karrierestufe mit den niedrigsten Frauenanteil aller Fachbereiche an der Universität.

Für diesen Fachbereich ist die **Herausforderung**, den **Frauenanteil in allen Qualifizierungsstufen deutlich anzuheben**, Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermuntern und sie auf ihrem Weg gut zu begleiten und zu unterstützen. Bei der **Besetzung von Professuren** ist die Fakultät aufgefordert, deutlichere und intensivere Anstrengungen zu unternehmen, um mehr Frauen für ihre Professuren zu gewinnen (vgl. Diagramm 8).

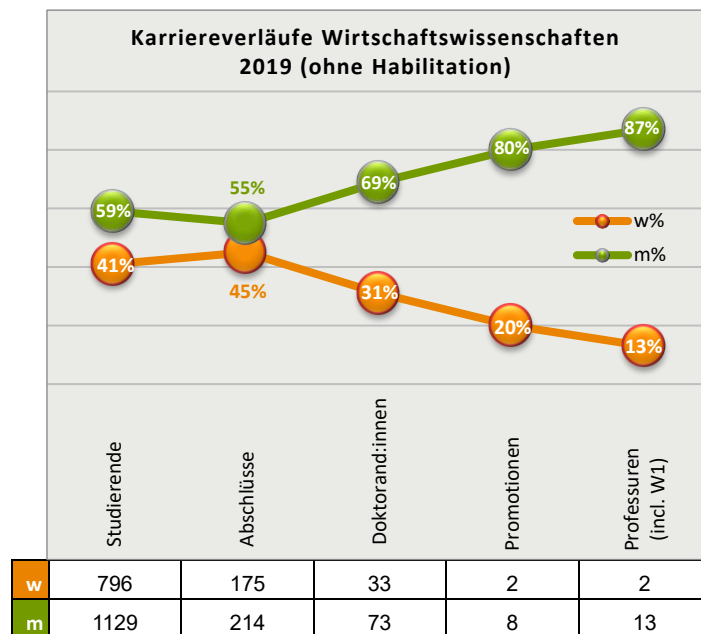


Diagramm 8

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

## 4.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum

Die Karriereverläufe an der Medizinischen Fakultät sind in den frühen Phasen ähnlich zu denen der KPPS. Bis zur Qualifizierungsstufe **Promotion** sind Frauen mit bis zu zwei Dritteln in der Überzahl (vgl. Diagramm 9, S. 23 und Tabelle 21, S. 72). Ab der **Habilitation** kehrt sich dieses Verhältnis um. Nur ein Drittel Frauen gegenüber zwei Drittel Männer befindet sich in einem Habilitationsverfahren. Diese Schere öffnet sich weiter bei der höchsten Karrierestufe **Professur**. Dort sind die Frauen mit 24 Prozent nur noch zu knapp einem Viertel vertreten.

### **Besonderheiten in den Karriereverläufen der Medizin**

Da die Bewerbung auf eine Professur bzw. auf die Leitung einer klinischen Abteilung erst nach dem Erwerb der entsprechenden **Fachärztin/arzt-Qualifikation** möglich ist, werden die Angaben um die klinischen Karriereverläufe ergänzt (vgl. Berufungsleitfaden Stand 01.08.2016, S. 11, Punkt 8).

Dabei lassen sich folgende Qualifizierungsstufen unterscheiden:

- Ärztin/Arzt in Weiterbildung: Dauer mindestens fünf, höchstens zehn Jahre
- Fachärztin/arzt
- Oberärztin/arzt
- Chefärztin/arztvertretung

Im Trend entsprechen die Zahlen aus der Klinik denen der Medizinischen Fakultät. So liegt in den ersten beiden Qualifizierungsstufen „**Ärztin/Arzt in Weiterbildung**“ und „**Fachärztin/arzt**“ der Anteil an Frauen um vierzehn bzw. achtzehn Prozentpunkte über dem der Männer. Im Vergleich zum vorangehenden Betrachtungszeitraum hat sich unter den Fachärzt:innen der Abstand zwischen Frauen und Männern um sechs Prozentpunkte von zwölf auf achtzehn Prozent noch weiter vergrößert. Doch ab der nachfolgenden Karrierestufe **Oberärztin/arzt** kehren sich die Verhältnisse um und der Frauenanteil fällt um ganze 32 Prozentpunkte auf nur noch 27 Prozent ab. Bei den **leitenden Oberärztin/arzt** bzw. Vertreter:in der/des Chefärztin/arztes fällt der Frauenanteil noch einmal um mehr als die Hälfte auf nur noch zwölf Prozent zurück. (vgl. Diagramm 10, S. 23)

Da für die Besetzung und Listenplatzierung auf eine Position als ärztliche Direktor:in an einem Universitätsklinikum häufig bereits vorliegende Erfahrungen in leitenden Positionen erwünscht bzw. erforderlich sind, rekrutiert sich der Pool aus möglichen Bewerber:innen in der Regel zunächst aus der Gruppe der Chefärztin/arztvertreter:innen. Wie auch bundesweit sind in dieser Qualifizierungsstufe die Frauen jedoch noch erheblich unterrepräsentiert.

Aus Gleichstellungssicht müssen an der Fakultät und am Klinikum zukünftig **deutlich mehr Anstrengungen** unternommen werden, um auf dieser und der vorangehenden Karrierestufe den Anteil an Frauen und damit den Pool an möglichen Bewerberinnen auf eine W3-Professur an einem Universitätsklinikum signifikant zu erhöhen.

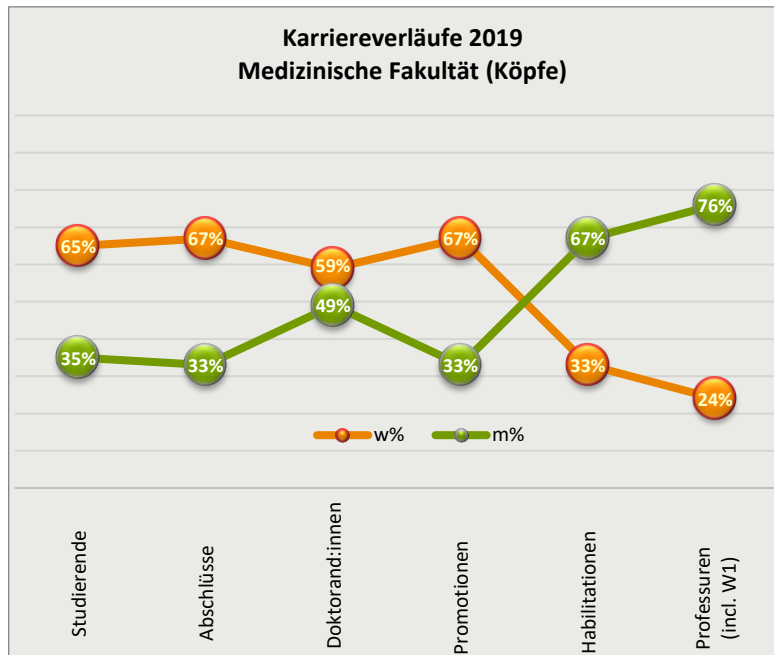


Diagramm 9

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019, sowie „Kopf-Übersicht nach Lehreinheiten und BVL-Gruppe“ unter <https://www.statistik.uni-freiburg.de/stat/pers>

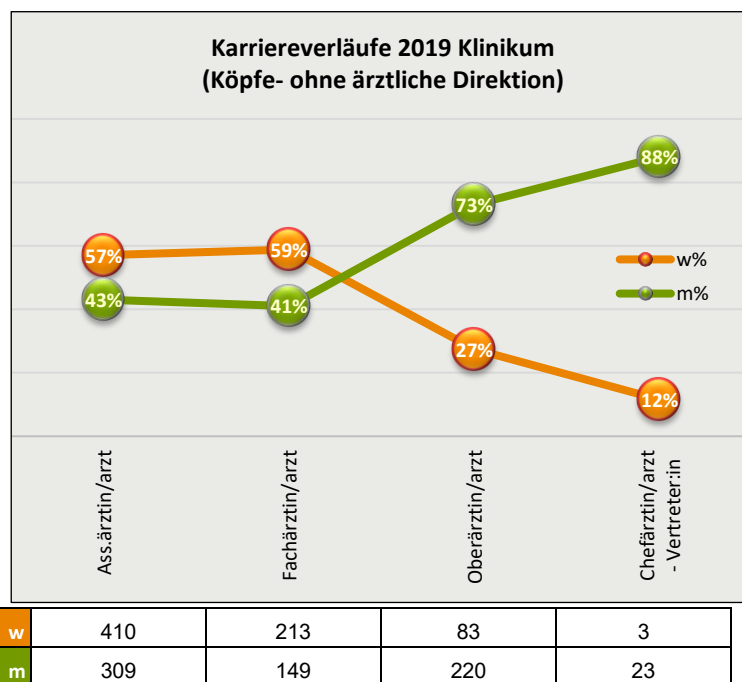


Diagramm 10

Quelle: Geschäftsbereich 4 Personal des Universitätsklinikums, Abteilung 4.2 Personalabrechnung, Thomas Vermöhlen, SAP HCM Administration und Personalcontrolling, Stichtag 31.12.2019.

## 4.5. Philologische Fakultät

Seit 2015 haben sich die Studierendenzahlen an der Philologischen Fakultät um knapp ein Drittel auf 2433 verringert. Die Rückgänge betreffen beide Geschlechter gleichermaßen, sodass Frauen bis zur Karrierestufe **Promotion** mit mehr als zwei Dritteln weiterhin in der Überzahl sind. Unter allen Fakultäten hat die Philologische Fakultät damit den höchsten Frauenanteil. (vgl. Diagramm 11 und Tabelle 22 S. 73).

Ab der **Karrierestufe Habilitation** öffnet sich immer noch eine deutliche Schere. Unter den **Professuren** hat sich der Anteil an Frauen gegenüber den vorangehenden Karrierestufen um zwei Drittel auf 37 Prozent verringert. Dabei ist die absolute Anzahl von zehn Professorinnen (incl. W1) gleichgeblieben. In 2019 wurde jedoch ein weiterer Mann berufen, womit sich die Gesamtanzahl an Professuren (incl. W1) von 26 auf 27 erhöht hat.

Aus Gleichstellungssicht ergeben sich zwei unterschiedliche Handlungsfelder. Zum einen müsste der **Anteil an Professorinnen** in den kommenden Jahren **weiter gesteigert** werden, zum anderen aber sollte der **Anteil an männlichen Studierenden** durch geeignete Maßnahmen **erhöht** werden. Da an dieser Fakultät auch für das Lehramt ausgebildet wird, wäre eine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz unter den Studierenden und Absolvent:innen und somit letztendlich an den Schulen sehr wünschenswert.

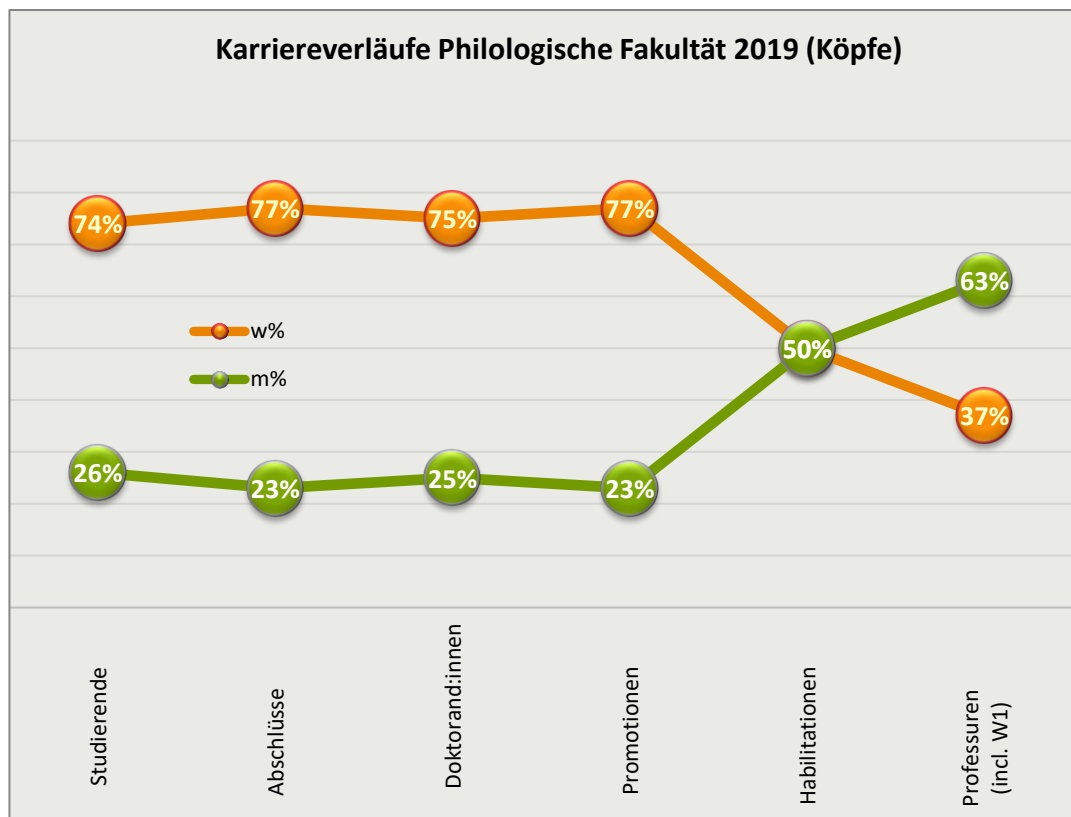


Diagramm 11

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.



## 4.6 Philosophische Fakultät

Wie an der Philologischen Fakultät gehen auch an der Philosophischen Fakultät die Studierendenzahlen zurück. Mit 3269 Einschreibungen in 2019 ist deren Anzahl an seit 2015 um 15 Prozent zurückgegangen. Die Rückgänge betreffen jedoch beide Geschlechter gleichermaßen, sodass weiterhin in nahezu **allen Qualifizierungs- und Karrierestufen** ein relativ **ausgeglichenes Geschlechterverhältnis** besteht. Unter den **Studierenden** und **Absolvent:innen** bewegt sich der Frauenanteil bei 56 Prozent und bei der Karrierestufe **abgeschlossene Promotion** bei 50 Prozent. Wie auch im vorangehenden Betrachtungszeitraum, befindet sich nur ein Mann in einem **Habilitationsverfahren**. Um Verzerrungen in der Darstellung zu vermeiden, bleibt diese Qualifizierungsstufe in der graphischen Darstellung weiterhin unberücksichtigt. (vgl. Diagramm 12 und Tabelle 23 S. 74).

Gegenüber dem Vorjahr haben sich die prozentualen Geschlechteranteile bei den **Professuren** um insgesamt sechs Prozentpunkte weiter angenähert. Dabei ist die absolute Anzahl an Professorinnen von 22 auf 21 sogar zurückgegangen, die der Professoren durch Emeritierung jedoch von 27 auf 24 gefallen. Der zahlenmäßige Rückgang bei den Frauen ist durch das Ausscheiden von Frau JunProf. Ruth Bartholomä zum 30.09.2019 bedingt, die eine befristete W1-Professur in Islamwissenschaft/Turkologie innehatte, welche erst im SoSe 2020 wieder nachbesetzt wurde.

Mit diesen Zahlenverhältnissen hat sich die Fakultät ihren Gleichstellungszielen weiter angenähert. (s. auch Kapitel 6.2, S. 43)

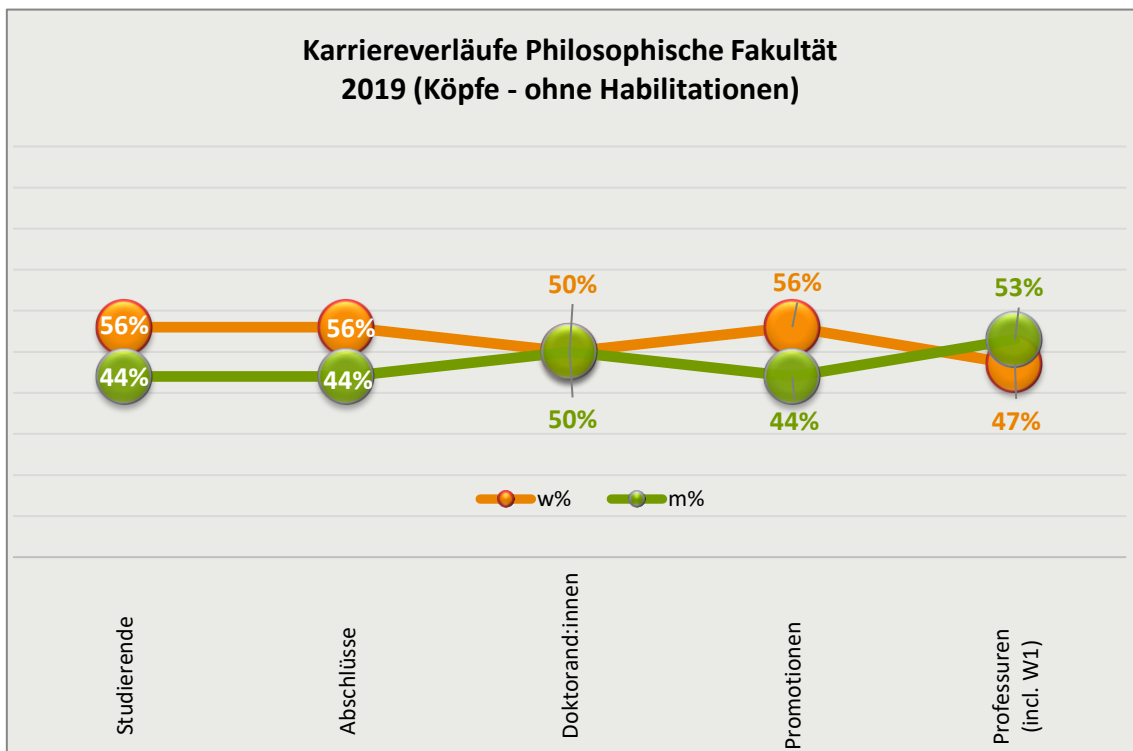


Diagramm 12

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

## 4.7 Fakultät für Mathematik und Physik

Wie an der philosophischen Fakultät ist auch an der Fakultät für Mathematik und Physik die Zahl der Studierenden seit 2015 um 15 Prozent zurückgegangen. Wurden in 2014 1249 Einschreibungen gezählt, führte StatistikWeb zum Stichtag 2019 nur noch 1.050 Studierende auf. Der **Anteil an Frauen** wiederum ist mit durchschnittlich 30 Prozent über die Jahre konstant geblieben. (vgl. Diagramm 13 und Tabelle 24 S. 75).

Die Lehreinheiten Mathematik und Physik zählen zu den **MINT-Fächern** mit dem gemeinsamen Problem der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen. Um die Ursachen für diese Unterrepräsentanz näher zu untersuchen, werden in diesem Bericht die beiden **Lehreinheiten** im Folgenden **getrennt betrachtet**.

