

Herausgeberin:

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

Tel: 0761 203-4299
gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de
www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

Redaktion:

Dr.ⁱⁿ Regina Herzog
Dr. Johannes Sturm (Referent im Gleichstellungsbüro)
Eva Pereira Borgmeyer, M.A. (Referentin im Gleichstellungsbüro)

Titelfoto: Gestaltung Jürgen Oschwald mit Fotos aus FreiCon Bilddatenbank geführt von Sandra Meyndt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	v
Abkürzungsverzeichnis:.....	vi
1 Rechtliche Grundlagen und Organisatorische Struktur.....	1
2 Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten	4
2.1 Ausstattung	4
2.2 Entlastung	4
Anmerkungen zum Berichtsteil	5
3 Überblick über die Gesamtuniversität	6
3.1 Karrierestufen von Frauen und Männern.....	6
3.2 Professuren nach Besoldungsgruppen.....	8
3.3 Landes- und Bundesvergleich	10
4 Fakultäten.....	11
4.1 Theologische Fakultät (TheolF)	12
4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät (RechtF).....	13
4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät.....	14
4.3.1 Fächergruppe I der WuVF: Verhaltenswissenschaften VW	15
4.3.2 Fächergruppe II der WuVF: Wirtschaftswissenschaften (WW)	16
4.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum (MedF).....	17
4.5 Philologische Fakultät (PhilolF)	19
4.6 Philosophische Fakultät (PhilosF)	20
4.7 Fakultät für Mathematik und Physik (FMP).....	21
4.7.1 Lehreinheit Mathematik (LE Mathematik)	22
4.7.2 Lehreinheit Physik (LE Physik)	23
4.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie (FCuP).....	24
4.8.1 Lehreinheit Chemie (LE Chemie).....	25
4.8.2 Lehreinheit Pharmazie (LE Pharmazie)	26
4.9 Fakultät für Biologie (BioF)	27
4.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (FUNR).....	28
4.11 Technische Fakultät (TechF)	29
5 Hochschulgremien.....	30
6 Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten.....	37
6.1 Übersicht über die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreter*innen	37

6.2	Aktivitäten an den Fakultäten	40
6.2.1	Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit	40
6.2.2	Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate	47
7	Berufungsgeschehen	49
7.1	Proaktive Suche.....	49
7.2	Berufungsgeschehen	50
7.3	Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives).....	54
8	Drittmittel	57
9	Frauenförderung, Chancengleichheit und wissenschaftliche Personalentwicklung	60
9.1	Mentoring- und Förderprogramme aus Land und Bund	60
9.2	Mentoring- und Förderprogramme der Universität Freiburg.....	66
10	Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	76
10.1	Maßnahmen und Aktivitäten und deren (Fall)Anzahl (Tabelle 14)	76
10.2	Beratungen	77
10.3	Fort- und Weiterbildungen	80
10.4	Projekte, Initiativen und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	82
10.5	Vernetzungen und Beteiligungen innerhalb der Universität	82
10.6	Vernetzungen und Beteiligungen nach Außen	84
11	Tabellenanhang.....	90
	Tabelle 16: Karrierestufen von Frauen und Männern an der Universität Freiburg	90
	Tabelle 17: Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten.....	91
	Tabelle 18: Frauenanteile Theologische Fakultät	92
	Tabelle 19: Frauenanteile Rechtswissenschaftliche Fakultät	93
	Tabelle 20: Frauenanteile Wirtschafts- u. Verhaltenswissenschaftliche Fakultät.....	94
	Tabelle 21: Frauenanteile Fakultät für Medizin	95
	Tabelle 22: Frauenanteile Philologische Fakultät	96
	Tabelle 23: Frauenanteile Philosophische Fakultät	97
	Tabelle 24: Frauenanteile Fakultät für Mathematik und Physik	98
	Tabelle 25: Frauenanteile Fakultät für Chemie und Pharmazie	99
	Tabelle 26: Frauenanteile Fakultät für Biologie	100
	Tabelle 27: Frauenanteile Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen.....	101
	Tabelle 28: Frauenanteile Technische Fakultät	102
	Danksagung	103

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

In dem nachfolgenden Jahresrückblick dürfen wir Ihnen über viele, für die Universität Freiburg sowie aus Gleichstellungssicht, sehr erfreuliche Entwicklungen und Weichenstellungen berichten.

In den Betrachtungszeitraum fielen unter anderem die Neuausrichtung des Margarete von Wrangell-Programms für Juniorprofessorinnen (MvWJP) und die vierte Ausschreibung des Professorinnenprogramms als „PP 2030“, bei denen in beiden Fällen die Anträge aus der Universität Freiburg erfolgreich waren. Erfolgreich war die Universität Freiburg auch bei der Exzellenzinitiative: sie wurde aufgefordert, für zwei der sieben eingereichten Clusterinitiativen einen Vollantrag zu stellen. Damit verbleibt für die Universität weiterhin die Chance, Exzellenzuniversität zu werden.

Die bewährten langjährigen Mentoringprogramme `Kite` und `Justitia` feierten im Berichtszeitraum jeweils ein rundes Jubiläum und gaben dabei einen Ausblick auf ihre Zukunft. Zum ersten Mal wurde an der Universität Freiburg für den wissenschaftlichen Bereich an der Technischen Fakultät und an der Fakultät für Mathematik und Physik ein Girls' Day ausgerichtet und damit neu etabliert.

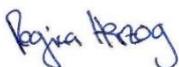
Im Sommer 2023 fanden auch die großen Universitätswahlen statt, aus denen ein nahezu paritätisch besetzter Senat für die kommende Amtsperiode hervorging. Bei den Fakultätsvorständen findet sich jedoch nur noch eine Frau unter elf Dekan*innen, was als deutlich negative Bilanz für 2023 zu verzeichnen ist. Unter den Professuren wiederum gibt es eine sehr erfreuliche Entwicklung mit sieben Professorinnen mehr bzw. einer Steigerung um einen Prozentpunkt zum Stichtag Dezember 2023.

Die vielen positiven und ermutigenden Projekte und Ansätze zu mehr Gleichstellung, Vielfalt und Chancengerechtigkeit hin wären nicht möglich gewesen ohne die engagierte und unterstützende Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und Stellvertreter*innen, denen wir wieder mit einem eigenen ausführlichen Kapitel danken.

Für die erfolgreiche Einwerbung des PP 2030 sowie die gelungene Umsetzung und Weiterentwicklung des MvW-Juniorprofessorinnenprogramms, an der jeweils auch die Gleichstellungsbeauftragte intensiv beteiligt wurde, geht ein besonders großer Dank an das Team Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung.

Die ermutigenden und erfreulichen Initiativen und Maßnahmen konnten vielfach nur gelingen dank der großzügigen fördernden Unterstützung und Begleitung von Prof.ⁱⁿ Sylvia Paletschek, Prorektorin für Universitätskultur, sowie dem Rektorat, welchen an dieser Stelle von ganzem Herzen gedankt wird.

Die Vorstellung weiterer Projekte, Kampagnen und Neuerungen aus der Gleichstellungsarbeit finden Sie in diesem Jahresbericht, wofür wir Ihnen jetzt eine anregende Lektüre wünschen.



Dr.ⁱⁿ Regina Herzog, Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Team

Abkürzungsverzeichnis:

Ä1/Ä2/Ä3/Ä4: Kürzel der Entgeltgruppen für Universitätsärzte gemäß Tarifvertrag: TV-Ärzte TdL

AT: außertariflich

Analog: Kurzwort für Vergütungs- bzw. Beschäftigungsmerkmale von Professor*innen, die dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal angehören, jedoch nicht verbeamtet sind, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen: W3-/W2 analog (vgl. § 49 I 2 LHG)

BÄD: Betriebsärztlicher Dienst

BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BioF/FBio: Fakultät für Biologie (9. Fakultät)

BOP: Bertha-Ottenstein-Preis

bukof: Bundeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

BW/Ba-Wü: Baden - Württemberg

CuP/CuPF: Fakultät für Chemie und Pharmazie (8. Fakultät)

C3/C4: Besoldungsstufen von Professor*innen an Hochschulen 1975 – 2002

CORA: Coaching Woman for Research and Academia

D Dezernat

DFG: Deutsche Forschungsgemeinschaft

DLR: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt; Projektträger

FMP: Fakultät für Mathematik und Physik (7. Fakultät)

FUNR/UNR: Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (10. Fakultät)

(z/d) GBA: (zentrale/dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte

GB: Stabstelle Gremien und Berufungen

GDaPE: Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (Abteilung des Prorektorats für Universitätskultur)

GEVO: Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung

GG: Grundgesetz

Ggf.: gegebenenfalls

GO/GrundO: Abkürzung für Grundordnung der Universität Freiburg

GOS: Abkürzungen für Geschäftsordnung des Senats der Universität Freiburg

(z/d) GSB: (zentrales/dezentrales) Gleichstellungsbüro

HoFV: Hochschulfinanzierungsvereinbarung (in Nachfolge von „Hochschule 2012“)

HRÄG: Hochschulrechtsänderunggesetz (Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften)

HS: Hochschule

IC: Incentives

i. e.: id est (lat.): das heißt

JB: Jahresbericht (hier Abkürzung für Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten)

KaNeF Karriere und Networking für Frauen in der Medizin (Förderprogramm der MedF)

KJ: Kalenderjahr

LaKoG: Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen in BW

LE: Lehreinheit: virtuelle Gliederung, die die Verknüpfung zwischen Organisations-Einheit (Kostenstellen, Ressourcen) und Lehre (Studiengänge, Fächer) ermöglichen.

LHG:	L andes h ochschul g esetz
LT-Drs.:	L and t ag D ruck s ache (offizielle Amtsdokumente, mit Erläuterungen/zusätzlichen Begründungen zu einem Gesetz/Verordnung, die jeweils nicht unmittelbar aus dem Gesetzestext selbst hervorgehen, jedoch dabei helfen diesen richtig zu lesen bzw. zu interpretieren)
MedF:	M edizinische F akultät (4. Fakultät)
MINT:	M athematik, I nformatik, N aturwissenschaft, T echnik (Abkürzung für Fächergruppe vgl. STEM)
MuT:	M entoring u nd T raining
MWK:	M inisterium für W issenschaft, Forschung und K unst
n/N:	n atürliche Zahl (Mathematik:) Abkürzung bzw. Bezeichnung für alle ganzzahligen sog. „natürlichen“ Zahlen. Im Jahresbericht verwendet, um konkrete (An)Zahlen einzeln auszuweisen
PhilolF:	P hilologische F akultät (5. Fakultät)
PhilosF:	P hilosophische F akultät (6. Fakultät)
PI:	P rincipal I nvestigator: maßgeblich verantwortliche*r Wissenschaftler*in eines Forschungsprojektes, die/der in der Regel auch Mittelempfänger*in der Projektfördergelder ist
PJ:	P rüfung j ahr; Ein Prüfungsjahr bezieht sich immer auf das Winter- und das darauffolgende Sommersemester. PJ 2023 = Prüfungsjahr 2023 (WS 2023/2023 und SoSe 2023)
PP IV / 2030:	P rofessorinnen p rogramm 2030, IV. Runde bzw. vierte Förderphase von BMBF und DLR
PRUN:	P rorektorat für U niversitätskultur
RechtF:	R echtswissenschaftliche F akultät (2. Fakultät)
SDG:	Abkürzung für S exualisierte D iskriminierung und G ewalt
SK-GS:	S enats k ommission für G leich s tellungsfragen
SoSe:	S ommer s emester
Stv. / stv.:	s tell v ertretend
SVT	S ervice, V erwaltung, T echnik, Abkürzung für wissenschaftsunterstützender Bereich
TheoF/TheoIF:	T heologische F akultät (1. Fakultät)
TL	T eam l eitung
TN:	T eil n ehmende
TT:	T enure T rack (Professur)
UCF:	U niversity C ollege F reiburg
UFR	offizielle Abkürzung für die Albert-Ludwigs- U niversität F reiburg
UKF:	U niversitäts k linikum F reiburg
VZÄ:	V ollzeit ä quivalent: Im Gegensatz zur Kopf-Berechnung bezieht sich die Auswertung nach Vollzeitäquivalenten im Bereich der Personalstatistik auf den Umfang des Beschäftigungsvolumens der einzelnen Mitarbeiter*innen (z.B. Teilzeitbeschäftigung).
VW:	V erhaltens w issenschaften (virtuelle Zusammenstellung der Lehreinheiten Kognitionswissenschaft, Pädagogik, Psychologie und Sport an der WuVF)
W1/W2/W3:	Besoldungsstufen von Hochschullehrer*innen, Dozent*innen, Professor*innen nach dem Landesbesoldungsgesetz BW seit 2003
WiSe:	W inter s emester
WissZeitVG:	W issenschafts z eit v ertrags g esetz
WVF/WuVF:	Abkürzungen für die W irtschafts- u nd V erhaltenswissenschaftliche F akultät (3. Fakultät)
WB:	W eiter b ildung (Qualifizierungsstufe in der Medizin zum Erwerb einer fachärztlichen Qualifikation bzw. sog. Gebietsbezeichnung)
WW:	W irtschafts w issenschaften (Lehreinheit innerhalb der WuVF)

1 Rechtliche Grundlagen und Organisatorische Struktur

Die gesetzliche Basis für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und die Arbeit des Gleichstellungsbüros bilden Artikel 3 Absatz 2 des **Grundgesetzes (GG)**: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Diese Grundsätze wurden im Hochschulrahmengesetz sowie in **§ 4 des Landeshochschulgesetzes** wortgleich übernommen. Dabei hat die Gesetzgeberin diesen Auftrag über die Jahre kontinuierlich ausgeweitet und die **Verantwortung für dessen Um- und Durchsetzung immer stärker den Hochschulleitungen übertragen**.

In § 4 I 1 LHG der 3. LHG-Novelle (2014) finden sich weitere Anforderungen an die Hochschulleitungen, bei deren Erfüllung die Gleichstellungsbeauftragte *„mitwirkt“*: *„Sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit. Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten.“*

Mit der 4. LHG-Novelle, verabschiedet im Dezember 2020, wurde diese aktiv eingeforderte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten weiter zurückgenommen und umformuliert in: „[...] bei der die Gleichstellungsbeauftragte lediglich *„unterstützt“*“ (vgl. Kapitel 5, S. 30).

An der Universität Freiburg stehen der Hochschulleitung als Unterstützung für die Um- und Durchsetzung dieses Gesetzesauftrages die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit ihren drei Stellvertreterinnen** zur Verfügung [§ 4 Abs. 2 LHG i.V.m. § 21 Grundordnung (GO)].

In § 4 Abs. 3 – 5 LHG sowie §§ 20, 21 GO wurden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Stellung innerhalb der Hochschule sowie ihre Beteiligungsrechte näher definiert und geregelt. Die Bestimmungen sehen unter anderem vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte zwar dem Rektorat unmittelbar zugeordnet ist, in der Wahrnehmung ihres Amtes wiederum **weisungsungebunden** bleibt (§ 4 Abs. 3 Satz 3 - 4 LHG).

Den Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie dem Senat gehört die Gleichstellungsbeauftragte kraft Amtes an (§ 4 Abs. 3 Satz 1 LHG), wobei sie in den **Berufungskommissionen** und im **Senat mit Stimmrecht**, in den Auswahlkommissionen und allen weiteren Gremien beratend teilnimmt (vgl. Kapitel 7, S. 49).

An den Fakultäten nehmen die **Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**, auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte genannt, in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten diese Aufgaben wahr (§ 20 Abs. 1 Nr. 2 GO i.V.m. § 22 GO).

An ihren jeweiligen Fakultäten ist die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte **mit beratender Stimme im Fakultätsrat** vertreten (§§ 15 Abs. 2 Nr. 1c u. 22 Abs. 2 GO). Innerhalb der Fakultät ist sie oder er über alle Vorgänge, Gleichstellungsfragen betreffend, rechtzeitig zu unterrichten (§ 22 Abs. 2 GO) (s. auch Kapitel 5.4, S. 35 und Kapitel 6, S. 37).

Da die Gleichstellungsbeauftragte weisungsungebunden ist, erstattet sie über ihre Arbeit einen **jährlichen Bericht** (§ 4 Abs. 3 Satz 9 LHG), der in der Regel im Julisenat erörtert wird (§ 19 Abs.1 Nr. 14 LHG).

Die Arbeits- und Themenfelder Gender, Diversity und Chancengerechtigkeit werden als Querschnittsaufgaben verstanden, die alle Leistungsdimensionen der Universität durchdringen. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sylvia Paletschek vertritt diese Themenfelder mit ihrem **Prorektorat für Universitätskultur (PRU) im Rektorat**.

Die **Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE)**, geleitet von Dr.ⁱⁿ Melanie Fritscher-Fehr, ist ihrem Prorektorat unmittelbar zugeordnet und unterstützt sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der nachhaltigen Verankerung dieser Themen in der Universität. (vgl. Abb. 1, S. 2).

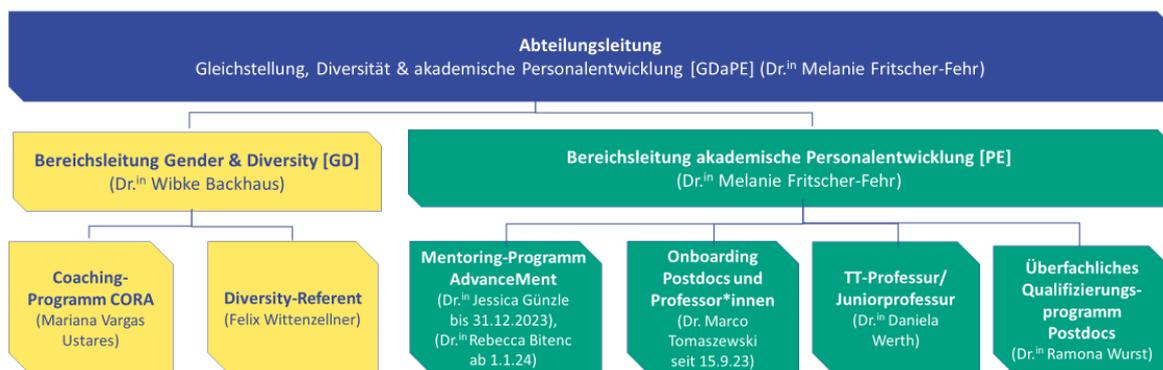


Abb. 1 Organigramm zur Abteilung GDaPE im Berichtszeitraum

Als weitere Struktur hat die Gesetzgeberin die Einrichtung einer beratenden Gleichstellungskommission vorgesehen. In älteren LHG-Novellen war diese noch als „*kann*“-Option und damit lediglich fakultativ geregelt. Durch die Umformulierung bei der 3. LHG-Novelle in „[...] der Senat *soll* eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss einrichten“ ist diese von Hochschulen seit 2014 verbindlich einzurichten.

Die Aufgaben der **Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen (SK-GS)**, wie sie an der Universität Freiburg bezeichnet wird, wurden mit der 4. LHG-Novelle in § 4 Abs. 4 Satz 4 LHG näher definiert: „Diese **berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags**“.

Die Rektorin ist Vorsitzende der Kommission und wird dabei **durch die Prorektorin für Universitätskultur vertreten**. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Kommission als beratendes Mitglied an (vgl. Kapitel 9.2, S. 19).

Für alle Frauen, die an der Universität Freiburg in Verwaltung, Service, Labor, Reinigungsdienst, Technik und IT tätig sind, steht die **Beauftragte für Chancengleichheit** (BfC) als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Nach dem Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) ist die Chancengleichheitsbeauftragte für die berufliche Gleichstellung und den Abbau von Diskriminierung in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen zuständig (vgl. § 20 Abs. 1 Nr. 4 u. Abs. 2 GO).

Katharina Klaas, die als Beauftragte für Chancengleichheit seit 2003 zu 100 Prozent freigestellt war, ist zum September 2023 vorzeitig aus ihrem Amt ausgeschieden, um eine neue Position als Referentin im Bereich Personalentwicklung, Verwaltung, Service und Technik (SVT) anzutreten. In Nachfolge wurde das Amt im Berichtszeitraum kommissarisch von Dr.ⁱⁿ Verena Kremling geleitet, die sich am 21. Juni 2024 zur Wahl als Chancengleichheitsbeauftragte aufstellen lassen will.

Zusammen mit Ellen Biesenbach, Leiterin der Stabsstelle Familienservice, ist die Beauftragte für Chancengleichheit organisatorisch der Kanzlerin, Christina Leib, zugeordnet und gehört als beratendes Mitglied ebenfalls der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen an.

2 Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Ausstattung

Mit den Hochschulfinanzierungsvereinbarungen (HoFV) des Landes Baden-Württemberg werden seit 2015 erstmalig eine Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit Personal und Sachmitteln verbindlich vorgesehen. Davor war dies lediglich im Landeshochschulgesetz wie folgt zu finden: „Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen.“ (2. HRÄG 2004: § 4 Abs. 6, Satz 1) und somit in der Ausgestaltung der einzelnen Hochschule überlassen.

Die noch bis 2025 geltende **Vereinbarung HoFV II 2021 - 2025** sieht folgende Mindestausstattung für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Landesuniversitäten BW vor:

	Personal	Sachmittel
Mindestausstattung für die Gleichstellungsbeauftragte an Landesuniversitäten	1 VZÄ Referent/Referentin (E13) 0,5 VZÄ Sekretariat (E6)	10.000 Euro pro Kalenderjahr

2.2 Entlastung

Wie bei der Ausstattung war auch die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten den Hochschulen mit dem 2. Satz in § 4 I 6 LHG des 2. HRÄG 2004 anheimgestellt: „Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.“

Dieser Umstand konnte erst mit Inkrafttreten der **Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO)** zum 13. August 2019 in eine die Hochschulen bindende Regelung überführt werden. Seither müssen die Gleichstellungsbeauftragten der Landesuniversitäten mit mindestens 20.000 Studierenden und ihren Stellvertreter*innen zu mindestens **130 Prozent** von ihren Lehrverpflichtungen bzw. Tätigkeiten **entlastet bzw. entsprechend freigestellt werden**.

Diese Entlastungsregelung kann gemäß §10 GEVO auf Antrag auch zur „adäquaten Verbesserung der Mindestausstattung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule“ herangezogen werden, wovon an der Universität Freiburg wie folgt Gebrauch gemacht wurde:

	Personal	Sachmittel
Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an der UFR gemäß § 10 GEVO	1 VZÄ Gleichstellungsbeauftragte (Ä 2) 1,25 VZÄ Referent/Referentin (E13) 0,75 VZÄ Sekretariat (E6)	10.000 Euro pro Kalenderjahr

Anmerkungen zum Berichtsteil

Die **Frauen- und Männeranteile nach Qualifizierungsstufen** wurden bezogen auf die Anzahl

- der Studierenden nach Köpfen zum Wintersemester 2023/24 [WiSe]
- von Absolvent*innen nach Köpfen zum Prüfungsjahr 2023 (PJ) [= WiSe 2022/23 & SoSe 2023]
- an Promovierenden nach Fällen zum Wintersemester 2023/24 [WiSe]
- der Promovierten nach Fällen zum Prüfungsjahr 2023 (PJ) [= WiSe 2022/23 & SoSe 2023]
- von Habilitierten nach Köpfen aus dem Kalenderjahr 2023 (KJ)
- von promoviertem wissenschaftlichen Personal, hier PostDoc genannt (exklusive Hilfskräfte) nach Köpfen zum Stichtag 1.12.2023
- Professor*innen nach Köpfen zum Stichtag 1.12.2023

in den nachfolgenden

Kapitel 3 (ab S. 6) für die Gesamtuniversität, nach Besoldungsstufen und im Bund-Ländervergleich

Kapitel 4 (ab S. 11) für die elf Fakultäten und ggf. weiter unterteilt nach Lehreinheiten

an Hand von **Verlaufsdigrammen** gegenübergestellt, welche im **Begleittext** kurz erläutert werden.

Zu den Diagrammen der aktuellen Universitäts- und Fakultätszahlen finden sich im **Tabellenanhang** ab Seite 90 jeweils die entsprechenden Angaben um **Daten aus den zurückliegenden fünf Jahren** ergänzt und in Tabellen zusammengefasst.

Datenquellen:

Sofern nicht anders vermerkt, stammen sämtliche Daten von Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement.

Professuren

Um die Zahlen der Universität Freiburg mit denen aus dem Land BW sowie dem Bund korrelieren zu können, umfasst die Gruppe der in diesem Bericht betrachteten **hauptberuflich beschäftigten Professorinnen und Professoren** auch befristete Professuren wie W1-, Junior-, Tenure Track- und W2-Professuren (vgl. § 44 Abs. 1 Nr. 51 LHG i.V.m. § 25 GO).

Bei den Betrachtungen und Bewertungen hingegen nicht berücksichtigt bleiben **Vertretungsprofessuren, Gast- und Honorarprofessor*innen** sowie **Seniorprofessuren** (vgl. § 44 I 2 LHG; § 55 LHG i.V.m. §§ 26 - 28 GO). Sofern diese in den Fakultätsblättern von D 1.2 mitgezählt wurden und hier der Jahresbericht davon abweicht, wurde das in der Legende entsprechend vermerkt.

3 Überblick über die Gesamtuniversität

3.1 Karrierestufen von Frauen und Männern

Der zum WiSe 2022/23 beobachtete Anstieg des Frauentils bei den **Studierenden** um einen Prozentpunkt auf 54 Prozent hat sich im WiSe 2023/24 weiter fortgesetzt. Die rückläufigen **Studierendenzahlen**, welche insbesondere in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 zu verzeichnen waren, scheinen sich mittlerweile erholt zu haben. Gegenüber dem WiSe 2022/23 wurden jedoch nur sieben Studierende mehr gezählt. Auffallend ist dabei eine **weitere Verschiebung der Geschlechteranteile zugunsten von Frauen**: Unter 24.250 Studierenden waren 13.226 weiblich und damit 14 Studentinnen mehr als im WiSe 2022/23, hingegen nur 11.294 männlich bzw. sieben Studenten weniger.

Die Anzahl an **Absolvent*innen** ist ebenfalls von 3.444 auf 3.585 um erfreuliche 141 Absolvent*innen zum Prüfungsjahr 2023 angestiegen, wobei für beide Geschlechter eine Zunahme zu verzeichnen war und in dieser Qualifizierungsstufe die Geschlechteranteile unverändert bei 55 Prozent Frauen zu 45 Prozent Männern geblieben sind.

Erfassung von Personen mit nicht binärem Geschlecht:

Die Gesamtzahl enthält Studierende und Absolventen mit unbekanntem oder diversem Geschlecht. Wie auch im vorangehenden Betrachtungszeitraum wurden insgesamt 36 Studierende mit Geschlecht unbekannt und 17 Studierende mit diversem Geschlecht erfasst.

Nach den Absolvent*innen kann insbesondere bei der Gruppe der **Promovierenden** ein signifikanter Zahlensprung festgestellt werden. Gegenüber dem WiSe 2022/23 wurden 4.567 und damit 905 Fälle mehr im WiSe 2023/24 erfasst. Mit 2.346 bzw. 51 Prozent weiblichen und 2.221 bzw. 49 Prozent männlichen Fällen hat sich das Geschlechterverhältnis geringfügig zugunsten von Doktorandinnen verschoben.

Bei den abgeschlossenen Promotionen ist die Anzahl bedauerlicherweise weiter rückläufig und hat sich gegenüber dem Prüfungsjahr 2022 um ein **Minus von 28 abgeschlossenen Promotionen** verringert. Mit Blick auf den vorangehenden Vierjahreszeitraum findet sich zudem ein gewisser **Einbruch des Frauenanteils** um 56 Frauen von 351 **promovierten Frauen** (PJ 2022) auf **295 bzw. 45 Prozent** zum PJ 2023. Hingegen hatten im Prüfungsjahr 2023 362 Männer bzw. 55 Prozent und damit elf Männer mehr als in 2022 ihre Doktorwürde erreicht.

Wenngleich die Bedeutung einer Habilitationsschrift kontinuierlich zurückweicht und zunehmend von sogenannten **habilitationsäquivalenten Leistungen** verdrängt wird, muss der Jahresbericht bei der Betrachtung der nachfolgenden Qualifizierungsstufe vorerst auf **Habilitationen** beschränkt bleiben, da es noch keine belastbaren Daten aus der Universität zu Wissenschaftler*innen gibt, deren wissenschaftliche Leistung als habilitationsäquivalent eingestuft werden kann (vgl. Kapitel 4.8.1, S. 25).

Zudem unterscheidet sich die Bewertung und Einschätzung, was als habilitationsäquivalent einzustufen ist, nicht nur zwischen den Hochschulen, sondern auch zwischen Bundesländern, im internationalen Vergleich und nicht zuletzt auch innerhalb der jeweiligen Fachdisziplinen erheblich.

Um die Gruppe der Personen, die für den Erwerb von habilitationsäquivalenten Leistungen in Frage kommen, näher eingrenzen zu können, wurde erstmalig der Anteil an **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion**, auch **PostDoc** genannt, in den Diagrammen mit abgebildet.

Gegenüber dem Kalenderjahr 2022 hatten in 2023 mit 49 Wissenschaftler*innen, darunter 17 Frauen (35 Prozent) und 32 Männer (65 Prozent), acht Wissenschaftler*innen mehr eine Venia Legendi erworben. Über die letzten fünf Jahre findet sich für diese Qualifizierungsstufe ein **kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils**.

Auf Ebene der Professuren kann für das Jahr 2023 aus Gleichstellungssicht eine **sehr erfreuliche Bilanz** gezogen werden. So wurden zum Stichtag 1.12.2023 **sieben Professorinnen mehr** (n = 128 / 29 Prozent) und wie auch im Vorjahr lediglich ein Professor mehr (n = 316 / 71 Prozent) gezählt.

Damit ist der **Professorinnenanteil** erstmalig nach einer dreijährigen Stagnation um einen Prozentpunkt **auf gerundet 29 Prozent angestiegen**. (vgl. Diagramm 1; S. 7 und Tabelle 14; S. 76).

**Karrierestufen 2023 von Frauen und Männern
Universität Freiburg (Köpfe)**

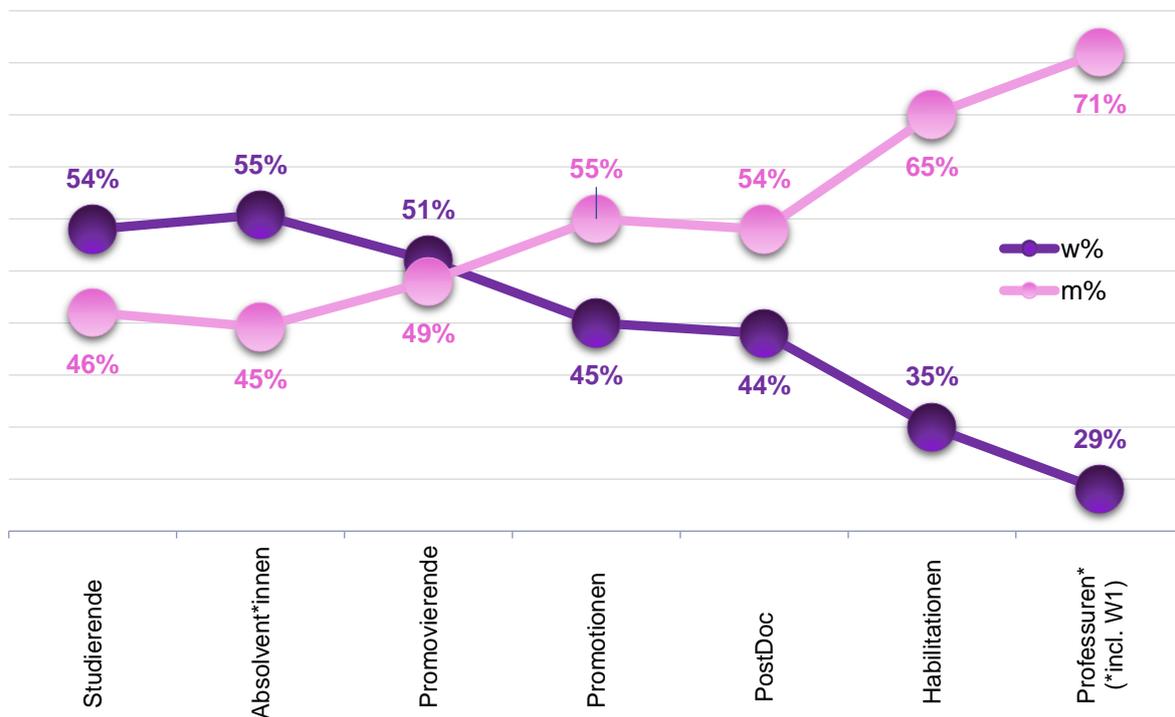


Diagramm 1

*Darunter neun Professuren, die nicht verbeamtet sind, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen (vgl. § 49 I 2 LHG): sog. „W3-analog“ (8 x) bzw. „W2-analog“ (1 x)

Studierende & Doktorand*innen: WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2023/23 & SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

3.2 Professuren nach Besoldungsgruppen

Gemäß Hochschulfinanzierungsvereinbarung II 2021 – 2025 wurde vereinbart, dass „[...] die Hochschulen bei der Untersuchung eines möglichen Gender Pay Gaps bzw. Gender Gaps zwischen Professorinnen und Professoren bezogen auf die Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren mitwirken und entsprechend aufbereitete und differenzierte Daten bereitstellen“.



Zur **Untersuchung von Leistungsbezügen** und eines möglichen **Gender Pay Gaps bei Professorinnen und Professoren** wurde vom Wissenschaftsministerium (MWK) ein grundlegendes Konzept erarbeitet und die hierfür benötigten Indikatoren identifiziert. Darauf aufbauend erfolgte im Juni 2022 eine **Datenabfrage von Seiten des Ministeriums bei allen Hochschulen des Landes** an Hand eines vom MWK erstellten Excel-Abfrageschemas.

Die **Ergebnisse und Auswertungen liegen dem Ministerium seit Herbst 2023 vor** und sollten zunächst mit der Sprecherin der Landeskonferenzen der Hochschulen sowie mit weiteren Gleichstellungsbeauftragten aus den Landesuniversitäten erörtert werden. Da in dieses Zeitfenster der vorzeitige Rücktritt von Dr.ⁱⁿ Birgid Langer als Sprecherin der LaKoG sowie als Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten fiel, wurden die Gespräche bis zur Neuwahl einer Sprecherin für die kommende Amtsperiode vorerst ausgesetzt (vgl. Kapitel 10.6, S. 84ff).

Im Vorgriff der Veröffentlichung der betreffenden Untersuchungsergebnisse wurde die **Übersicht zu den Besoldungsgruppen** in diesem Jahresbericht **weiter differenziert** und um die Gruppe der **C3-Professuren ergänzt**. Im Unterschied zu den Vorjahresberichten wurden die prozentualen Anteile nicht mehr innerhalb der betreffenden Gruppe ermittelt, sondern bezogen auf die Gesamtheit der Professorenschaft. Die wenigen W2-Professuren wurden nicht berücksichtigt (vgl. Tabelle 1: S. 9 & Tabelle 16, S. 90)

In der Gesamtheit von **443 Professor*innen** (ohne W2) fällt auf, dass mittlerweile die Gruppe der **C3-Professuren** einen zunehmend geringen Anteil von mittlerweile nur noch rund fünf Prozent ausmacht, jedoch unter der **weiblichen Professorenschaft** mit einem Anteil **von sieben Prozent** vertreten ist.

Die **Juniorprofessor*innen** bilden unter der Gesamtprofessorenschaft einen Anteil von knapp sieben Prozent, während sie unter den 128 Professorinnen knapp **13 Prozent der weiblichen Professorenschaft** stellen.

Die **Geschlechteranteile** unter den **unbefristeten W3 und C4-Professuren** haben sich über die letzte Vierjahresspanne kaum verändert und verharren bei einem Anteil von knapp **ein Drittel Frauen** zu rund **zwei Drittel Männern**.

Damit ist die Volluniversität Freiburg, wie auch andere Hochschulen ihres Typs, von den im Landeshochschulgesetz formulierten **Steigerungszielen** „[...] bis eine **paritätische Besetzung erreicht ist.**“ nach wie vor weit entfernt [§ 4 LHG Abs. 7, Satz 2, Halbsatz 2]

Professuren nach Besoldungsgruppen und Geschlecht an der Universität Freiburg für 2023

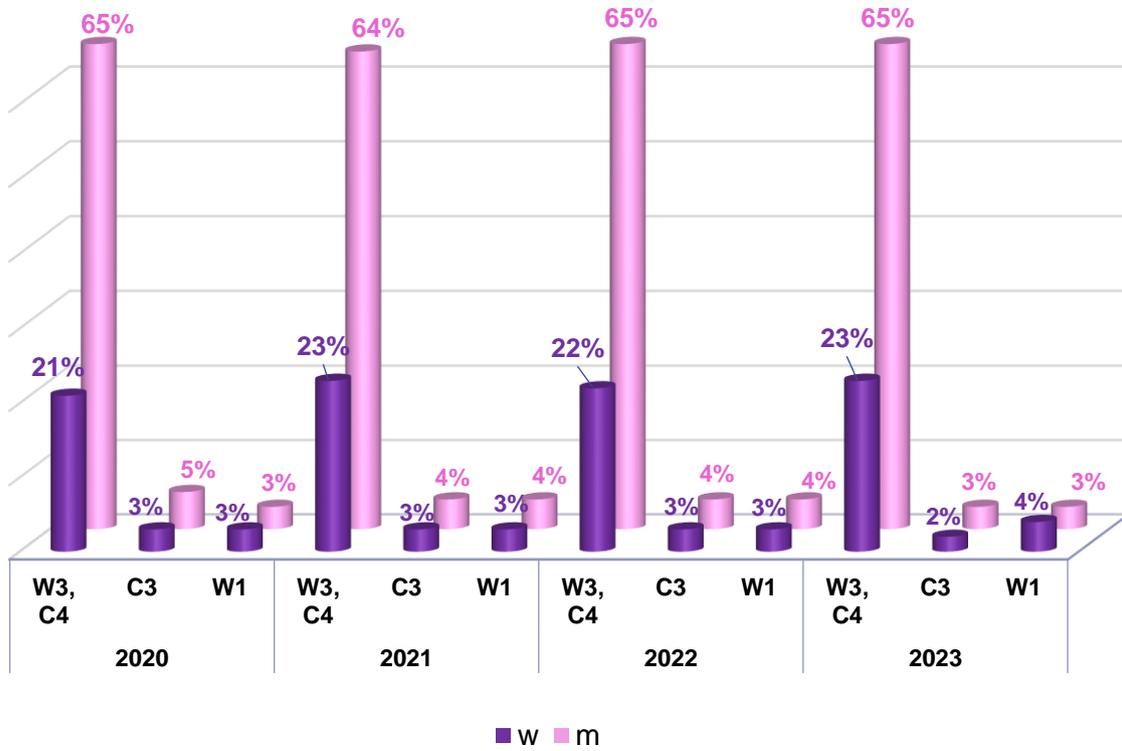


Diagramm 2: Professor*innenanteile in den Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.2023
Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

	2020			2021			2022			2023		
	W3 & C4	C3	W1	W3 & C4	C3	W1	W3 & C4	C3	W1	W3 & C4*	C3	W1*
w	92	13	13	99	12	13	94	11	15	103	9	16
m	284	21	12	282	17	17	282	15	17	286	14	15

Tabelle 1: Absolutanzahl an Professor*innen in den Vergütungsgruppen W3, C4, C3 und W1
Stichtag 01.12.2023
Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

3.3 Landes- und Bundesvergleich

Wie bereits in Kapitel 3.1, S. 7 festgestellt, hat sich der Frauenanteil unter den Professuren seit einer nahezu dreijährigen Stagnation erstmalig wieder erhöht. Die Steigerungsraten bewegen sich seit Jahren jedoch nur im unteren einstelligen Prozentbereich.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass es zum Stichtag 1.12.2023 eine **Nettozunahme von sieben Professorinnen** (incl. W1) und damit **rund 9 Prozent** gegeben hat, die sich insgesamt in einer **Steigerungsrate des Frauenanteils um 1 Prozent gegenüber 2022** niederschlägt.

Der zahlenmäßige Vorsprung bei den Frauenanteilen, den die Universität Freiburg seit Jahren im Landes- und Bundesvergleich innehatte, konnte nach dem Einbruch im Vorjahr wieder etwas aufgeholt werden. Die Vergleichszahlen aus Land und Bund zu 2023 lagen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor. (vgl. Diagramm 3).

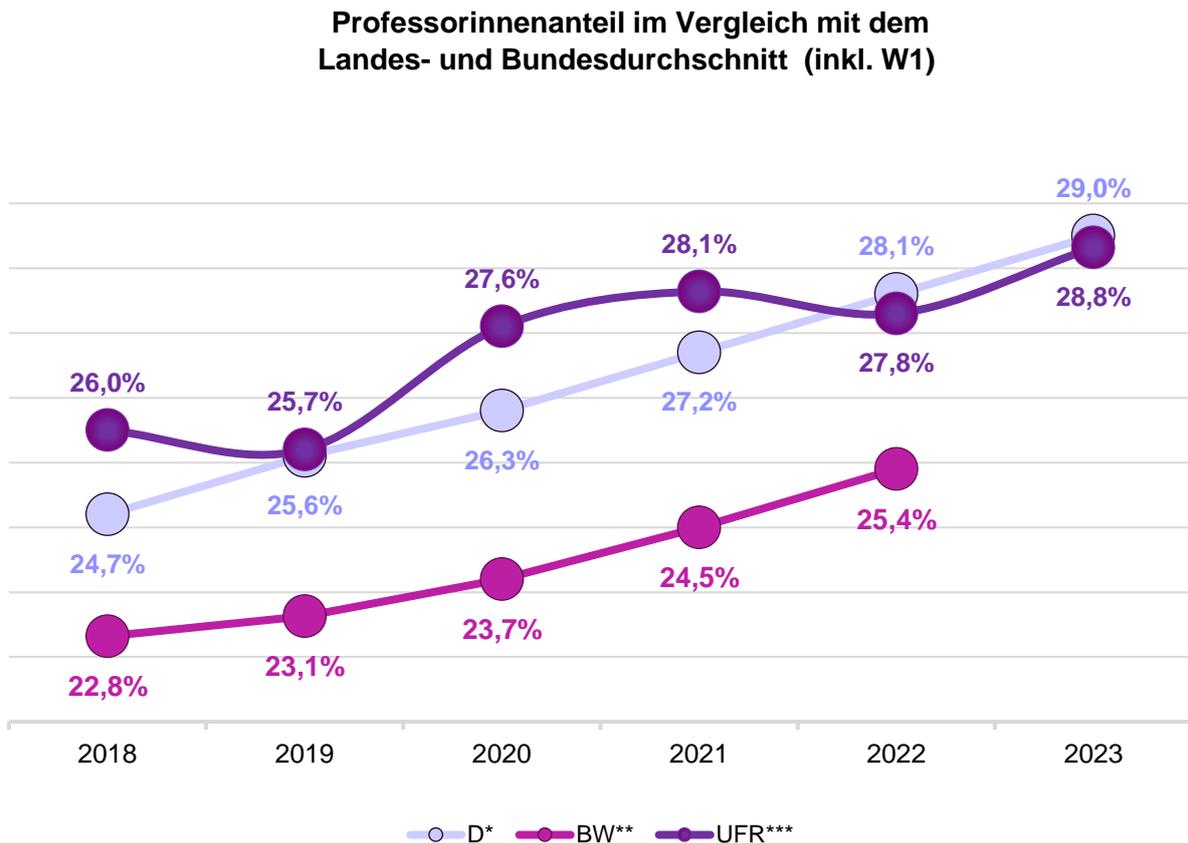


Diagramm 3

Quellen:

* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/479858/umfrage/frauenanteil-in-der-professoren-schaft-nach-hochschulart/>, [22.09.2022]

** <https://www.statistik-bw.de/BildungKultur/Hochschulen/Personal.jsp> [01.12.2022].

4 Fakultäten

Nach dem Überblick über die Gesamtuniversität und die betreffende Bewertung der Geschlechteranteile im Fünfjahresrückblick in Kapitel 3 wird im nachfolgenden Kapitel 4 untersucht, wie sich die **Frauen- und Männeranteile nach Qualifizierungsstufen** auf die **elf Fakultäten** und unter den jeweiligen Fächergruppen verteilen. Erstmals wurden die Geschlechteranteile von PostDoc-Wissenschaftler*innen mit in die Graphiken aufgenommen.

Bei einigen Fachbereichen, die gem. § 22 I 1 LHG in einer Fakultät zusammengefasst sind (vgl. Kapitel 5.4, S. 35, 2. Abschnitt), weisen die Frauen- und Männeranteile zwischen den Fächergruppen bzw. Lehreinheiten erhebliche Unterschiede auf. Für eine angemessene Bewertung und Beurteilung wurden diese weiter nach **Lehreinheiten*** aufgeschlüsselt und getrennt betrachtet.

* Anm. Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement: Unter einer **Lehreinheit** versteht man eine (virtuelle) organisatorische Einheit, der sowohl Studiengänge als auch Personal und Stellen über die Kostenstelle eindeutig zugeordnet werden. Sie dient als Auswertungseinheit für Universitätsstatistiken und ist gemäß § 7 Kapazitätsverordnung Grundlage für die Berechnung der Studienanfängerplätze.

„Studiengangsbereichscharfe“ Aufschlüsselung nach Studien-, Lehr- und Forschungsbereichen für den Gleichstellungsplan innerhalb des StEP 2024 – 2028

Die Unterscheidung nach Lehreinheiten findet sich auch bei den Vorgaben zur Erstellung der Gleichstellungspläne im Rahmen der Fortschreibung des Struktur- und Entwicklungsplans für das Wissenschaftsministerium:

„Da sich die Fortschritte bei der Gleichstellung in den verschiedenen Fachdisziplinen stark unterscheiden, berücksichtigt die Operationalisierung künftig die einzelnen Studienbereiche resp. Lehr- und Forschungsbereiche [...].

Die Bestimmung der Studien-, Lehr- und Forschungsbereiche ist deshalb so bedeutsam, weil sich die Frauenanteile auch innerhalb der übergeordneten sieben Fachgruppen (Geisteswissenschaften; Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften; Sport; Mathematik, Naturwissenschaften; Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften; Ingenieurwissenschaften; Kunst, Kunstwissenschaften) sehr stark unterscheiden. Um zu angemessenen, gleichermaßen ehrgeizigen wie realistischen Zielwerten hinsichtlich der Frauenanteile zu kommen, ist dieser Detailblick erforderlich.“ [aus dem Merkblatt zu den „Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg (Stand: Juli 2022)“]

Tabellenübersichten im Anhang

Bei den **Tabellenübersichten** im Anhang wurden die Absolutzahlen mit den prozentualen Anteilen aus den letzten sechs Jahren zusammengefasst (vgl. S.90 ff.).

Nach dem Überblick über die Gesamtuniversität folgt im Anhang eine **summarische Übersicht der Frauenanteile an den elf Fakultäten** in den Qualifizierungs- und Karrierestufen **Studium, Promotion** und **Professur** von **2021 bis 2023** (vgl. S. 90 ff.).

Daran schließen sich die **Tabellenblätter zu den elf Fakultäten** mit den jeweiligen Frauen- und Männeranteilen im Sechsjahresrückblick an. (vgl. Tabelle 18, S. 92).

4.1 Theologische Fakultät (TheoIF)

Zum Wintersemester 2023/24 wurden an der Theologischen Fakultät gegenüber dem Vorjahr 7 Prozent (n = 18) mehr **Studierende** gezählt. Der Tiefstand des Jahres 2020/21 scheint damit überwunden zu sein. Das ausgeglichene Geschlechterverhältnis des Vorjahres (50 Prozent Studentinnen / 50 Prozent Studenten) hat sich leicht zugunsten der männlichen Studierenden verschoben mit nur noch 47 Prozent Frauen unter den Studierenden.

Der Verlauf bei den weiteren Qualifizierungsstufen folgt ebenfalls dem Trend aus den Vorjahren. Unter den **Doktorand*innen** wurden 28 Frauen gezählt, was 41 Prozent entspricht und erneut eine geringfügige Verbesserung gegenüber dem vorangehenden Betrachtungszeitraum darstellt.

Nur eine Frau (20 Prozent), jedoch vier Männer (80 Prozent) haben im Prüfungsjahr 2023 ihre **Promotion** erfolgreich abgeschlossen. Damit wurde die zuletzt im Jahr 2019 erreichte Parität in dieser Qualifizierungsstufe auch in 2023 weit verfehlt (vgl. Diagramm 4, S.12 und Tabelle 18, S. 92).

Lediglich eine **Habilitation** wurde im Jahr 2023 von einem Mann abgeschlossen.

An der Fakultät befinden sich derzeit **zwei Professorinnen (17 Prozent)**, denen insgesamt elf Professoren (83 Prozent) gegenüberstehen. Eine weitere Professorin erhielt bereits im Mai 2023 einen Ruf auf eine W3-Professur, den sie jedoch erst im Dezember 2023 angenommen hatte. Daher konnte sie bei dieser Jahresbetrachtung noch nicht berücksichtigt werden.