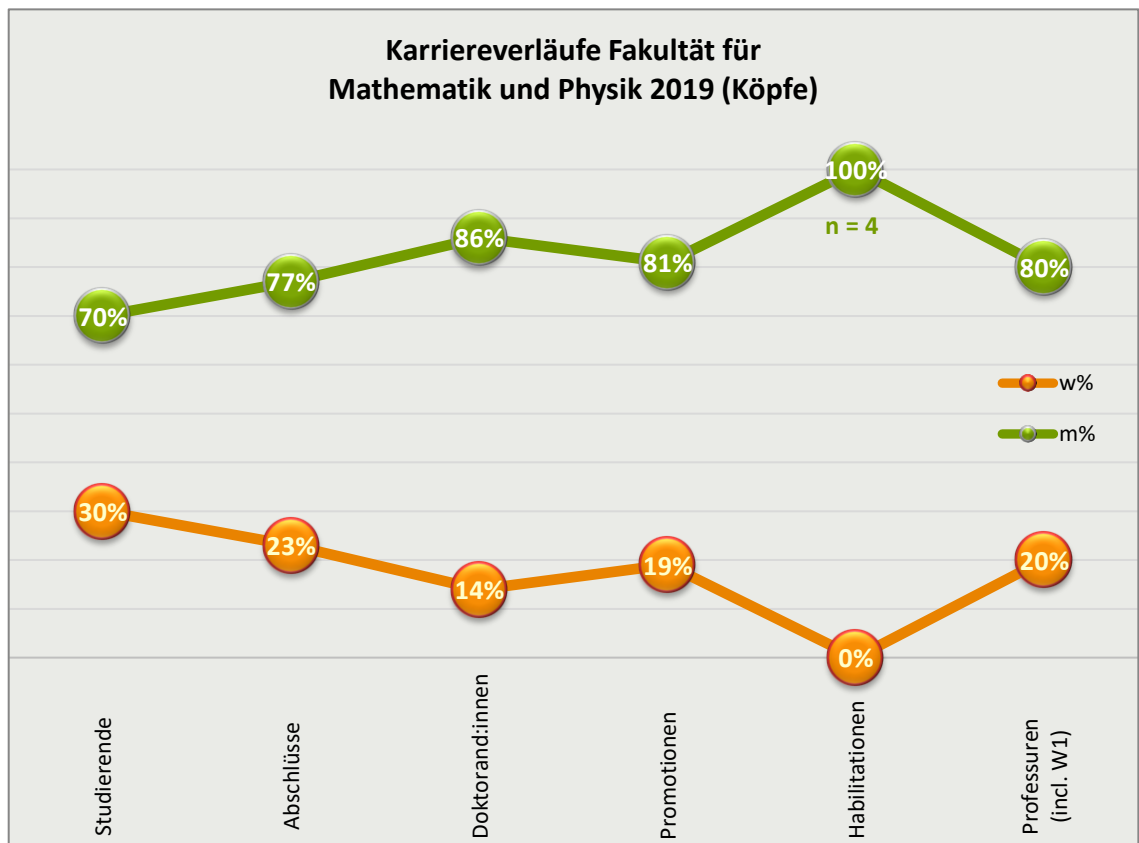


Diagramm 13

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

## 4.7.1 Leheinheit Mathematik

Mit knapp 40 Prozent unter den **Studierenden** kann die Leheinheit Mathematik innerhalb der MINT-Fächer den höchsten Frauenanteil vorweisen. Bei den weiteren Qualifizierungsstufen fällt dieser jedoch kontinuierlich und deutlich ab. Unter den **Absolvent:innen** sind Frauen bereits um ganze zehn Prozentpunkte auf einen Anteil von 29 Prozent zurückgefallen und vermindern sich weiter auf unter zehn Prozent bei den **Doktorand:innen**. Zwar erhöht sich der Frauenanteil in der **Statusgruppe Promotion** wieder um zehn Prozentpunkte auf 18 Prozent. Hinter den Zahlen verbirgt sich jedoch ein hoher Anteil an Lehramtsstudent:innen, die nach Absolvieren ihrer Pflichtsemester keine weitere wissenschaftliche Laufbahn an der Hochschule anstreben (vgl. Diagramm 14).

**Habilitiert** hat im Betrachtungszeitraum lediglich ein Mann, weshalb der Frauenanteil in dieser Qualifizierungsstufe null Prozent beträgt. Mit 28 Prozent hat die Mathematik auch unter den **Professor:innen** mit den höchsten Frauenanteil aller MINT-Fächer.

Die **Herausforderung** bleibt für die Mathematik, Frauen für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu ermuntern und gut zu begleiten. Es wäre auch wünschenswert, wenn **mehr Frauen** für eine **Promotion** und weitere, daran anschließende, Karrierewege gewonnen werden könnten, um deren bundesweiter Unterrepräsentanz in diesem Fachgebiet nachhaltig entgegen zu wirken.

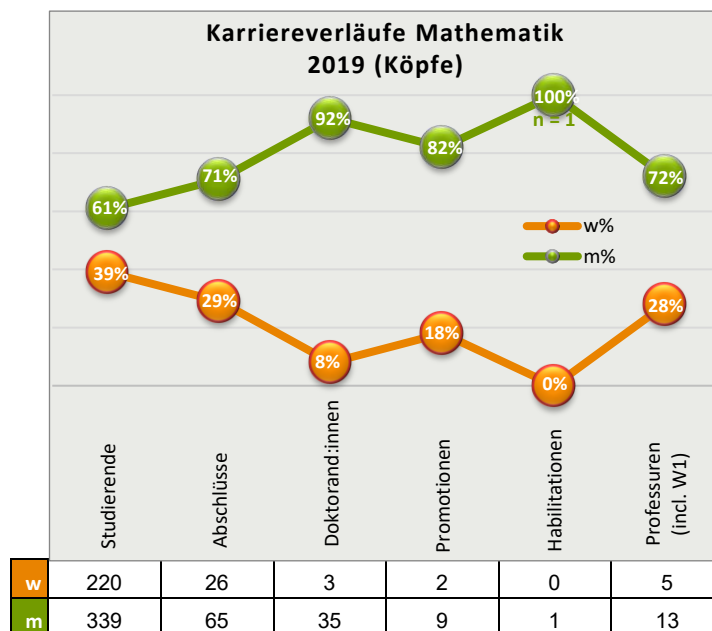


Diagramm 14

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

## 4.7.2 Lehereinheit Physik

Nach der Technischen Fakultät besteht in der Lehereinheit Physik in allen Qualifizierungsstufen die niedrigste Frauenquote. Bereits unter den **Studierenden** sind Frauen mit 20 Prozent nur zu einem Fünftel vertreten. Einmal für das Fach eingeschrieben scheint es in der Physik wenig Studienabbrecher:innen zu geben. Zwar geht der Frauenanteil unter den **Absolvent:innen** und **Doktorand:innen** auf 17 bzw. 16 Prozent zurück, erreicht jedoch mit 19 Prozent unter denen mit abgeschlossener **Promotion** knapp das Ausgangsniveau. Mit drei **Professorinnen** unter 19 Professoren sind Frauen in der höchsten Karrierestufe zu 14 Prozent vertreten. Da die Zahlen zu den Lehereinheiten erstmalig vorliegen, ist eine vergleichende Betrachtung zu den Vorjahren in diesem Bericht noch nicht möglich (vgl. Diagramm 15).

Wie an der Lehereinheit Mathematik besteht auch in der Physik die **Herausforderung**, den rückläufigen Studierendenzahlen entgegenzuwirken und diesen idealerweise durch einen höheren Anteil an weiblichen Studierenden zu steigern. Einmal für das Studium gewonnen, sollten Frauen mittels guter Betreuung und wertschätzender Unterstützung durch ihr Studium begleitet und zu einer **weitergehenden wissenschaftlichen Laufbahn** ermuntert werden. Darüber hinaus ist der Bereich aufgefordert, auch in Zukunft alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu nutzen, um **mehr Frauen zur Bewerbung auf Professuren** zu ermuntern und deren **Anteil unter den Professuren weiter zu steigern**.

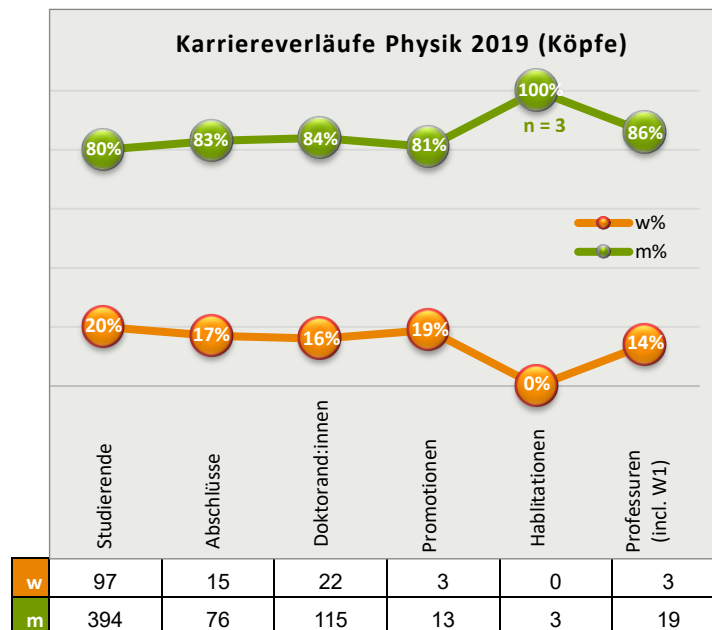


Diagramm 15

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

## 4.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie

An der Fakultät für Chemie und Pharmazie gehen die **Studierendenzahlen** seit 2015 mit **knapp sechs Prozent** nur leicht zurück. Der Anteil von Frauen und Männern unter den Studierenden wiederum ist über die Jahre nahezu ausgeglichen geblieben. (vgl. Diagramm 16 und Tabelle 25, S. 76).

Auch diese Fakultät ist ein Zusammenschluss aus zwei Lehreinheiten, die im Hinblick auf den Frauenanteil und deren Entwicklung in den weiteren Qualifizierungsstufen so verschieden sind, dass sie in diesem Bericht **getrennt betrachtet** werden.

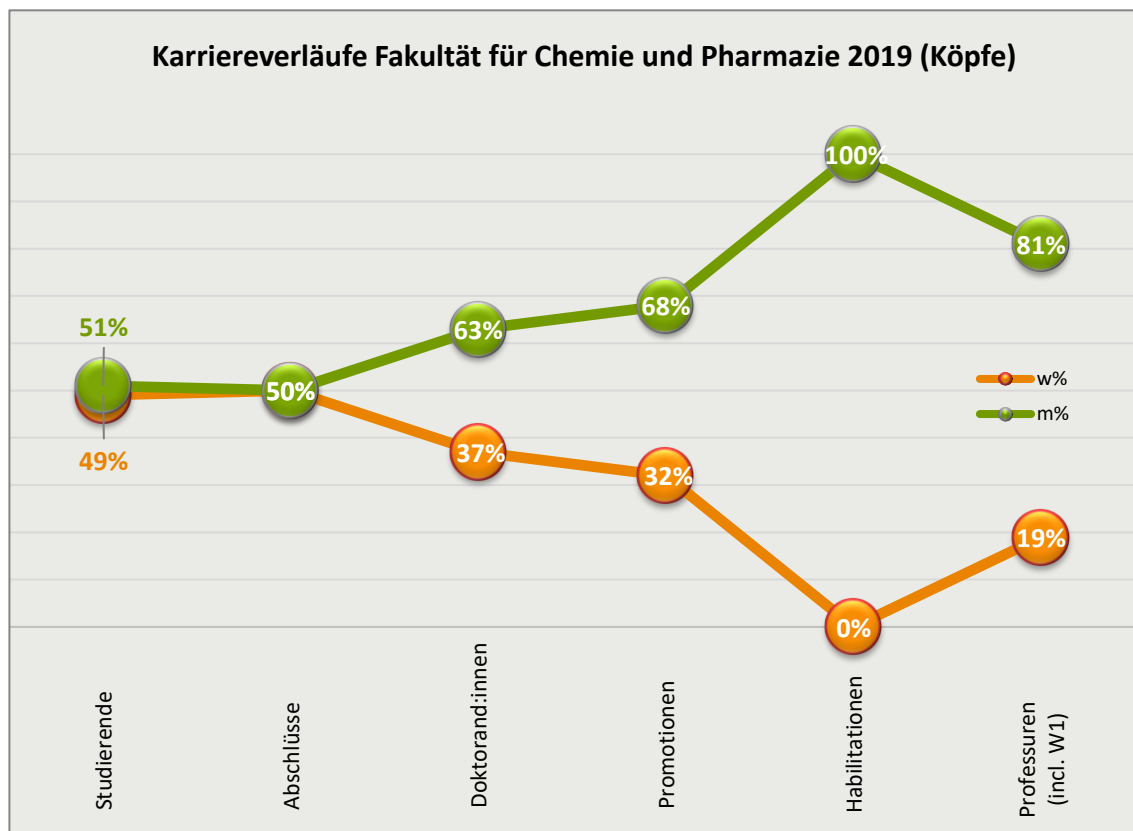


Diagramm 16

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

## 4.8.1 Lehreinheit Chemie

Bezüglich des Frauenanteils unter den Studierenden und dessen Entwicklung in den weiteren Qualifizierungsstufen hat die Lehreinheit Chemie einen ähnlichen Kurvenverlauf wie die Mathematik (vgl. Diagramme 17, S. 30 mit 14, S. 27).

So beginnt die Graphik mit einem Anteil von 37 Prozent an weiblichen **Studierenden**. Im Unterschied zur Mathematik steigt dieser unter den **Absolvent:innen** weiter leicht an auf 39 Prozent. Ab der Qualifizierungsstufe **Doktorand:in** öffnet sich jedoch eine deutliche Schere, ab der der Frauenanteil kontinuierlich zurückgeht. Nur 29 Prozent Frauen gegenüber 71 Männern befinden sich in einem Promotions-vorhaben. Ab der Postdoc-Phase erhöht sich das Missverhältnis auf 26 Prozent Frauen versus 74 Prozent Männer mit abgeschlossener Promotion. Lediglich ein Mann habilitierte im Betrachtungszeitraum. Die letzte **Habilitation** einer Frau an der gesamten Fakultät datiert vier Jahre auf 2015 zurück.

Unter den **Professor:innen** lehren vier Frauen und somit anteilig nur 20 Prozent gegenüber 16 Professoren (80 Prozent).

Bei diesem Zahlenspiegel und mit diesen Frauenanteilen ist die Lehreinheit Chemie an der Universität Freiburg zu den **MINT-Fächern** zu zählen mit allen **Herausforderungen** die sich für diese Fächergruppe zur Anhebung der Frauenquote stellen. Neben einer notwendigen Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden, müssen **Frauen** vor allem **in den weiteren Qualifizierungsstufen unterstützt und gefördert werden**, um deren Unterrepräsentanz unter den Promovierenden und Habilitierenden und vor allem auch Professuren nachhaltig entgegen zu wirken.

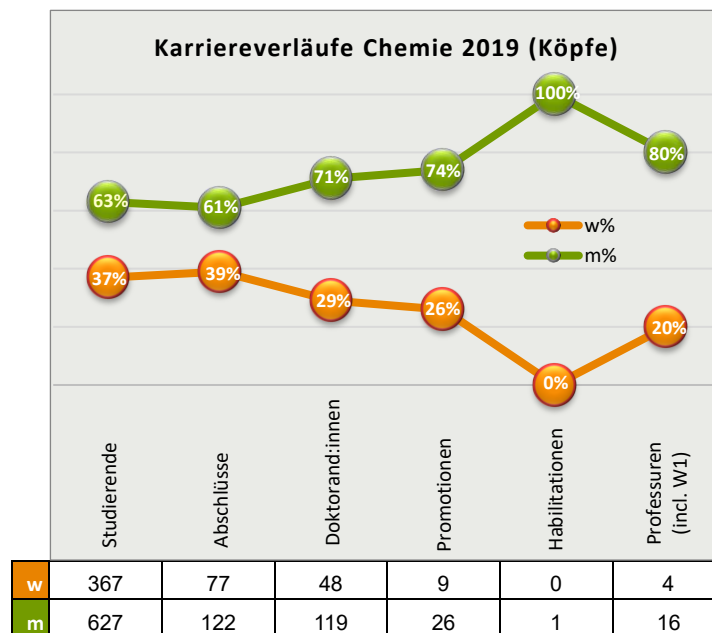


Diagramm 17

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019,

## 4.8.2 Lehreinheit Pharmazie

Eine ganz andere Konstellation findet sich bei den Karriereverläufen in der Lehreinheit Pharmazie. Neben Medizin, Psychologie und den Sprachwissenschaften ist Pharmazie ein Studiengang, für den sich vor allem Frauen interessieren und entscheiden. So überwiegt deren Anteil mit mehr als zwei Dritteln unter den **Studierenden** und **Absolvent:innen**. Dieses Verhältnis ändert sich ab der Postgraduate Phase. Während Frauen unter den **Doktorand:innen** mit 55 Prozent versus 45 Prozent Männern noch überwiegen, unterliegen sie ab der **Postdoc-Phase** mit nur noch 47 Prozent gegenüber 53 Prozent Männern (vgl. Diagramm 18).

Mit einer **Professorin**, Frau Professorin Gunhild Layer, unter sechs Professoren und somit einem rechnerischen Frauenanteil von 14 Prozent\* zählt die Pharmazie zu den Lehreinheiten mit den niedrigsten Frauenquoten in der höchsten Karrierestufe.

\*Am 21.01.2019 wurde Juniorprofessorin Jennifer Andexer der Ruf auf die noch vakante Heisenbergprofessur in der Pharmazie erteilt. Da Frau Andexer von April 2019 bis Juni 2020 noch eine Professurvertretung an der Fakultät innehatte, konnte sie die Heisenberg-Professur für Pharmazeutische und Medizinische Chemie erst im Juli 2020 antreten. Im Betrachtungszeitraum bleibt diese Professur somit unberücksichtigt.

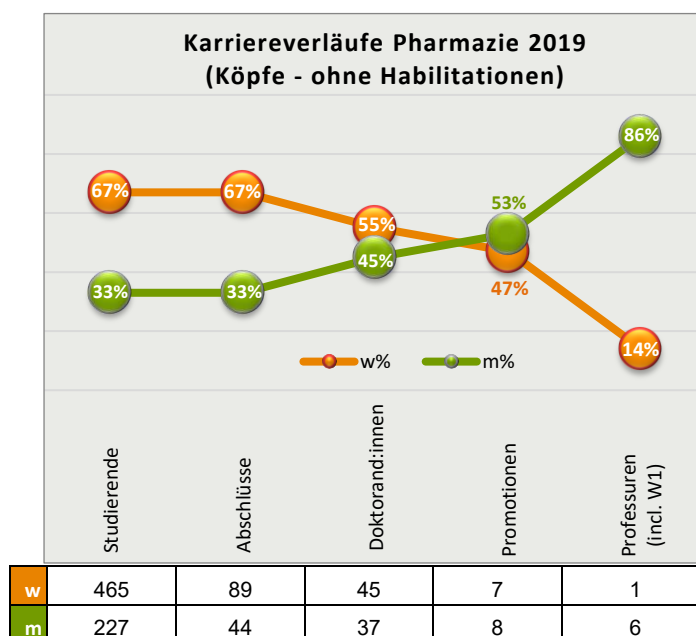


Diagramm 18

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.

## 4.9 Fakultät für Biologie

Die Zahl der **Studierenden** an der Fakultät für Biologie ist in den letzten fünf Jahren nahezu konstant geblieben. Ebenso konstant liegt die Frauenquote in der ersten Qualifizierungsstufe zwischen 62 bis 64 Prozent.

Mit 64 Prozent Frauen versus 36 Prozent Männern hat sich das Geschlechterverhältnis unter den **Absolvent:innen** in den letzten fünf Jahren ebenfalls kaum verändert. Ab der Postgraduate-Phase nähern sich die beiden Kurven weiter an. Unter den **Doktorand:innen** geht der Anteil der Frauen um acht Prozentpunkte auf 56 Prozent zurück während der von Männern in demselben Prozentverhältnis auf 44 Prozent ansteigt. Ab der Postdoc-Phase überwiegen in 2019 die Männer mit einem Anteil von 54 Prozent gegenüber 46 Prozent Frauen mit einer abgeschlossenen **Promotion**. Die Anteile unterliegen allerdings Schwankungen, sodass das **Geschlechterverhältnis** in dieser Qualifizierungsstufe über einen längeren Zeitraum relativ ausgeglichen bleibt. Im Betrachtungszeitraum gab es keine Habilitation an der Fakultät, sodass diese Qualifizierungsstufe unberücksichtigt bleibt. (vgl. Diagramm 19 und Tabelle 26, S. 77).

Mit neun Professorinnen unter 21 Professoren liegt der Frauenanteil unter den **Professuren** seit drei Jahren unverändert bei 30 Prozent. Da Frauen bis zur Statusgruppe der Doktorand:innen zahlenmäßig überwiegen, sollten bei den anstehenden Berufungsverfahren deutlich mehr hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf Professuren in der Fakultät berufen werden können.

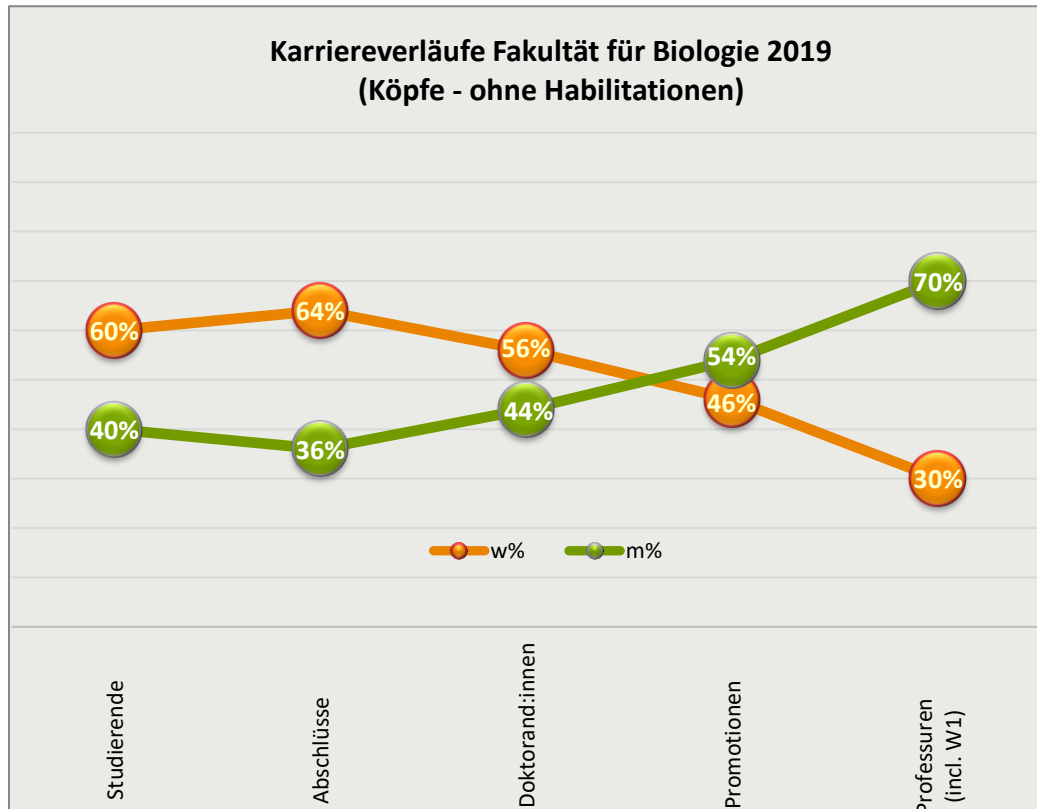


Diagramm 19

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019.



## 4.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen ist die Zahl der Studierenden kontinuierlich angestiegen. Zum Stichtag 01.12.19 waren 10 Prozent mehr **Studierende** eingeschrieben als noch in 2014. Das **Geschlechterverhältnis** von 46 Prozent Frauen gegenüber 54 Prozent Männern bewegt sich über die Jahre gleichbleibend auf nahezu ausgeglichenem Niveau. Dies setzt sich unter den **Absolvent:innen** so fort.

Erst in der Postgraduate Phase unter den **Doktorand:innen** driften die Anteile etwas weiter auseinander mit 57 Prozent Doktoranden und 43 Prozent Doktorandinnen. Seit 2016 lässt sich eine leichte Verschiebung zugunsten von Doktoranden beobachten, was sich in der Postdoc Phase weiter fortsetzt. Der Anteil an Frauen, die im Betrachtungszeitraum **promoviert** haben liegt nur noch bei 37 Prozent gegenüber 63 Prozent Männern. Die Anzahl an Habilitationen geht kontinuierlich zurück. Lediglich eine Frau und ein Mann befanden sich in 2019/20 in einem **Habitationsverfahren**. (vgl. Diagramm 20, S. 34 und Tabelle 27, S. 78).

In 2015 stieg die Frauenquote unter den **Professuren** im Vergleich zum Vorjahr um knapp zehn Prozentpunkte auf 30 Prozent. Zum Stichtag 2019 hatte sich diese weiter erhöht auf 11 Professorinnen (33 Prozent) unter 22 Professoren (67 Prozent). Mit diesem Frauenanteil konnte im Verhältnis zu den vorangehenden Qualifizierungsstufen bereits eine akzeptable Quote erreicht werden.

Dessen ungeachtet bleibt für die Fakultät die **Herausforderung**, vor allem in den Lehreinheiten **Geowissenschaften (keine Frau unter vier Professoren\*)** und **Geographie (eine Frau unter vier Professoren\*)**, den Frauenanteil bei den kommenden Berufungsverfahren deutlich zu steigern.

\* Professurvertretungen bleiben dabei unberücksichtigt

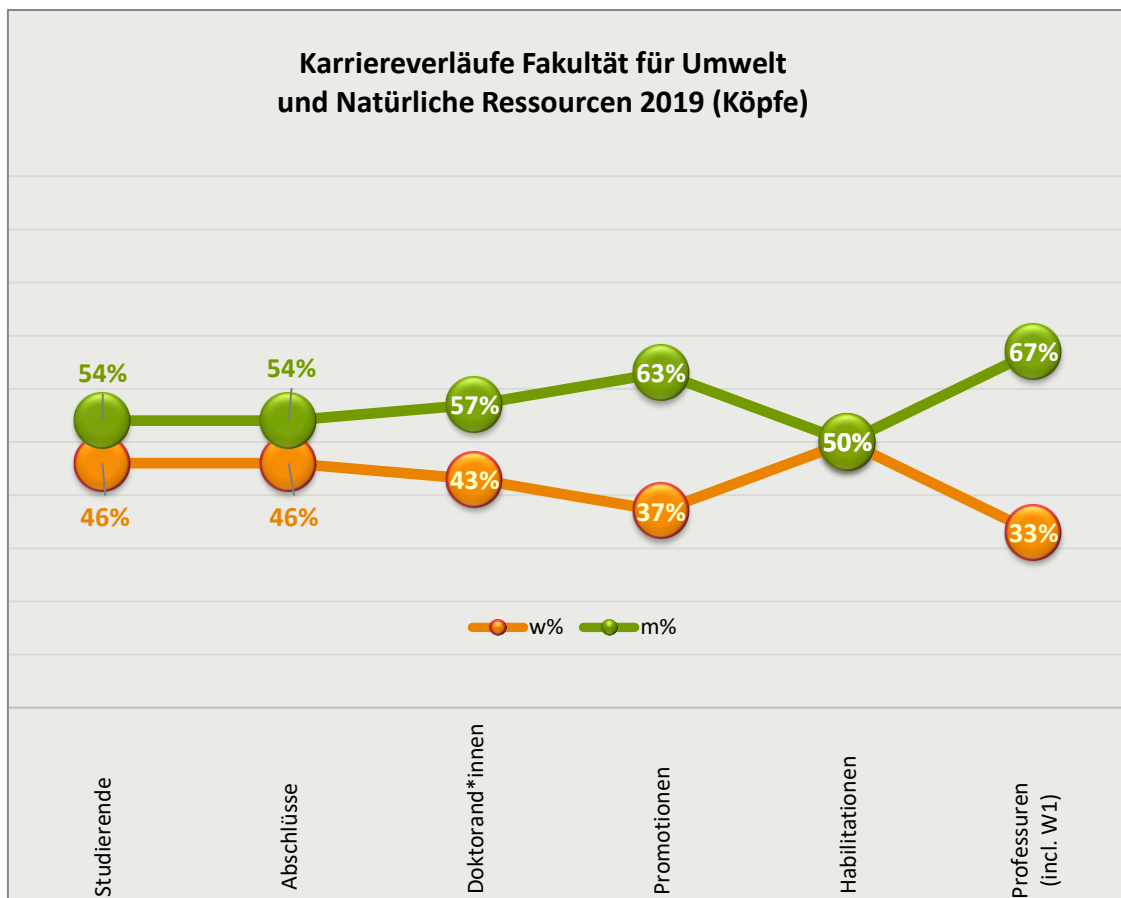


Diagramm 20

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019

## 4.11 Technische Fakultät

Ebenso wie die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen hat sich die Anzahl an Studierenden an der Technischen Fakultät in den letzten fünf Jahren kontinuierlich erhöht, sodass in 2019 mit 23 Prozent knapp ein Viertel mehr Einschreibungen als noch in 2014 zu verzeichnen waren. Darunter sind Frauen seit Jahren nur mit knapp einem Fünftel vertreten. Bei den **Absolvent:innen** steigt dieser Anteil leicht an auf 24 Prozent und macht damit knapp ein Viertel aus. Im Verhältnis haben damit etwas mehr Frauen als Männer ihr Studium abgeschlossen bzw. ist die Abbruchquote unter Frauen offensichtlich etwas geringer (vgl. Diagramm 21, S. 36 und Tabelle 28, S. 79).

Unter den **Doktorand:innen** fällt der Frauenanteil auf 22 Prozent zwar leicht zurück, bleibt aber im Verhältnis über dem der Studierenden. Mit 19 Prozent Frauen, die im Betrachtungszeitraum ihre **Promotion** abgeschlossen haben, entspricht deren Anteil zwar dem der Studentinnen, steigt jedoch seit Jahren kontinuierlich aber in kleinen Schritten an.

Da im Betrachtungszeitraum keine **Habilitation** an der Technischen Fakultät aufgeführt wird, bleibt diese Karrierestufe unberücksichtigt.

Mit **fünf Frauen** und 45 Männern hat die Technische Fakultät unter den **Professuren** den niedrigsten Frauenanteil von nur **elf Prozent** aller Fakultäten. Wegen der geringen Anzahl von Frauen insgesamt, die sich für diese Fächergruppe entscheiden, stehen entsprechend wenig Wissenschaftlerinnen zur Auswahl, die proaktiv angesprochen und zu einer Bewerbung auf eine Professur ermuntert werden können.

Mit jeweils zwei Frauen unter 16 Professoren in der **Informatik** (elf Prozent) bzw. unter 19 Professoren in der **Mikrosystemtechnik** (zehn Prozent) müssen in diesen beiden Fächergruppen innerhalb der Technischen Fakultät zukünftig **besonders intensive Anstrengungen zu Steigerung des Frauenanteils** unternommen werden.

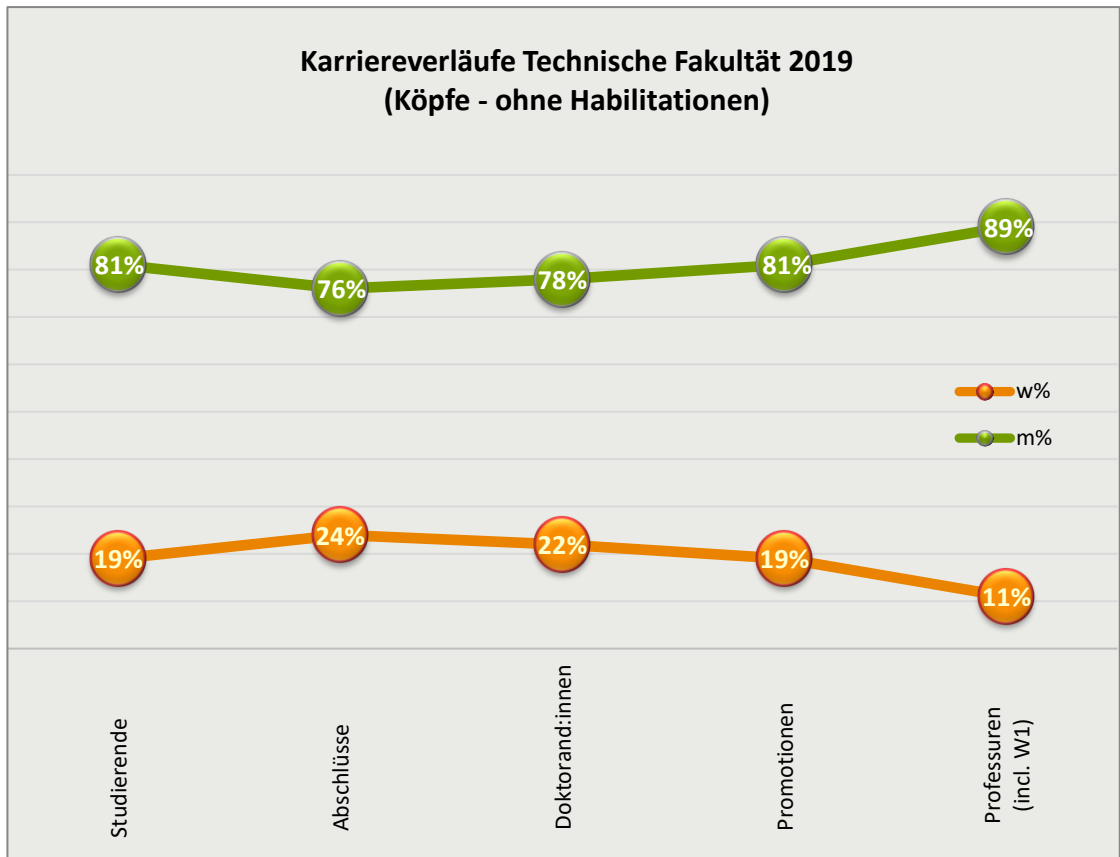


Diagramm 21

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2019/2020, Abschlüsse PJ 2019, Doktorand:innen WiSe 2019/2020, Promotionen PJ 2019, Habilitationen KJ 2019, Personal Stichtag 01.12.2019

## 5. Hochschulgremien

Die Tabellen 2 bis 5 auf den Seiten 38 und 39 zeigen die Besetzung der Hochschulgremien an der Universität Freiburg nach Geschlecht im Berichtszeitraum. In der Besetzung des **Rektorats** gab es im Berichtszeitraum keine Veränderungen. Hier stehen vier Männer zwei Frauen gegenüber (vgl. Tabelle 2).

Die Mitglieder für den **Senat** wurden am 25. Juni 2019 erstmals nach der Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 13.03.2018 gewählt. Beginn der Amtsperiode, die vier Jahre dauert, ist der 1.10.2019. In dem neu gewählten Gremium hat die Gruppe der Hochschullehrer:innen mit einer Stimme die Stimmenmehrheit gegenüber allen anderen stimmberechtigten Mitgliedern zusammen. Zusätzlich zu den bisher vertretenen Mitgliedern aus allen Statusgruppen wurden als neue Statusgruppe drei Doktorand:innen in den Senat gewählt.

Neben den gewählten Mitgliedern gehören dem Senat qua Amt mit Stimmrecht der Rektor, der Kanzler und die Gleichstellungsbeauftragte an. Die Prorektor:innen sind ohne Stimmrecht sowie, beratend, die Dekane der elf Fakultäten vertreten.

In der Gruppe der Hochschullehrer:innen überwiegt die Zahl der Männer deutlich die der Frauen, während in allen anderen Statusgruppen mit Stimmrecht eher die Zahl der Frauen überwiegt (vgl. Tabelle 3, S. 38).

Die Besetzung des **Universitätsrats** hat sich gegenüber dem vergangenen Betrachtungszeitraum nicht verändert. (vgl. Tabelle 4, S. 38).

Allen elf **Fakultäten** stehen in der laufenden Amtsperiode Männer als Dekane vor (vgl. Tabelle 5, S. 39). Nicht zuletzt haben die ausschließlich männliche Besetzung bei den Dekanen sowie der zahlenmäßig stark überwiegende Anteil an Männern in der Gruppe der Hochschullehrer:innen im Senat im Oktober 2019 zur Einführung einer **Quotenregelung für die Besetzung von Gremien im neuen Gleichstellungsplan (2019 – 2023)** der Universität geführt.

Regelungen zur Entlastung von Wissenschaftler:innen, die insbesondere in Fächern mit geringem Frauenanteil durch Gremienarbeit überproportional belastet würden, sollen laut Gleichstellungsplan in Zusammenarbeit von Fakultäten und Rektorat entworfen werden.

<b>Rektorat</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
Rektor	1	-
Vizekanzler	1	-
Prorektorin, hauptamtlich	-	1
Prorektorin, nebenamtlich	-	1
Prorektor, nebenamtlich	1	-
Kanzler	1	-
<b>gesamt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

Tabelle 2

<b>Senat</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
<b>Mitglieder qua Amt</b>		
Rektorat, Kanzler, Gleichstellungsbeauftragte (mit Stimmrecht)	2	1
Prorektor:innen (ohne Stimmrecht)	2	2
Dekane (beratend)	7*	0
Vetreter:in Verfasste Studierendenschaft (beratend)	1	0
Sonstiges Sitzungsmitglied (beratend)	1	0
<b>Wahlmitglieder (stimmberechtigt)</b>		
Gruppe der Hochschullehrer:innen	19	3
Wissenschaftl. Dienst	2	3
Studierende	3	2
Doktorand:innen	1	2
Mitarbeitende Administration und Technik	2	3
<b>gesamt</b>	<b>40</b>	<b>16</b>

Tabelle 3

\* vier Dekane wurden in die Gruppe der Hochschullehrer:innen gewählt

<b>Universitätsrat</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
Vorsitz	1	-
Stellvertretender Vorsitz	-	1
Externe Mitglieder	2	3
Interne Mitglieder	3	1
Ständige Teilnehmer:innen (ohne Stimmrecht)	3	7

Tabelle 4

Fakultätsvorstände	Dekan:in		Prodekan:in		Studiendekan:in	
	m	w	m	w	m	w
Theologische Fakultät	1	-	1	-	-	1
Rechtswissenschaftliche Fakultät	1	-	-	1	1	-
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	1	-	2	-	-	3
Medizinische Fakultät	1	-	2	1	2	1
Philologische Fakultät	1	-	-	3	2	-
Philosophische Fakultät	1	-	2	1	1	1
Fakultät für Mathematik und Physik	1	-	2	-	2	-
Fakultät für Chemie und Pharmazie	1	-	1	2	2	-
Fakultät für Biologie	1	-	1	2	1	-
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	1	-	-	1	1	1
Technische Fakultät	1	-	4	-	2	1
<b>gesamt</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

Tabelle 5

Quelle: <https://uni-freiburg.de/universitaet/universitaet-im-ueberblick/fakultaeten-einrichtungen/>

## 6. Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten

### 6.1 Übersicht über die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreter:innen

Die Weichen für eine nachhaltige Gleichstellung werden in den Fakultäten gestellt. Daher kommt der Gleichstellungsarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreter:innen eine enorme Bedeutung zu. Oft genug wird diese Tätigkeit neben einem vollen Lehrdeputat zusätzlich erbracht.

Dessen ungeachtet ist die **Position der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** derzeit noch nicht im Landeshochschulgesetzes (LHG) verankert. Lediglich der Satz: „Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen“ (§ 4 Abs. 3 Satz 5 LHG) mag als Verweis auf die Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten verstanden werden. Dies ist eine entscheidende Lücke im Gesetz, denn die Tätigkeit und das Wirken von Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten ist für die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an Hochschulen von herausragender Tragweite.

Nur durch deren **Engagement und Einsatz** bei der Teilnahme an Berufungsverfahren und vielen weiteren Initiativen, Anregungen bis hin zur Organisation von Vorträgen, Seminarreihen und Mentoringprogrammen kann Gleichstellungsarbeit wirken und die Fakultäten durchdringen.

Aufgrund der fehlenden Erwähnung im LHG haben Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zur Wahrnehmung ihrer mitunter vielfältigen Verpflichtungen an den Universitäten in Baden-Württemberg **keinen gesetzlich legitimierten Anspruch auf Entlastung** oder gar Ausstattung mit Hilfskraftpersonal bzw. Sachmitteln.

So nehmen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten über die Begleitung von Berufungsverfahren (s. Kapitel 7, 45 ff) hinaus oftmals eine Vielzahl von weiteren Aufgaben wahr, wie Beratungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Fragen der wissenschaftlichen Karriereplanung sowie zu Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben, die Begleitung von Mentoring-Programmen an der Fakultät und/oder Organisation von Gleichstellungsmaßnahmen wie das Schnupperstudium, Vorlesungsreihen und weitere Aktivitäten. Eine Auswahl dieser Aktivitäten finden sich im nächsten Kapitel 6.2. ab Seite 42)

In Tabelle 6, S. 41 sind die im Betrachtungszeitraum gewählten und bestellten Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten mit ihren Stellvertreter:innen aufgelistet.