Karriereverläufe 2023 Theologische Fakultät (Köpfe)

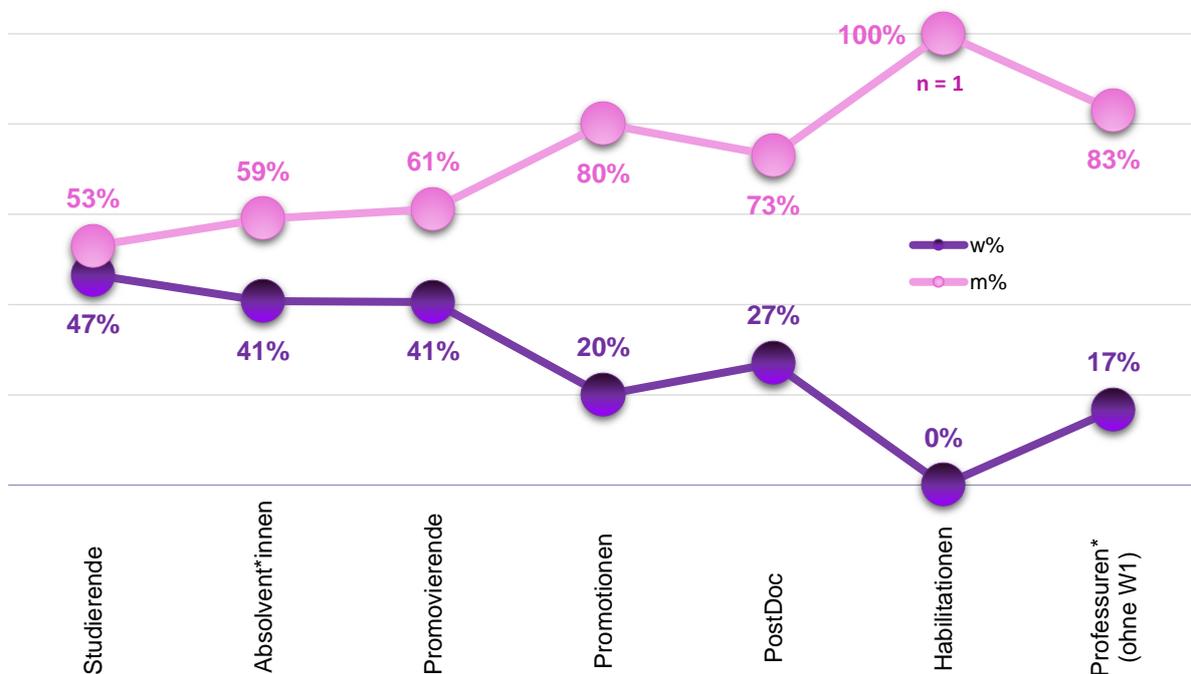


Diagramm 4

*darunter eine Professur, die nicht verbeamtet ist, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule steht: sog. „W3-analog“ (vgl. § 49 I 2 LHG)

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät (RechtF)

In den Rechtswissenschaften sind die **Studierendenzahlen** mit $n = 2.414$ sowie das Geschlechterverhältnis von 54 Prozent Studentinnen ($n = 1.309$) vs. 46 Prozent Studenten ($n = 1105$) seit dem WiSe 2022/23 nahezu unverändert geblieben.

In den nachfolgenden Qualifizierungsstufen wiederum **fällt ein Rückgang des Frauenanteils auf**. Dabei ist der Abfall um 8 Prozentpunkte von 59 auf **51 Prozent** unter den **Absolvent*innen** innerhalb eines Prüfungsjahres am deutlichsten und liegt noch um einen Prozentpunkt unter dem von 2019, der sich bei 52 Prozenten bewegte. Bei den **Promovierenden** waren Frauen zwischen 2018 bis 2021 relativ konstant um die 42 Prozent vertreten. In den nachfolgenden Jahren jedoch ist deren Anteil kontinuierlich zurückgefallen und hat im **Prüfungsjahr 2023 einen Tiefstand von 36 Prozent** erreicht. Dieser Negativtrend setzt sich bei den **abgeschlossenen Promotionen** leider fort. So waren Frauen im Prüfungsjahr 2020 mit 50 Prozent ($n = 24$) paritätisch vertreten. Dieser erstmalige Höchststand konnte in den Folgejahren nicht gehalten werden und ist bis zum Prüfungsjahr 2023 **auf 38 Prozent ($n = 14$) zurückgefallen**.

Lediglich ein Mann hat im Jahr 2023 seine **Habilitation** vorgelegt während die letzte abgeschlossene **Habilitationsschrift einer Frau** aus dem Jahre 2017 mittlerweile **sieben Jahre zurückreicht**.

Im Rahmen eines Berufungsverfahrens konnte eine weitere Professorin gewonnen werden, sodass mittlerweile **fünf Professorinnen**, respektive **23 Prozent**, an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät forschen und lehren (s. Diagramm 5, S. 13, Tabelle 19, S. 93). Das entspricht einer erfreulichen **Steigerung um gerundet 3 Prozentpunkte** gegenüber dem Stichtag 1.12.2022.

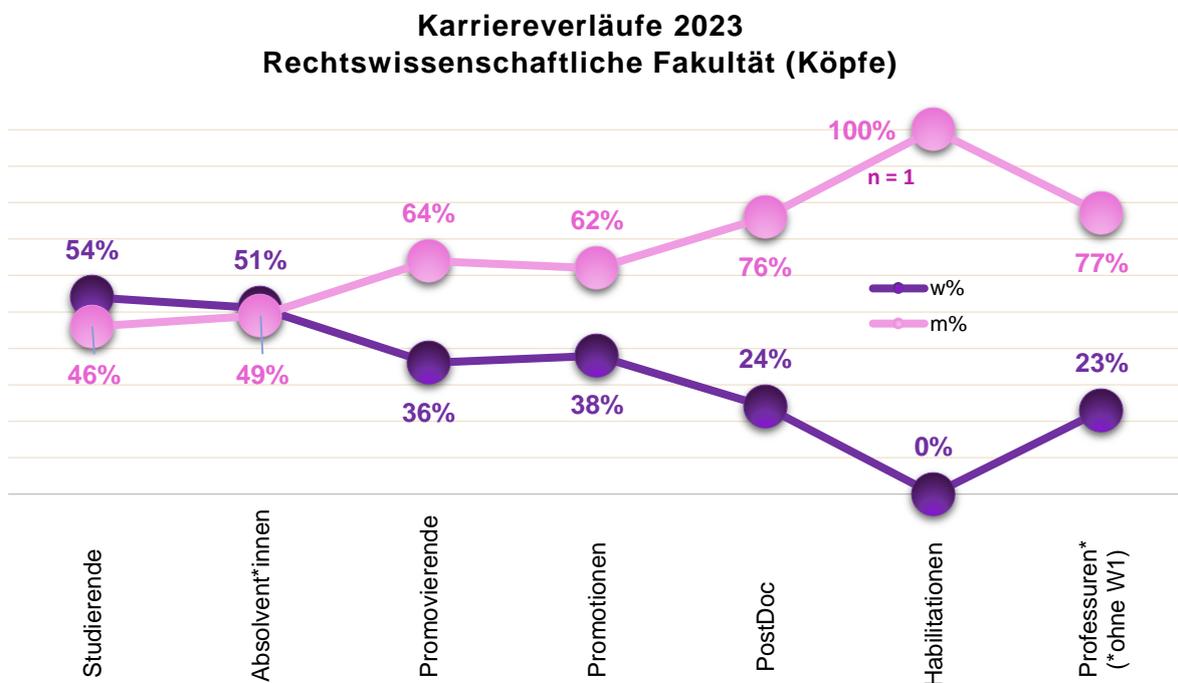


Diagramm 5

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

Die Anzahl an **Studierenden**, die an der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät (WuVF) zum WiSe 2023/24 erfasst wurden, ist mit $n = 2.921$ in den letzten 10 Jahren um rund 14 Prozentpunkte zurückgegangen. So wurden zum WiSe 2013/14 noch 3.396 Studierende von der WuVF gemeldet. Mit 53 Prozent Frauen ($n = 1.540$) und 47 Prozent Männern ($n = 1.381$) hat sich die Verteilung auf die Geschlechter wiederum über die gesamte Zeitspanne auf einem nahezu ausgeglichenen Niveau gehalten.

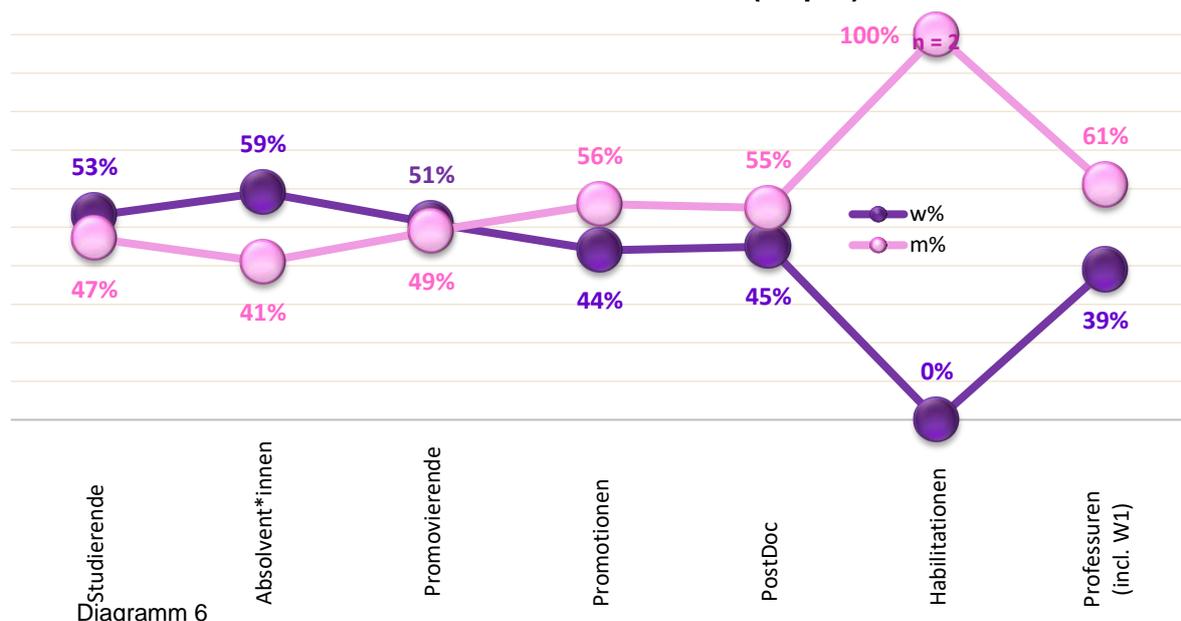
In den nächsten Qualifizierungsstufen liegt der jeweilige Anteil an Frauen und Männern ebenfalls innerhalb des Trends dieser Dekade. Unter den **Absolvent*innen** betrug der Frauenanteil zuletzt **59 Prozent** (339 Frauen / 236 Männer), bei den **Doktorand*innen** **51 Prozent** (86 Frauen/ 82 Männer). Bei den **abgeschlossenen Promotionsverfahren** wiederum bewegte sich deren Anteil innerhalb einer größeren Spanne, reichend von 42 Prozent (PJ 2020) bis 59 Prozent (PJ 2021), und lag im Prüfungsjahr 2023 bei **44 Prozent Frauen**.

Im Kalenderjahr 2022 wurden aus der WuVF lediglich zwei **Habilitationen** von Männern gemeldet.

Gegenüber 2023 wurden zum Stichtag 01.12.23 **13 Professorinnen (39 Prozent)** gezählt, die an der WuVF forschen und lehren. (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, Tabelle 20, S. 94).

Da die Frauen- und Männeranteile zwischen den **Verhaltens – und Wirtschaftswissenschaften** die höchsten Unterschiede unter allen Fakultäten und Fachdisziplinen aufweisen, müssen diese für eine angemessene Bewertung weiterhin gesondert betrachtet werden. Diese Aufschlüsselung findet sich in den nachfolgenden Unterkapiteln 4.3.1 (S. 15) und 4.3.2 (S. 16).

Karriereverläufe 2023 Wirtschafts- u. Verhaltenswissenschaftliche Fakultät (Köpfe)



Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 1.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.3.1 Fächergruppe I der WuVF: Verhaltenswissenschaften VW

Seit der fächergruppengetrennten Betrachtung in der WuVF zeigt sich über die letzten fünf Jahre für die Verhaltenswissenschaften ein nahezu unverändertes Bild mit rund **zwei Drittel Frauen und einem Drittel Männern** in den **ersten drei Qualifizierungsstufen**.

Gegenüber dem Prüfungsjahr 2022 konnte in 2023 eine Frau mehr ihre **Promotion** erfolgreich abschließen. Da auch von 8 Männern (40 Prozent) in 2023 eine Dissertationsschrift vorgelegt wurde, machen **Frauen** auf dieser Karrierestufe in 2023 dennoch nur einen Anteil von **60 Prozent** aus.

Nach einem Höchststand von 10 Professorinnen gezählt zum Stichtag 1.12.21 gab es zum 1.12.23 **neun Professorinnen (60 Prozent)** und 6 Professoren (40 Prozent) in den VW. Damit gelingt es den Verhaltenswissenschaften die Frauenanteile über alle Qualifizierungsstufen annähernd zu halten.

Karriereverläufe 2023 Verhaltenswissenschaften (Köpfe)

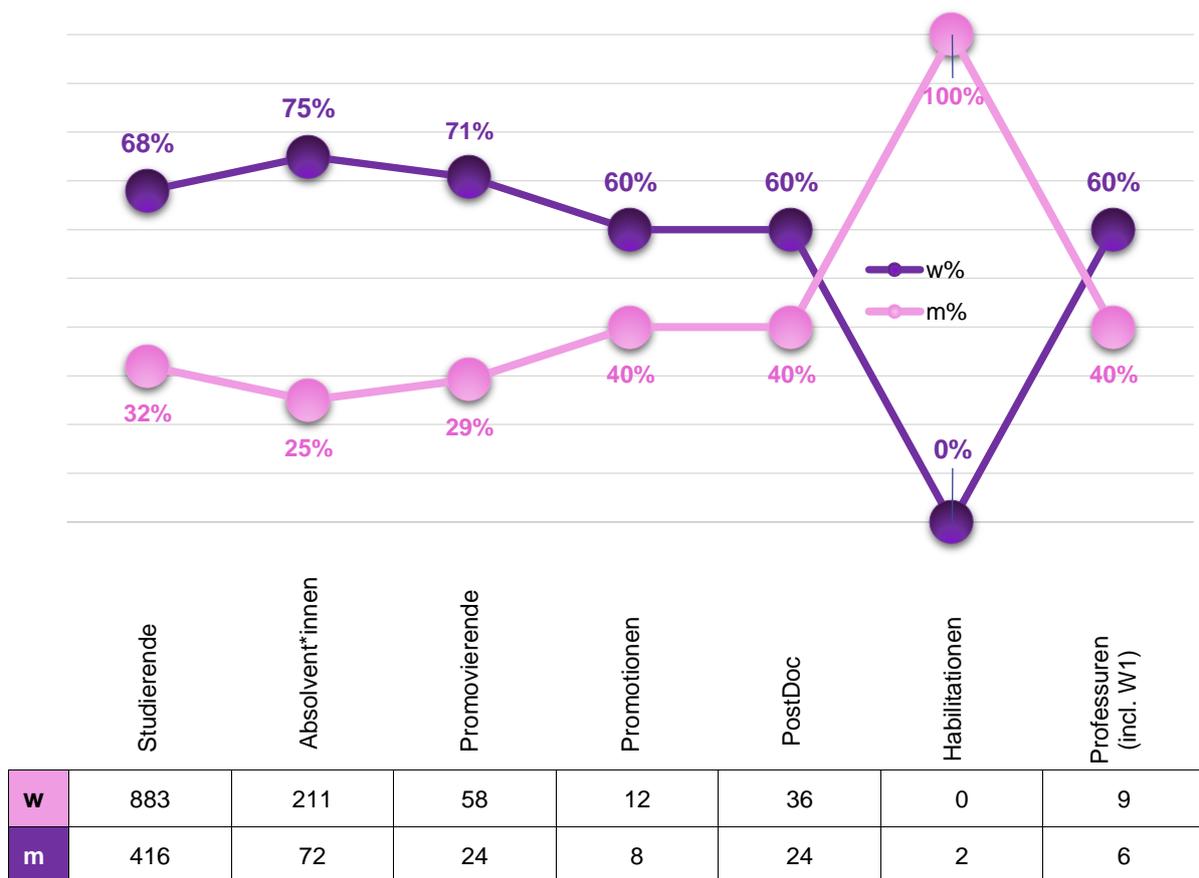


Diagramm 7

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.3.2 Fächergruppe II der WuVF: Wirtschaftswissenschaften (WW)

Der beobachtete **Rückgang an Studierendenzahlen** an der WuVF (vgl. Kapitel 4.3, S. 14) findet sich ausschließlich bei den **Wirtschaftswissenschaften**. Während die Zahlen in den VW über die letzten 10 Jahre nahezu konstant geblieben sind bzw. einen leichten Steigerungstrend zeigen, sind sie in den WW seit 2013 um **rund 23 Prozent**, respektive **um rund 500 Studierende zurückgegangen**.

Der Anteil an Studentinnen in den WW wiederum bewegt sich seit Jahren zwischen 40 und 42 Prozent. Mit geringen Schwankungen entspricht die Kurve der Frauen- und Männeranteile bei den nachfolgenden Qualifizierungsstufen **Absolvent*innen**, **Promovierende** sowie abgeschlossene **Promotion** ebenfalls dem Trend der letzten fünf Jahre.

Eine erfreuliche Steigerungsrate findet sich bei den Professuren, denn erstmalig lehren und forschen **insgesamt vier Professorinnen**, darunter eine Juniorprofessorin, am Institut für Wirtschaftswissenschaften. Unter 18 Professor*innen sind Frauen damit anteilig zu **rund 22 Prozent** vertreten.

**Karriereverläufe 2023 Wirtschaftswissenschaften
ohne Habilitationen (Köpfe)**

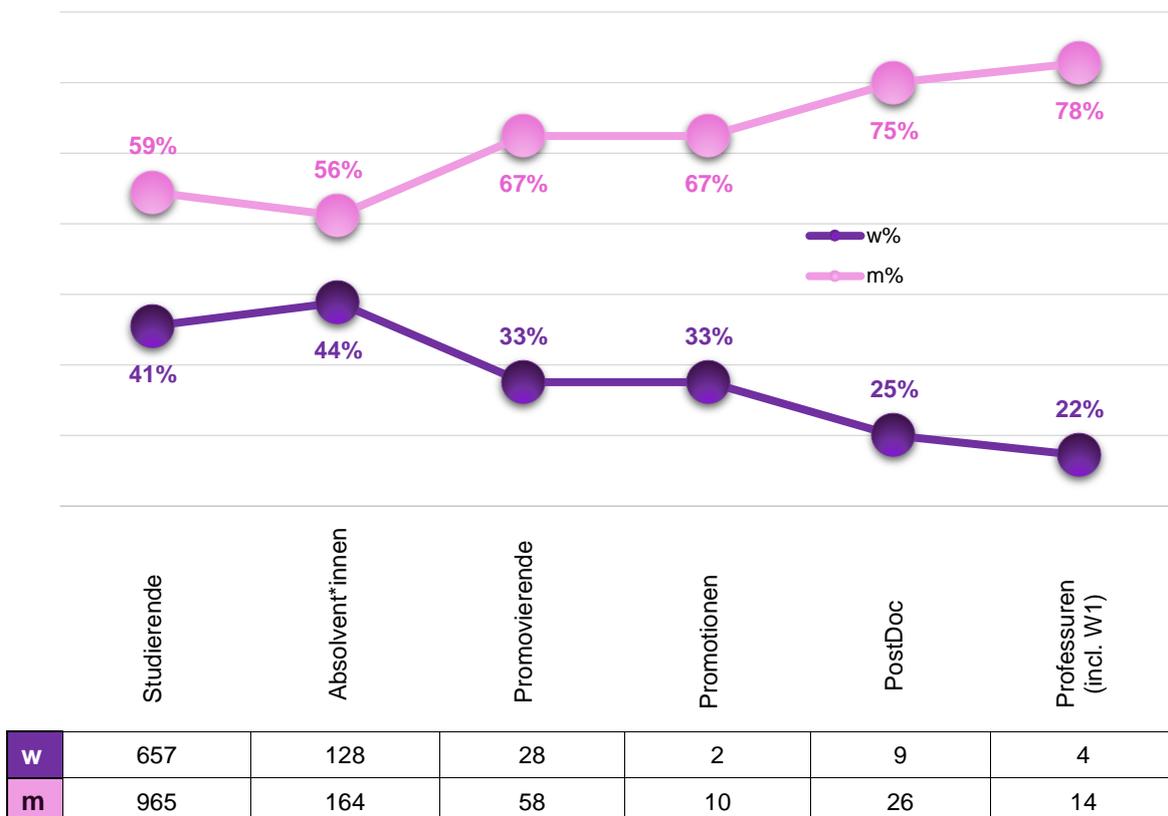


Diagramm 8

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023), Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum (MedF)

Mit insgesamt 4.728 **Studierenden** in den Fächergruppen Human- und Zahnmedizin, Pflege- und Hebammenwissenschaften sowie Molekulare Medizin wurde zum WiSe 2023/24 ein neuer Höchststand von der Fakultät für Medizin gemeldet. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl an Studierenden um weitere 179 Einschreibungen (4 Prozent) angestiegen. Damit hat die Medizin ihren Vorsprung als **zahlenmäßig größte unter den elf Fakultäten** weiter ausgebaut, denn sie vereint rund ein Fünftel aller Studierenden (20 Prozent) und knapp ein Viertel aller Studentinnen (24 Prozent, n = 3.110) der Universität Freiburg auf sich.

Bei den **Frauenanteilen** wiederum finden sich keine signifikanten Veränderungen. Nach wie vor überwiegen Frauen unter den **Studierenden** zu mehr als einem Drittel (**66 Prozent**), während deren Anteil **in den nachfolgenden Qualifizierungsstufen immer weiter zurückgeht**.

Der **größte Abfall** findet sich **nach Abschluss der Promotion**. Im Prüfungsjahr 2023 haben **147 Frauen (58 Prozent)** ihre **Promotion** erfolgreich abgeschlossen, jedoch **nur 13 Frauen (34 Prozent)** ihre **Habilitation**. (vgl. Diagramm 9, S. 17 und Tabelle 21; S. 95).

Zum Stichtag 1.12.2023 wurden **31 Professorinnen** (darunter 4 Juniorprofessorinnen) und 84 Professoren (darunter 2 Juniorprofessoren) gezählt. Das entspricht einer Erhöhung des Frauenanteils um einen Prozentpunkt auf mittlerweile **27 Prozent**, was eine erfreuliche Steigerung absolut und in Prozent darstellt. Noch vor 10 Jahren gab es lediglich 20 Professorinnen (19 Prozent) unter 86 Professoren (81 Prozent). Damit ist der Anteil an Männern unter den Professuren über die Jahre absolut und in Prozent leicht zurückgegangen, während der von Frauen kontinuierlich ansteigt.