<b>Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten</b>			
<b>Fakultät</b>	<b>Gleichstellungsbeauftragte:r</b>	<b>Stellvertreter:innen</b>	<b>Referent:in</b>
<b>TheoF</b>	Prof. Dr. Bernhard Spielberg	Dr. Daniela Blank	
<b>RechtF</b>	Prof. Dr. Katharina von Koppenfels-Spies	Prof. Dr. Yuanshi Bu	
<b>WVF</b>	Prof. Dr. Evelyn Ferstl	Prof. Dr. Eva Lütkebohmert-Holtz	
<b>MedF</b>	Prof. Dr. Marlene Bartos	Prof. Dr. Antje Aschendorff PD Dr. Michaela Bossart Prof. Dr. Monika Engelhardt PD Dr. Juliane Farthmann PD Dr. Tanja Grauvogel Prof. Dr. Sabine Hellwig PD Dr. Lena Illert Prof. Dr. Gabriele Niedermann PD Dr. Brigitte Strahm	Maike Busson-Spielberger
<b>PhilolF</b>	Prof. Dr. Michaela Holdenried	Junprof. Dr. Eva von Contzen	
<b>PhilosF</b>	Prof. Dr. Astrid Möller	Dr. Gabriele Seitz Prof. Dr. Regine Pruzsinszky	
<b>FMP</b>	Prof. Dr. Annette Huber-Klawitter	Prof. Dr. Marcus Schumacher	
<b>CuP</b>	Dr. Claudia Jessen-Trefzer	Prof. Dr. Harald Hillebrecht	
<b>FBio</b>	Prof. Dr. Judith Korb	PD Dr. Eva Decker Prof. Dr. Annette Neubüser	
<b>UNR</b>	Prof. Dr. Marie-Pierre Laborie	Dr. Heike Ulmer	
<b>TechF</b>	Prof. Dr. Andreas Podelski	Prof. Dr. Peter Woias	

Tabelle 6

## 6.2 Aktivitäten an den Fakultäten

In diesem Kapitel werden **besondere Aktivitäten, Initiativen und Veranstaltungen aus den Fakultäten** vorgestellt, die von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten initiiert wurden oder bei denen sie mitgewirkt haben. Bei zwei der Veranstaltungen war auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit einem Beitrag beteiligt. Die Auswahl erfolgte in Abstimmung und Rücksprache mit allen Fakultäten und soll keine besondere Bevorzugung oder Hervorhebung einzelner Fakultäten darstellen. So mögen es im kommenden Bericht wieder besondere Aktivitäten aus anderen Fakultäten sein.

### 6.2.1 Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit

An der **Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät** organisierte die Gleichstellungsbeauftragte **Prof. Dr. Evelyn Ferstl** gemeinsam mit ihrer Stellvertreterin und Beauftragten für Diversität, **Juniorprofessorin Dr. Ann-Kathrin Seemann**, im Sommersemester 2019 die Ringvorlesung „**Wir werden bunter! Gleichstellung und Diversität in den Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften**“. Mit fünf Vorträgen, bspw. von einer schwerbehinderten Studentin der Psychologie an der Universität Freiburg, die mit dem Gewinn einer Goldmedaille erfolgreich an den Paralympics teilgenommen hat, bis zur Diskussion über das Grundeinkommen und Care Revolution, wurden Themenbereiche der in dieser Fakultät zusammengeschlossenen Fachbereiche auf vielfältige Weise dargestellt.



An der Medizinischen Fakultät setzen sich die Gleichstellungsbeauftragte, **Frau Prof. Dr. Marlene Bartos** und ihre Referentin, Maïke Busson-Spielberger, sehr aktiv für die Förderung der Gleichstellung an der Fakultät ein. So wurde im Frühjahr 2019 an der **Medizinischen Fakultät**, die **Jahrestagung der bukof Kommission Klinika** ausgerichtet. Zu dem Themenkomplex „Fachkräftemangel – Herausforderung für die Hochschulmedizin. Welche Rolle spielen Genderspekte?“ war auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Ärztin, Regina Herzog, mit einem Impulsvortrag zu „Fachkräftemangel im ärztlichen Bereich“ an der Veranstaltung beteiligt.



Das für das Sommersemester 2020 geplante **zehnjährige Jubiläum des EIRA-Mentoring-Programms** musste aufgrund der Corona-Pandemie auf das Wintersemester verschoben werden. Nichts desto trotz wurde die sechste Ausschreibungsrunde vorbereitet. Mit dem EIRA-Mentoring wurden seit 1990 knapp 100 Ärztinnen auf dem Weg zur Habilitation unterstützt. Koordiniert und geleitet wird das Programm von **Maïke Busson-Spielberger**, Referentin für Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät.

In 2014 wurde an der Fakultät der „**Sabine-von-Kleist-Habilitationspreis**“ eingeführt, mit dem jedes Jahr eine herausragende Habilitationsschrift einer Wissenschaftlerin ausgezeichnet wird. Den mit 10 Tsd. Euro dotierte Preis erhielt in 2019 Frau PD Dr. Johanna Kubosch aus der Abteilung für Orthopädie und Unfallchirurgie.

Mit dem „**Fill-in-the-gap**“ Programm (1.300 € pro Monat für maximal 6 Monate) konnten in 2019 fünf Doktorandinnen, die sich in der letzten Abschlussphase ihrer Doktorarbeit befanden, jedoch von ihrem Institut/ihrer Abteilung nicht weiter finanziert werden konnten, ihre Promotion abschließen.

Auf Initiative von **Frau Prof. Möller** wurde an der **philosophischen Fakultät** eine **Vereinbarung zu Incentives** geschlossen, bei der die in Berufungsverfahren eingeworbenen Incentives (s. Kapitel 7.4 S. 50) zukünftig ausschließlich der Gleichstellungsarbeit zu Gute kommen werden. Diese Vereinbarung diente auch als Vorlage für den **Gleichstellungsplan im Struktur- und Entwicklungsplan 2019 – 2023**, in dem vorgesehen wurde, dass in allen Fakultäten solche Vereinbarungen abgeschlossen werden.

An der **Fakultät für Mathematik und Physik** unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte **Prof. Dr. Annette Huber-Klawitter** das fakultätseigene Mentoring-Programm **MeMPhys** der Mathematik und Physik. Das Mentoring-Programm ist bereits seit vielen Jahren an der Fakultät etabliert und wurde mehrfach erweitert. Sollte es ursprünglich Frauen in der Studieneingangsphase unterstützen und in den Fächern halten, ist es inzwischen für beide Geschlechter geöffnet. Nach dem 3. Semester wird jedem Studierenden ein Mentor bzw. eine Mentorin zugeordnet, der die Studierenden zu einem Gespräch einlädt. Auch wenn nicht alle Studierenden das Angebot annehmen, ist Prof. Huber-Klawitter davon überzeugt, dass das Programm seinen Zweck erfüllt. Sie schätzt vor allem die Möglichkeit des Kontakts mit den Studierenden.



Mit dem dreitägigen Seminar „**Geschlechtergleichheit in MINT**“ haben **Prof. Dr. Anelis Kaiser Trujillo**, **Dr. Tuan Leng Tay** und **Dr. Lisa Maria Asplund** als Mitglieder einer fakultätseigenen Gleichstellungskommission und Letztere als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der **Technischen Fakultät** im Sommersemester 2019 mit Studierenden Fragen zu Gleichstellung in den MINT-Fächern untersucht. Unter anderem wurden im Seminar und in Workshopgruppen erkundet, warum in den Naturwissenschaften nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Über die Frage der Ungleichheit der Geschlechter in diesen Fächern sollten auch Ungleichheiten in Bezug auf Diversität herausgearbeitet werden.

Mit einem **Übersichtsvortrag zum Themenkomplex sex. Belästigung, Gewalt und Stalking** war die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** am dritten Tag des STEM-Seminars beteiligt.



## 6.2.2. Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate

Die **Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen** ist keine Aufgabe, die allein bei der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verankert ist. Laut Landeshochschulgesetz ist es vielmehr die **Aufgabe und Verantwortung der jeweiligen Hochschule** auf „die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile“ (§ 4 Abs. 1 LHG) hinzuwirken.

Neben der gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren (s. Kapitel 7, S. 45) haben mittlerweile einige Fakultäten deutliche Anstrengungen unternommen, die vor allem auf die Beseitigung bestehender Nachteile bei Professorinnen hinwirken. An einigen Fakultäten gibt es weitere Initiativen, Vorstöße und Selbstverpflichtungen. Wir begrüßen diese Initiativen außerordentlich und möchten sie daher ebenfalls im Jahresbericht vorstellen.

So gibt es mittlerweile an einigen Fakultäten das Projekt des **Ausstattungs- ausgleichs von Lehrstühlen bzw. Professuren**. Nach Emeritierung und vor Nachbesetzung besonders gut ausgestatteter Professuren, werden **Personal** aber auch **Sachmittel** und u. U. Räume schlechter ausgestatteten Professuren zugeführt. Häufig werden dabei A13- und Sekretariatsstellen von „großen“ Lehrstühlen **in andere Lehrstühle mit geringer bis keiner Ausstattung** (sog. „nackte Professuren“) **überführt**. Da besonders die Professuren von Frauen schlechter bis gar nicht ausgestattet sind, ist dies ein wirkungsvoller Vorstoß hin zu mehr Gleichstellung und Chancengerechtigkeit unter den Professuren.

Vorreiter dieser vorbildlichen und kreativen – weil kostenneutralen – Maßnahme sind unter anderem die **Philologische Fakultät**. Diese hat zwar nach der philosophischen Fakultät bei den Professuren den zweithöchsten Frauenanteil, die jedoch häufig schlecht bis gar nicht ausgestattet sind. Weitere Fakultäten sind die **Philosophische Fakultät, Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen** und die **Technische Fakultät**, die jeweils angepasst an die fachspezifischen Gegebenheiten und Entwicklungen der vergangenen Jahre **Modelle zum Ausstattungsausgleich** entwickelt haben.

## 7. Berufungsgeschehen

Faire und gendergerecht gestaltete **Berufungsverfahren** sind mit der wichtigste Prozess, um den Frauenanteil unter den Professuren anzuheben. Die **stimmberechtigte Teilnahme** der oder des **Gleichstellungsbeauftragten** ist verpflichtend für alle Sitzungen der Berufungskommission vorgeschrieben. Sie (oder er) kann sich durch eine von ihr oder ihm zu benennende Person vertreten lassen, z. B. durch die oder den Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/n (vgl. § 4 Abs. 3, S. 6 LHG).

Bei der Vielzahl an laufenden Berufungsverfahren übernehmen in Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Regel die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bzw. ihre Stellvertretungen und ggf. weitere benannte Personen die Begleitung der Verfahren. Bei einer (kurzfristigen) Verhinderung ist eine **Stellvertretung der benannten Gleichstellungsbeauftragten** in einer (oder mehrerer) Sitzungen der Berufungskommission möglich, um die vorgeschriebene Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten am Verfahren sicherzustellen.

### 7.1 Proaktive Suche

Die proaktive Suche oder auch aktive Rekrutierung ist ein **Instrument zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen** und wird insbesondere zur **Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren** genutzt. Im Rahmen einer wertschätzenden und geschlechtergerechten Berufungspolitik werden geeignete Wissenschaftlerinnen identifiziert und aktiv ermuntert, sich auf eine Professur zu bewerben. Die proaktive Suche beinhaltet die gezielte Suche von potentiellen Kandidatinnen, bei denen eine große Chance auf eine erfolgreiche Bewerbung besteht.

Mit der proaktiven Suche werden folgende Ziele verfolgt:

- Die Erhöhung des Pools an geeigneten Kandidatinnen insbesondere in Fächern bzw. Fakultäten mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen und Professorinnen.
- Den Kreis möglicher potentieller Kandidatinnen für eine Professur zu erweitern und mit der Gewinnung sehr guter Wissenschaftlerinnen den Frauenanteil und die Diversität in der Professorenschaft langfristig anzuheben.
- Wissenschaftlerinnen, die gezielt angesprochen werden, bewerben sich eher auf eine Professur und sind erfolgreich. Damit kann der Pool an herausragenden Bewerberinnen für eine Professur erweitert werden.

Die Universität Freiburg hat seit dem Jahr 2007 die proaktive Suche im Berufungsleitfaden als **verbindlichen Prozessschritt** innerhalb eines Berufungsverfahrens verankert (vgl. auch Berufungsleitfaden Stand 01.08.2016, S. 12 Abschnitt 2).

Die ebenfalls **verbindliche Dokumentation** der proaktiven Suche als Grundlage für die formale Vollständigkeit des Berufungsverfahrens ist Bestandteil des qualitativen Berufungsmanagements.

Damit ist die Universität Freiburg den entsprechenden Empfehlungen des Wissenschaftsrats (WR 2005) und des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK 2008) gefolgt.

<b>Proaktive Suche</b>				
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Anzahl an vorgelegten Bögen "Dokumentation zur proaktiven Suche"	27	14	19	25
Anzahl an Frauen, die zur Bewerbung ermuntert wurden (proaktive Suche)	132	82	58	149
Anzahl an Frauen, die sich beworben haben	48	45	27	83
Anzahl der Frauen, die zum Vortrag eingeladen wurden	32	28	18	44
Anzahl an Frauen, die einen Listenplatz erhielten	13	13	7	22
Ruferteilungen an Frauen	10	11	2	12

Tabelle 7

Die Übersicht der proaktiven Suche über die letzten vier Jahre verdeutlicht, dass eine stärkere Ansprache von berufbaren Frauen zu einer höheren Zahl an Bewerberinnen führt, was wiederum die Zahl der Frauen auf Listenplätzen und die Chance auf eine Ruferteilung erhöht (vgl. Tabelle 7).

## 7.2 Übersicht Berufungen

Tabelle 10 auf Seite 49 gibt einen Überblick über die Berufungsverfahren an der Universität Freiburg mit den Absolutzahlen und prozentualen Anteilen zu den Verfahrensschritten Bewerbung, Listenplatzierung, Ruferteilung, ggf. Rufablehnung bzw. Rufannahme, aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppe (W3, W2, W1) und Geschlecht.

Im Kalenderjahr 2019 wurden insgesamt **13 Berufungsverfahren** für eine **W3-Professur** mit einer Rufannahme abgeschlossen. Dies sind erneut weniger Ruferteilungen und Rufannahmen insgesamt als im vergangenen Jahr und deutlich weniger Verfahren als in den vergangenen Jahren. Erfreulich ist, dass mit sechs Rufannahmen von Frauen und sieben Rufannahmen von Männern, die **Rufannahmen** für W3-Professuren ein **nahezu paritätisches Verhältnis** aufweisen.

Die **Listenplatzierungen** für W3-Professuren weisen dagegen 2019 ein starkes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern auf. Während insgesamt 25 Männer einen Listenplatz erhielten, erreichten nur acht Frauen einen Listenplatz. Bemerkenswerterweise besteht die Ungleichheit nicht für Listenplatz 1, der sogar mit sieben Frauen eine Frau mehr aufweist gegenüber sechs Männern auf Platz 1. Während nur eine Frau auf Listenplatz 2 und keine Frau auf Listenplatz 3 kam, erreichten zehn Männer Listenplatz 2 und neun Männer Listenplatz 3.

Bei der Zahl der **Bewerbungen um eine Professur** liegt der prozentuale Anteil an Bewerbungen von Frauen im Jahr 2019 mit 30 Prozent deutlich über dem der Vorjahre mit 23 Prozent (2018) bzw. 22 Prozent (2017).

2019 wurde kein Berufungsverfahren für eine **W2-Professur** abgeschlossen.

Bei den **W1-Professuren** konnten 2019 sechs Professuren mit einer Rufannahme abgeschlossen werden. Die sechs W1-Professuren wurden paritätisch mit drei Frauen und drei Männern besetzt. Bemerkenswerterweise zeichnet sich auch bei den W1-Professuren eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ab was die Erreichung von Listenplätzen betrifft. Auch wenn mit vier Frauen doppelt so viele Frauen wie Männer Listenplatz 1 für eine W1-Professur erreichten, erhielten insgesamt nur sechs Frauen gegenüber elf Männern einen Listenplatz.

### **Externe Rufe, Bleibeverhandlungen**

Im Berichtszeitraum 01.04.19 bis 31.03.20 erhielten 13 Wissenschaftler und zwei Wissenschaftlerinnen einen **externen Ruf**. Unter den 13 Wissenschaftlern waren acht Universitätsprofessoren, unter den zwei Wissenschaftlerinnen war eine Universitätsprofessorin (vgl. Tabelle 8, S. 48).

**Bleibeverhandlungen** werden in der Regel mit Wissenschaftler:innen geführt, die eine W3/C4 Professur innehaben. Neun von zehn Universitätsprofessoren haben Bleibeverhandlungen geführt. Vier Verhandlungen waren zum Zeitpunkt des Berichts noch offen, fünf Wissenschaftler haben den externen Ruf angenommen, vier Universitätsprofessoren konnten nach erfolgreichen Verhandlungen gehalten werden. Eine Universitätsprofessorin konnte nach erfolgreichen Verhandlungen gehalten werden, eine Wissenschaftlerin hat einen externen Ruf angenommen.

Externe Rufe und Bleibeverhandlungen								
	Anzahl gesamt	Anzahl W3 Prof: innen	Anzahl andere (W1; W2)	Verhand- lungen geführt	Ø Ver- hand- lungen geführt	Verhand- lungen noch offen	Ruf extern abge- lehnt	Ruf extern ange- nommen
<b>w</b>	2	1	1	1	0	1	1	1
<b>m</b>	13	9	4	9	1	4	4	5

Tabelle 8 (Ø: keine)

### Heisenbergprofessuren, Stiftungsprofessuren und Förderprogramme

Im Jahr 2019 sind unter den 13 Rufannahmen auf W3-Professuren zwei Rufannahmen auf eine Heisenbergprofessur zu verzeichnen. Davon wurde eine Professur mit einer Frau und eine mit einem Mann besetzt. (vgl. Tabelle 9).

Bei den **W1-Professuren** gab es 2019 sechs Besetzungen insgesamt, davon wurden fünf Professuren im Rahmen des Bund-Länder-Programms des BMBF mit einem Tenure Track besetzt. Von diesen fünf Tenure Track Professuren wurden drei mit Frauen und zwei mit Männern besetzt. Eine weitere Besetzung einer W1-Professur erfolgte im Rahmen des BMI-Programms zur Förderung künstlicher Intelligenz (KI), diese wurde mit einem Mann besetzt. (vgl. Tabelle 9).

Rufannahmen 2019: Heisenbergprofessuren, Stiftungsprofessuren und Förderprogramme								
	Ruf- annahmen gesamt	Heisenberg- und Stiftungs- professuren gesamt	W3 gesamt	Heisenberg- und Stiftungs- professuren W3	W2 gesamt	Förder- programme W2	W1 gesamt	Förder- programme W1
<b>w</b>	9	1	6	1	0	0	3	3
<b>m</b>	10	1	7	1	0	0	3	3
<b>gesamt</b>	19	2	13	2	0	0	0	0

Tabelle 9



<b>Berufungen an der Universität Freiburg nach Geschlecht</b>									
<b>W3-Professuren</b>	<b>2017</b>			<b>2018</b>			<b>2019</b>		
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>
Rufannahme	22	8	27	17	2	11	7	6	46
Rufablehnung	5	4	44	2	0	0	4	1	20
Ruferteilung	27	11	29	19	2	10	11	7	39
Platz 1	22	8	27	17	2	11	6	7	54
Platz 2	16	3	16	9	5	36	10	1	9
Platz 3	11	6	35	9	2	18	9	0	9
Bewerbungen	471	136	22	388	119	23	225	95	30
<b>Anzahl Rufannahmen gesamt</b>	<b>30 Rufannahmen</b>			<b>19 Rufannahmen</b>			<b>13 Rufannahmen</b>		
<b>W2-Professuren</b>	<b>2017</b>			<b>2018</b>			<b>2019</b>		
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>
Rufannahme	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ruferteilung	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Platz 1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Platz 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Platz 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bewerbungen	7	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Anzahl Rufannahmen gesamt</b>	<b>1 Rufannahmen</b>			<b>keine Rufannahme</b>			<b>keine Rufannahme</b>		
<b>W1-Professuren</b>	<b>2017</b>			<b>2018</b>			<b>2019</b>		
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>
Rufannahme	3 (2)*	3 (2)*	50	0	0	0	3 (2)*	3 (3)*	50
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0	0	2	100
Ruferteilung	3	3	50	0	0	0	3	5	63
Platz 1	3	3	50	0	0	0	2	4	67
Platz 2	1	2	67	0	0	0	4	2	33
Platz 3	1	1	50	0	0	0	5	0	0
Bewerbungen	29	24	45	0	0	0	119	77	39
<b>Anzahl Rufannahmen gesamt</b>	<b>6 Rufannahmen, davon 4 mit Tenure Track</b>			<b>keine Rufannahme</b>			<b>6 Rufannahmen, davon 5 mit Tenure Track</b>		

Tabelle 10, (\* = jeweils in Klammern die darunter befindliche Anzahl an Tenure Track Professuren)

### 7.3 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)

Seit Dezember 2012 werden an der Universität Freiburg bei Berücksichtigung von definierten **Genderaspekten in Berufungsverfahren** finanzielle Anreize, sog. Incentives, gewährt. Sofern bei einem Berufungsverfahren eine oder mehrere der weiter unten aufgeführten Kriterien erfüllt sind, kann die betreffende Fakultät innerhalb von drei Monaten nach der Senatssitzung, in welcher über den Berufungsvorschlag abgestimmt wurde, die Auszahlung von Incentives bei der Stabstelle Gremien und Berufungen beantragen. Aufgrund ihrer budgetären Sonderstellung nimmt die Medizinische Fakultät an dem Incentive-Verfahren nicht teil.

Gewährt werden jeweils 5000,- € bei Erfüllung einer der im Folgenden genannten Bedingungen:

**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.

#### **Incentives an der Universität**

In den Senatssitzungen von April 2019 bis März 2020 wurden insgesamt 29 Berufungsverfahren behandelt, davon fünf aus der Medizinischen Fakultät, die im Folgenden unberücksichtigt bleiben. Drei weitere Verfahren, darunter eine Heisenbergprofessur, ein vorgezogenes Tenure Verfahren im Rahmen einer Tenure Track Professur sowie ein Verfahren im Rahmen des Berliner Modells, sind ebenfalls nicht antragsberechtigt.

Von den 21 verbliebenen Verfahren, waren 10 nicht antragsberechtigt, da bei ihnen keines der drei Kriterien für gendergerechte Berufungsverfahren erfüllt wurde. Das entspricht einem Anteil von gerundet 48 Prozent. Zu den übrigen elf antragsberechtigten Verfahren wurde für alle ein Antrag auf Zuweisung der Incentives gestellt. In Summe konnten Incentives in einer Gesamthöhe von 100.000 Euro gewährt werden.

Im Vergleich zu den Vorjahren ist das eine **ausgesprochen erfreuliche Entwicklung**. So wurden in den Vorjahren bei insgesamt 49 antragsberechtigten Verfahren von Dezember 2012 bis März 2019 lediglich für 29 Verfahren ein Antrag auf Zuweisung von Incentives gestellt, was einem Anteil von 59 Prozent entspricht. Statt der möglichen Gesamtsumme von 350 Tsd. Euro konnten die Fakultäten somit nur über 250 Tsd. Euro zugewiesener Incentives verfügen.

Zukünftig wird den **Incentive-Mitteln** eine noch größere Bedeutung zukommen, da im **Struktur-und Entwicklungsplan 2019 – 2023** formuliert wurde, dass die bei Berufungsverfahren eingeworbenen Incentive-Mittel von der jeweiligen Fakultät für Gleichstellungsmaßnahmen einzusetzen sind und damit der **Förderung der Gleichstellung** dienen sollen. Eine Fakultät hat diesbezüglich bereits eine verbindliche Vereinbarung mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen. (s. auch Kapitel 6.2.1, S. 43)

Wie auch im Vorjahresbericht wurden die Incentives nach Fakultäten aufgeschlüsselt in einem Diagramm dargestellt, wobei die summarische Betrachtung über mehrere Jahre zugunsten der aktuellen Semesterhalbjahre verlassen wurde.

Im **Balkendiagramm 22** wurden die 21 antragsberechtigten Berufungsverfahren aus den Senatssitzungen der Semesterhalbjahre SS19 – WiSe 19/20 nach Fakultäten aufgetragen. Der **blaue Anteil** eines Balkens bildet die Anzahl an Verfahren ab, für die keine Incentives (IC) gewährt werden konnten, im **roten Teil** die Verfahren, für die mindestens eines der drei Kriterien zur Gewährung von Incentives erfüllt war und der **grüne Teil** repräsentiert die Anzahl an Berufungsverfahren, für die von der jeweiligen Fakultät die Incentives bei der Stabstelle Gremien und Berufungen beantragt und ausbezahlt wurden. Für jeden Anteil wurde die Anzahl an Verfahren noch einmal als weiße Zahl auf dem entsprechenden Balkenabschnitt aufgetragen.

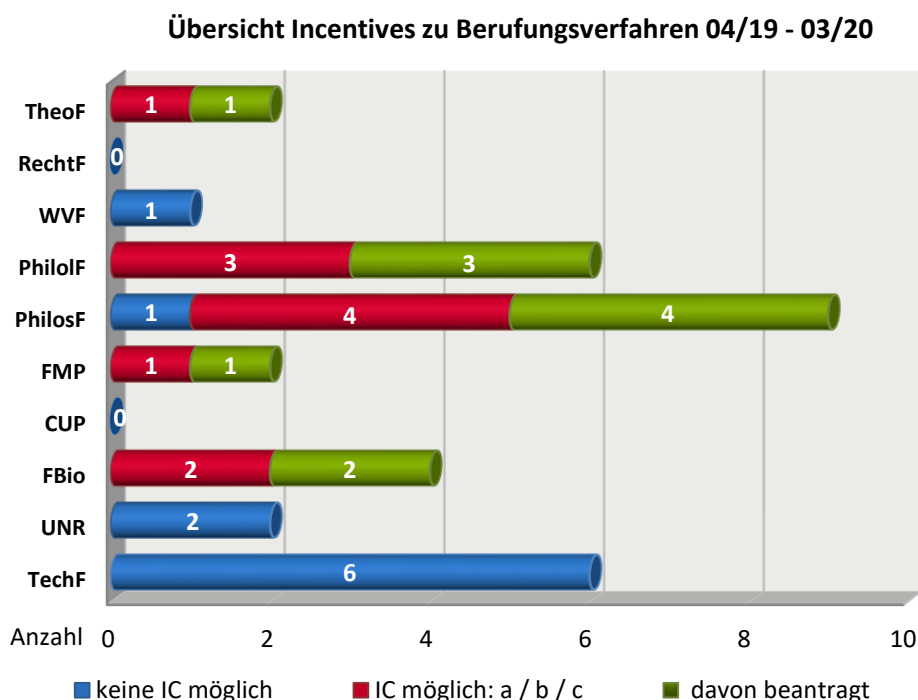


Diagramm 22

Quellen:

- Abteilung Stabsstelle Gremien und Berufungen (GB), Eva Anjard, statistische Erhebungen und Auswertungen in Berufsangelegenheiten; <http://www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/gb>
- Dezernat 2, Abt. 2.1, Haushalt und Finanzen, Mario Braun, <http://www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/d2/d2.1>

## 8. Preise

Die Vergabe von Preisen, Ehrungen und Auszeichnungen wurde in den vorangehenden Jahresberichten quantitativ an Hand der Anzahl an vergebenen Preisen bezogen auf das Geschlecht betrachtet. Dabei zeigte sich, dass sich die Anteile von Frauen und Männern nach Verabschiedung der **Empfehlungen für die gender- und diversitygerechte Vergabe von Preisen in 2011** bei den Preisträger:innen über die Jahre angenähert haben. So waren Frauen bis 2012 unter den Preisträger:innen lediglich mit rund einem Fünftel vertreten. Seit 2013 hat sich deren Anteil allmählich gesteigert und hält sich seit 2017 auf über 40 Prozent.

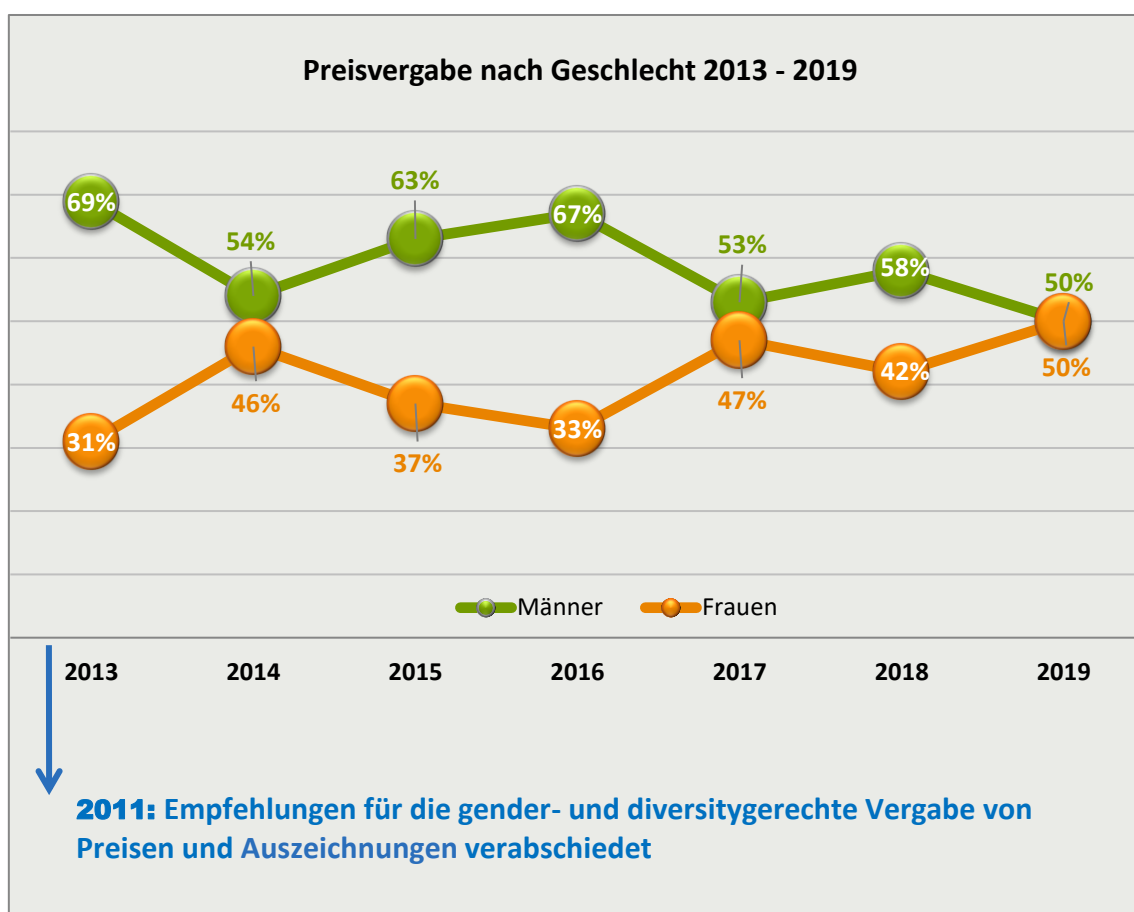


Diagramm 23

Quelle: Abteilung Beziehungs- und Eventmanagement, Rebecca Gramm, Referentin Ehrungen und Preise; <http://www.zuv.uni-freiburg.de/service/ehrungen-und-preise/>

Doch neben der Verleihung eines Preises als solche beziffert sich der „Wert“ eines Preises für Wissenschaftler:innen auch an der Höhe des mit einem Preis ggf. ausgelobten Preisgeldes. So können **Preisgelder** neben Drittmitteln (s. Kapitel 9, S. 55) als wichtige Ressource für Forschungstätigkeit dienen und werden mit berücksichtigt bei der Bewertung und dem Vergleich von Kandidat:innen in Berufungsverfahren. Daher wurden in diesem Bericht neben der rein zahlenmäßigen Auflistung von Preisen nach Geschlecht zusätzlich die jeweils damit eingeworbenen Preisgelder betrachtet.

### **Erläuterungen zu den Tabellen und Grafiken zu Preisgeldern:**

In Diagramm 24, S. 54 wurden die von Frauen und Männern insgesamt eingeworbenen Preisgeldsummen für die Jahre 2013 - 2019 in Säulen vergleichend gegenübergestellt. In der Tabelle unter der Grafik findet sich jeweils die Absolutsumme der Preise.

Mehrere Preise wurden an **Forschungsgruppen oder Teams** vergeben. In diesen Fällen wurde das Preisgeld auf die Anzahl der Teammitglieder aufgeteilt.

An vielen Hochschulen und Universitäten ist es üblich, unter Preise und Auszeichnungen auch **spezielle Forschungsförderungen** aufzuführen wie zum Beispiel ERC-Grants, Marie Skłodowska-Curie- und Emmy Noether-Programme, Heisenberg-Professuren, Margarethe von Wrangell- oder Brigitte Schlieben Langen- Programme und Forschungspreise wie Sofja Kovalevskaja-Preis, Carl-Zeiss-Stiftung, Eliteprogramm für Postdoktorand:innen der Baden-Württemberg Stiftung oder das Reinhart Koselleck-Projekt der DFG.

An der Universität Freiburg sind diese Programme **bereits in der Drittmittelstatistik** erfasst. Ihre Mitberücksichtigung bei Preisen würde zu einer Beidnennung führen und letztendlich zu einer Verzerrung der Daten.

Aus diesem Grund **bleiben alle Forschungsförderungen**, die im Freiburger Förderportal <https://www.ffp.uni-freiburg.de/> aufgeführt sind, bei der Erfassung von Preisgeldern in der diesjährigen Betrachtung **unberücksichtigt**. Daher weichen auch die prozentualen Angaben zu den Jahren 2013 – 2018 in Teilen zu denen im vorangehenden Jahresbericht ein wenig ab.

Bei der Recherche wurden einige weitere Preisverleihungen gefunden, die nicht durch die zentrale Universitätsverwaltung erfasst sind, da diese mitunter auf die aktive Meldung von Preisverleihungen angewiesen ist. Daher kann die Betrachtung lediglich semiquantitativ sein und soll vor allem Trends aufzeigen.

Aus den verbleibenden Angaben der zu Preisen ermittelten Preissummen zeigt sich, dass im Betrachtungszeitraum **von Männern insgesamt mehr Preisgelder eingeworben wurden als von Frauen**. Da es in den meisten Jahren auch mehr männliche Preisträger gab, ist das nachvollziehbar und noch kein Hinweis auf eine Benachteiligung von Frauen bei der Preisvergabe.

Um mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Verteilung von Preisgeldern besser zu erkennen, wurden darüber hinaus die **Preisgeldsummen bezogen auf die Anzahl der Preisträger:innen** untersucht. Dazu finden sich in Tabelle 11 die durchschnittlichen Preisgelder für die Jahre 2013 – 2019. In Klammern hinter dem Betrag wurde jeweils die Anzahl an Preisträger:innen angegeben.

Dabei zeigt sich, dass bis auf die Jahre 2014 und 2019 **Frauen und Männer im Schnitt annähernd gleich hohe Preisgeldsummen eingeworben hatten** und in 2016 die eingeworbenen Preisgelder bei Frauen sogar deutlich über dem der Männer lagen. Die auffallend höhere Preisgeldsumme absolut und im Durchschnitt bei Männern in 2019 ist auf die Verleihung des Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis an Prof. Dr. Marco Prinz zurückzuführen. Der Preis ist mit 2,5 Millionen Euro dotiert. In 2014 gingen zwei mit 100 Tsd. Euro dotierte Preise jeweils an einen Professor und

je ein Instructional Development Award (IDA) in voller Höhe ebenfalls an zwei Professoren.

Somit kann die Entwicklung zu Ehrungen und Preisen in den letzten Jahren als durchaus positiv und ermutigend angesehen werden und es wäre zu begrüßen, wenn sich die beobachteten Trends in den kommenden Jahren weiter fortsetzen und verstärken würden.

Wenngleich bei vielen Preisen das **Vorschlagsrecht** bei den Dekanaten der Fakultäten bzw. letztendlich **beim Rektorat** liegt, gibt es viele Preise, bei denen Frau/Mann sich selbst vorschlagen können. Daher soll diese Aufstellung auch dazu dienen, alle Fakultätsmitglieder, Wissenschaftler:innen und Arbeitsgruppenleiter:innen zu ermuntern, geeignete Frauen für Preise vorzuschlagen, ins Gespräch zu bringen und mit zu bedenken. Nicht zuletzt richtet sich der Beitrag auch an die Wissenschaftlerinnen und Professorinnen selbst, sich vorzuschlagen oder für einen Preis ins Gespräch zu bringen.

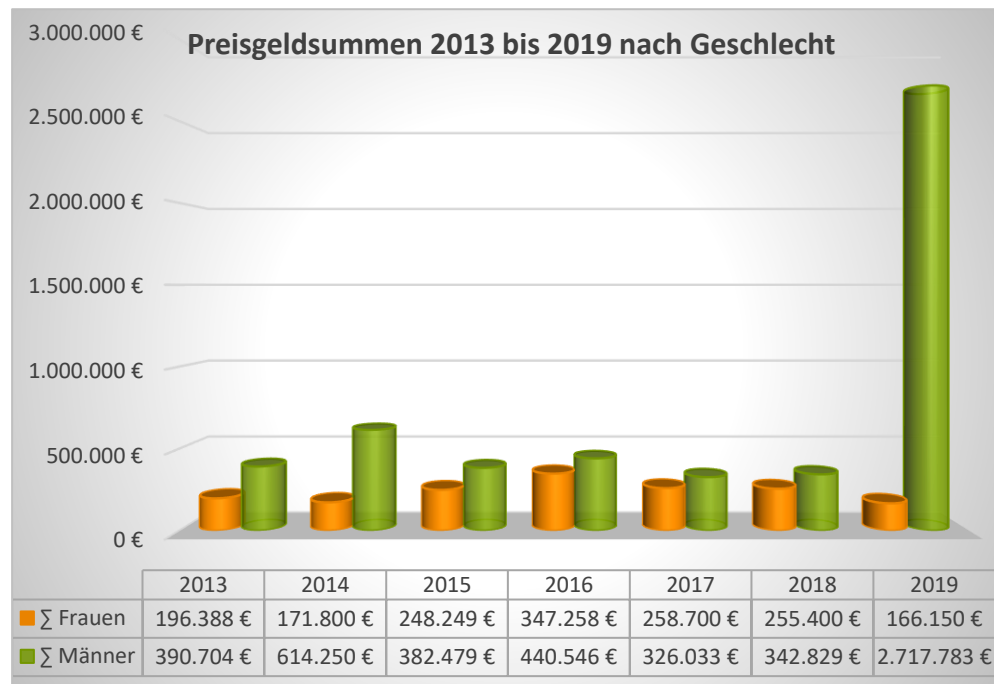


Diagramm 24

Quelle: Abteilung Beziehungs- und Eventmanagement, Rebecca Gramm, Referentin Ehrungen und Preise; <http://www.zuv.uni-freiburg.de/service/ehrungen-und-preise/>

Ø Preisgeld ♀	3.850 € (51)	3.123 € (55)	4.838 € (51)	6.808 € (51)	4.148 € (62)	5.181 € (49)	3.257 € (51)
Ø Preisgeld ♂	3.397 € (115)	9.450 € (65)	4.447 € (86)	4.299 € (102)	4.657 € (70)	5.101 € (67)	53.289 € (51)
	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>

Tabelle 11: Ermittlung durchschnittliches Preisgeld:

Ø: Absolutsumme eingeworbener Preisgelder dividiert durch die Anzahl\* an Preisträger:innen (\*in Klammern)

Quelle: Abteilung Beziehungs- und Eventmanagement, Rebecca Gramm, Referentin Ehrungen und Preise; <http://www.zuv.uni-freiburg.de/service/ehrungen-und-preise/>

## 9. Drittmittel

Die Universität Freiburg zählt mit zu den forschungstärksten Universitäten in Deutschland. Mit eingeworbenen Drittmitteln wird ein beträchtlicher Anteil von knapp 30 Prozent aller Gesamtausgaben der Universität bestritten. Dies mag einen Hinweis geben, welche enorme Bedeutung Drittmittel für die Universität Freiburg haben. Darüber hinaus ist die Höhe an eingeworbenen Drittmitteln auch eine wichtige Kennzahl bei Universitätsrankings und somit für das nationale und internationale Renommee von Hochschulen.

Doch nicht nur für die Universität insgesamt spielen Drittmittel eine große Rolle, sie sind auch **für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von herausragender Bedeutung**. Neben der Ausstattung einer Professur schaffen Drittmittel oft erst die Möglichkeit, die eigene Forschungstätigkeit voranzubringen und damit das eigene **wissenschaftliche Profil** und die **Reputation** innerhalb der Fachgesellschaften **zu steigern**.