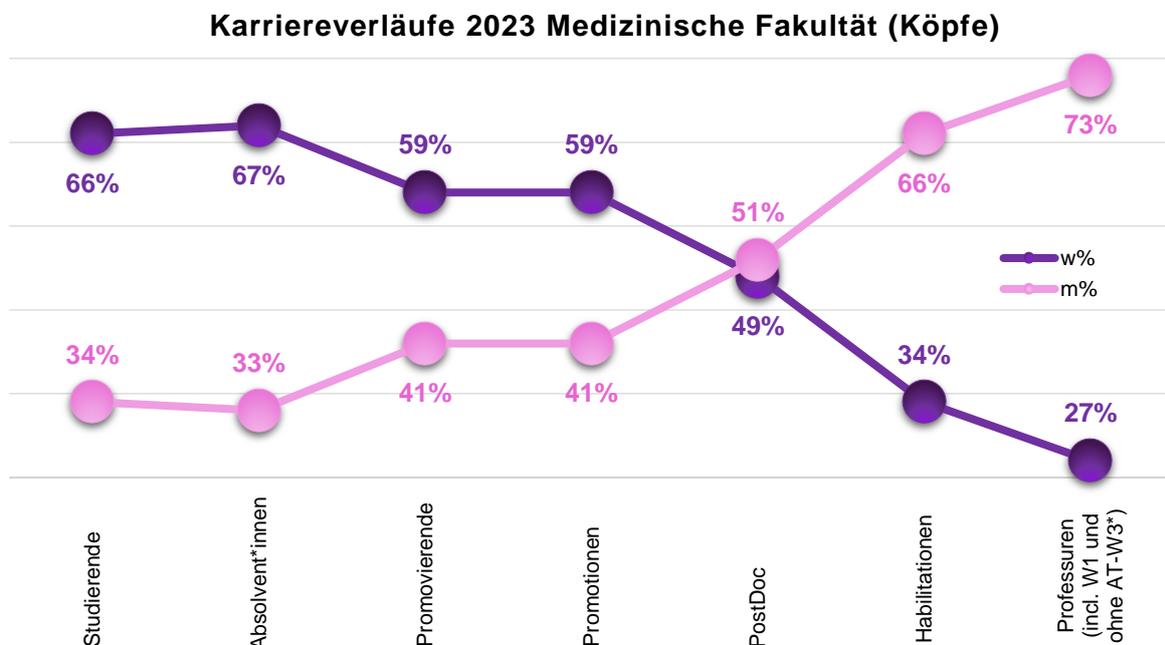


Diagramm 9

*AT-W3: Kürzel an der MedF/UKF für Professurvertretungen bzw. Vertretungen des ärztl. Direktors Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

Um die dennoch langsame und flache Steigerungsrate von Professorinnen in der Medizin besser verstehen zu können, werden die **Qualifizierungswege und Karriereschritte** betrachtet, die einer erfolgreichen Bewerbung auf eine **Professur mit Aufgaben in der Krankenversorgung** oder vergleichbaren Leitungs- und Führungspositionen **vorausgehen müssen**. Diese sind:

- Ä1: Ärztin*Arzt in Weiterbildung: Dauer mindestens fünf, höchstens zehn Jahre
- Ä2: Fachärztin*arzt bzw. Ärztin*arzt mit der betreffenden Gebietsbezeichnung
- Ä3: Oberärztin*arzt mit Führungsverantwortung über nachgeordnete Ärzt*innen
- Ä4: Chefärztin*arztvertretung

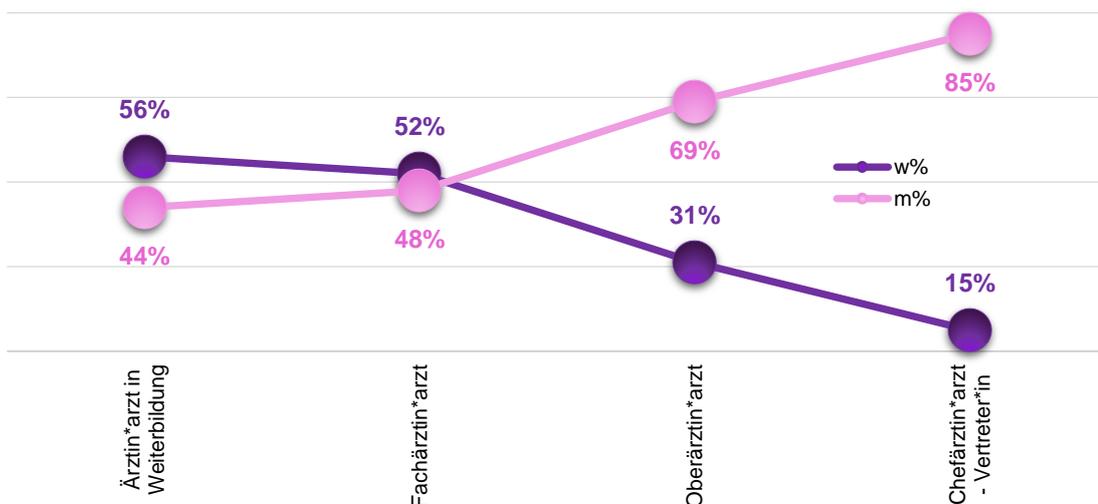
Wie auch in der vorangehenden Qualifikationsphase Studium überwiegt der Frauenanteil in der nachfolgenden ersten klinischen Qualifizierungsstufe **Ärztin*Arzt in Weiterbildung** noch mit 56 Prozent zu 44 Prozent Männern, wenngleich der Anteil gegenüber dem bei den Medizinstudierenden bereits um 10 Prozent zurückgegangen ist.

Bei den Ärzt*innen mit mindestens einer Gebiets- bzw. **Fachärztin*arzt**bezeichnung haben sich die Geschlechteranteile nahezu deckungsgleich angenähert.

Ab der nachfolgenden Karrierestufe **Oberärztin*arzt** geht der Frauenanteil zwar nach wie vor deutlich zurück; dennoch ist die Kurve über die Jahre allmählich flacher geworden und hat in 2023 mit einem Anteil von **31 Prozent** erstmalig die 30-Prozentmarke überschritten. Seit 2022 sind insgesamt 54 bzw. 14 Prozent weniger Oberärztinnen*ärzte am Klinikum tätig, was sich unter den Geschlechtern auf 8 Oberärztinnen bzw. 7 Prozent weniger und 46 Oberärzte bzw. rund 17 Prozent weniger verteilt.

In der höchsten klinisch erreichbaren Karrierestufe **Ä4 Chefärztin*arztvertreter*innen** ist seit 2022 erneut eine weitere Frau hinzugekommen, während ein Mann weniger gezählt wird. Somit ist der **Frauenanteil** in der letzten Qualifizierungsstufe binnen eines Jahres um weitere 3 Prozentpunkte auf mittlerweile **15 Prozent** angestiegen. (vgl. Diagramm 10, S. 18).

**Frauenanteile in den klinischen Weiterbildungs- und Erfahrungsstationen am Universitätsklinikum 2023
(Köpfe- jeweils ohne ärztliche Direktion)**



w	549	258	102	5
m	426	235	230	28

Diagramm 10

Quelle: UKF Geschäftsbereich 4, G 4.2 Abteilung Personalabrechnung, Sarah Wolz & Paula Gerken Personalcontrolling, G4 SAP HCM Auswertungen, Stichtag 31.12.2023

4.5 Philologische Fakultät (PhilolF)

Seit dem WiSe 2004/5 mit 3.962 Studierenden als 1. Studienfach an der Philologischen Fakultät bis zum WiSe 2023/24 haben sich die Einschreibungen um 48 Prozent auf 1.917 Studierende nahezu halbiert. Gegenüber dem vorangehenden Betrachtungszeitraum entspricht das einem weiteren Rückgang um rund 3 Prozent respektive 65 Studierende. Der Anteil an **weiblichen Studierenden** wiederum dominiert über die letzten fünf Jahre konstant mit einem Anteil zwischen 73 bis 76 und zuletzt mit **74 Prozent** an der PhilolF.

Unter den **Absolvent*innen** und den **Promovierenden** steigt der Frauenanteil sogar weiter an auf 78 bzw. 79 Prozent. Ab der Qualifizierungsstufe **abgeschlossene Promotion** wiederum sind Frauen im Prüfungsjahr 2023 lediglich zu **45 Prozent** (n = 5 Frauen) vertreten.

Wie auch im Vorjahr hat sich im Kalenderjahr **2023** erfreulicherweise **eine weitere Frau habilitiert**.

Mit **13 Professorinnen** (davon eine Juniorprofessorin) und 16 Professoren (davon ein Juniorprofessor) machen Frauen einen Anteil von **45 Prozent** aus und haben damit wieder das Niveau von 2020 erreicht (vgl. Tabelle 22, S. 96).

Aus Gleichstellungssicht sollte an der Philologischen Fakultät wie an den Verhaltenswissenschaften (vgl. Kapitel 4.3.1, S. 15) der **Männeranteil in den ersten Qualifizierungsstufen** durch geeignete Maßnahmen **dringend angehoben** werden.

Karriereverläufe 2023 Philologische Fakultät (Köpfe)

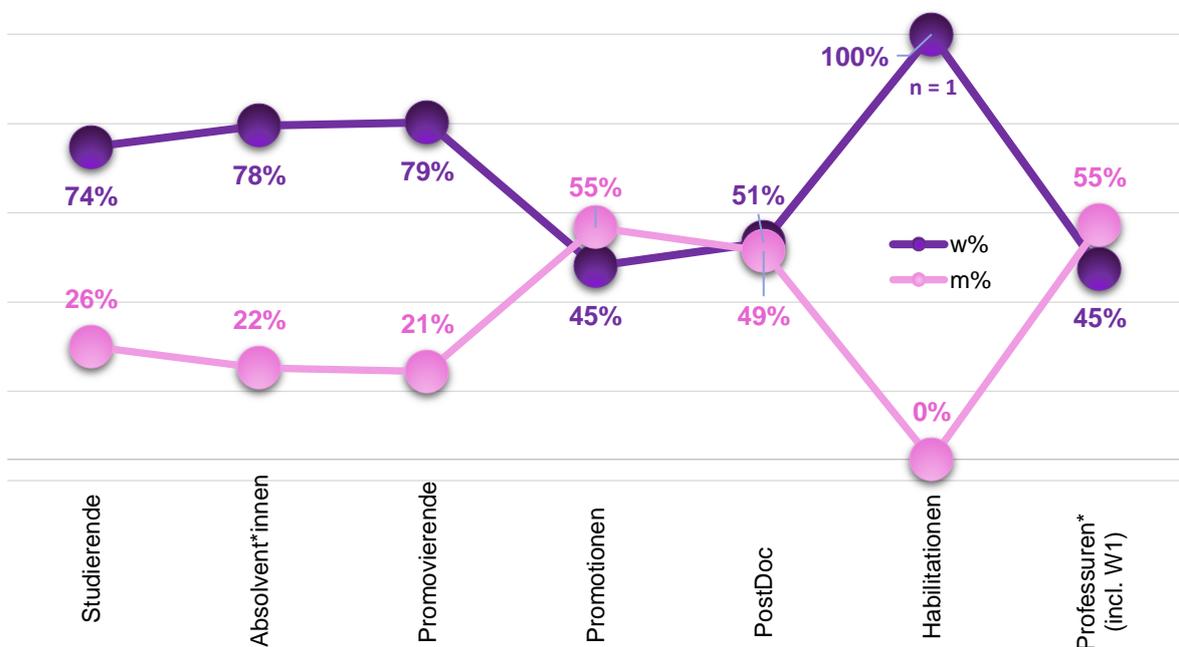


Diagramm 11

*Darunter zwei Professuren, die nicht verbeamtet sind, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen: sog. „W3-analog“ (vgl. § 49 I 2 LHG)

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professur*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.6 Philosophische Fakultät (PhilosF)

Zum WiSe 2023/24 haben sich insgesamt 3.174 **Studierende** für ein 1. Studienfach an der Fakultät für Philosophie entschieden. Gegenüber dem Vorjahr sind das lediglich 20 Studierende weniger, jedoch insgesamt 458 Studierende weniger als noch vor 20 Jahren. Der **Frauenanteil** unter den Studierenden wiederum hält sich kontinuierlich über dem der Männer und bewegte sich während der letzten 5 Jahre zwischen 55 bis 58 und zuletzt bei **56 Prozent**.

Seit 2018 steigt der Frauenanteil unter den **Absolvent*innen** sogar weiter an auf 59 bis 62 Prozent und erhöhte sich in 2023 noch einmal auf **63 Prozent**. Unter den **Promovierenden** sind Frauen und Männer seit Jahren paritätisch vertreten während der Frauenanteil bei den abgeschlossenen **Promotionen** zwischen 44 und 59 Prozentpunkten schwankt und im Prüfungsjahr 2023 auf **39 Prozent Frauen** (n = 9) zu 61 Prozent Männern (n = 14) abgefallen ist.

Ein Mann und eine Frau haben im Kalenderjahr 2023 ihre **Habilitation** abgeschlossen. Betrachtet man die letzten fünf Jahre, um die Fallzahl zu vergrößern, liegt das rechnerische Mittel bei 25 Prozent Frauen vs. 75 Prozent Männern, sodass sich weiterhin bedauerlicherweise keine Veränderung oder Dynamik zugunsten von Frauen feststellen lässt. Aus Gleichstellungssicht ist damit die **Entwicklung bei den Habilitationen** an der PhilosF **wenig befriedigend**. Hier ist mit geeigneten Maßnahmen dringend gegenzusteuern (vgl. Diagramm 12, S. 20 und Tabelle 23, S. 97).

In 2023 haben zwei Frauen einen Ruf auf eine W3 Professur angetreten und gleichzeitig ist ein W3-Professor ausgeschieden. Mit **24 Professorinnen** (darunter vier Juniorprofessorinnen) und 25 Professoren (darunter zwei Juniorprofessoren) ist die Professorenschaft **nahezu geschlechterparitätisch**.

Karriereverläufe 2023 Philosophische Fakultät (Köpfe)

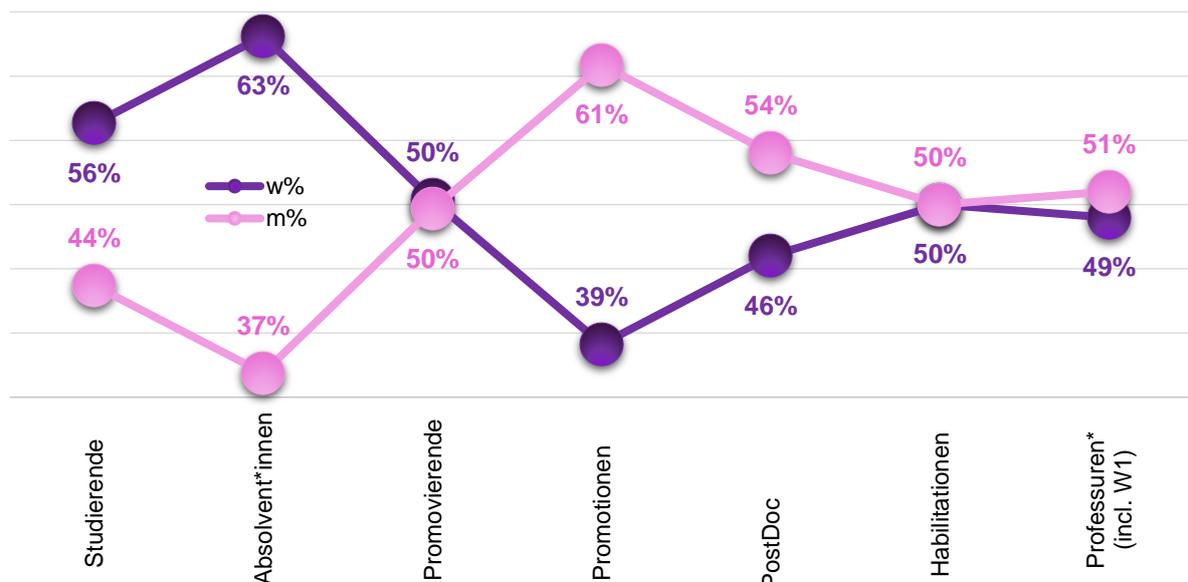


Diagramm 12

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.7 Fakultät für Mathematik und Physik (FMP)

Nach einem Höchststand von 1.351 **Studierenden** zum WiSe 2012/13 hat dieser sich an der Fakultät für Mathematik und Physik innerhalb der letzten Dekade **um rund 25 Prozent** auf nur noch 1.002 Studierende bis zum WiSe 2023/24 **vermindert**. Der **Anteil an Frauen** wiederum konnte über die letzten fünf Jahre zwischen 30 bis 33 Prozentpunkten und zuletzt 31 Prozent **konstant bei rund einem Drittel** gehalten werden.

Dieses Geschlechterverhältnis setzt sich seit dem Prüfungsjahr 2020 auch in der nachfolgenden Qualifizierungsstufe der **Absolvent*innen**, fort und bewegte sich in 2023 bei **34 Prozent**. Bei den **Promovierenden** fällt der Frauenanteil zwar auf **26 Prozent** ab, ist aber in den letzten fünf Jahren kontinuierlich angestiegen.

In der Qualifizierungsstufe der **abgeschlossenen Promotionen** wiederum fällt über die letzten fünf Jahre ein **rückläufiger Trend** auf: Lediglich **vier Frauen (10 Prozent)** haben in 2023 ihre Dissertation abgeschlossen.

Im Jahr 2023 haben zwei Frauen auf einer **W3-Professur** sowie ein Mann auf einer C4 Professur die Fakultät verlassen. Damit ist die Anzahl von vormals acht **Professorinnen** auf **sechs** (darunter eine Juniorprofessorin), respektive **17 Prozent** unter 30 Professoren (darunter zwei Juniorprofessoren) bzw. 83 Prozent gesunken. (vgl. Diagramm 13, S. 21 und Tabelle 24, S. 98).

In den nachfolgenden Kapiteln 4.7.1 und 4.7.2 auf S. 22 und 23 wurden die Karriereverläufe zu den Lehrinhalten Mathematik und Physik weiter aufgeschlüsselt und einzeln bewertet (s. auch Seite 11, Einführung zu Kapitel 4).

Karriereverläufe 2023 Fakultät für Mathematik und Physik (Köpfe)

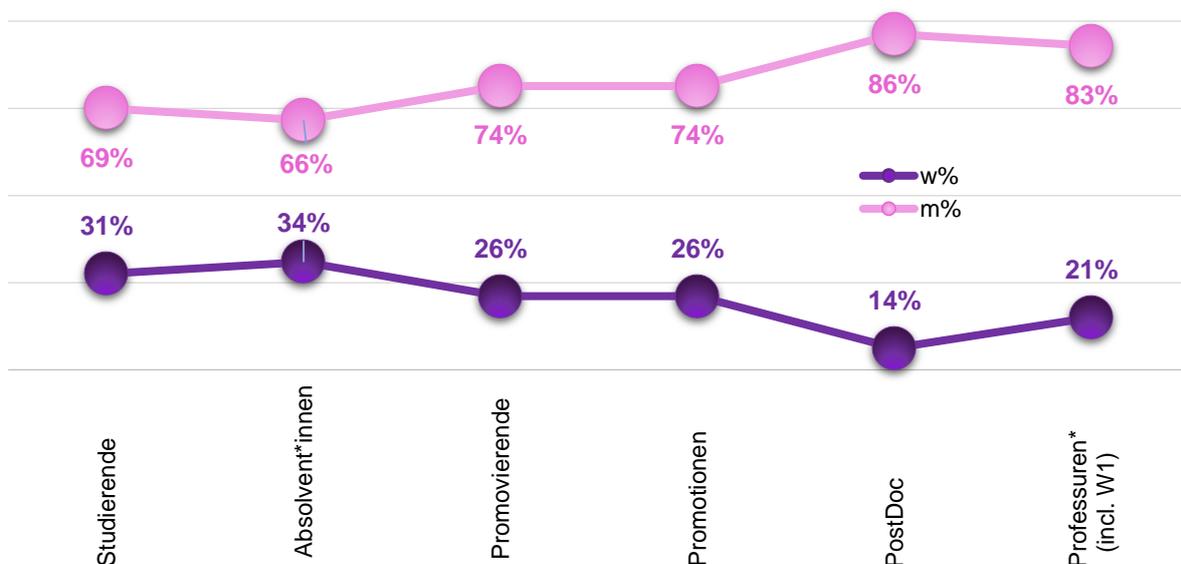


Diagramm 13

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.7.1 Lehreinheit Mathematik (LE Mathematik)

In der Lehreinheit Mathematik ist die Anzahl an **Studierenden** seit dem WiSe 2015/16 mit noch 760 Einschreibungen bis zum WiSe 2023/24 auf 471 Eingeschriebene **um 38 Prozent** ($n = 289$) **zurückgegangen**. Der **Frauenanteil** wiederum hat sich über die gesamte Zeitspanne konstant **zwischen 37 und 39 Prozent** gehalten.

Unter den **Absolvent*innen** bewegt sich der Frauenanteil seit dem Prüfungsjahr 2019 zwischen 49 und 37 Prozent und liegt mit **47 Prozentpunkten im PJ 2023** innerhalb dieser Fünfjahresspanne und damit weiter über dem unter den Studierenden.

Wie auch in den Vorjahren geht der Frauenanteil ab der Qualifizierungsstufe **Doktorand*innen** deutlich zurück. Zum WiSe 2023/24 promovierten lediglich acht Frauen (**22 Prozent**) unter 29 Männern (78 Prozent). Die **Doktorwürde** wurde im PJ 2023 sieben Männern (88 Prozent) und nur **einer Frau (13 Prozent)** verliehen.

Für 2023 wurde keine Habilitation aus der Lehreinheit Mathematik gemeldet. Damit reicht die **letzte Habilitation einer Frau** in der Mathematik unverändert auf das Jahr **2019** zurück (vgl. Diagramm 14)

Wie auch in den drei Vorjahren wurden zum Stichtag 1.12.23 aus der Lehreinheit Mathematik **fünf Professorinnen (29 Prozent)** unter 12 Professoren (71 Prozent) gemeldet.

Karriereverläufe Mathematik 2023 ohne Habilitationen (Köpfe)

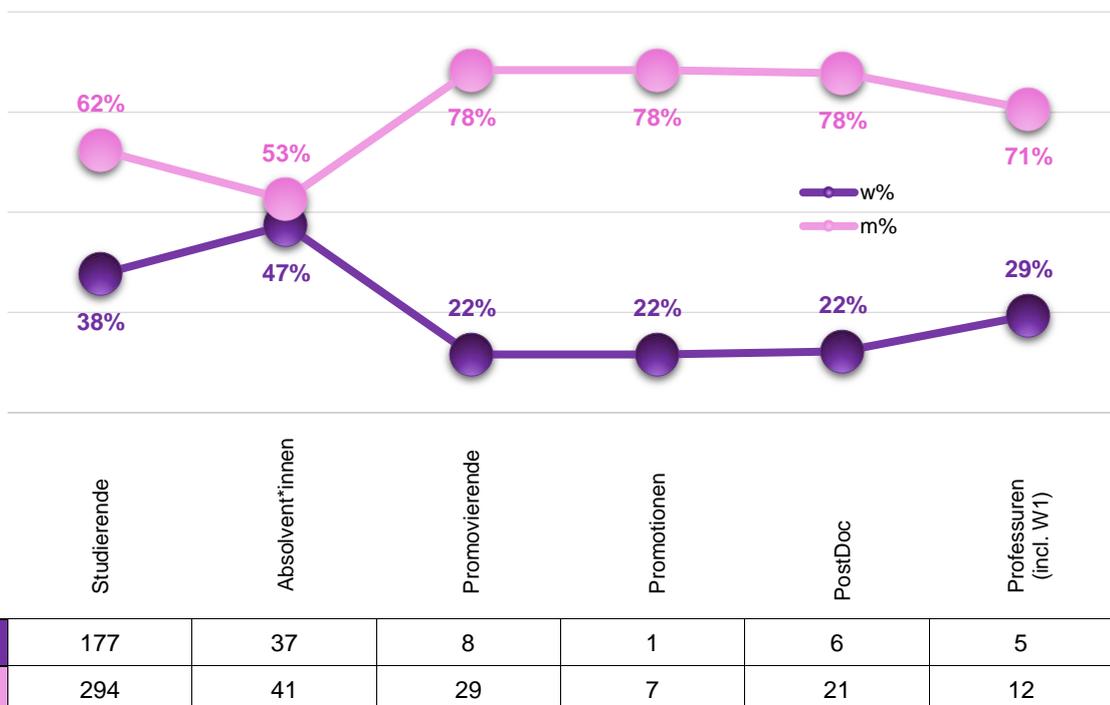


Diagramm 14

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.7.2 Lehreinheit Physik (LE Physik)

Während am Mathematischen Institut die **Studierendenzahlen** kontinuierlich zurückgehen, sind die Einschreibungen am Physikalischen Institut seit dem WiSe 2015/16 um 13 Prozent (n = 69) auf 531 Zählungen für das WiSe 2023/24 **angestiegen**. Der Anteil an **Studentinnen** ist gegenüber den zwei vorangehenden Betrachtungszeiträumen im WiSe 2023/24 um 2 Prozentpunkte auf **25 Prozent** zurückgegangen.

Dieser allmähliche Rückgang des Frauenanteils lässt sich auch für die nachfolgenden Qualifizierungsstufen feststellen. Waren Frauen im Prüfungsjahr 2019 unter den **Absolvent*innen** nur zu 17 Prozent vertreten, lag deren Anteil **im PJ 2023** bei **22 Prozent**, konnte allerdings nicht mehr an den Höchststand aus dem Vorjahr von 27 Prozent anschließen.

Unter den **Promovierenden** wiederum sind **Frauen** gegenüber dem WiSe 2019/20 um erfreuliche zehn Prozentpunkte auf **27 Prozent** zum WiSe 2023/24 angestiegen. Der **Frauenanteil** bei den **Promotionsabschlüssen** unterliegt größeren Schwankungen und bewegt sich seit dem PJ 2019 zwischen neun und 23 Prozent und liegt mit neun Prozent zum PJ 2023 wie auch in 2021 im einstelligen Bereich.

In 2023 ist eine Professorin aus dem Physikalischen Institut einem externen Ruf gefolgt, während eine Professorin den Ruf auf eine W3-Professur am Institut angenommen hat. Da die Rufannahme im Dezember erfolgte, fällt der Frauenanteil bei den Professuren in der Physik zum Stichtag 1.12.2023 vorübergehend auf 5 Prozent zurück (vgl. Diagramm 15).