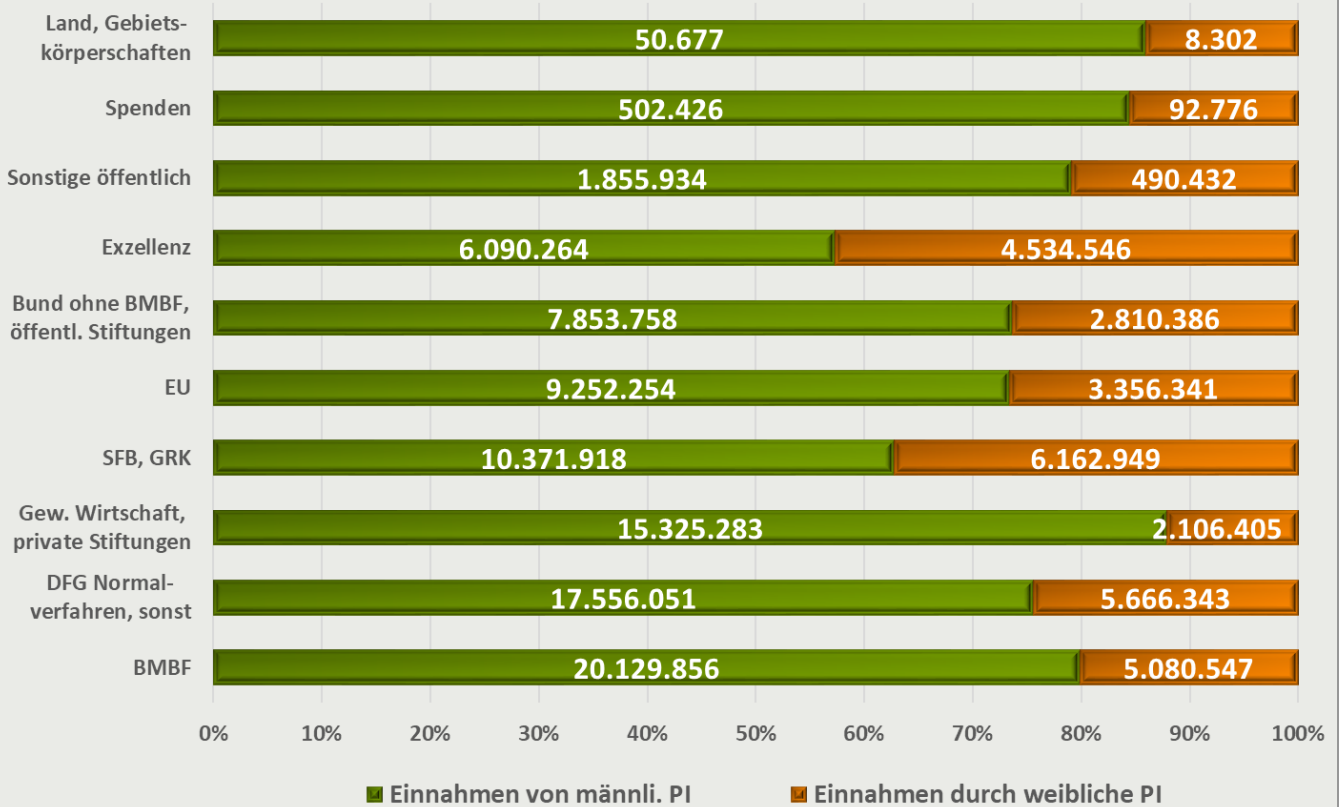
Darüber hinaus werden bei **Berufungsverfahren** die eingeworbenen Drittmittel neben der Anzahl an Publikationen und Zitationen sowie Ehrungen und Preisen herangezogen, um die **Bewerber:innen miteinander zu vergleichen** und entscheiden mit darüber, wer die Möglichkeit zu einem Probenvortrag bekommt, ggf. in die Berufsliste aufgenommen wird und auf welchen Listenplatz. Schlussendlich spielen sie auch eine Rolle bei Berufungsverhandlungen und werden immer wichtiger für die aushandelbaren **Besoldungshöhen** und **Leistungsbezüge**.

Laut **CEWS** (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) sind *„entscheidende Parameter für eine geschlechtergerechte Forschungsförderung zum einen eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an den Anträgen und zum anderen ein diskriminierungsfreies Begutachtungswesen.“*

Für diesen Jahresbericht wurde dem Gleichstellungsbüro erstmalig eine Aufschlüsselung der verbuchten und damit realisierten Drittmitteleinnahmen nach Lehreinheiten und Geschlecht der Projektleiter:innen zur Verfügung gestellt. Da es immer ein wenig schwierig ist, die Mittelzuweisung bei mehreren Projektgruppenleiter:innen und für Teams genau aufzuschlüsseln, kann die Betrachtung lediglich semiquantitativ sein (vgl. Diagramme 25 und 26, S. 56).

Dessen ungeachtet lassen sich daraus Verteilungsmuster und Trends ablesen: So standen im Berichtsjahr lediglich rund 30 Mio. Euro (25,4 Prozent) von den insgesamt rund 119 Mio. Euro (74,6 Prozent) an verbuchten Drittmitteln zur Förderung von Projekten zur Verfügung, die von einer Frau geleitet wurden. Die verbuchten **Fördergelder** verteilten sich unter den **206 Projektleiterinnen (30 Prozent)** auf durchschnittlich 147.131 Euro pro Projektleiterin, bei den **473 Projektleitern (70 Prozent)** hingegen auf im Mittel 188.125 Euro.

### Drittmittleinnahmen 2019 nach Mittelherkunft (Euro)



### Drittmittleinnahmen (€) 2019 der Fakultäten nach Geschlecht

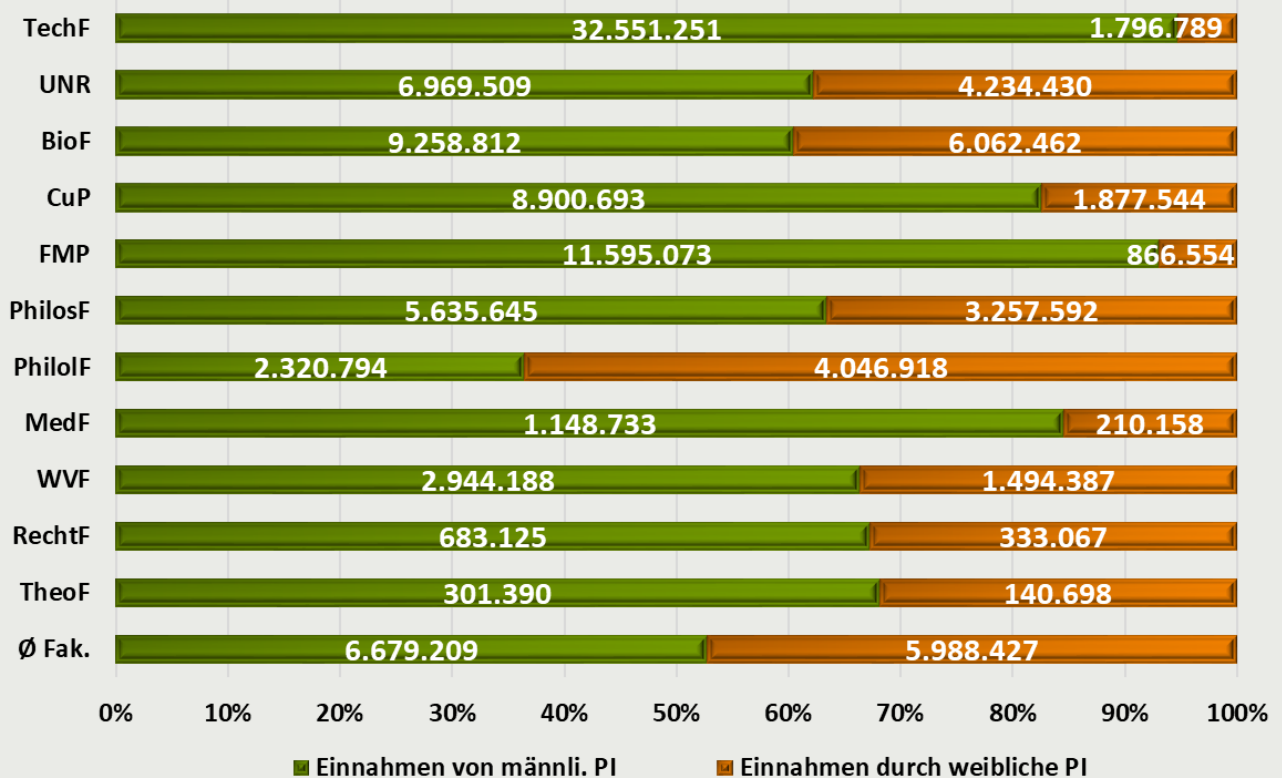


Diagramm 25 und 26:  
verbuchte Drittmittel (ohne medizinische Fakultät) nach Mittelherkunft (25) und nach Fakultäten (26) mit dem jeweiligen prozentualen Anteil in orange, der von weiblichen Projektleiterinnen eingeworben wurde.

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.4 Controlling und Informationsmanagement: Personal Stichtag 01.12.2019



## 10. Frauenförderung und Chancengleichheit

Wissenschaftlerinnen werden an der Universität Freiburg mit unterschiedlichen Maßnahmen und Förderinstrumenten unterstützt. Darüber hinaus bieten Serviceeinrichtungen, wie beispielsweise die Internationalen Graduiertenakademie (IGA) und die Freiburg Research Services (FRS), individuelle Beratungen zur wissenschaftlichen Karriereplanung an. Mit einem Preis wird jährlich besonderes Engagement in Genderforschung oder Gleichstellung ausgezeichnet.

Die Brückenstipendien **STAY!** und **Come and STAY!**, die von der Stabsstelle Gender und Diversity betreut werden, sind inzwischen mit 60 Anfragen in der letzten Ausschreibungsperiode 2020 stark nachgefragt. Seit 2010 konnten insgesamt 32 Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase mit einem **zwölfmonatigen Stipendium** für die Erstellung eines Habilitations- oder Forschungsexposé gefördert werden. Stipendiatinnen erhalten zudem die Möglichkeit, in das **Coachingprogramm CORA** für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität aufgenommen zu werden. Das Programm wird jährlich ausgeschrieben.



Zwei landesweite Programme unterstützen Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase:



Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** ist ein landesweites Förderprogramm des MWK insbesondere für Postdoktorandinnen mit Kind und wird vom Gleichstellungsbüro betreut. In der Ausschreibung 2019 haben sich von der Universität Freiburg vierzehn Wissenschaftlerinnen beworben, von denen drei erfolgreich waren und nun ein Forschungsprojekt bzw. eine Habilitation vorbereiten.



Das **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm** zielt darauf ab, Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation zu unterstützen. Gefördert wird in Kooperation von Hochschule und Land die Finanzierung einer **eigenen Stelle für die Dauer von fünf Jahren zur Erstellung eines Habilitationsprojekts**, der Habilitation selbst oder zur Erlangung von Forschungs- und Lehrerfortbildungen. Interessentinnen wenden sich an das Science Support Centre der Universität Freiburg.



Für die Wissenschaftlerinnen aus den beiden Programmen, Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, bietet die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG vgl. S. 65) ein begleitendes Programm mit Trainings, Workshops und Coachings im Rahmen des **MuT-Programms** (**M**entoring **u**nd **T**rainings) an

### Bertha-Ottenstein-Preis

Der Bertha-Ottenstein-Preis (BOP) (zunächst „Frauenförderpreis“ genannt) wird seit 1997 jährlich von der Universität für herausragende Leistungen, Lehrkonzepte, Projekte, Maßnahmen und Engagement im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung vergeben. Die Auszeichnung ist verbunden mit einem Preisgeld von 5.000,-€. Die Senatskommission für Gleichstellungsfragen, der auch die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied angehört, entscheidet über die Vergabe.



Frauenförderung			
Art der Fördermaßnahme	Zielgruppe der Förderung	Betreuung durch	Anzahl Förderungen
Brigitte-Schlieben-Lange Programm für Wissenschaftlerinnen mit Kind	Postdoc	Mitarbeiterinnen GSB	<b>2019:</b> 14 Bewerbungen, drei Förderungen, Laufzeit ≤ zwei Jahre
Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm	Postdoc	Science Support Centre	<b>2020:</b> sieben Bewerbungen, drei Förderungen, Laufzeit fünf Jahre
Stay!/Come and Stay! Brückenstipendium	Postdoc	Stabsstelle Gender and Diversity	<b>2020:</b> 60 Anfragen, 12 Bewerbungen, Laufzeit sechs bis zwölf Monate
CORA Coaching Women for Research and Academia	Postdoc	Stabsstelle Gender and Diversity	<b>2019/20:</b> 21 Bewerbungen, 10 Teilnehmerinnen im Programm, Laufzeit 18 Monate
Mentoringprogramme an den Fakultäten			
EIRA MedF	Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin, Postdocs mit Ziel Habilitation	Leitung und Organisation Maïke Busson-Spielberger, Gleichstellungsbüro Medizinische Fakultät	<b>2018/20 (5. Runde):</b> 25 Bewerbungen, 20 Mentees aufgenommen, Laufzeit 18 Monate, insgesamt haben 99 Frauen das Programm durchlaufen
Justitia Mentoring RechtF	Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen	Hauptamtliche Leitung Claire Presting, Leitungsteam und Ehrenamtliche	Beginn jeweils WiSe, <b>Frühjahr 2020:</b> 73 neue Tandems, insges. Etwas über 700 Teilnehmerinnen im Programm
kite-mentoring Naturwissenschaften	Doktorandinnen, Postdocs	Leitung und Organisation Dr. Evelyn Rusdea	Beginn jederzeit
Preise			
Bertha- Ottenstein-Preis	Universität, Einzelpersonen und Teams	Stabsstelle Gender and Diversity, Senatskommission für Gleichstellung	Jährliche Vergabe von 5000,- € ein bis zwei Preisträger:innen <b>2020:</b> fünf Bewerbungen

Tabelle 12: Überblick über die zentralen und dezentralen Fördermaßnahmen der Fakultäten und Universität sowie über die Anzahl der jeweils geförderten Frauen

# 11. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

## 11.1 Maßnahmen und Aktivitäten (Tabelle 13)

Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros	Maßnahmen und Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gremienarbeit (Senat, Senatskommissionen, Unirat)</li> <li>• Weiterbildung</li> </ul>
Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufungsverfahren</li> <li>• Findungskommission (Pro-)Rektoratswahlen</li> <li>• Brigitte-Schlieben-Lange Programm vgl. S. 57/58</li> </ul>
Erhöhung der Frauenanteile in allen Fachbereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten:</li> <li>• Informationen, Sitzungen, Fortbildungen vgl. S. 60</li> <li>• fachspezifische Bedarfsanalyse</li> </ul>
Beteiligung bei Stellenbesetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitung von Berufungsverfahren</li> <li>• Beteiligung bei Stellenbesetzungen im akademischen Dienst</li> </ul>
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskreis familienfreundliche Hochschule</li> <li>• AG Pflegende Angehörige</li> <li>• Inklusionsteam</li> <li>• individuelle Beratungen von Studierenden und Wissenschaftler:innen zu Mutterschutzgesetz (MuSchG), Elternzeit (BEEG), Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Pflegende Angehörige (PflegeZG)</li> </ul>
Beratungen von Wissenschaftler:innen und Professor:innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereingliederung nach längerer Krankheit</li> <li>• WissZeitVG</li> </ul>
Sexuelle Belästigung und Stalking	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prävention und Information: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Handlungsleitfaden</li> <li>· Fortbildungen</li> </ul> </li> <li>• Beratung (Gleichstellungsbeauftragte ist bestellte Ansprechperson nach LHG § 4) vgl. S. 60</li> <li>• AG Bedrohungsmanagement</li> </ul>
Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring von Berufungsverfahren vgl. ab S. 45</li> <li>• Qualitätssicherung von Weiterbildungen</li> </ul>
Frauenförderung, Gender als Querschnittsthema	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Newsletter Gleichstellung (3)</li> <li>• Unterstützung von Initiativen s. S. 62</li> <li>• individuelle Beratungen s. S. 60</li> <li>• geschlechtergerechte Sprache</li> </ul>
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender-Kreis</li> <li>• LaKoG vgl. S. 65</li> <li>• bukof vgl. S. 66</li> </ul>

## 11.2 Beratungen

Dr. Regina Herzog und Professor Dr. Klaus Baumann (Theologische Fakultät) stehen als Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Stalking für alle Angehörigen der Universität zur Verfügung. Im Berichtszeitraum wurden 20 persönliche Beratungen durch die Gleichstellungsbeauftragte und einer Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros durchgeführt, die in der nachfolgenden Tabelle aufgelistet sind (vgl. Tabelle 14).

<b>Übersicht Beratungen im Berichtszeitraum</b>			
<b>Art der Beratung</b>	<b>Personenkreis</b>	<b>beraten durch</b>	<b>Anzahl Beratungsfälle</b>
zu sexueller Belästigung und Stalking	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand:innen, Mitarbeiter:innen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansprechpersonen gem. § 4 Abs. 9 LHG</li> <li>• Mitarbeiterinnen im GSB</li> </ul>	20
Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft mit Familie	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand:innen, Mitarbeiter:innen, Professor:innen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Mitarbeiterinnen im GSB</li> </ul>	25
bei Konflikten, Diskriminierung, Härtefälle	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand:innen, Mitarbeiter:innen, Professor:innen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Mitarbeiterinnen im GSB,</li> <li>• AG Bedrohungsmanagement,</li> <li>• Ombudsstelle</li> </ul>	5

Tabelle 14

## 11.3 Fort- und Weiterbildungen

Regelmäßige Sitzungen und Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen und Fragestellungen gehören jedes Semester zum Angebot des Gleichstellungsbüros für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (vgl. Tabelle 15, S. 62).

### **Herbstsitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**

Im Oktober 2019 nahm Dr. Judith Theben, Science Support Centre, an der Sitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zum Thema Familienfreundlichkeit bei Drittmittelgeber:innen teil und konnte zahlreiche Fragen zu diesem komplexen Themenfeld beantworten. Von einer ursprünglich angedachten Handreichung mit Informationen, was in Bezug auf Familienfreundlichkeit bei unterschiedlichen Drittmittelgeber:innen ggf. bei der Antragstellung zu beachten ist, wurde abgesehen, da sich die Ausschreibungsanforderungen schnell ändern können. Die Mitarbeiter:innen im Science Support Centre beraten gerne individuell Wissenschaftler:innen bei der Antragstellung im Hinblick auf das jeweilige Projekt.

## In-House Seminar des Deutschen Hochschulverbandes zu „Rechte und Pflichten in Gleichstellungsfragen“

Im November 2019 wurde vom Gleichstellungsbüro ein eintägiges In-House Seminar mit zwei Referentinnen vom Deutschen Hochschulverband zu „Rechte und Pflichten in Gleichstellungsfragen“ organisiert.

Die beiden Juristinnen, Dr. jur. Vanessa Adam und Dr. jur. Juliane Lorenz, gaben den 25 Teilnehmenden einen umfassenden Überblick zu den vier großen Themenblöcken

- Rechtliche Grundlagen zur Gleichstellung an Hochschulen,
- Gleichstellung in Berufungsverfahren,
- Arbeitsrechtliche Aspekte und Antidiskriminierungsrecht und Befristung,
- Teilzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Trotz der Informationsdichte konnten die Teilnehmenden mit den Expertinnen viele Fragen diskutieren, die insbesondere den Themenbereich Berufungsverfahren betrafen. Neben Professor:innen haben wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen aus dem Wissenschaftsmanagement sowie Studierende teilgenommen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in Fakultäten, Berufungskommissionen oder bei Gremienarbeit mit Gleichstellungsfragen in Berührung kommen.

Das Seminar wurde von den Teilnehmenden äußerst positiv evaluiert.

## Fortbildungsangebote in Kooperation mit der Internen Fort- und Weiterbildung (IWB) und Frauenhorizonte e. V.

Im Frühjahr 2020 wurde die Fortbildung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz Hochschule für Beschäftigte der Universität zum vierten Mal realisiert. Diese Fortbildung wird organisatorisch von der Internen Fort- und Weiterbildung (IWB) begleitet. Eine Mitarbeiterin der Beratungsstelle Frauenhorizonte e. V. und eine Rechtsanwältin stehen als externe Referentinnen zur Verfügung.

**Sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Stalking entgegenwirken**

Rechtliche Grundlagen kennen und Handlungskompetenzen erweitern

Freitag, 06.03.2020, 09:00-11:30 Uhr  
Senatssaal, Fahnbergplatz

Anmeldung ist erforderlich über die Interne Fort- und Weiterbildung:  
[www.iwb.uni-freiburg.de](http://www.iwb.uni-freiburg.de)

stoppi! belästigt, folgt, betroffen?, verfol, belästigt, stoppi!