Karriereverläufe Physik 2023 (Köpfe)

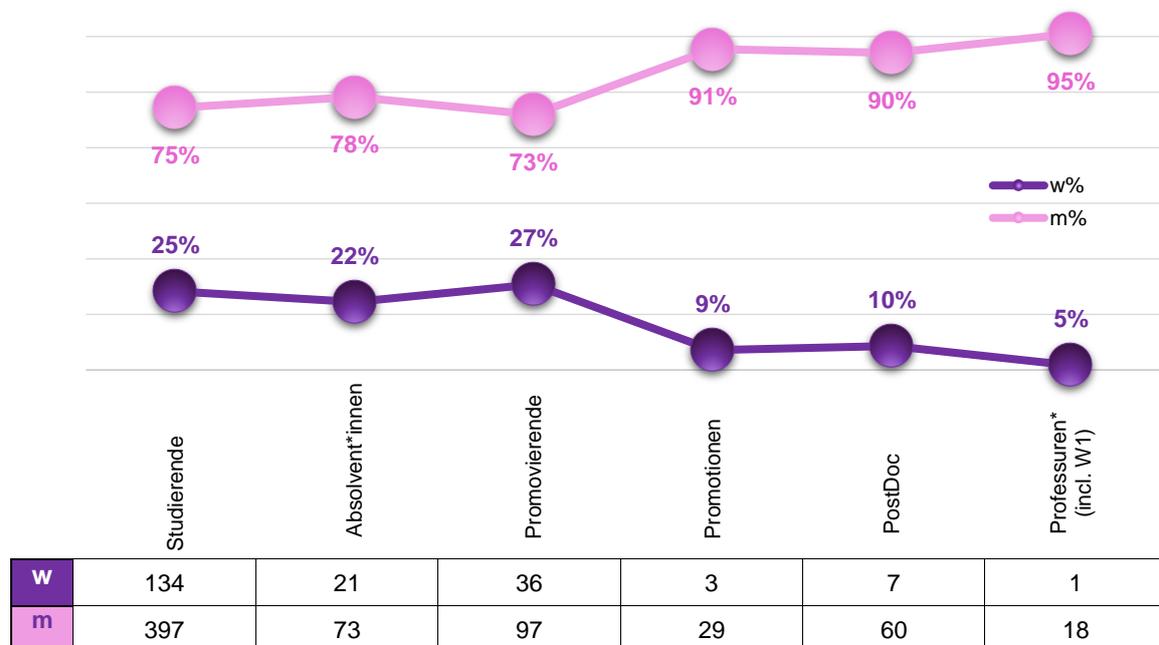


Diagramm 15

*Darunter eine Professur, die nicht verbeamtet ist, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule steht: sog. „W3-analog“ (vgl. § 49 I 2 LHG) sowie eine W2-Professur Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie (FCuP)

An der Fakultät für Chemie und Pharmazie ist die Anzahl an **Studierenden** nach einem Höchststand von 1.782 Einschreibungen im WiSe 2015/16 bis zum WiSe 2023/24 **um 18 Prozentpunkte** (n = 305) auf mittlerweile 1.477 Studierende **kontinuierlich zurückgegangen**. In der gleichen Zeitspanne hat sich der Anteil an **weiblichen Studierenden** um rund 5 Prozentpunkte auf **55 Prozent** (812 Frauen) erhöht. Unter den **Absolvent*innen** liegt der Frauenanteil ebenfalls seit Jahren über dem der Männer (n = 120) und bewegte sich im Prüfungsjahr 2023 mit 138 Zählungen bei rund **53 Prozent Frauen**.

Dieser Frauenanteil kann an der FCuP in den nachfolgenden Qualifizierungsstufen seit Jahren nicht gehalten werden. Unter den **Promovierenden** und bei den **abgeschlossenen Promotionen** sind Frauen in 2023 jeweils nur zu **39 Prozent** (79 Promovierende und 23 Promovierte) vertreten.

In **2023** hat sich lediglich ein Mann mit Anfertigen einer Habilitationsschrift habilitiert. Doch dieser Qualifikationsweg wird an der FCuP schon seit längerem durch den Erwerb sog. **habilitationsäquivalenter Leistungen** abgelöst. Im Kalenderjahr 2023 hatten ein Mann und eine Frau habilitationsäquivalente Leistungen erworben. Dieser Qualifikationsweg wurde erstmalig in der graphischen Darstellung mit übernommen (vgl. Diagramm 16 und Tabelle 25, S. 99).

Gegenüber dem Vorjahr wurden zum Stichtag 1.12.2023 mit **sechs Professorinnen** eine Professorin mehr gemeldet und damit lediglich der Stand vom Stichtag 1.12.2015 wieder erreicht. **Innerhalb der letzten 9-Jahresspanne ist es an der Fakultät nicht gelungen, die Anzahl an Professorinnen weiter zu erhöhen.**

Da die Dynamiken und Frauenanteile zwischen den Lehreinheiten Chemie und Pharmazie, aus denen sich die Fakultät zusammensetzt, sehr unterschiedlich sind, werden die Lehreinheiten in den nachfolgenden Kapiteln 4.8.1 und 4.8.2 gesondert betrachtet.

Karriereverläufe 2023 Fakultät für Chemie und Pharmazie (Köpfe)

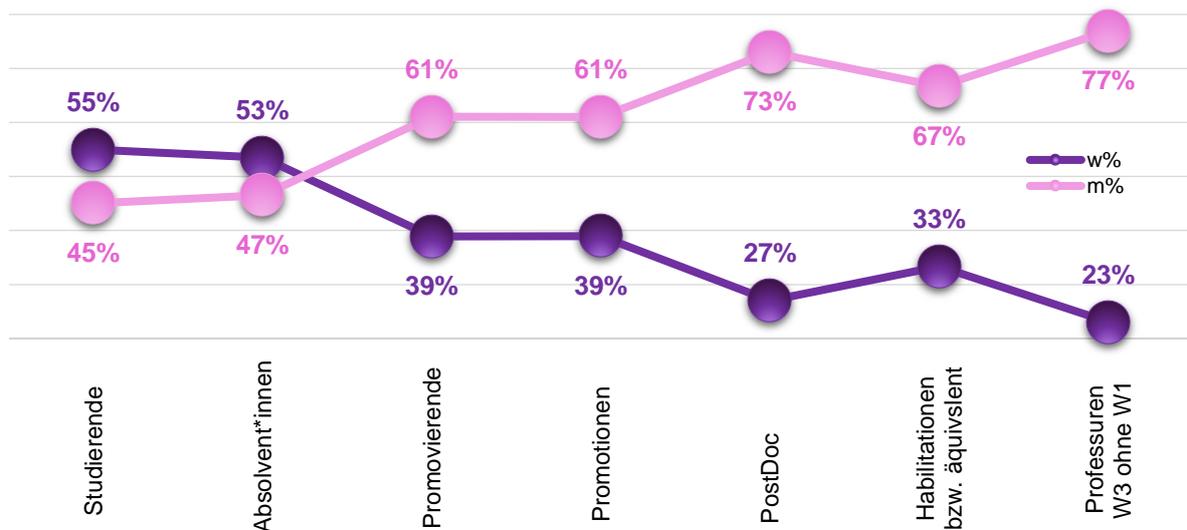


Diagramm 16

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.8.1 Lehreinheit Chemie (LE Chemie)

Der für die Fakultät beschriebene **Rückgang an Studierendenzahlen** findet sich ausschließlich in der Lehreinheit Chemie. Gegenüber dem WiSe 2015/16 mit 1104 Einschreibungen ist deren Anzahl um mehr als 26 Prozentpunkte auf 815 Studierende zum WiSe 2023/24 zurückgegangen. Der **Frauenanteil** wiederum ist in der gleichen Zeitspanne von 36 Prozent auf erfreuliche **42 Prozent** angestiegen.

Dieser Anstieg setzt sich in der nachfolgenden Qualifizierungsstufe **Absolvent*innen** fort und hat sich von 32 Prozent im Prüfungsjahr 2015 bis auf **46 Prozent** im Prüfungsjahr 2023 erhöht. Bei den **Doktorand*innen** und den Personen mit abgeschlossener **Promotion** geht der Frauenanteil jedoch deutlich zurück und verringert sich auf **29 Prozent** unter den Promovierenden bzw. **27 Prozent** unter den Promovierten.

Wie bereits in Kapitel 4.8. erwähnt, wird das Anfertigen einer Habilitationsschrift als Monographie zunehmend abgelöst durch den Erwerb sogenannter **habilitationsäquivalenter Leistungen**. Diese wurden in 2023 von einer Frau erworben, während ein Mann seine Habilitationsschrift vorgelegt hat. Da beide Qualifikationswege gleichwertig sind, wurden sie in das Diagramm 17 übernommen.

Zum Stichtag 1.12.2023 wurde eine weitere Professorin für die Lehreinheit Chemie gemeldet, sodass wieder **vier Professorinnen** unter den 14 Professoren bzw. **22 Prozent** wie bereits in den Jahren 2015 bis 2021 in der Chemie forschen und lehren. Wie in Kapitel 4.8 ausgeführt, **stagniert damit der Frauenanteil unter den Professuren seit 2015**.

Karriereverläufe Chemie 2023 (Köpfe)

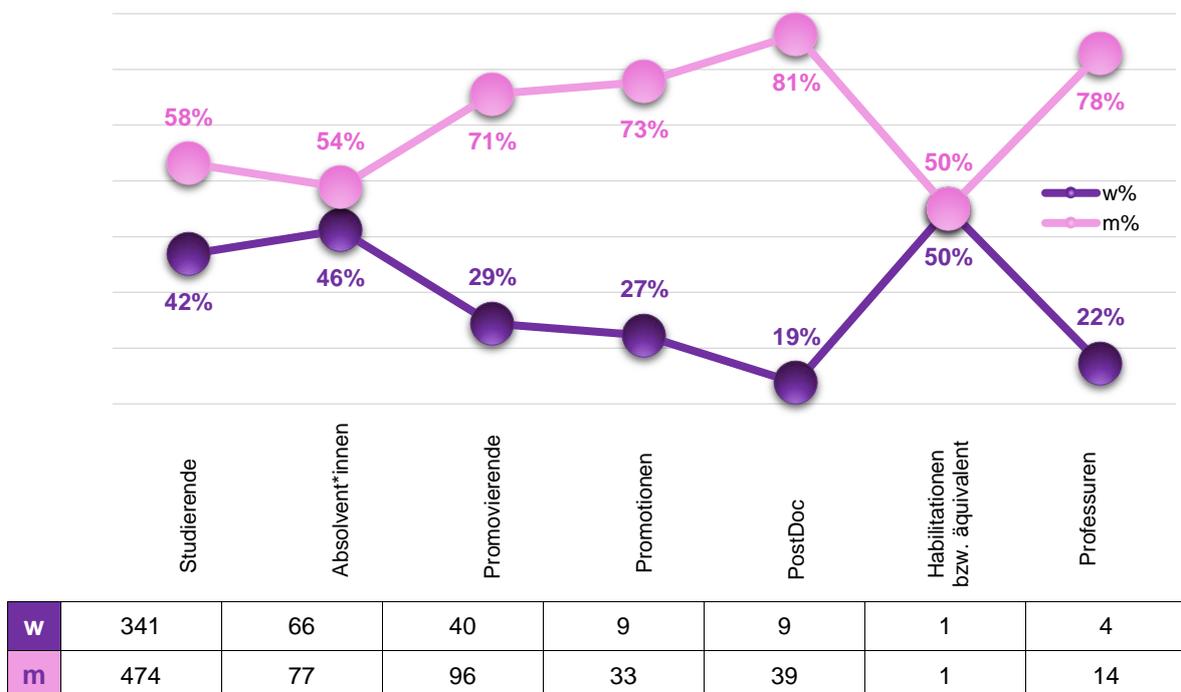


Diagramm 17

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.8.2 Lehreinheit Pharmazie (LE Pharmazie)

Im Unterschied zur Lehreinheit Chemie haben sich die **Studierendenzahlen** in der Lehreinheit Pharmazie über die letzten 10 Jahre auf einem konstanten Niveau gehalten. Der **Frauenanteil** wiederum ist in dem gleichen Zeitraum **um weitere fünf Prozent angestiegen** und bewegt sich zum **WiSe 2023/24** bei mittlerweile **71 Prozent**. Aus Sicht der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sollte durch geeignete Maßnahmen wie bspw. Beteiligung am Boys' Day oder Schnupperstudium nur für Schüler versucht werden, **den Anteil männlicher Studierender zu steigern** (vgl. Kap. 6.2.2, S. 47). In den nachfolgenden Qualifikationsstufen kann dieser hohe Frauenanteil jedoch nicht mehr gehalten werden und fällt bei den **Absolvent*innen** auf **63 Prozent**, bei den **Promovierenden** auf **58 Prozent** und bei den **abgeschlossenen Promotionen** auf **54 Prozent** kontinuierlich ab.

Im Kalenderjahr 2023 wurden aus der Pharmazie weder eine abgeschlossene Habilitation noch der Erwerb habilitationsäquivalenter Leistungen gemeldet, so dass diese Qualifizierungsstufe in der graphischen Darstellung unberücksichtigt bleibt (vgl. Diagramm 18).

Seit 2020 lehren und forschen wieder **zwei Professorinnen** unter sechs Professoren in der Pharmazie. Nach einem vorübergehenden Rückgang des Frauenanteils in 2019 konnte lediglich an den Stand von seit 2015 wieder angeschlossen werden. **Seit zehn Jahren** ist es in der Lehreinheit **nicht gelungen, den Frauenanteil unter den Professuren weiter zu steigern**.

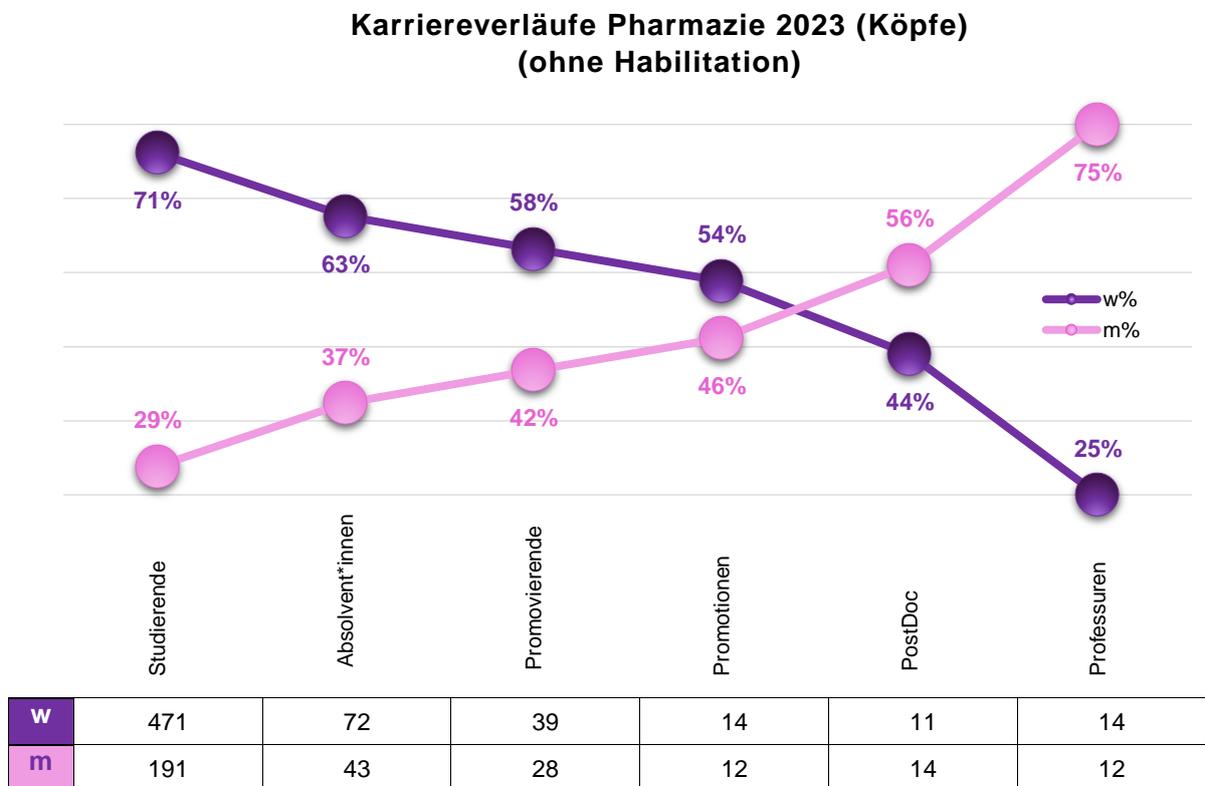


Diagramm 18

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.9 Fakultät für Biologie (BioF)

Mit 1.316 Einschreibungen als erstes Hauptfach haben die Studierendenzahlen an der Fakultät für Biologie einen neuen Höchststand erreicht. Während die Anzahl innerhalb der letzten 10 Jahre zwischen 1.203 bis 1.316 um mehr als 100 Einschreibungen schwankte, findet sich beim **Frauenanteil unter den Studierenden** seit vier Jahren ein **kontinuierlicher Anstieg**. Lag dieser zwischen 2014 bis 2018 noch konstant bei 60 Prozent, hat er sich beginnend zum WiSe 2019/20 bis **WiSe 2023/24** auf mittlerweile **65 Prozent** erhöht und damit auf rund zwei Drittel Frauen (n = 855) gegenüber einem Drittel Männer (n = 461). Dies entspricht dem Studentinnenanteil an der Fakultät für Medizin, welche ebenfalls zu den Lebenswissenschaften zählt (vgl. Kapitel 4.4, S. 17).

In den nachfolgenden Qualifizierungsstufen geht die Frauenquote nur leicht zurück und liegt unter den **Absolvent*innen** bei **58 (n = 133)**, den **Doktorand*innen** bei **59 (n = 290)** und unter denen mit **abgeschlossener Promotion** bei **60 Prozent (n = 50) Frauen**.

Im Jahr 2023 erhielten zwei Frauen einen Ruf auf eine W3-Professur an die Fakultät für Biologie, sodass mit **10 Professorinnen**, respektive **29 Prozent**, die **Anzahl an Frauen** unter 25 Professoren (71 Prozent) **erstmalig im zweistelligen Bereich** liegt, was eine sehr erfreuliche und wichtige Entwicklung für die Fakultät darstellt. (vgl. Diagramm 19 und Tabelle 26, S. 100).

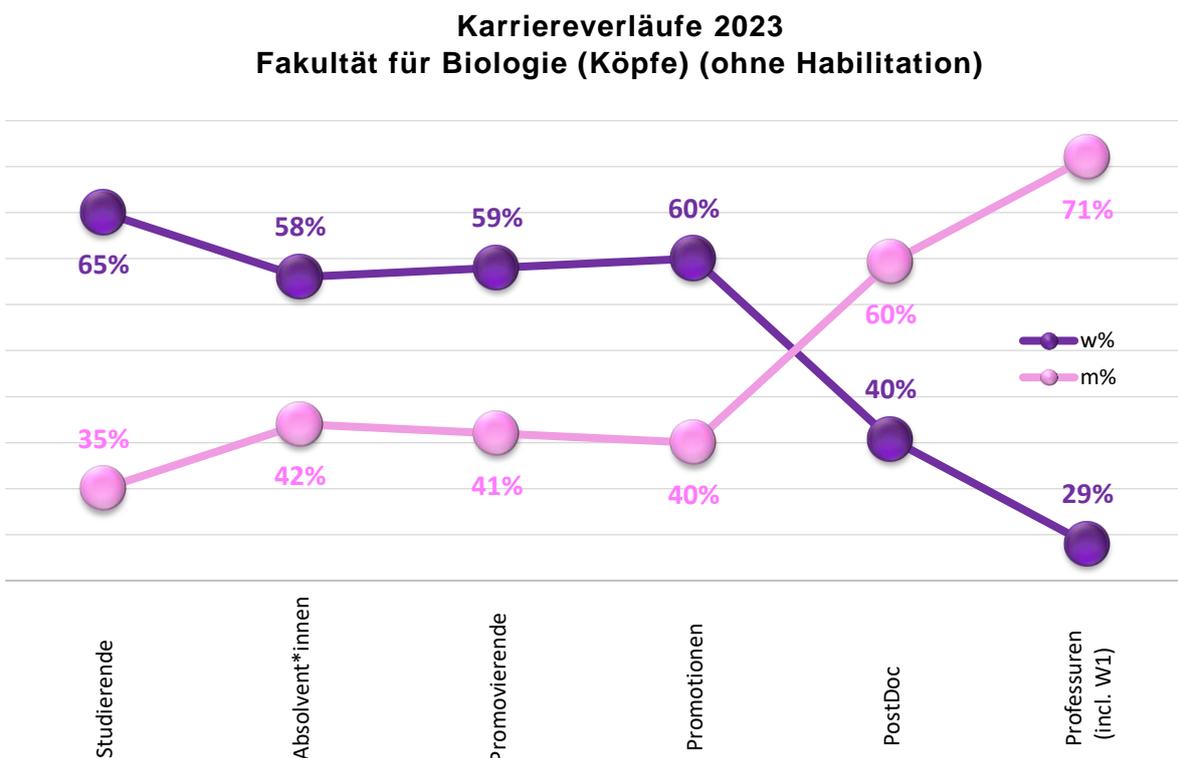


Diagramm 19:

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (FUNR)

Mit 2.104 Einschreibungen zum WiSe 2023/24 haben sich die **Studierendenzahlen** an der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen gegenüber 2022/23 annähernd gehalten. Auffallend ist eine **stetige Zunahme des Frauenanteils**, der mit **50 Prozent** erstmalig **Parität erreicht** hat.

In der daran anschließenden Qualifizierungsstufe **Absolvent*innen** bleiben die Frauenanteile etwas darunter, sind jedoch seit dem WiSe 2013/14 mit 44 Prozent bis 48 Prozent (WiSe2018/19) bzw. zuletzt **45 Prozent** zum **WiSe 2023/24** auf einem konstanten Niveau geblieben.

Bei den **Promovierenden** fällt der Frauenanteil gegenüber den Absolvent*innen ebenfalls seit Jahren weiter ab und bewegt sich im Prüfungsjahr 2023 bei **43 Prozent**. Der deutlichste Abfall der **Frauenquote** findet sich bei den **abgeschlossenen Promotionen**, der mit **36 Prozent** Frauen (n=13) nur **knapp über einem Drittel aller Promovierten** liegt.

Nach drei Jahren wurde erfreulicherweise für das Kalenderjahr 2023 wieder eine **Habilitation von einer Frau** (n = 100 Prozent) aus der Fakultät gemeldet.

Unter den Professuren wurden am 1.12.2023 wie auch in 2022 **13 Professorinnen** gezählt. Da in Summe ein weiterer Professor an der FUNR lehrt und forscht, fällt der **Frauenanteil** dennoch von 36 auf **33 Prozent**. In den **Geowissenschaften** erhielt in 2023 **erstmalig eine Frau einen Ruf** auf eine W3-Professur, die diesen jedoch erst in 2024 angenommen hat. Damit konnte sie bei dieser Betrachtung noch nicht berücksichtigt werden (vgl. Diagramm 20 und Tabelle 27, S. 101).