Eine Veranstaltung vom Gleichstellungsbüro und der IWB der Universität Freiburg und Frauenhorizonte e.V.

UNI FREIBURG frauenhorizonte GEMEIN SAKSELLE UERWALT

Seminare und Workshops 2019/2020			
Art der Fortbildung	Zielgruppe	organisiert durch	Anzahl Teilnehmer:innen
"Rechte und Pflichten in Gleichstellungsfragen an Hochschulen"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Mitglieder in Berufungskommissionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Referentinnen vom DHV</li> <li>• Mitarbeiterinnen GSB</li> </ul>	27 Teilnehmer:innen
"Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Hochschule"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigte der Universität und der Hochschule für Musik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in Kooperation mit IWB Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterinnen GSB, externe Beratungsstelle und Anwältin</li> </ul>	13 Teilnehmer:innen

Tabelle 15

## 11.4 Projekte im Gleichstellungsbüro

### Period.Box

Im Wintersemester 2018/19 wandte sich eine Gruppe **Studierende vom University College (UCF)** an die Gleichstellungsbeauftragte mit der Bitte um Unterstützung. Im Rahmen eines Seminars zum Thema „Social Entrepreneurship“ am UCF hatten sie das Projekt Period.Box gegründet, das sich unter anderem zum Ziel gesetzt hat, das Thema Menstruation mehr in die öffentliche Debatte zu tragen und somit den immer noch bestehenden Tabus in der Gesellschaft entgegenzuwirken.

Als einen Beitrag dazu planten sie, an der Universität in ausgewählten Toiletten (sog. „dedicated toilets“) Artikel für die Monatshygiene sowie aufklärendes Material zum Thema Menstruation bereitzustellen. Die Hygieneartikel waren ihnen zunächst von einem kommerziellen Anbieter kostenlos zur Verfügung gestellt worden.

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten konnte die Unterstützung des Rektorats und schließlich auch des Gebäudemanagements gewonnen werden. In allen Fakultäten liegen mittlerweile in ausgewählten Toiletten, die derzeit von den jeweiligen Fachschaften mitbetreut werden, kostenlos Artikel für die Monatshygiene in einer Box (s. Bild, S.63) bereit. Die Beschaffungskosten werden inzwischen von der Universität getragen.

Nach derzeitigem Informationsstand ist die Universität Freiburg bisher die einzige Hochschule in Deutschland, an der ein solches Vorhaben erfolgreich realisiert werden konnte.



Bildquelle: <https://www.unicross.uni-freiburg.de/2019/07/tampons-fuer-alle/>

### **Radio Interview UniFM**

Im Juli 2019 fragte eine Studentin des deutsch-französischen Journalistikstudiengangs (M.A.) Freiburg/Strasbourg im Gleichstellungsbüro an, ob die Gleichstellungsbeauftragte für ein kurzes Radio-Interview bei UniFM zur Verfügung stehen könnte.

In dem Interview wurde nach der Arbeit und den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gefragt. Weitere interessante Fragen waren, ob die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und deren Amt nicht eher kontraproduktiv im Hinblick auf Diversität und Vielfalt sein könnte und vielmehr durch den gesetzlichen Auftrag traditionelle Geschlechterrollen eher gefördert werden.



Bildquelle: <https://www.unicross.uni-freiburg.de/unifm/redaktion/>

### **Interview bei uniTV zu: „einBlick #6 Frauen in der Wissenschaft“**

Im Rahmen einer Interviewreihe im Sommer 2019 wurden bei uniTV drei Professorinnen der Universität Freiburg und ihre Forschungen vorgestellt:

Andrea Kiesel, Professorin der Psychologie wurde zu ihrer Forschung über Multitasking befragt, Heike Mildener Professorin an der Fakultät für Mathematik und Physik stellte ihre Forschungen zu unendlicher Kombinatorik vor und Anke Weidlich am Institut für Nachhaltige Technologien sprach über nachhaltige und stabile Energieversorgung mit Strom.

Im Anschluss an die TV-Beiträge zu den drei Professorinnen wurde die Gleichstellungsbeauftragte von Charlotte Weinreich aus dem Studiengang Liberal Arts and Sciences interviewt:

Neben Fragen zum Professorinnenanteil der Universität Freiburg und deren Entwicklung innerhalb der letzten Jahrzehnte, wollte Frau Weinreich wissen, wie sich das binäre Geschlechter-System auf die Wissensvermittlung auswirke. Als weiteres Thema wurde erörtert, wie unser Wissen durch eine Geschlechterperspektive geprägt und beeinflusst wird. Geht Wissen verloren, wenn hauptsächlich männliche Personen forschen, beziehungsweise, ob unser Wissen von der Perspektive eines Geschlechts geprägt ist? Als Beispiel wurde genannt, dass Kriegsfotografinnen Zugang zu anderen Orten als Kriegsfotografen haben. Dadurch, dass hauptsächlich Männer im Krieg fotografieren, bekommen wir die Perspektive, die Frauen einfangen könnten, kaum (oder nicht) mit und ein Teil des Krieges wird nicht dokumentiert. Vielleicht gibt es ja ähnliche Bereiche in der Forschung oder dort herrscht dieselbe Problematik?

Das Interview wurde in diesem Jahr auch bei BadenTV ausgestrahlt



Quelle: <https://www.unicross.uni-freiburg.de/2019/08/einblick-6-frauen-in-der-wissenschaft/>

### **Positionspapier und Broschüre: „Gleichstellung. Auch Männersache“**

Anfang des Jahres 2020 wandte sich eine Gruppe von Medizinstudentinnen an die Gleichstellungsbeauftragte, mit der Frage nach Unterstützungsmöglichkeiten für die Erstellung eines Positionspapiers im Rahmen ihrer Verbandsarbeit bei der Bundesvertretung Medizinstudierender in Deutschland (bvmd):

- Das Positionspapier zum Thema **Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im ärztlichen Tätigkeitsfeld – Ärztinnen in Führungspositionen** beschäftigte sich mit vielen Aspekten von Gleichstellung u.a. Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen und Sexismus am Arbeitsplatz. [https://www.bvmd.de/fileadmin/user\\_upload/Grundsatzentscheidung\\_2019-11\\_Geschlechtergerechtigkeit\\_und\\_Chancengleichheit.pdf](https://www.bvmd.de/fileadmin/user_upload/Grundsatzentscheidung_2019-11_Geschlechtergerechtigkeit_und_Chancengleichheit.pdf)
- Darüber hinaus wurde von der Gruppe die Broschüre **Gleichstellung. Auch Männersache** verfasst, die sich direkt an Männer richtet. In kurzen Kapiteln wird erläutert, warum auch Männer von Gleichstellung profitieren und wie sie aktiv für Gleichstellung eintreten können. Der Druck der Broschüre wurde vom Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät mitfinanziert.



Bildquelle: <https://zusammenfuergleichstellung.de/>



## 11.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen

### Gender-Kreis

Im Gender-Kreis haben sich Akteur:innen der Universität und des Universitätsklinikums zusammengeschlossen, die sich hauptberuflich mit den Themen Gender und Gleichstellung befassen. Dazu gehören die:



- Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Diversity
- Gleichstellungsbeauftragte der Universität
- Beauftragte für Chancengleichheit der Universität und der des Klinikums
- Professorinnen aus verschiedenen Disziplinen
- Mitarbeiter:innen des Zentrums für Anthropologie und Gender Studies
- Referentinnen im Gleichstellungsbüro
- Gleichstellungsreferentin und Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät
- Mitarbeiter:innen der Stabsstelle Gender and Diversity

Der Gender-Kreis hat sich im Berichtszeitraum zweimal getroffen. Im Mittelpunkt der Treffen standen Berichte aus den verschiedenen Bereichen sowie der Austausch untereinander.

### Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie der Musik- und Kunsthochschulen des Landes Baden-Württemberg mit einer Landessprecherin (Wahlamt, Amtsdauer zwei Jahre) und einer Geschäftsstelle, die an der Universität Stuttgart angesiedelt ist.

Die LaKoG informiert, koordiniert und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Hochschulen. Darüber hinaus ist sie die hochschulpolitische Vertretung nach außen und hält den Kontakt zum Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie zur Öffentlichkeit.

Dreimal im Jahr laden Vorstand, Sprecherin und die Leitung der Geschäftsstelle zu ein- oder zweitägigen Treffen an einem Hochschulstandort ein. Die Treffen bieten Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung, zur Fortbildung sowie zur Diskussion und Verabschiedung von bspw. Empfehlungen und Resolutionen,

- **Sommer-LaKoG: Juli 2019 an der Universität Tübingen**

Schwerpunktthema war das Mutterschutzgesetz und seine Konsequenzen und Umsetzung an Hochschulen. Gabi Eferenn, Leiterin des Familienbüros der Universität Tübingen, stellte die umfangreichen Aktivitäten in Tübingen zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes vor. Regina Herzog informierte über die rechtlichen Unterscheidungen zwischen dem gesetzlichen, betrieblichen und ärztlichen Beschäftigungsverbot und veranschaulicht anhand konkreter Fälle von Schwangeren in der Medizin die besonderen Schwierigkeiten dort.



- **Herbst-LaKoG: November 2019 an der Universität Mannheim**

Der Austausch über das im Herbst publizierte CEWS-Ranking und das verhältnismäßige schlechte Abschneiden der Hochschulen in Baden-Württemberg in Bezug auf Gleichstellung in diesem Ranking standen im Fokus der Tagung.

- **Frühjahrs-LaKoG: Februar 2020 an der Universität Freiburg**

Im März 2020 wurde die LaKoG an der Universität Freiburg ausgerichtet. Neben verschiedenen aktuellen hochschulpolitischen Themen wurde insbesondere über die bevorstehende **Novellierung des Landeshochschulgesetzes** und die Kommentare der LaKoG zur Novellierung diskutiert. Darüber hinaus wurden Erfahrungen zur Erstellung der **Gleichstellungspläne**, die in dieser Zeit an mehreren Standorten erarbeitet wurden, ausgetauscht.

### **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) ist die gemeinsame Plattform aller Gleichstellungsakteur:innen an Hochschulen. Als gemeinnütziger Verein bietet sie eine Organisationsstruktur für den Austausch und Vernetzung und ist zugleich die politische Vertretung im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs nach außen.

**bukof**

Im Rahmen der Jahrestagung, die an wechselnden Hochschulstandorten organisiert wird, kommen Gleichstellungsbeauftragte und –akteur:innen zusammen, um sich über die Belange und Politik der bukof auszutauschen und zu entscheiden. Darüber hinaus steht die Jahrestagung jedes Jahr unter einem zuvor gewählten gleichstellungspolitischen Thema, zu dem Expert:innen und weitere Akteur:innen eingeladen werden.

Im **September 2019** trafen sich fast 300 Teilnehmende, vorwiegend Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Mitarbeiter:innen aus den Gleichstellungs- und Diversitybüros und der Landeskonferenzen an der Universität Hamburg zum Thema: **„Digitalisierung:verändern“**. Mit der Jahrestagung wollten die Mitglieder einen Anstoß für eine geschlechtergerechte Gestaltung und Steuerung der Digitalisierung insbesondere an Hochschulen geben. Die Keynotes von Prof. Dr. Ulrike Klinger (Weizenbaum Institut) und Prof. Dr. Ada Pellert (Fernuniversität Hagen) sind auf dem YouTube-Kanal der bukof abrufbar.

# 12. Tabellenanhang

## 12.1. Karrierestufen Gesamtuniversität und Fakultäten

	Karrierestufen von Frauen und Männern an der Universität Freiburg																								
	2014			2015			2016			2017			2018			2019									
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
Studierende <sup>1)</sup>	24.802	13.159	53%	11.643	47%	25.158	13.238	53%	11.920	47%	24.892	13.161	53%	11.731	47%	24.612	13.054	53%	11.558	47%	24.391	12.908	53%	11.483	47%
Abschlüsse <sup>2)</sup>	5099	2890	57%	2209	43%	3849	2095	54%	1.754	46%	4024	2194	55%	1.830	45%	3876	2107	54%	1.769	46%	4204	2323	55%	1.881	45%
Doktorand- innen <sup>3)</sup>						2041	969	47%	1.072	53%	2037	991	49%	1.046	51%	4983	2491	50%	2.492	50%	4471	2201	49%	2.270	51%
Promotionen <sup>4)</sup>	829	371	45%	458	55%	744	332	45%	412	55%	740	353	48%	387	52%	746	368	49%	378	51%	693	343	49%	350	51%
Habilitationen <sup>5)</sup>	50	13	26%	37	74%	59	21	36%	38	64%	44	13	30%	31	70%	52	14	27%	38	73%	51	15	29%	36	71%
Professuren (ohne W1) <sup>6)</sup>	378	78	21%	300	79%	385	86	22%	299	78%	385	92	24%	293	76%	383	97	25%	286	75%	387	96	25%	291	75%
Professuren (mit W1)	406	91	22%	315	78%	409	99	24%	310	76%	409	105	26%	304	74%	406	109	27%	297	73%	404	105	26%	299	74%
C4	105	7	7%	98	93%	93	6	6%	87	94%	81	6	7%	75	93%	68	5	7%	63	93%	61	5	8%	56	92%
W3	203	49	24%	154	76%	229	59	26%	170	74%	247	67	27%	180	73%	266	74	28%	192	72%	288	76	26%	213	74%
C4/W3	308	56	18%	252	82%	322	65	20%	257	80%	328	73	22%	255	78%	334	79	24%	255	76%	352	81	23%	271	77%
C3	58	18	31%	40	69%	53	17	32%	36	68%	52	17	33%	35	67%	45	16	36%	29	62%	41	15	37%	26	63%
W2	12	4	33%	8	77%	10	4	40%	6	60%	5	2	40%	3	60%	4	2	50%	2	50%	2	1	100%	1	100%
W1	28	13	46%	15	54%	24	13	54%	11	46%	24	13	54%	11	46%	23	12	52%	11	48%	20	12	60%	8	40%

Tabelle 16

## Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten 2017, 2018 und 2019

	Studierende						Promotion						Professor (mit W1)					
	2017		2018		2019		2017		2018		2019		2017		2018		2019	
	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%
<b>Uni gesamt</b>	13.161	53%	13.054	53%	12.908	53%	357	48%	368	49%	343	55%	109	27%	109	26%	105	26%
<b>TheoIF</b>	164	43%	122	43%	116	38%	2	20%	0	0%	4	50%	2	14%	2	14%	2	14%
<b>RechtF</b>	1316	53%	1321	53%	1339	54%	18	38%	20	41%	20	46%	4	17%	4	17%	4	18%
<b>WVF</b>	1699	51%	1731	52%	1668	52%	19	56%	17	57%	16	53%	9	28%	9	28%	8	28%
<b>MedF</b>	2344	64%	2416	65%	2501	65%	166	61%	168	60%	182	67%	23	25%	24	25%	22	24%
<b>PhiloloIF</b>	2175	74%	1983	74%	1810	74%	18	69%	18	95%	13	77%	10	38%	10	38%	10	37%
<b>PhilosF</b>	1946	55%	1805	54%	1820	56%	29	54%	25	53%	15	44%	23	45%	22	45%	21	47%
<b>FMP</b>	319	28%	333	31%	317	30%	13	25%	8	28%	5	19%	8	21%	8	20%	8	20%
<b>CuP</b>	863	49%	883	50%	832	49%	22	39%	22	41%	16	32%	6	21%	5	19%	5	19%
<b>FBio</b>	779	60%	757	60%	765	61%	41	49%	57	58%	42	46%	9	30%	9	30%	9	30%
<b>UNR</b>	979	46%	992	46%	1009	46%	17	40%	15	39%	15	37%	10	32%	10	31%	11	33%
<b>TechF</b>	333	18%	362	19%	386	19%	12	17%	18	18%	15	19%	5	11%	6	13%	5	11%

Tabelle 17

## Theologische Fakultät

	2014			2015			2016			2017			2018			2019														
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%										
Studierende <sup>1)</sup>	549	275	50%	274	50%	493	238	48%	255	52%	472	234	50%	238	50%	384	164	43%	220	57%	286	122	43%	164	57%	303	116	38%	187	62%
Abschlüsse <sup>2)</sup>	52	28	54%	24	46%	44	23	52%	21	48%	51	20	39%	31	61%	51	24	47%	27	53%	40	19	48%	21	53%	35	19	54%	16	46%
Doktorand*innen <sup>3)</sup>				0		69	26	38%	43	62%	70	25	36%	45	64%	95	27	28%	68	72%	85	29	34%	56	66%	79	26	33%	53	67%
Promotionen <sup>4)</sup>	5	1	20%	4	80%	6	0	0%	6	100%	9	3	33%	6	67%	10	2	20%	8	80%	4	0	0%	4	100%	8	4	50%	4	50%
Habilitationen <sup>5)</sup>	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%
Professoren <sup>6)</sup>	14	2	14%	12	86%	13	2	15%	11	85%	13	2	15%	11	85%	14	2	14%	12	86%	14	2	14%	12	86%	14	2	14%	12	86%
C4	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	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%	8	1	13%	7	88%	8	1	13%	7	88%	9	1	11%	8	89%
Σ C4+W3	12	2	17%	10	83%	11	2	18%	9	82%	11	2	18%	9	82%	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%	13	2	15%	11	85%
C3	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	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%	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%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%

1) Kopffzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS , WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4 .

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand:innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 18

### Rechtswissenschaftliche Fakultät

	2014				2015				2016				2017				2018				2019				
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	2210	1138	51%	1072	49%	2368	1232	52%	1136	48%	2418	1285	53%	1133	47%	2493	1316	53%	1177	47%	2493	1339	54%	1154	46%
<b>Abschlüsse<sup>2)</sup></b>	259	138	53%	121	47%	233	115	49%	118	51%	307	147	48%	160	52%	354	178	50%	176	50%	316	175	52%	162	48%
<b>Doktorand*innen<sup>3)</sup></b>				0		152	53	35%	99	65%	151	57	38%	94	62%	270	109	40%	161	60%	255	108	43%	144	57%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	58	16	28%	42	72%	45	16	36%	29	64%	48	19	40%	29	60%	47	18	38%	29	62%	49	20	41%	24	55%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	0	0	0%	0	0%	5	2	40%	3	60%	2	0	0%	2	100%	3	2	67%	1	33%	0	0	0%	1	100%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>19</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>
<b>C4</b>	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%
<b>W3</b>	16	4	25%	12	75%	17	4	24%	13	76%	19	4	21%	15	79%	19	4	21%	15	79%	17	4	24%	13	76%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>19</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>
<b>C3</b>	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>W2</b>	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>W1</b>	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

1) Kopffzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS, WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4 .

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 19

**Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät**

	2014				2015				2016				2017				2018				2019								
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	3297	1681	51%	1616	49%	3396	1691	50%	1705	50%	3573	1805	51%	1768	49%	3344	1731	52%	1613	48%	3201	1668	52%	1533	48%				
<b>Abschlüsse<sup>2)</sup></b>	630	343	54%	287	46%	664	365	55%	299	45%	637	374	59%	263	41%	635	356	56%	279	44%	706	408	58%	298	42%				
<b>Doktorand*innen<sup>3)</sup></b>						103	60	58%	43	42%	98	58	59%	40	41%	239	123	51%	116	49%	218	115	53%	103	47%				
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	45	24	53%	21	47%	47	23	49%	24	51%	41	19	46%	22	54%	30	17	57%	13	43%	30	16	53%	14	47%				
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	3	2	67%	1	33%	0	0	0	0	0%	2	1	50%	1	50%				
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	31	7	23%	24	77%	31	8	26%	23	74%	33	10	30%	23	70%	32	9	28%	23	72%	29	8	28%	21	72%				
<b>C4</b>	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	7	0	0%	7	100%				
<b>W3</b>	17	4	24%	13	76%	17	5	29%	12	71%	18	6	33%	12	67%	18	6	33%	12	67%	19	6	32%	13	68%				
<b>Σ C4 + W3</b>	26	4	15%	22	85%	26	5	19%	21	81%	27	6	22%	21	78%	27	6	22%	21	78%	26	6	23%	20	77%				
<b>C3</b>	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%				
<b>W2</b>	0	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0		0		0	0	0	0					
<b>W1</b>	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	1	1	100%	0	0%				

1) Kopfzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS, WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4.