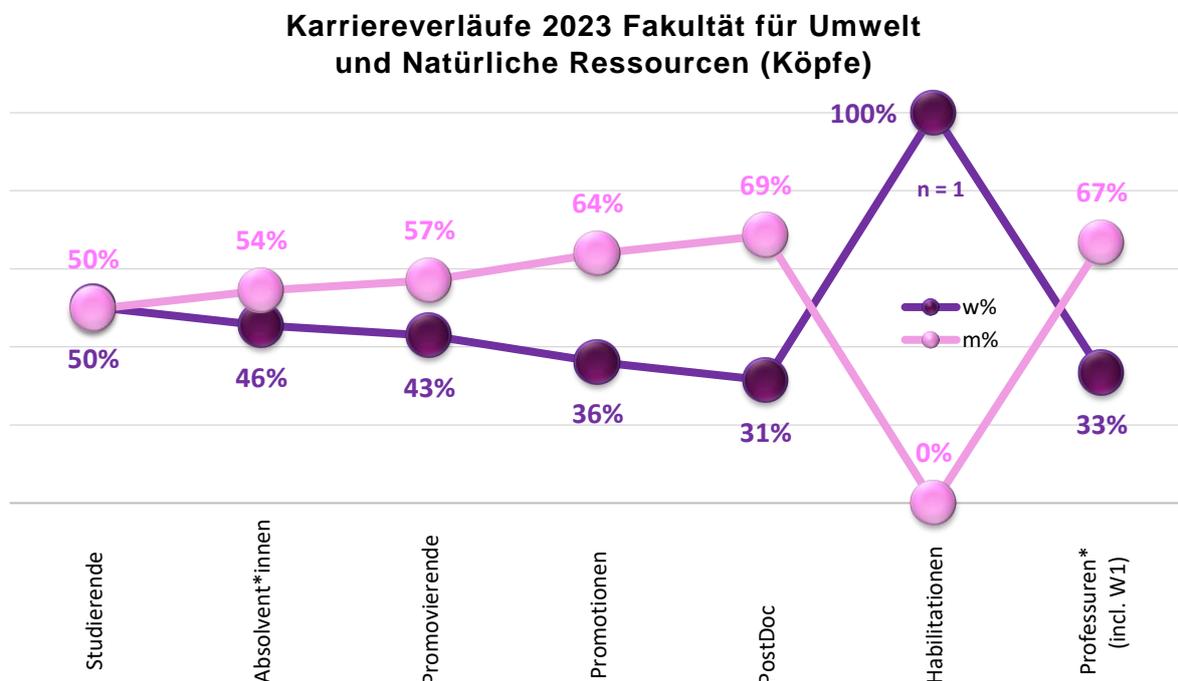


Diagramm 20

*Darunter zwei Professuren, die nicht verbeamtet sind, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen: sog. „W3-analog“ (vgl. § 49 I 2 LHG)

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

4.11 Technische Fakultät (TechF)

Zum WiSe 2023/24 wurden aus der Technischen Fakultät 93 Studierende mehr auf insgesamt 2.571 Studierende gemeldet. Die anteilig größte Zunahme findet sich dabei wiederholt bei den **Studentinnen**, die gegenüber dem WiSe 2022/23 **um weitere knapp zehn Prozentpunkte (n = 50)** auf 562 **angestiegen** sind. Die Studentenzahlen wiederum haben sich lediglich um rund 2 Prozent (n = 43) erhöht. Damit hat die Steigerungsrate unter den weiblichen Studierenden erstmalig diejenige der männlichen nicht nur prozentual, sondern auch absolut überholt. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser erfreuliche Trend in den kommenden Jahren weiter fortsetzen wird und möglicherweise in Korrelation zu den von der Fakultät eingeleiteten unterstützten Aktivitäten steht (vgl. Kap. 6.2, S. 43). Die Verläufe und Frauenanteile in den nachfolgenden Qualifizierungsphasen **Absolvent*innen**, **Promovierende** und **Promovierte** entsprechen denen der vorangehenden Betrachtungszeiträume. Dabei fällt eine zwar langsame aber dennoch stetige Zunahme an Frauen auch in diesen Karrierestufen auf. (vgl. Diagramm 21 und Tabelle 28, S. 102).

Erstmalig nach 7 Jahren hat sich in 2023 an der Fakultät wieder **eine Frau habilitiert**. Da gleichzeitig auch von einem Mann eine Habilitation erfolgreich abgeschlossen wurde, ist die Frau in dieser Karrierephase zu **50 Prozent** vertreten.

Zum 31.03.2023 endete die befristete W2-Professur, die eine Frau innehatte. Da in 2023 keine weitere Professorin hinzugekommen ist, fällt die Anzahl an **Frauen** an der Technischen Fakultät auf **fünf (11 Prozent)** unter 42 Professoren (89 Prozent) zurück. Damit **stagniert der Frauenanteil** unter den Professuren **seit 2017** bzw. seit mittlerweile **sieben Jahren**.

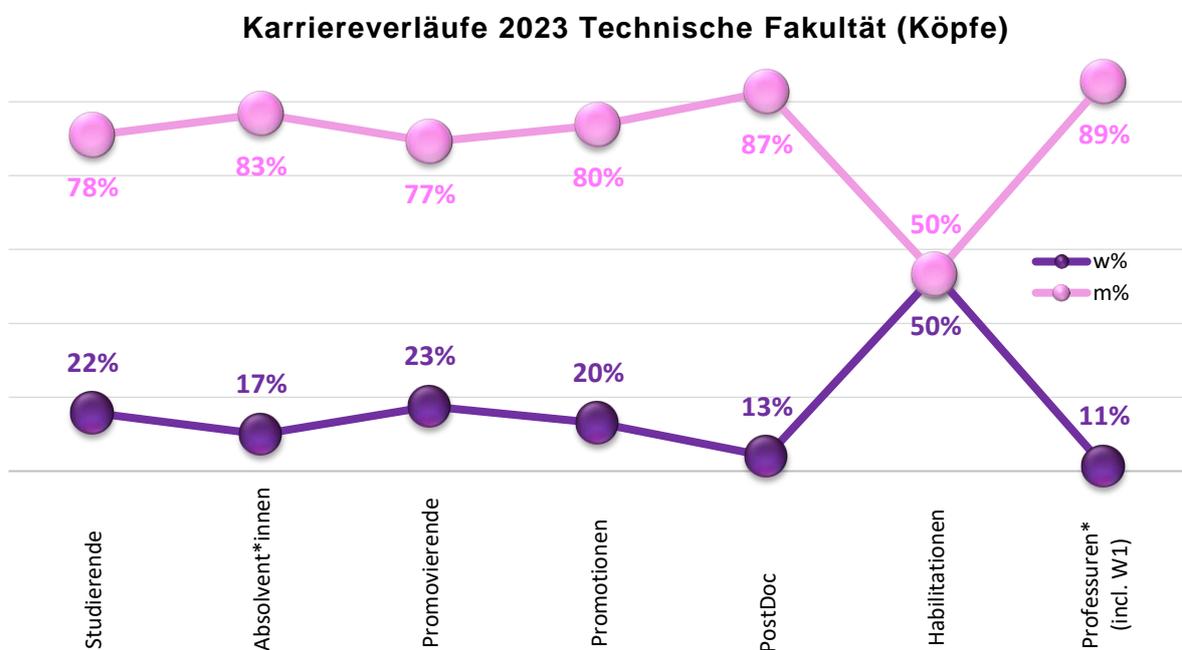


Diagramm 21

*Darunter zwei Professuren, die nicht verbeamtet sind, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen: sog. „W3-analog“ (vgl. § 49 I 2 LHG)

Studierende & Doktorand*innen WiSe 2023/24; Abschlüsse & Promotionen PJ 2023 (WiSe 2022/23 u. SoSe 2023); Habilitationen KJ 2023, Anzahl/Anteil PostDoc & Professor*innen Stichtag 01.12.2023

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

5 Hochschulgremien

Hochschulen sind nach dem Prinzip der **akademischen Selbstverwaltung** organisiert. In diesem Rahmen dürfen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen ihre inhaltlichen Angelegenheiten in Forschung, Lehre, Berufungen und Gremientätigkeit in eigener Zuständigkeit und Verantwortung regeln. Im Hinblick auf Gleichstellung und Chancengerechtigkeit und deren nachhaltiger Verankerung und Weiterentwicklung kommt den zentralen Gremien der Universität eine herausragende Stellung zu (vgl. Kapitel 1, S. 1).

Daher wird in den nachfolgenden Kapiteln die Zusammensetzung der wichtigsten zentralen Gremien auf ihre jeweiligen Geschlechter- und Stimmrechtsanteile untersucht (vgl. Tabelle 2 bis Tabelle 5: S. 31– 36).

5.1 Rektorat

Gemäß § 16 I 1 LHG wird die **Hochschule durch das Rektorat kollegial geleitet**. Die **Rektorin** der Universität Freiburg, **Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Kerstin Krieglstein** wiederum **leitet das Rektorat**.

Bei der Wahrnehmung ihrer Amtsgeschäfte und als Vertretung für unterschiedliche Arbeits- und Themenfelder wird sie **von** ihren **hauptamtlichen Prorektoren** Prof. Michael Schwarze (Prorektorat für Studium und Lehre) und Prof. Stefan Rensing (Prorektorat für Forschung und Innovation) **unterstützt**. Die Amtszeit der hauptamtlichen Prorektoren wird gemäß § 17 I 1 LHG vom Universitätsrat festgelegt und beträgt an der Universität Freiburg sechs Jahre.

Die Amtszeit der **nebenamtlichen Prorektorinnen** Prof.ⁱⁿ Daniela Kleinschmit, zuständig für das Ressort „Internationalisierung und Nachhaltigkeit“ sowie Prof.ⁱⁿ Sylvia Paletschek mit dem Ressort „Universitätskultur“, wurde gemäß § 9 I 3 der Grundordnung auf die Hälfte der Amtszeit der Rektorin festgelegt und währte bis 31.03.2024. Gemäß Grundordnung soll die (Wieder)wahl mindestens zwei Monate vor dem Amtsantritt bzw. ggf. der Fortführung der Amtsgeschäfte erfolgen.

So wurden im **Dezembersenat 2023 Prof.ⁱⁿ Sylvia Paletschek** für eine zweite Amtszeit **zur Prorektorin für Universitätskultur** wiedergewählt und **Prof.ⁱⁿ Melanie Arndt**, Professorin für Wirtschafts-, Sozial- und Umweltgeschichte, zur neuen **Prorektorin für Internationalisierung und Nachhaltigkeit gewählt**. Wegen einer Vielzahl an konkurrierenden Forschungsaufträgen mit eingeworbenen Drittmitteln konnte Prof.ⁱⁿ Daniela Kleinschmit für eine zweite Amtszeit nicht mehr zur Verfügung stehen.

Die **Amtszeit** der neu bzw. wiedergewählten nebenamtlichen Prorektorinnen hat am 1. April 2024 begonnen und währt längstens **bis zum 30.09.2026**, da sie gemäß § 18 I 5 LHG mit der Amtszeit der Rektorin endet.

Neben der Rektorin gehört die **Kanzlerin Christina Leib-Keßler** als das für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung zuständige Rektoratsmitglied gem. § 16 I 1 LHG dem Rektorat an. Ihre Stellvertretung, Dr.ⁱⁿ Petra Markmeyer-Pieles, ist im Berichtszeitraum zum 31.07.23 in den

vorzeitigen Ruhestand getreten. Auf Vorschlag der Kanzlerin, wurde **Martina Moser**, Leitung Abteilung Interne Revision, gem. § 16 I 2a LHG vom Rektorat zur **neuen Stellvertreterin der Kanzlerin** bestellt und hat die Amtsgeschäfte **zum 1.8.2023** übernommen.

Die Stellvertreterin der Kanzlerin, Martina Moser, sowie Prof. Dr. Jens-Peter Schneider, der Rechtsberater der Rektorin, gehören gemäß § 7 der Geschäftsordnung des Rektorats als sog. „ständige Gäste“ und beratende nicht stimmberechtigte Mitglieder dem Rektorat an.

In Nachfolge von Prof. Dr. Marc H. Scholl, der zum 30.09.2023 in den Ruhestand getreten ist, nimmt Prof. Stefan Günther von der Fakultät für Chemie und Pharmazie als CIO und Informationssicherheitsbeauftragter seit 1.10.2023 als ständiger Gast und beratendes Mitglied ebenfalls an den Rektoratssitzungen teil.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Rektoratsmitglieder gem. § 16 LHG sowie die ständigen Gäste gem. § 7 Geschäftsordnung nach deren Geschlechteranteilen. Der **Frauenanteil** unter den Rektoratsmitgliedern mit Stimmrecht überwiegt im Berichtszeitraum weiterhin mit **67 Prozent**.

Rektorat	w	m
Rektorin	1	-
Kanzlerin	1	-
Prorektor, hauptamtlich	-	2
Prorektorin, nebenamtlich	2	-
ständige Gäste (§ 7 GeschO Rektorat)* beratend, ohne Stimmrecht	1	2
gesamt	4*	2*

Tabelle 2: Rektorat, Stand 1.9.2023 (*die `ständigen Gäste´ wurden nicht mitgezählt)

5.2 Senat

An den Landesuniversitäten in Baden-Württemberg bildet der Senat das **zentrale Organ und Steuerungsgremium innerhalb der akademischen Selbstverwaltung**. Sein umfangreiches Aufgabenspektrum umfasst unter anderem

Beschließung über

- alle Satzungen der Universität, insbesondere Grundordnung
- Studien- und Prüfungs-, Zulassungsordnungen
- Verwaltungs- und Benutzungsordnungen

Entscheidung über die

- Einrichtung und Aufhebung von Studiengängen und
- Hochschuleinrichtungen, wie bspw. Institute und Zentren.

Zu- bzw. Abstimmung über

- Struktur- und Entwicklungspläne und

- Berufungsvorschläge
- Wahl der
- nebenamtlichen Rektoratsmitglieder und
 - gemeinsam mit dem Universitätsrat der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder

Um alle Statusgruppen einer Universität an diesen Entscheidungsfindungsprozessen angemessen zu beteiligen, wird folgende Anzahl an Mitgliedern per Universitätswahl für jeweils vier Jahre als Gruppenvertreter*in den Senat entsandt:

- 22 Hochschullehrer*innen (≥ 1 Stimme mehr*)
- 5 Mitglieder des wissenschaftlichen Dienstes
- 3 Doktorand*innen
- 5 Studierende
- 5 Mitarbeitende aus Administration und Technik

* Für die Gruppe der gewählten – und damit stimmberechtigten - Hochschullehrer*innen gilt, dass diese im Senat über eine Stimme mehr verfügen müssen als alle anderen stimmberechtigten Mitglieder zusammen (vgl. § 19 I 3 LHG).

Zum **Sommersemester 2023** erfolgten turnusmäßig nach vier Jahren die **großen Universitätswahlen** mit Neuwahl aller Senatsmitglieder sowie die großen Fakultätsräte und Fakultätsräte.

In der konstituierenden Sitzung am **25.10.2023** trat der Senat mit den **neu gewählten Senatsmitgliedern** in die **23. Legislaturperiode** ein. Gegenüber der vorangehenden Legislaturperiode ist der neu gewählte Senat im Hinblick auf seine **Geschlechterverteilung** wesentlich **ausgewogener zusammengesetzt** und entspricht damit § 10 I 2 LHG: „*Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von Gremien gleichberechtigt berücksichtigt werden*“.

Mit einem **Frauenanteil von 48 Prozent** ist der neue Senat nahezu paritätisch besetzt. Unter den **Senatsmitgliedern mit Stimmrecht** überwiegen die **Frauen** sogar mit einem Anteil von **56 Prozent** gegenüber 44 Prozent stimmberechtigten Männern.

Da die **Gruppe der Hochschullehrer*innen** gem. § 19 I 3 LHG **eine Stimme mehr** haben muss **als alle übrigen stimmberechtigten Gruppenmitglieder zusammen**, ist ihre Zusammensetzung nach Geschlechteranteilen noch einmal von besonderer Bedeutung:

Mit **8 Frauen** machen diese etwas mehr ein Drittel, bzw. **36 Prozent** unter 14 Männern bzw. 64 Prozent aus. Damit haben Hochschullehrerinnen im neu gewählten Senat noch keine paritätischen Stimmenanteile, sind jedoch gegenüber der vorangehenden Legislaturperiode von nur drei Hochschullehrerinnen bzw. knapp 14 Prozent mit einem **deutlich höheren Anteil** vertreten (vgl. Jahresbericht 2022/23 S. 29, Tabelle 3).

Wie auch im Rektorat, nehmen der Rechtsberater der Rektorin, Prof. Schneider, sowie ein/e Protokollführer*in als ständige Gäste gem. § 6 I 2 der Geschäftsordnung des Senats an allen Senatssitzungen teil.

Die Anzahl der Senatsmitglieder mit und ohne Stimmrecht, sowie die Anzahl an ständigen Gästen findet sich jeweils aufgeschlüsselt nach Frauen- und Männeranteilen in Tabelle 3, S. 33.

Die gesetzliche Grundlage für die Zusammensetzung des Senates ist in § 19 I 2 LHG geregelt.

Senat gem. § 19 I 2 LHG	w	m
Mitglieder qua Amt (§ 19 I 2 LHG)		
Rektorin, Kanzlerin, Gleichstellungsbeauftragte (mit Stimmrecht)	3	-
Prorektor*innen (ohne Stimmrecht)	2	2
Dekan*innen (beratend)	1	7
Vertreter*in verfasste Studierendenschaft (beratend)	0	1
Ständige Gäste (gem. § 6 I 2 GeschO)	1	1
Wahlmitglieder (stimmberechtigt) gewählt für vier Jahre bei den großen Universitätswahlen Sommer 2023		
Gruppe der Hochschullehrenden	8	14
Gruppe Wissenschaftlicher Dienst	4	1
Gruppe Doktorand*innen	2	1
Gruppe Studierende	3	2
Gruppe Mitarbeitende aus Administration und Technik (SVT)	4	1
Mitglieder gesamt*	28	30
davon stimmberechtigt	24	19

Tabelle 3: Senat, Amtsperiode 1.10.2023 bis 30.09.2027 *die `ständigen Gäste´ wurden hierbei mitgezählt

Im **Berichtszeitraum** hat der **Senat zwölf Mal getagt** einschließlich einer Klausursondersitzung zur Beratung des Struktur- und Entwicklungsplans 2024 - 2028 (vgl. Tabelle 14, S. 76).

5.3 Universitätsrat

Die Universität wird vom Hochschulrat, auch Universitätsrat genannt, begleitet (§ 20 I 1 LHG). Er nimmt Verantwortung in strategischer Hinsicht wahr, entscheidet über die Struktur- und Entwicklungsplanung und schlägt Maßnahmen vor, die der Profilbildung und Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dienen.

Gemäß § 12 I 2 der Grundordnung beträgt die **Amtszeit drei Jahre** und beginnt jeweils zum 1. Oktober. Die Amtszeit des amtierenden Universitätsrates währt noch **bis zum 30.09.2024**.

Zur Auswahl der **neu zu wählenden Mitglieder** für die nachfolgende Amtsperiode des Universitätsrates wurde am 13. Dezember vom Senat eine **Findungskommission** gebildet, der qua Amt auch **die Gleichstellungsbeauftragte** mit beratender Stimme **angehört**.

Im **Berichtszeitraum** hat die **Findungskommission zweimal getagt** (vgl. Tabelle 14, S. 76)

Daher verbleibt es im Betrachtungszeitraum bei der bisherigen Zusammensetzung des Universitätsrates mit zwölf Frauen (57 Prozent) und neun Männern (43 Prozent). Wie auch im Rektorat überwiegt bei der Gruppe der **stimmberechtigten Mitglieder** mit sieben Frauen und vier Männern ein **Frauenanteil von 64 Prozent**. (vgl. Tabelle 4).

Universitätsrat	w	m
Wahlmitglieder mit Stimmrecht		
Vorsitz	-	1
stellv. Vorsitz	-	1
interne Mitglieder	3	1
externe Mitglieder	4	1
Beratende Mitglieder (ohne Stimmrecht)		
Mitglieder des Rektorats	4	2
Mitglieder qua Amt: Gleichstellungsbeauftragte und Vertreter*in des Ministeriums	1	1
Mitglieder gem. § 4 I 3 GeschO	-	2
gesamt	12	9
davon stimmberechtigt	7	4

Tabelle 4: Universitätsrat, Amtsperiode 1.10.2021 – 30.9.2024

Im **Berichtszeitraum** ist der **Universitätsrat fünfmal zusammengekommen** einschließlich einer Klausursitzung (vgl. Tabelle 14, S. 76).

5.4 Fakultätsvorstände

Neben dem Senat wurden **im Rahmen der großen Universitätswahlen** auch die **großen Fakultätsräte sowie Fakultätsräte und Fakultätsvorstände neu gewählt**.

Gemäß § 22 I 1 LHG bilden die **Fakultäten** an einer Hochschule deren **organisatorische Grundeinheit** und erfüllen unbeschadet der Gesamtverantwortung und Zuständigkeiten von zentralen Hochschulorganen in ihrem Bereich die Aufgaben der Hochschule.

Ja nach Größe und Zusammensetzung müssen Fakultäten gewährleisten, dass sie die ihr obliegenden Aufgaben angemessen erfüllen können. Dabei sind gleiche oder verwandte Fachgebiete in einer Fakultät zusammenzufassen und **nur in Ausnahmefällen** darf eine Fakultät **weniger als 20 Planstellen für Professor*innen** umfassen. An der Universität Freiburg trifft diese Ausnahme auf die theologische Fakultät zu.

Die **Fakultät wird vom Dekanat geleitet** (§ 23 I 1 LHG). Diesem gehören an:

- die Dekanin/der Dekan
- die Prodekanin / der Prodekan als Stellvertreterin / Stellvertreter der Dekanin /des Dekans
- ggf. weitere Prodekaninnen oder Prodekane, soweit nach der Grundordnung vorgesehen
- eine Studiendekanin / ein Studiendekan, die oder der in dieser Funktion die Bezeichnung »Prodekanin« oder »Prodekan« führt.

Dekanin/Dekan

Die Fakultät wird von der/dem Dekan*in vertreten. An ihren Fakultäten sind sie die **Vorsitzenden des Dekanats und Fakultätsrats**. Zu ihren Aufgaben gehört, die Sitzungen vorzubereiten und die in den Fakultätsräten gefassten Beschlüsse zu vollziehen. Im Weiteren wirken Dekan*innen darauf hin, dass Hochschullehrer*innen bzw. ggf. weitere zur Lehre verpflichtete Personen ihren **Lehr- und Prüfungsverpflichtungen ordnungsgemäß nachkommen** und die Angehörigen der Fakultät, die wissenschaftlichen Einrichtungen und die Betriebseinrichtungen der Fakultät die ihnen obliegenden Aufgaben erfüllen können.

Die **Dekanin/der Dekan** werden **vom Fakultätsrat** aus den der Fakultät angehörenden hauptberuflichen Professorinnen und Professoren für vier Jahre **gewählt**, wobei der Rektorin ein den Fakultätsrat nicht bindendes Vorschlagsrecht zukommt.

Auf Vorschlag der Dekanin/des Dekans werden im Weiteren vom Fakultätsrat eine **Prodekanin bzw. ein Prodekan** als Stellvertreter*in der Dekanin / des Dekans gewählt, deren Amtszeit an die/ den jeweilige*n Dekan*in gebunden ist.

Die **Gleichstellungsbeauftragte**, in der Regel vertreten durch die/den jeweilige*n Fakultätsgleichstellungsbeauftragte*n, **gehört dem Fakultätsrat** sowie dem ggf. an einer Fakultät gebildeten **großen Fakultätsrat** mit beratender Stimme **qua Amt an** (vgl. § 4 Abs. 4, S. 3 LHG; Kap. 6, S. 37).

Unter anderem wegen externen Rufannahmen oder Emeritierungen unterliegt die Zusammensetzung von Fakultätsvorständen während der vierjährigen Amtsperiode mitunter größeren Schwankungen. Daher wird für die Bewertung der Geschlechteranteile eine möglichst repräsentative Stichprobe aus dem Betrachtungszeitraum herangezogen. Für die Semesterhalbjahre SoSe 2023 bis WiSe 2023/24 wurde die Stichprobe 23.01.2024 ausgewählt.

Wie bereits im vorangehenden Berichtsjahr ist das Geschlechterverhältnis in dem wichtigsten dezentralen Entscheidungs- und Steuerungsorgan an der Universität Freiburg **weiterhin sehr unausgewogen**.

Unter elf **Dekan*innen** steht **lediglich eine Frau** – d.h. **10 Prozent** einer Fakultät vor. Von insgesamt 27 **Prodekan*innen** sind immerhin neun bzw. **33 Prozent weiblich** gegenüber 18 bzw. 67 Prozent männlichen Dekanen. Wie auch bei der Stichprobe aus dem Oktober 2022 (vgl. Jahresbericht 2022/23; Kapitel 5.4., S. 31) ist die Gruppe der **Studiendekan*innen** mit **10 Frauen**, respektive **43 Prozent** und 13 Dekanen bzw. 57 Prozent am ausgewogensten (vgl. Tabelle 5).

Fakultätsvorstände	Dekan*in		Prodekan*in		Studiendekan*in	
	w	m	w	m	w	m
Theologische Fakultät	-	1	-	1	1	-
Rechtswissenschaftliche Fakultät	-	1	-	1	-	1
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	-	1	1	1	1	2
Medizinische Fakultät	-	1	1	2	2	1
Philologische Fakultät	-	1	1	2	1	1
Philosophische Fakultät	-	1	1	2	-	3
Fakultät für Mathematik und Physik	-	1	1	1	1	1
Fakultät für Chemie und Pharmazie	-	1	1	2	-	2
Fakultät für Biologie	1	-	1	2	1	-
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	-	1	2	1	1	1
Technische Fakultät	-	1	-	3	2	1
gesamt	1	10	9	18	10	13

Tabelle 5, Stand zum 23.01.2024

Quelle: <https://uni-freiburg.de/universitaet/wp-content/uploads/sites/3/2024/04/Ab-01.04.2024-Zusammensetzung-der-Dekanate-der-Universitaet-Freiburg.pdf>

6 Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten

6.1 Übersicht über die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreter*innen

Im Berichtszeitraum wurde die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von den **elf Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten** und deren insgesamt **22 Stellvertreter*innen** unterstützt (s. Tabelle 6, S. 39). Gemäß § 22 Grundordnung werden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen aus dem Kreis des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals vom Fakultätsrat für zwei Jahre gewählt mit der Möglichkeit der Wiederwahl (vgl. Kapitel 1, Absatz 3, S. 1).

Unter anderem wirken sie in Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen mit und sind qua Amt beratendes Mitglied in den jeweiligen Fakultätsräten (vgl. Kapitel 5.4, S. 35). Bei der **Zusammenstellung von Berufungskommissionen** sind sie gemäß Kapitel 1.5, Seite 9 des Berufungsleitfadens wie folgt zu beteiligen: *„Die Fakultät bestätigt, dass die/der **Fakultätsgleichstellungsbeauftragte** im Rahmen der fakultätsinternen Beratung **über die Zusammensetzung der Kommission gehört** wurde“.*

Die meisten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind noch in weiteren dezentralen Kommissionen und Gremien engagiert und tragen in vielfältiger Weise zur Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit an ihren Fakultäten bei. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist die Beratung und Förderung von Wissenschaftler*innen, Unterstützung und Begleitung von fakultätseigenen Mentoring-Programmen, Organisation von Girls' Day / Boys' Day, Schnupperstudium oder Miki-Tag sowie der Platzierung von gleichstellungs- und genderrelevanten Themen über Veranstaltungen, Vorträge und Seminare uvm.

Zudem werden sie in Fällen von Diskriminierung, Benachteiligung und Ungleichbehandlungen oder sexueller Belästigung und anderen Problemen, Konflikten und Fragen rund um die Themenfelder Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Care-Verpflichtungen zu Rate gezogen.

Häufig initiieren sie oder beteiligen sich an besonderen Aktivitäten, Maßnahmen und Programmen, über die bezogen auf den Berichtszeitraum in Kapitel 6.2, S. 40 berichtet wird.

Sie sind damit wichtige **Partner*innen und Vermittler*innen zwischen dezentraler und zentraler Gleichstellungsarbeit** und wirken auch als Initiator*innen und Impulsgeber*innen für neue Formate, Projekte und die Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit.

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte nehmen ihr Amt zusätzlich zu einem vollen Lehrdeputat als Professor*innen oder wissenschaftliche Mitarbeiter*in wahr. Häufig ohne weitere Ressourcen, Sachmittel oder Ausstattung.

Im **Landeshochschulgesetz** findet das Amt und die Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bisher keine Erwähnung. Lediglich § 4 I 4 LHG mag als Hinweis auf dezentrale Gleichstellungsarbeit gelesen werden: „Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen“ sowie § 4 I 8 LHG: „Die Grundordnung kann an den Studienakademien örtliche Gleichstellungsbeauftragte vorsehen“.

Damit ist die Gesetzgeberin ihrem im **Zweiten Hochschulrechtsänderungsgesetz*** von **2004** gefassten Grundsatz: „Eine Regelung über Fakultätsgleichstellungsbeauftragte wird nicht getroffen, da eine gesetzliche Institutionalisierung weitere Deputatsermäßigungen zur Folge hätte.“ bis heute – also 20 Jahre später - bedauerlicherweise treu geblieben. (* LT-Drs. 13/3640 S. 176, Absatz 4, letzter Satz).

Zu Status, Ausstattung und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt es an den Fakultäten zwar unterschiedliche Regelungen, doch ihre Arbeit findet zunehmend mehr Sichtbarkeit Anerkennung und Würdigung bspw. in Form von Lehrentlastung (i.d.R. 2 SWS), Ausstattung mit Sachmitteln oder der Finanzierung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Kap. 6.2.2, S. 47).

Die im Januar 2023 eingeführte Regelung, dass bei Berufungsverfahren eingeworbene Incentives für Gleichstellungsmaßnahmen bzw. zur Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten einzusetzen sind, ist ein weiteres zentral eingeführtes Instrument um die Bedeutung von dezentraler Gleichstellungsarbeit zu fördern und sichtbar zu machen (vgl. Kapitel 7.3, S. 54).

6 Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten		
Fakultät	Gleichstellungsbeauftragte*r	Stellvertreter*innen
TheoIF	Prof. Dr. Bernhard Spielberg	Dr. ⁱⁿ Daniela Blank
RechtF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Yuanshi Bu	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Silja Vöneky
WuVF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Evelyn Ferstl [Verhaltenswissenschaften]	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Eva Lütkebohmert-Holtz [Wirtschaftswissenschaften] (bis 30.09.2023) JProf. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Marlene Walk [Wirtschaftswissenschaften] (ab 01.10.2023)
MedF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Daiana Stolz Referentin: Maike Busson-Spielberger	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Antje Aschendorff Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Melanie Böttjes Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Monika Engelhardt PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Tanja Grauvogel PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Johanna Kubosch PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Elke Neumann-Haefelin Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Gabriele Niedermann
PhiloIF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Michaela Holdenried (bis 30.09.2023) Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Eva von Contzen (04.10.2023 bis 22.01.2024) Prof. Dr. Joachim Grage (ab 23.01.2024)	Prof. ⁱⁿ Daniela Marzo (ab 04.10.2023) JProf. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Maria Sulimma (ab 23.10.2023)
PhilosF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Astrid Möller	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Regine Pruzsinszky JProf. Dr. Konstantin Voigt
FMP	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Annette Huber-Klawitter [Mathematik] (bis 30.09.2023) Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Nadine Große [Mathematik] (ab 01.10.2023)	Prof. Dr. Markus Schumacher [Physik]
CuP	Dr. ⁱⁿ Maria Hoernke (bis 30.09.2023) Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Jennifer Andexer [Pharmazie] (ab 01.10.2023)	PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Claudia Jessen-Trefzer [Chemie]
FBio	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Annegret Wilde	PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Eva Decker [Bio II] Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Susana Minguet [Bio III] Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Annette Neubüser [Bio I]
FUNR	Dr. ⁱⁿ Kristin Steger	Dr. ⁱⁿ Heike Ulmer JProf. Dr. Jan Henrik Blöthe
TechF	Prof. Dr. Andreas Podelski [Informatik]	Prof. Dr. Peter Woias [IMTEK]

Tabelle 6 Übersicht über die im Betrachtungszeitraum gewählten und bestellten Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten mit ihren Stellvertreter*innen.

6.2 Aktivitäten an den Fakultäten

Die nachfolgenden zwei Kapitel 6.2.1 und 6.2.2 berichten über besondere Initiativen, Maßnahmen, Projekte und Aktivitäten von Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten an ihren jeweiligen Fakultäten im Berichtszeitraum sowie im Weiteren über die Mitwirkung und Unterstützung von Fakultäten hin zu mehr Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit.

Dabei sind zum überwiegenden Teil die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten mit ihren Stellvertreter*innen engagiert, jedoch mitunter auch andere Akteur*innen und Mitarbeitende aus den Fakultäten oder gar ganze Fakultäten und Institute an Initiativen beteiligt bzw. haben diese mit unterstützt.

Dieses Kapitel stellt auch immer eine **Würdigung und Wertschätzung aller Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten mit ihren Stellvertreter*innen** dar, denen wir für ihre hervorragende, hochkompetente und engagierte Arbeit ein **großes Dankeschön** aussprechen möchten.

Ein **weiterer Dank** geht auch an die **Dekanate** sowie **weitere Fakultätsangehörige**, die bei Maßnahmen und Initiativen beteiligt waren und/oder diese mit unterstützt haben. Zunehmend werden auch Impulse, Anregungen und Initiativen aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit aufgegriffen und in die jeweiligen Fakultäten integriert. Darüber berichtet Kapitel 6.2.2.

Die Auswahl der Fakultäten bzw. Aktivitäten, über die im nachfolgenden berichtet wird, ist im Vorfeld mit allen Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten abgestimmt worden. Sie stellt keine besondere Bevorzugung oder Hervorhebung einzelner Fakultäten dar, denn nicht immer und in jedem Berichtszeitraum können - oft ressourcen- und kapazitätsbedingt - von allen Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten Zusatzprojekte angestoßen und begleitet werden.

6.2.1 Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Seit über 10 Jahren wird vom **Ausschuss für Gleichstellung und Vielfalt** (vgl. Jahresbericht 2022-23, Kapitel 6.2.1, S. 34 ff.) aus der **Theologischen Fakultät** zu jedem Wintersemester ein Lehrangebot organisiert zu Themen der feministischen Theologie oder zu Themen, die die Bedeutung von Gender für einzelne theologische Fragestellungen problematisieren.

Termin
Aufsichtsdienst
17.10.2023, 18:15-19:30
2 Blockwochenenden in Präsenz:
27.10.2023, 14:15-17:45
28.10.2023, 09:15-16:45
10.11.2023, 14:15-17:45
11.11.2023, 09:15-16:45

Leitfrage
Welche Erkenntnisse ergeben sich unter besonderer Berücksichtigung von Macht- und Geschlechterverhältnissen mit Blick auf die Betroffenen von Missbrauch, die Täter*innen, Ursachen, Folgen sowie Aufarbeitung, Prävention und Prävention?

Gender & Abuse
Feministische und gendertheoretische Perspektiven auf den Missbrauch in der katholischen Kirche
Ein Seminar mit Magdalena Hürten

Arbeitsübung über HiSoOne, Nr. 01LE175-20232-P-Past-Gleiko

Falls Sie von sexueller Belästigung, Gewalt oder Missbrauch betroffen sind und Hilfe suchen, ist die Anlaufstelle für Sie. Sie sind Sie hier die Universität über Anlaufstelle: anlaufstelle@uni-freiburg.de

Das Seminar kann als Neuzulassung in logischer Lehrpläne an organismen werden. Für mehr Informationen, Details, Details, Details, kontaktieren Sie: anlaufstelle@uni-freiburg.de

Universität durch

Theologische Fakultät
Ausschuss für Gleichstellung und Vielfalt
universität freiburg

Während des WiSe 2023/24 hielt Magdalena Hürten ein Seminar mit dem Titel *„Gender & Abuse. Feministische und gendertheoretische Perspektiven auf den Missbrauch in der katholischen Kirche“*.

Magdalena Hürten arbeitet als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Pastoraltheologie und Homiletik der Universität Regensburg. Sie promoviert dort zum Thema "Epistemic Injustice im Kontext von Missbrauch an erwachsenen Frauen in der katholischen Kirche. Eine Fallstudie zur Gründungsgeschichte der St. Franziskusschwestern Vierzehnheiligen".

Im Weiteren bietet die Fakultät auch Gastvorträge zu Themen an, die sich allgemein mit Geschlechteraspekten und Stereotypen befassen sowie Studierende und Promovierende in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit unterstützen und dabei eine gleichstellungsfördernde Wirkung entfalten. Im Sommersemester 2023 wurden dazu folgende Veranstaltungen organisiert:



An der **Juristischen Fakultät** wurde am 23. und 24. Juni 2023 das **20-jährige Bestehen des Justitia Mentoring Programms** mit einem großen Jubiläum gefeiert

Im Jahr 2003 war das Programm auf Initiative von den Dr.ⁱⁿ Johanna Kemper, Dr.ⁱⁿ Lena Kühnbach sowie Prof.ⁱⁿ Anna Katharina Mangold ins Leben gerufen worden und ist mittlerweile fest in die Juristische Fakultät integriert. Die Fakultät unterstützt das Programm durch Finanzierung einer hauptamtlichen Leiterinnenstelle und es ist ausgestattet mit Büroräumen.

Justitia Mentoring besteht aus den drei Bausteinen: 1. Individualbetreuung in der Tandembeziehung zwischen jüngerer und älterer angehender Juristin aus der Fakultät – 2. Gruppenangebote wie bspw. die Auftaktveranstaltung zum Semester und 3. Netzwerkveranstaltungen.

Mit einem Festvortrag zu „Frauen im Recht“ gehalten von der ehemaligen Vizepräsidentin des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ h.c. Angelika Nußberger und mehreren **Grußworten** unter anderem von der **Prorektorin für Universitätskultur, Prof.ⁱⁿ Sylvia Paletschek**, begannen die Feierlichkeiten am Freitagnachmittag in der Aula der Universität.

Am Samstag wurde unter anderem beleuchtet, was Frauen*förderung heute eigentlich bedeutet: Außerdem wurde der Bedeutung aktueller Frauen*rechtsarbeit auf internationaler Bühne nachgegangen.

Im feierlichen Rahmen des Peterhofkellers fand das Jubiläum am Samstagabend seinen Ausklang und Abschluss.

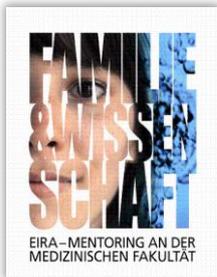


Abb. oben: Leitungsteam von Justitia Mentoring mit erweitertem Vorstand

Die Gleichstellungsbeauftragte der **Medizinischen Fakultät**, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Daiana Stolz, hatte sich im Berichtszeitraum **zweimal mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten getroffen** um unter anderem ihre Pläne und Konzepte für ihre Amtszeit vorzustellen.

„Gleichstellungskommission“/ „Gleichstellungsbeirat“

So wurde von ihr die sog. „**Gleichstellungskommission**“ an der Medizinischen Fakultät, die ggf. zukünftig auch „**Gleichstellungsbeirat**“ genannt werden soll, reaktiviert und neugestaltet. Es ist geplant, dass die Kommission zusammen mit Prof.ⁱⁿ Stolz und der Gleichstellungsreferentin Meike Busson-Spielberger zukünftig aus rund 15 Mitgliedern bestehen wird, der nicht nur - wie bisher - Professor*innen, sondern auch Mittelbauvertreter*innen, Ärzt*innen in Weiterbildung und Studierende angehören. Diese soll sich regelmäßig zu Themen der Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität im Hinblick auf die Fakultät und das Klinikum beraten.



EIRA Mentoring Programm

Die 7. Runde des EIRA-Mentoring-Programms mit einer Laufzeit von jeweils 18 Monaten war am 15. September 2022 mit 20 Mentees gestartet. Im Berichtszeitraum wurden programmbezogen sieben Seminare/Trainings angeboten sowie zwei Netzwerktreffen veranstaltet. Wie bei jeder Runde gab es zudem eine Zwischenevaluation in Form von Einzelgesprächen mit der Programmleiterin. (siehe Tabelle 11, S. 70)

Stipendium „Fill-in-the-gap“

Aus sieben Bewerbungen konnten in 2023 wieder vier Doktorandinnen und Ärztinnen für eine Förderung durch das „Fill-in-the-gap“-Stipendium ausgewählt werden, um ihre Dissertation abschließen zu können. In allen Fällen war eine Weiterfinanzierung der Doktorandinnen/Ärztinnen, obwohl sie sich in der letzten Abschlussphase ihrer Doktorarbeit befanden, von ihrem Institut/ihrer Abteilung nicht mehr möglich.

- **HiWi-Stelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern**

Mit Hilfe von **KaNeF** (Karriere und Networking für Frauen in der Medizin) wurden im Jahr 2023 acht Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern durch die Finanzierung einer HiWi-Position unterstützt.

- **„Sabine-von-Kleist“ Habilitationspreis**

Im Jahr 2023 erhielt **PDⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Antonia Reimer-Taschenbrecker** aus der Klinik für Dermatologie und Venerologie den mit 10.000 € dotierten Sabine-von-Kleist Habilitationspreis. Der Preis, welcher bis 2018 als „Mathilde-Wagner-Habilitationspreis“ ausgeschrieben wurde, wird seit 2014 jährlich an Teilnehmerinnen des EIRA-Mentoring-Programms vergeben und soll die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen innerhalb ihres wissenschaftlichen Umfeldes erhöhen.

Zudem soll die damit ausgezeichnete Habilitationsarbeit, in diesem Fall: „Jenseits der Haut: Natural history and outcomes der Epidermolysis bullosa unter besonderer Berücksichtigung extrakutaner Manifestationen“ herausgehoben und gepriesen werden.

- **Workshopreihe „Female leadership“**

Am 24. Oktober 2023 fand mit **Bettina Engemann, Dipl. Psychologin**, ein Workshop zum Thema „Resilienz – Resilienz stärken in herausfordernden Zeiten“ statt. Im Weiteren konnte das Pilotprojekt: „Coaching-Paket“ mit drei Coaching-Sitzungen pro Bewerberin aus dem Kreis der Oberärztinnen weitergeführt werden.

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Wie auch im Vorjahr wurden in 2023 insgesamt 15 von der Medizinischen Fakultät geförderte Kita-Plätze an der Universität Freiburg für Kinder von Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen, die überwiegend in einem Forschungsprojekt tätig waren (davon 10 Plätze in der Kita Wolkengarten und 5 Plätze in der Kita Murgelgarten), vergeben.

Die von der **Philosophischen Fakultät** ursprünglich angestoßene und mittlerweile für alle Fakultäten etablierte Möglichkeit, bei Berufungsverfahren eingeworbene Incentive-Mittel für **Lehraufträge zu Geschlechter- und Diversitätsaspekten** einzusetzen (vgl. Kapitel 7.3, S. 54), wurde in den Semesterhalbjahren 2023 - 24 an der PhilosF wie folgt verwendet:

SoSe 2023: PD.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Andrea Günter, die bereits im Vorjahr eine Vorlesung mit Genderaspekten gehalten hatte, war zum SoSe 2023 mit der Vorlesung zu „*Klimaethik und Geschlechtergerechtigkeit*“ vertreten.

Bei Dr.ⁱⁿ Annemarie Schantor konnten Studierende das Seminar „*Grab und Geschlecht: Perspektiven aus dem Bereich der klassischen Antike*“ besuchen.

WiSe 2023: Yu Shiqi hielt ein Seminar mit Themenaspekten aus ihrem Dissertationsprojekt: „*Vom Ich zum Wir. Feministische Perspektiven auf Alltags- und Populärkultur im ostasiatischen Raum*“.



Girls'Day an der **Fakultät für Mathematik und Physik** und der **Technischen Fakultät**.

Der Girls'Day ist ein **bundesweiter Orientierungstag zur Berufs- und Studienorientierung von Mädchen**. Er wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) sowie Bundesministerium für Bildung und Forschung

(BMBF) gefördert und findet seit 2001 einmal jährlich, zumeist im April, als eintägiges Schnupperpraktikum oder Workshop statt.

An diesem Tag lernen Mädchen **Berufe oder Studienfächer** kennen, in denen der **Frauenanteil unter 40 Prozent** liegt, z. B. in den Bereichen IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik oder sie begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik.

Ziel ist dabei, Mädchen und Frauen zu motivieren, technische und naturwissenschaftliche Berufe zu ergreifen. Im Weiteren sollen damit auch **berufs- und fachspezifische Geschlechterstereotypen überwunden** werden.



Als Ergänzung und Reaktion zum Girls'Day kam daher in 2011 das Projekt „**Boys'Day – Jungen-Zukunftstag**“ dazu. An diesem Tag wird Jungen die Möglichkeit gegeben, Berufe kennenzulernen, die bislang überwiegend von Frauen ausgeführt werden und in denen Männer immer noch unterrepräsentiert sind.

Das betrifft insbesondere Berufe aus dem sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich. Durch jungenspezifische Schnupperpraktika, aber auch Workshops können neue Zukunftsoptionen in der Berufs- und Lebensplanung von Jungen eröffnet sowie Männlichkeitsbilder betrachtet und Sozialkompetenzen gestärkt werden.

Über Geschlechterklischees hinweg soll damit das **Berufswahlspektrum auch für Jungen erweitert** werden (vgl. Kapitel 4.8.2, S. 26).

Girls'Day im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Seit über 15 Jahren war von der ehemaligen Chancengleichheitsbeauftragten, Katharina Klaas (vgl. Kapitel 1, S. 1), in Kooperation mit dem Realschulzweig der St. Ursula Schulen Freiburg-Wiehre jedes Jahr für rund 60 Mittelstufenschülerinnen ein Girls'Day in den physikalischen und technischen Werkstätten organisiert worden.

Girls'Day im wissenschaftlichen Bereich

Auf Anfrage des gymnasialen Zweigs der St. Ursula Schulen im Herbst 2022 wurde von Frau Klaas vorgeschlagen, den **Girls'Day** an der Universität Freiburg erstmalig auch für die **Oberstufenschülerinnen aus dem gymnasialen Zweig** zu öffnen.

Mit dieser Initiative ist das Gleichstellungsbüro an die Fakultät für Mathematik und Physik sowie die Technische Fakultät herangetreten. Beide Fakultäten hatten sofort zugestimmt, sich bei einem Girls'Day für den wissenschaftlichen Zweig zu beteiligen. Sowohl von der Technischen Fakultät als auch dem physikalischen Institut waren dafür fünf bzw. sechs spannende Workshopformate neu konzipiert und in einem sehr ansprechenden Rahmen für die Schülerinnen ausgerichtet und angeboten worden.

Am **physikalischen Institut** (vgl. Abb) waren das folgende Workshops/Mittmachangebote:

- Vermessung der kosmischen Myonen (AG Schumann)
- Gammastrahlungs-Spektroskopie (AG Schuman)
- Zufallswanderer im Irrgarten (AG Schilling)
- Charakterisierung von Siliziumspurdetektoren (AG Jakobs)
- Experimente mit modernem Laserlicht (AG Stienkemeier)



universität freiburg

Willkommen am Physikalischen Institut !

Prof. Markus Schumacher
Gleichstellungsbeauftragter in der Physik

Girls Day am Physikalischen Institut, 27. April 2023

Dr.ⁱⁿ Susanne Knies am **mathematischen Institut** hatte bereits von sich aus einen Workshop konzipiert, weil für das betreffende Jahr das alljährliche Schnupperstudium vom Service Center Studium abgesagt wurde. Mit 20 teilnehmenden Schülerinnen war „Magie mit Mathe“ am 27. April komplett ausgebucht.



An der **Technischen Fakultät** wurden sechs Workshops und Mitmachangebote für insgesamt 50 teilnehmende Schülerinnen angeboten, die **ausschliesslich von weiblichen Nachwissenschaftlerinnen, Arbeitsgruppenleiterinnen und Professorinnen begleitet** wurden:

- „Die Welt in 3D erfassen“ mit M.ⁱⁿSC. Annette Schmitt, INATECH
- „From common polymers to smart materials“ mit Dr.ⁱⁿ Céline Calvino, *iv*MatS
- „Künstliche Intelligenz in der Medizin“ mit Dr.ⁱⁿ Maria Kalweit, Neurorobotics Lab
- „Auch du funktionierst elektrisch – Einführung in die Neurotechnik“ mit Dr.ⁱⁿ -Ing. Linda Rudmann, Institut für Mikrosystemtechnik, IMBIT // NeuroProbes
- „Ingenieurinnen im Wald - Können wir mit Bäumen sprechen?“ Mit M.ⁱⁿ SC. Yasmina Frey, IMTEK, Professur für Mikroaktorik
- „(Er-)Finden was in Euch steckt - auf der Suche nach den sozialen Fragen in den Technikwissenschaften“ mit Judith Saurer, NEXUS Experiments BrainLinks BrainTools und Patricia Gleim, Human-Technology Interaction Lab Universitätsklinikum Freiburg



Mit finanzieller Unterstützung des Gleichstellungsbüros und der Kanzlerin, Christina Leib-Kessler, wurde an beiden Fakultäten nach der jeweiligen allgemeinen Einführung und vor Beginn der Workshops/ Mitmachangebote ein **Come-Together mit Imbiss** organisiert.

In Würdigung des jahrelangen großen Engagements der Mitarbeitenden aus den Werkstätten und der Wissenschaftler*innen für die Organisation dieses Tages waren dazu auch alle am Workshop beteiligten Mitarbeitenden der Universität eingeladen.

Für die Schülerinnen aus den unterschiedlichen Jahrgangsstufen und Qualifikationszweigen des St. Ursula ergab sich dabei die Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen und statusübergreifend über Angebote und Möglichkeiten der Berufs- und Studienfelder zu informieren

und die Mitarbeitenden aus den verschiedenen Statusgruppen der Fakultäten kennenzulernen.

Im Anschluss an die zweistündigen Workshops endete der Tag an der **Technischen Fakultät** mit einer **Tour über den Campus**, bei der Studentinnen der Fachschaft den Schülerinnen Rede und Antwort standen und einen kleinen Einblick in das Studentinnenleben gaben.

An der **Fakultät für Mathematik und Physik** wurde im Anschluss an die Workshops eine **Tour durch das Physikalische Institut** mit Gelegenheit zum **gemeinsamen Mittagessen** in der Mensa mit **Studierenden** angeboten.

An beiden Fakultäten war dieser Tag ein großer Erfolg und es gab von den Schülerinnen aus der St. Ursulaschule viele positive Rückmeldungen. Darüber hinaus hatte die beteiligte Lehrerin aus dem Oberstufenzweig in einem **Newsletterbeitrag an der Schule** berichtet (s. Abb).