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

**Tabelle 20**

## Medizinische Fakultät

	2014			2015			2016			2017			2018			2019									
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%					
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	3492	2188	63%	1304	37%	3550	2242	63%	1308	37%	3594	2294	64%	1300	36%	3730	2416	65%	1314	35%	3858	2501	65%	1357	35%
<b>Abschlüsse<sup>2)</sup></b>	488	291	60%	197	40%	336	213	63%	123	37%	459	277	60%	182	40%	478	310	65%	168	35%	474	315	66%	159	34%
<b>Doktorand*innen<sup>3)</sup></b>						192	122	64%	70	36%	228	151	66%	77	34%	1842	1122	61%	720	39%	1530	904	59%	626	41%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	325	181	56%	144	44%	268	155	58%	113	42%	247	153	62%	94	38%	271	166	61%	105	39%	273	182	67%	91	33%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	28	7	25%	21	75%	30	10	33%	20	67%	23	6	26%	17	74%	29	3	10%	26	90%	36	12	33%	24	67%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	<b>97</b>	<b>19</b>	<b>20%</b>	<b>78</b>	<b>80%</b>	<b>101</b>	<b>21</b>	<b>21%</b>	<b>80</b>	<b>79%</b>	<b>94</b>	<b>22</b>	<b>23%</b>	<b>72</b>	<b>77%</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>25%</b>	<b>69</b>	<b>75%</b>	<b>91</b>	<b>22</b>	<b>24%</b>	<b>69</b>	<b>76%</b>
<b>C4</b>	27	1	4%	26	96%	26	1	4%	25	96%	22	1	5%	21	95%	20	1	5%	19	95%	16	1	6%	15	94%
<b>W3</b>	42	12	29%	30	71%	50	14	28%	36	72%	50	16	32%	34	68%	54	17	31%	37	69%	60	17	28%	46	73%
<b>ΣC4 + W3</b>	<b>69</b>	<b>13</b>	<b>19%</b>	<b>56</b>	<b>81%</b>	<b>76</b>	<b>15</b>	<b>20%</b>	<b>61</b>	<b>80%</b>	<b>72</b>	<b>17</b>	<b>24%</b>	<b>55</b>	<b>76%</b>	<b>74</b>	<b>18</b>	<b>24%</b>	<b>56</b>	<b>76%</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>23%</b>	<b>61</b>	<b>77%</b>
<b>C3</b>	23	5	22%	18	78%	21	5	24%	16	76%	21	5	24%	16	76%	17	5	29%	12	71%	16	5	31%	11	69%
<b>W2</b>	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
<b>W1</b>	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%

1) Kopffzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS , WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4 .

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D. 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

**Tabelle 21**



Philologische Fakultät

	2014						2015						2016						2017						2018						2019					
	ges.	w	w%	m	m%		ges.	w	w%	m	m%		ges.	w	w%	m	m%		ges.	w	w%	m	m%		ges.	w	w%	m	m%		ges.	w	w%	m	m%	
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	3478	2615	75%	863	25%		3373	2505	74%	868	26%		3242	2393	74%	849	26%		2932	2175	74%	757	26%		2672	1983	74%	689	26%		2433	1810	74%	623	26%	
<b>Abschlüsse<sup>2)</sup></b>	495	383	77%	112	23%		542	431	80%	111	20%		555	424	76%	131	24%		422	332	79%	90	21%		443	337	76%	106	24%		501	384	77%	117	23%	
<b>Doktorand*innen<sup>3)</sup></b>							180	132	73%	48	27%		165	125	76%	40	24%		228	169	74%	59	26%		239	182	76%	57	24%		229	172	75%	57	25%	
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	23	16	70%	7	30%		22	15	68%	7	32%		33	23	70%	10	30%		26	18	69%	8	31%		19	18	95%	1	5%		17	13	76%	4	24%	
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	5	2	40%	3	60%		5	2	40%	3	60%		2	1	50%	1	50%		3	2	67%	1	33%		6	2	33%	4	67%		2	1	50%	1	50%	
<b>Professor*innen<sup>6)</sup></b>	30	11	37%	19	63%		28	11	39%	17	61%		29	11	38%	18	62%		26	10	38%	16	62%		26	10	38%	16	62%		27	10	37%	17	63%	
<b>C4</b>	6	2	33%	4	67%		5	2	40%	3	60%		5	2	40%	3	60%		4	1	25%	3	75%		4	1	25%	3	75%		4	1	25%	3	75%	
<b>W3</b>	15	3	20%	12	80%		15	4	27%	11	73%		17	5	29%	12	71%		17	6	35%	11	65%		18	6	33%	12	67%		19	6	32%	13	68%	
<b>Σ C4+W3</b>	21	5	24%	16	76%		20	6	30%	14	70%		22	7	32%	15	68%		21	7	33%	14	67%		22	7	32%	15	68%		23	7	30%	16	70%	
<b>C3</b>	3	2	67%	1	33%		2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%	
<b>W2</b>	1	1	100%	0	0%		1	1	100%	0	0%		1	1	100%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%	
<b>W1</b>	5	3	60%	2	40%		5	3	60%	2	40%		4	2	50%	2	50%		3	2	67%	1	33%		2	2	100%	0	0%		2	2	100%	0	0%	

- 1) Kopfzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studienstatistik SCS, WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4.
  - 2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.
  - 3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.
  - 4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.
  - 5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.
  - 6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.
- Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 22

Philosophische Fakultät

	2014			2015			2016			2017			2018			2019														
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%										
Studierende <sup>1)</sup>	3757	1966	52%	1791	48%	3830	2029	53%	1801	47%	3761	2047	54%	1714	46%	3555	1946	55%	1609	45%	3352	1805	54%	1547	46%	3269	1820	56%	1449	44%
Abschlüsse <sup>2)</sup>	588	331	56%	257	44%	592	329	56%	263	44%	580	315	54%	265	46%	584	344	59%	240	41%	579	340	59%	239	41%	586	329	56%	257	44%
Doktorand*innen <sup>3)</sup>						402	208	52%	194	48%	378	202	53%	176	47%	536	283	53%	253	47%	521	268	51%	253	49%	510	254	50%	256	50%
Promotionen <sup>4)</sup>	42	19	45%	23	55%	43	19	44%	24	56%	42	17	40%	25	60%	54	29	54%	25	46%	47	25	53%	22	47%	34	15	44%	19	56%
Habilitationen <sup>5)</sup>	2	0	0%	2	100%	6	1	17%	5	83%	4	1	25%	3	75%	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren <sup>6)</sup>	49	22	45%	27	55%	52	24	46%	28	54%	53	23	43%	30	57%	51	23	45%	28	55%	49	22	45%	27	55%	45	21	47%	24	53%
C4	11	3	27%	8	73%	10	2	20%	8	80%	9	2	22%	7	78%	7	2	29%	5	71%	6	2	33%	4	67%	4	2	50%	2	50%
W3	19	7	37%	12	63%	26	10	38%	16	62%	28	10	36%	18	64%	30	12	40%	18	60%	30	12	40%	18	60%	30	12	40%	18	60%
Σ C4+ W3	30	10	33%	20	67%	36	12	33%	24	67%	37	12	32%	25	68%	37	14	38%	23	62%	36	14	39%	22	61%	34	14	41%	20	59%
C3	10	5	50%	5	50%	9	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%	8	5	63%	3	37%	8	5	63%	3	38%	7	5	71%	2	29%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0	0%	
W1	8	6	75%	2	25%	6	6	100%	0	0%	7	6	86%	1	14%	6	4	67%	2	33%	5	3	60%	2	40%	4	2	50%	2	50%

1) Kopfzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS , WS 2015/2016 Quelle D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4 .

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D.1.5, 2019 D. 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 23

Fakultät für Mathematik und Physik

	2014						2015						2016						2017						2018						2019					
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	1249	374	30%	875	70%	1222	378	31%	844	69%	1188	352	30%	836	70%	1122	319	28%	803	72%	1084	333	31%	751	69%	1050	317	30%	733	70%						
<b>Abschlüsse<sup>2)</sup></b>	218	68	31%	150	69%	228	86	38%	142	62%	195	63	32%	132	68%	177	43	24%	134	76%	169	43	25%	126	75%	182	41	23%	141	77%						
<b>Doktorand*innen<sup>3)</sup></b>				0		141	31	22%	110	78%	139	29	21%	110	79%	173	36	21%	137	79%	163	25	15%	138	85%	175	25	14%	150	86%						
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	44	9	20%	35	80%	38	6	16%	32	84%	43	10	23%	33	77%	53	13	25%	40	75%	29	8	28%	21	72%	27	5	19%	22	81%						
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	4	0	0%	4	100%	0	0	0%	0	0%	3	2	67%	1	33%	1	0	0%	1	100%	4	1	25%	3	75%	4	0	0%	4	100%						
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	36	4	11%	32	89%	35	5	14%	30	86%	37	7	19%	30	81%	39	8	21%	31	79%	41	8	20%	33	80%	40	8	20%	32	80%						
<b>C4</b>	11	0	0%	11	100%	8	0	0%	8	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%						
<b>W3</b>	21	4	19%	17	81%	23	4	17%	19	83%	29	6	21%	23	79%	32	7	22%	25	78%	34	7	21%	27	79%	34	7	21%	27	79%						
<b>Σ C4 + W3</b>	32	4	13%	28	88%	31	4	13%	27	87%	33	6	18%	27	82%	35	7	20%	28	80%	37	7	19%	30	81%	37	7	19%	30	81%						
<b>C3</b>	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%						
<b>W2</b>	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%						
<b>W1</b>	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%						

1) Kopffzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS , WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4 .

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D.1.5, 2019 D. 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 24

Fakultät für Chemie und Pharmazie

	2014				2015				2016				2017				2018				2019									
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%					
Studierende <sup>1)</sup>	1726	847	49%	879	51%	1782	856	48%	926	52%	1777	868	49%	909	51%	1772	863	49%	909	51%	1760	883	50%	877	50%	1686	832	49%	854	51%
Abschlüsse <sup>2)</sup>	237	120	51%	117	49%	264	130	49%	134	51%	293	161	55%	132	45%	293	147	50%	146	50%	294	131	45%	163	55%	332	166	50%	166	50%
Doktorand*innen <sup>3)</sup>						198	76	38%	122	62%	210	79	38%	131	62%	268	100	37%	168	63%	251	94	37%	157	63%	249	93	37%	156	63%
Promotionen <sup>4)</sup>	73	36	49%	37	51%	63	15	24%	48	76%	60	23	38%	37	62%	57	22	39%	35	61%	54	22	41%	32	59%	50	16	32%	34	68%
Habilitationen <sup>5)</sup>	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren <sup>6)</sup>	24	5	21%	19	79%	26	6	23%	20	77%	26	6	23%	20	77%	27	6	19%	22	81%	26	5	19%	21	81%	27	5	19%	22	81%
C4	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%
W3	10	1	10%	9	90%	14	2	14%	12	86%	15	2	13%	13	87%	16	2	13%	14	88%	17	3	18%	14	82%	18	4	22%	14	78%
Σ C4 + W3	16	1	6%	15	94%	20	2	10%	18	90%	20	2	10%	18	90%	21	2	10%	19	90%	22	3	14%	19	86%	23	4	17%	19	83%
C3	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%

1) Kopffzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS, WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4.

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 25

Fakultät für Biologie

	2014				2015				2016				2017				2018				2019				
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
Studierende <sup>1)</sup>	1215	733	60%	482	40%	1203	717	60%	486	40%	1263	756	60%	507	40%	1306	779	60%	527	40%	1267	757	60%	510	40%
Abschlüsse <sup>2)</sup>	236	149	63%	87	37%	209	130	62%	79	38%	214	135	63%	79	37%	235	144	61%	91	39%	218	137	63%	81	36%
Doktorand*innen <sup>3)</sup>						268	143	53%	125	47%	269	143	53%	126	47%	578	303	52%	275	48%	527	280	53%	247	47%
Promotionen <sup>4)</sup>	93	48	52%	45	48%	92	58	63%	34	37%	93	50	54%	43	46%	84	41	49%	43	51%	99	57	58%	42	42%
Habilitationen <sup>5)</sup>	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%	3	1	33%	2	67%
Professuren <sup>6)</sup>	31	8	26%	23	74%	28	6	21%	22	79%	29	7	24%	22	76%	29	8	28%	21	72%	29	8	28%	21	72%
C4	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
W3	18	5	28%	13	72%	19	5	26%	14	74%	21	6	29%	15	71%	24	7	29%	17	71%	25	7	28%	18	72%
Σ C4 + W3	22	5	23%	17	77%	22	5	23%	17	77%	24	6	25%	18	75%	26	7	27%	19	73%	27	7	26%	20	74%
C3	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%
W2	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

1) Kopffzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS , WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4 .

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 26

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

	2014			2015			2016			2017			2018			2019														
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%										
Studierende <sup>1)</sup>	1984	896	45%	1088	55%	2047	905	44%	1142	56%	2094	957	46%	1137	54%	2113	979	46%	1134	54%	2166	992	46%	1174	54%	2188	1009	46%	1179	54%
Abschüsse <sup>2)</sup>	389	188	48%	201	52%	427	196	46%	231	54%	435	194	45%	241	55%	427	191	45%	236	55%	408	197	48%	211	52%	450	209	46%	241	54%
Doktorand*innen <sup>3)</sup>				0		155	73	47%	82	53%	153	75	49%	78	51%	270	116	43%	154	57%	255	111	44%	144	56%	257	111	43%	146	57%
Promotionen <sup>4)</sup>	41	11	27%	30	73%	37	13	35%	24	65%	54	24	44%	30	56%	42	17	40%	25	60%	38	15	39%	23	61%	41	15	37%	26	63%
Habilitationen <sup>5)</sup>	5	2	40%	3	60%	6	2	33%	4	67%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Professuren <sup>6)</sup>	30	6	20%	24	80%	29	8	28%	21	72%	30	9	30%	21	70%	31	10	32%	21	68%	32	10	31%	22	69%	33	11	33%	22	67%
C4	11	0	0%	11	100%	7	0	0%	7	100%	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	4	0	0%	4	100%
W3	14	5	36%	9	64%	17	7	41%	10	59%	20	8	40%	12	60%	20	8	40%	12	60%	22	8	36%	14	64%	24	8	33%	16	67%
Σ C4 + W3	25	5	20%	20	80%	24	7	29%	17	71%	26	8	31%	18	69%	25	8	32%	17	68%	27	8	30%	19	70%	28	8	29%	20	71%
C3	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	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%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 27

- 1) Kopffzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS , WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4 .
  - 2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.
  - 3) Doktorand\*innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.
  - 4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.
  - 5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.
  - 6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.
- Alle Prozentangaben sind gerundet.

## Technische Fakultät

	2014			2015			2016			2017			2018			2019														
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%										
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	1598	281	18%	1317	82%	1657	285	17%	1372	83%	1784	319	18%	1465	82%	1906	362	19%	1544	81%	2071	386	19%	1685	81%					
<b>Abschlüsse<sup>2)</sup></b>	256	38	15%	218	85%	259	46	18%	213	82%	239	48	20%	191	80%	245	33	13%	212	87%	255	61	24%	194	76%					
<b>Doktorand- innen<sup>3)</sup></b>				0%		181	45	25%	136	75%	176	47	27%	129	73%	433	91	21%	342	79%	443	99	22%	344	78%					
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	80	10	13%	70	88%	83	12	14%	71	86%	70	12	17%	58	83%	99	18	18%	81	82%	78	15	19%	63	81%					
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%					
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	42	3	7%	39	93%	40	3	8%	37	93%	38	3	8%	35	92%	43	5	12%	38	88%	45	6	13%	39	87%	45	11%	40	89%	
<b>C4</b>	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	8	0	0%	8	100%	7	0	0%	7	100%					
<b>W3</b>	24	3	13%	21	88%	24	3	13%	21	88%	23	3	13%	20	87%	32	5	16%	27	84%	31	4	13%	27	87%					
<b>Σ C4+ W3</b>	33	3	9%	30	91%	33	3	9%	30	91%	32	3	9%	29	91%	36	4	11%	32	89%	40	5	13%	35	88%	38	4	11%	34	89%
<b>C3</b>	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%					
<b>W2</b>	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%					
<b>W1</b>	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%					

1) Kopfzahlen, Quelle: WS 2014/2015 Studierendenstatistik SCS, WS 2015/2016 Quelle D 2.5, WS 2016/2017 - WS 2018/2019 D 1.5, WS 2019/2020 D 1.4.

2) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 SuperX, 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

3) Doktorand:innen werden erst seit 2015 erfasst. Die große Differenz zwischen 2015 und 2016 zu 2017 beruht auf der Umstellung der Datenerhebung 2017, Quelle D 1.5.

4) Prüfungsjahre, Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

5) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4.

6) Quelle: 2014 - 2015 D 2.5, 2016 - 2018 D 1.5, 2019 D 1.4, Stichtag jeweils 1.12. des Jahres.

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 28

# Danksagung

Dieser Bericht, die Daten, statistischen Angaben und Jahreszahlen und die Möglichkeit zu deren weiterer Aufschlüsselung wären nicht möglich gewesen ohne die vielfache Unterstützung, Zuarbeit und Beratung verschiedener Abteilungen und Stabstellen der zentralen Universitätsverwaltung.

Ein besonderer Dank geht daher an **Isabel Peter, Tanja Andris** und **Christoph Litz** aus der Abteilung Controlling und Informationsmanagement (D1.4). Erstmals wurden dem Gleichstellungsbüro die Fakultätszahlen nach Lehreinheiten aufgeschlüsselt zur Verfügung gestellt, was für diesen Bericht die differenzierten Betrachtungen bei den Fakultäten ermöglichte.

Für ihre Geduld bei den vielen Rückfragen von Seiten des Gleichstellungsbüros und die hervorragende **Aufschlüsselung der Drittmittel** in den übersichtlichen Diagrammen geht ein weiterer Dank an **Isabel Peter**.

Das **Kapitel zu Berufungen** mit seinen detaillierten Aufschlüsselungen wäre nicht möglich gewesen ohne die stets sorgfältig und gewissenhaft geführten Tabellen und Übersichten von **Eva Anjard**, Mitarbeiterin der Stabstelle Gremien und Berufungen unter der federführenden Leitung von Ulrike Stawarz.

Die Information über die **Zuweisung von Incentives** wurde uns auch für diesen Bericht wieder von **Mario Braun**, Abteilung Haushalt und Finanzen (D 2.1) übermittelt.

Die **Auswertung der Preise** nach Geschlecht und Preissummen wäre nicht möglich gewesen ohne die Tabellen und Übersichten, die uns für jeden Bericht gewissenhaft und zuverlässig von **Rebecca Gramm**, Abteilungen Ehrungen und Preise, übersandt werden und die für weitere Rückfragen zur Verfügung stand.

Die Angaben und Zahlen zu Wissenschaftler:innen und Ärzt:innen aus der **Medizinischen Fakultät** und dem **Klinikum** wurden auch für diesen Jahresbericht von der Abteilung 4.2 Personalabrechnung / SAP HCM Administration und Personalcontrolling des Universitätsklinikums zur Verfügung gestellt. Für die geduldige Beantwortung meiner diesbezüglichen Rückfragen und die kritische und damit sehr hilfreiche Durchsicht der Grafiken möchte ich **Thomas Vermöhlen** ganz herzlich danken.

Die Angaben und Zahlen zu Teilnehmer:innen an **Mentoringprogrammen** und Frauenförderprojekten erhielt das Gleichstellungsbüro auch für den Jahresbericht 2019/2020 von Dr. Judith Theben, Science Support Center; Mariana Vargas Ustares, Stabstelle Gender und Diversity; Maïke Busson-Spielberger, Leiterin und Koordinatorin des EIRA-Mentorings; Claire Presting, Leitung des Justitia Mentoring Programms, und Dr. Evelyn Rusdea, Leiterin des kite Mentoringprogramms.

Für die **Printausgaben** des Berichts danken wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Uni-Druckerei.



Grundlage für die Erstellung des Jahresberichts ist die Anfertigung einer Rohfassung mit den dafür erforderlichen Recherchen durch das Team des Gleichstellungsbüros, **Katja Limbacher**, **Dr. Johannes Sturm** und **Katja Gruber**, denen an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich gedankt wird für ihre unermüdliche Zuarbeit, Hilfe und Unterstützung.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

---

Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg  
Werthmannstraße 8, RG  
79098 Freiburg  
[www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de](http://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de)