The image shows a screenshot of a school website. At the top, there is a logo for 'St. Ursula Schulen Wiehre' and the school's name 'Realschule Berufliches Gymnasium'. Below the name, it lists 'mit Angebot der Nachmittagsbetreuung', 'Sozialwissenschaftliches Gymnasium', and 'Wirtschaftswissenschaftliches Gymnasium'. The main content area is yellow and contains a report about a 'Girls' Day' event. The report is titled 'Premiere in der Technischen Fakultät - der Girls' Day für die Jahrgangsstufe 1 und wir waren dabei!'. It describes the event at the University of Freiburg, where students from the school visited the Technical Faculty. The report mentions that the students were welcomed by the faculty and that the event was a success. It also includes a list of activities for the day, such as 'Begrüßung', 'Infoworkshop - smart, micro, green', 'Kartenspiele', 'Pause', 'Workshops', and 'Campus Tour'. The report is signed by Inke Bohmann, the Equal Opportunity Officer for the Upper Level. There are two photographs: one showing a group of students sitting at a table, and another showing a group of people in a large hall. The website also has a sidebar with navigation links like 'Start', 'Lernen Sie uns kennen', 'Aktuelles', 'Termine', 'Schulprofil', 'Organisationsplan', 'Schulleitung', 'Sekretariat / Hausmeister', 'Lehrkräfte', 'Angebote für Schülerinnen', 'Schulsozialarbeit', 'Förderverein', 'Downloads', 'St. Ursula macht Spaß', 'SMV - Gymnasium', 'SMV - Realschule', 'Auszeichnungen/Urkunden', 'Schulstiftung', 'Links', and 'Kontakt / Anfahrt'. At the bottom left, there is contact information for St. Ursula Schulen Wiehre, including the address 'Hildastraße 41, 79102 Freiburg', phone number '0761.888 500 - 30', and email 'info@ursula-wiehre.de'. There are also links for 'Impressum / Datenschutz' and 'Eine Schule der Schulstiftung Freiburg'.

An dieser Stelle sei **beiden Fakultäten** ganz herzlich gedankt für ihre spontane Bereitschaft, sich an diesem Aktionstag erstmalig für den wissenschaftlichen Zweig zu beteiligen und dafür viel Zeit, Ressourcen und Personal zur Verfügung zu stellen.

Ein besonderer Dank geht auch an die Organisator*innen und Begleiter*innen der Workshopangebote, hier insbesondere an Kerstin Steiger-Merx aus der Technischen Fakultät (vgl. Jahresbericht 2022/23 Kapitel 6.2.2, S. 38) und an den stellvertretenden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten aus dem physikalischen Institut, Prof. Dr. Markus Schumacher.

Im **Nachgang zum Girls'Day** gab es am **9. Oktober ein gemeinsames Treffen** mit den Verantwortlichen und Organisator*innen aus der Technischen Fakultät, der Fakultät für Mathematik und Physik sowie der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen. Sowohl die Geowissenschaften an der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen als auch die Lehrereinheit Chemie hatten Interesse angemeldet, sich am Girls'Day-Format für den wissenschaftlichen Zweig zukünftig zu beteiligen.

Die **Lehrereinheit Pharmazie** wiederum würde sich wegen der zunehmenden Unterrepräsentanz von männlichen Studierenden in diesem Fachbereich gerne an einem **Boys'Day** beteiligen (vgl. S. 43 letzter Abschnitt und Kapitel 4.8.2, S. 26).

Von den Fakultäten und Bereichen der MINT-Fächer wurde bedauert, dass das Format des **Schnupperstudiums** von Seiten des Service Center Studiums **nicht mehr angeboten** wurde. Zudem wurde bedauert, dass das ursprünglich nur für Schülerinnen ausgerichtete Schnupperstudium seit ein paar Jahren in ein geschlechtergemischtes Format überführt worden war.

Damit gibt es derzeit **an der Universität Freiburg kein fakultätsübergreifendes Angebot, um speziell Schülerinnen für die MINT-Fächer zu interessieren und zu gewinnen.**

An der **Technischen Fakultät** sowie am **Mathematischen Institut** war das in 2023 etablierte Format zum **Girls'Day am 25. April 2024 wieder angeboten** worden. **Alle Workshops waren ausgebucht.**

6.2.2 Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate

Schon im Universitätsgesetz (UG)* aus dem Jahr 2000 wurde die **Förderung von Gleichstellung** mit dem Satz *„Die Universitäten fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“* als gesamtuniversitärer Auftrag formuliert. [* vgl. § 3a I 1 UG; Gesetz über die Universitäten im Lande Baden-Württemberg (Universitätsgesetz – UG) in der Fassung vom 1. Februar 2000].

In den nachfolgenden Landeshochschulgesetzen wurde dieser grundgesetzliche Auftrag zunehmend als **Aufgabe der Hochschule** weiterentwickelt und ausgeweitet bis zur vierten LHG-Novelle im Jahr 2021, die in § 4 I 1 LHG folgende zusätzliche Aspekte umfasst: *„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit. Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten.“* In der Begründung heißt es dazu: *„Mit der Änderung wird die **Chancengleichheitsförderung** an Hochschulen noch stärker **als Leitungsaufgabe verankert.**“*

Bei der Erfüllung und Umsetzung dieses Auftrags sind die **Fakultäten** gemäß § 21 I 1 LHG wie folgt **mit einbezogen**: *„Die Fakultät ist die organisatorische Grundeinheit der Hochschule; sie erfüllt*

unbeschadet der Gesamtverantwortung und der Zuständigkeiten der Hochschulorgane in ihrem Bereich die Aufgaben der Hochschule.“ Damit findet die gesetzliche Verpflichtung aus § 4 I 1 LHG sinngemäße Anwendung für die Fakultäten und Dekanate.

Diese **Aufgabe** wird **von den Fakultäten** seit Jahren nicht nur umgesetzt, sondern **in zunehmenden Maße weiterentwickelt und um neue Aspekte erweitert**. Daher ist diesen dezentralen Aktivitäten und Maßnahmen seit dem Jahresbericht 2019/20 ein eigenes Unterkapitel gewidmet.

Neben den bereits bestehenden dezentralen Förder- und Unterstützungsinstrumenten wie bspw. der gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren, intensiven proaktiven Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen, gleichmäßigeren Ausstattung von Professuren und Lehrstühlen im Rahmen von Nachbesetzungen, Entlastung von bestellten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten um bspw. 2 SWS bei der Lehrverpflichtung, Ausstattung mit einem Sachmittelbudget bspw. aus den Incentives (vgl. Kapitel 7.3, S. 54) oder gemäß Fakultätsratsbeschluss an der Fakultät für Mathematik und Physik (vgl. Jahresbericht 2022/23, Kapitel 6.2.2, S. 38), kamen im Berichtszeitraum folgende Unterstützungsangebote dazu:

Durch Information und in einem Fall Vermittlung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen die im Jahr 2023 neu bestellte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen, Dr.ⁱⁿ Kristin Steger, sowie die stellvertretende Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, JProf.ⁱⁿ Marlene Walk, Institut für Wirtschaftswissenschaften der WuVF an dem **Qualifikationsprogramm FUTURA** der FU Berlin teil.



FUTURA ist ein **zweijähriges Qualifikations- und Professionalisierungsprogramm**, das sich an Gleichstellungsakteur*innen aus den Hochschulen und im Wissenschaftsbereich richtet, hier insbesondere an dezentrale und zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Von April 2024 bis Februar 2026 bietet FUTURA in vier Modulen mit insgesamt 13 Veranstaltungen ein breites Spektrum an fachlichen und persönlichkeitsbildenden Themen an:

Modul I: Los geht's! Grundlagen für Gleichstellungsarbeit

Modul II: Recht und Personal

Modul III: Beratung und Konfliktlösung

Modul IV: Steuerung und Gestaltung

Für die Teilnahme an allen Modulen bis zum Erwerb des Zertifikats: „**FUTURA – Qualifikation für genderkompetentes Handeln**“ fällt eine **Gebühr von 2.500 Euro** an. Sofern eine oder mehrere der mitunter mehrtägigen Veranstaltungen aus den Modulen in Präsenz am Standort Berlin wahrgenommen werden, kommen Reise- und Übernachtungskosten hinzu.

Die Zusage zur **Unterstützung und vollständigen Finanzierung aller anfallenden Kosten** sowie **Gewährung der entsprechenden Freistellung** wurde **an beiden Fakultäten bzw. Dekanaten noch im Berichtszeitraum erteilt**. Damit konnten Frau Dr.ⁱⁿ Steger und JProf.ⁱⁿ Walk an den Informationsveranstaltungen im Vorfeld des Programms im März dieses Jahres teilnehmen und sich schließlich für die Teilnahme an dem Programm anmelden.

7 Berufungsgeschehen

Bei der Steigerung des Frauenanteils unter den Wissenschaftler*innen an Hochschulen nehmen **Berufungsverfahren** nach wie vor eine **herausragende Stellung** ein. Über sie hat eine Universität die Möglichkeit, **Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft zu besetzen**.

So berufene Frauen können bspw. **Forschungsinhalte und -vorhaben** mit **anderen Perspektiven und Blickwinkeln** ausgestalten und möglicherweise auf bisher unberücksichtigte Aspekte, sog. „blinde Flecken“ wie die DFG es nennt, stoßen.

In wissenschaftlichen Spitzenpositionen dienen Frauen zudem als **Vorbilder für junge Frauen**, Schülerinnen und Gymnasiastinnen bei ihrer Fächerwahl und der weiteren Berufs- und Lebensplanung.

Die **Möglichkeiten** an einer **Volluniversität** zeitnah eine **paritätische Geschlechterverteilung** unter den Professuren zu erreichen, sind dabei **begrenzt**. Insbesondere im **MINT-Bereich** entscheiden sich nach wie vor **deutlich weniger Frauen** als Männer für dieses Fächerspektrum. Demzufolge ist es erheblich schwieriger, dort Frauen für Spitzenpositionen zu gewinnen, weil noch zu wenige Wissenschaftlerinnen „auf dem Markt“ sind, die ggf. rekrutiert werden könnten.

Daher ist den Berufungsverfahren und deren möglichen Gestaltungs- und Steuerungselementen innerhalb des Verfahrensverlaufs ein eigenes Kapitel gewidmet, um diese näher zu betrachten und die Entwicklung über die Jahre zu untersuchen.

In den nachfolgenden drei Unterkapiteln wurden die Elemente: 7.1. Proaktive Suche, 7.2. Berufungsgeschehen und 7.2 Anreizsysteme bzw. Incentives ausgewertet und ihr möglicher Einfluss auf die Gewinnung von Frauen untersucht.

7.1 Proaktive Suche

Nach bzw. unter Umständen sogar noch **vor erfolgter Ausschreibung einer Professur** beginnt in vielen Berufungsverfahren die **Suche von** für die Position **geeigneten Wissenschaftlerinnen**, die **über die betreffende Ausschreibung informiert** und zu einer Bewerbung ermuntert werden sollen.

Neben der gemeinsamen verbindlichen Festlegung von Auswahlkriterien wird in der **ersten Sitzung eines Berufungsverfahrens** die **Durchführung der proaktiven Suche verabredet** und ein dafür hauptverantwortliches Kommissionsmitglied benannt. Im **Formblatt „Bestenauslese und Chancengleichheit in Berufungsverfahren“**, welches ein verbindlicher Teil der Berufungsunterlagen ist, wird die proaktive Suche mit den entsprechenden quantitativen Ergebnissen von dem betreffenden Kommissionsmitglied dokumentiert.

Für jeden Jahresbericht werden die Eintragungen aus den im Berichtszeitraum eingegangenen Formblättern in Tabelle 7 übertragen und mit den Ergebnissen der Vorjahre korreliert.

Bewertung:

Die vergleichende Betrachtung hat ergeben, dass sich die **Anzahl an betrachtenden Verfahren** auf einem **annähernd gleichen Niveau** hält, während die Anzahl an proaktiv angesprochenen Frauen wiederum mit **197 Ansprachen** den **höchsten Wert innerhalb der letzten fünf Jahre** erreicht hat (vgl. Tabelle 7, S. 50).

Bezogen auf die Anzahl an ausgewerteten Formblättern konnte damit jedoch keine weitere Steigerung bei der Anzahl von Frauen erreicht werden, die zu einem Probevortrag eingeladen wurden, einen Listenplatz und schlussendlich eine Ruferteilung erhielten. Das mag auch daran liegen, dass zehn der ausgewerteten Formblätter zu Verfahren aus einem MINT-Bereich, neun zu Verfahren aus der Medizin und lediglich drei zu den Geistes- und Sozialwissenschaften zählten.

Proaktive Suche (Auswertung des Formblattes)					
Kalenderjahre der Auswertungen	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl an vorgelegten Bögen "Dokumentation zur proaktiven Suche"	25	25	24	22	25
Anzahl an Frauen, die zur Bewerbung ermuntert wurden (proaktive Suche)	149	146	138	176	197
Anzahl Frauen, die sich bereits beworben haben	83	165	163	82	129
Anzahl an Frauen, die zu einem Probevortrag eingeladen wurden	44	42	48	42	42
Anzahl an Frauen, die einen Listenplatz erhielten	22	24	21	20	21
Ruferteilungen an Frauen	12	14	18	10	11*

Tabelle 7: Auswertung der Formblätter zur proaktiven Suche

*Ein Berufungsverfahren war zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht abgeschlossen, so dass bei diesem ggf. noch eine weitere Ruferteilung an eine Frau erfolgen könnte.

Bei zwei weiteren Fällen erfolgten zu einem Verfahren zwei Ruferteilungen an Frauen, da die jeweils Erstplatzierte den Ruf abgelehnt hatte

7.2 Berufungsgeschehen

Berufungsverfahren

In den **Senatssitzungen** des Kalenderjahres 2023 wurden **vom 1.1.2023 – 31.12.2023** insgesamt **27 Berufungsverfahren** erörtert und über den jeweiligen Listenvorschlag abgestimmt. Davon waren 24 Berufungsverfahren zu W3- und drei zu W1- bzw. Juniorprofessuren.

Bei einem **W3-Verfahren** handelte es sich um eine gemeinsame Berufung mit dem Leibniz-Institut für Sonnenphysik (KIS) nach dem Jülicher Modell. In vier weiteren Fällen (eine Frau und drei Männer) erfolgte die Berufung ad personam im Rahmen des Heisenbergprogramms der DFG (eine Frau /ein Mann), einer Else Kröner Clinician Scientist (EKCS) Stiftungsprofessur bzw. einer Alexander von Humboldt-Professur.

Bei den verbleibenden 19 W3-Verfahren handelte es sich um 17 reguläre Nachbesetzungen sowie um zwei Neueinrichtungen, zum einen im Rahmen der reformierten Psychotherapeut*innenausbildung (vgl. PsychThGAusbRefG) sowie zum anderen um Neueinrichtung einer nachgeordneten W3-Professur an der Medizinischen Fakultät mit einem Schwerpunktbereich innerhalb eines Fachgebietes (vgl. Tabelle 8, S. 51 **hell lila Bereich**).

7 Berufungsgeschehen

Bei den drei Berufungsverfahren zu **W1-Professuren** waren alle mit einem Tenure Track ausgestattet und ein Verfahren erfolgte im Rahmen des BMBF-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (2. Runde).

Berufungsgeschehen an der UFR nach Geschlecht									
W3-Professuren	2021			2022			2023		
	w	m	♀ %	w	m	♀ %	w	m	♀ %
Anzahl Berufungsverfahren	---			22			24		
Frauen proaktiv angesprochen	---			147			163		
Anzahl Bewerbungen ^(GdB / d)	145	439	25%	196	470	29%	178	425/1 ^(d)	30%
zum Probevortrag eingeladen	---	---	---	45	75	38%	49	79	38%
Listenplatz 3 / Platz 4 [#]	1	11	8%	4/1 [#]	12/2 [#]	25%	3/3 [#]	12	20% / #100%
Listenplatz 2	7	10	41%	8	11/1 ⁽⁺⁾	44%	7	12	37%
Listenplatz 1	9	11	45%	11	11	50%	8	16	33%
Ruferteilungen (incl. W1zuW3 [§])	11	16	41%	8	17 (1) [§]	40%	17 (2) [§]	22 (3) [§]	44%
Rufablehnungen	2	5	29%	4	7	36%	3	8	28%
Rufannahmen (incl. W1zuW3 [§])	7	13	35%	3	11 (1) [§]	21%	13 (1) [§]	10 (2) [§]	60%
Anzahl Rufannahmen gesamt	20 Rufannahmen			14 Rufannahmen			23 Rufannahmen		
W1-Professuren	2021			2022			2023		
	w	m	♀ %	w	m	♀ %	w	m	♀ %
Anzahl Berufungsverfahren	---			5			3		
Frauen proaktiv angesprochen	---			37			11		
Bewerbungen ^(GdB)	164	234	41%	103/1 ^(d)	151	41%	37	13	74%
zum Probevortrag eingeladen	---	---	---	10	19	37%	12	1	71%
Listenplatz 3	2	6	25%	1	3	33%	2	---	100%
Listenplatz 2	5	7	42%	1	4	20%	2	---	100%
Listenplatz 1	7	6	54%	3	2	60%	3	---	100%
Ruferteilungen	7	7	50%	2	2	50%	3	---	100%
Rufablehnungen	1	0	100%	0	1	0%	1	---	100%
Rufannahmen*	6 (5)*	7 (5)*	46%	2 (2)*	1 (0)*	66%	2 (2)*	---	100%
Anzahl Rufannahmen gesamt	13 Rufannahmen davon 10 mit Tenure Track			3 Rufannahmen davon 2 mit Tenure Track			2 Rufannahmen davon 2 mit Tenure Track		

Tabelle 8 Übersicht Berufungsgeschehen

^{d)}: Bewerbungen von Menschen mit binärem Geschlecht, bzw. der Angabe divers

^{GdB)}: 6 Bewerber*innen in 2023 gaben eine Behinderung an, davon 5 mit GdB ≥ 50% bzw. gleichgestellt

[§]: jeweils in Klammern der Anteil an W1-zu-W3-Überleitungen

⁺: in einem Verfahren wurden die Listenplätze 2a/2b vergeben

[#]: bei einigen Verfahren wurde ein vierter Listenplatz vergeben

*: jeweils in Klammern die darunter befindliche Anzahl an Tenure Track Professuren

Bewertung:

Gegenüber 2022 und 2021 erhielten in 2023 **mit 33 Prozent deutlich weniger Frauen einen ersten Listenplatz** auf eine W3-Professur als in 2022 (50 Prozent) und 2021 (45 Prozent).

Bei den drei **W1-Professuren** wiederum erhielten **ausschließlich Frauen** einen ersten bzw. weitere **Listenplätze** und entsprechende Rufe wovon zwei im Berichtszeitraum angenommen und einer abgelehnt wurde.

Dennoch bleibt festzuhalten dass mit 49 aus 179 Bewerbungen **anteilig wesentlich mehr Frauen (27 Prozent) zu einem Probevortrag eingeladen wurden als Männer** (n = 79 / 19 Prozent) bezogen auf die von ihnen eingegangenen Bewerbungen (n = 425).

Ruferteilungen, -annahmen und Ablehnungen

Im Weiteren wurden die Ruferteilungen, -annahmen und -ablehnungen sowie die externen Rufe zwischen 1.1.2023 – 31.12.2023 ausgewertet. Als Datenbasis dienten die sog. „Tischvorlagen“ der Senatssitzungen mit namentlichen Auflistungen zum Berufungsgeschehen. Da die **Ruferteilungen** im Rahmen der **Überleitung von W1 auf W3-Professuren** zunehmend an Bedeutung gewinnen, wurden diese **erstmalig** in dieser Auswertung **mitberücksichtigt** (vgl. Tabelle 8, **dunkellila Felder**).

Insgesamt **42 Ruferteilungen**, darunter 39 Rufe auf W3- und drei Rufe auf W1-Professuren, wurden für das Kalenderjahr 2023 gemeldet. Fünf der Ruferteilungen, davon zwei an Frauen und drei an Männer, erfolgten im Rahmen der Überleitung von W1 auf W3 nach erfolgreicher Tenure Evaluation (vgl. Tabelle 8, **dunkellila eingerahmte Felder**).

Mit insgesamt **25 Rufannahmen**, darunter 23 auf W3- und zwei auf W1-Professuren wurden im Jahr 2023 deutlich mehr Rufe angenommen als noch in 2022 (17 Rufannahmen). Erfreulicherweise haben im Jahr 2023 mehr Frauen (60 Prozent) als Männer (40 Prozent) einen Ruf angenommen. Im Rahmen der Überleitung von W1 auf W3 nach erfolgreicher Tenure Evaluation wurden von einer Frau und zwei Männern die an sie erteilten Rufe im Betrachtungszeitraum angenommen.

Einen **Ruf abgelehnt** hatten lediglich drei Frauen (28 Prozent), jedoch acht Männer (72 Prozent).

Rufannahmen im Rahmen des Heisenbergprogramms und Stiftungsprofessuren, gemeinsame Berufungen, Förderprogramme und W1 zu W3 Überleitungen

Unter den 23 Rufannahmen auf **W3-Professuren** wurden im Kalenderjahr 2023 drei Rufe auf eine Professur im Rahmen des Heisenbergprogramms der DFG angenommen. Ein Ruf erfolgte auf eine Else Kröner Clinician Scientist (EKCS) Stiftungsprofessur. Bei einer weiteren Rufannahme handelte es sich um eine gemeinsame Berufung nach dem Berliner Modell mit dem Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme (ISE).

Beide Rufannahmen auf eine **W1-Professur** erfolgten im Rahmen des BMBF-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus der 2. Förderantragsrunde. Im Weiteren konnten nach erfolgreicher Tenure Evaluation drei W1-Professuren (eine Frau und zwei Männer) auf W3 übergeleitet werden (vgl. Tabelle 9, S. 53).

Rufannahmen 2023: Heisenbergprogramm, Stiftungsprofessuren, gemeinsame Berufungen und Förderprogramme; W1 zu W3-Überleitungen							
	Rufannahmen gesamt	W3 gesamt	W3 Heisenbergprogramm bzw. EKCS Stiftungsprofessur	W3 gemeinsame Berufung mit ISE nach Berliner Modell	W1 gesamt	W1TT Förderprogramm des BMBF (2. Runde)	W1 zu W3 Überleitung
w	15	13	3	0	2	2	1
m	10	10	1	1	0	0	2
gesamt	25	23	4	1	2	2	3

Tabelle 9: Übersicht Aufschlüsselung der Rufannahmen nach Art der hinterlegten Professur bzw. des Verfahrens

Externe Rufe und Bleibeverhandlungen

Im Kalenderjahr 2023 erhielten **17 Wissenschaftler*innen/Professor*innen externe Rufe**, darunter zehn Frauen und sieben Männer.

Unter den **zehn Frauen** waren **sieben W3-Professorinnen**, **drei** weitere gehörten der Gruppe **Nachwuchswissenschaftlerinnen** bzw. Privatdozentinnen an.

Zwei unter den sieben **W3-Professorinnen** hatten in 2023 **je zwei externe Rufe** erhalten.

In einem Fall konnten nach Erteilung des ersten Rufes erfolgreiche Bleibeverhandlungen geführt und die Professorin an der Universität Freiburg zunächst gehalten werden. Nachdem die betreffende Professorin einen weiteren Ruf erhalten hatte, ist dies bedauerlicherweise nicht mehr gelungen und die Wissenschaftlerin hat mittlerweile die Universität Freiburg verlassen.

Im zweiten Fall, bei dem die Rufe relativ kurz hintereinander erteilt wurden, konnten mit der betreffenden Professorin erfolgreiche Bleibeverhandlungen geführt und sie an der Universität gehalten werden.

Verhandlungen wurden zudem mit **vier weiteren W3-Professorinnen** geführt, wovon zwei erfolgreich waren und die Professorinnen gehalten werden konnten. In zwei weiteren Fällen waren die Verhandlungen im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen.

Erfreulich ist, dass **drei Nachwuchswissenschaftlerinnen** einen **externen Ruf** erhielten. In einem Fall war es bereits der zweite Ruf auf eine W2-Professur an eine Privatdozentin, die ihn aus familiären Gründen schlussendlich abgelehnt hatte. Zwei weitere Nachwuchsgruppenleiterinnen hatten ihren ersten Ruf auf eine W3-Professur im Berichtszeitraum angenommen.

Unter den **sieben Ruferteilungen an Männer** waren fünf W3-Professoren, ein Juniorprofessor ohne Tenure Track sowie ein habilitierter Oberarzt und APL-Professor aus dem Klinikum.

Mit allen fünf W3-Professoren wurden Verhandlungen geführt, wovon vier im Berichtszeitraum gehalten werden konnten und der Ausgang einer weiteren Verhandlung noch offen war. Die erteilten Rufe an den Junior- und APL-Professor wurden jeweils angenommen (vgl. Tabelle 10, S. 54).

Externe Rufe und Bleibeverhandlungen 2023 (Kalenderjahr)								
	Anzahl gesamt ¹	davon W3 Prof*innen ¹	davon akadem. Räte, W1, OÄ (APL)	Verhand- lungen geführt ¹	Ø Ver- hand- lungen geführt ¹	Verhand- lungen noch offen*	Rufe extern abgelehnt ¹	Rufe extern ange- nommen ^{1/*}
w	10 ¹	7 ¹	3	6 ¹	5 ¹	2	4 ¹	4 ¹
m	7	5	2	5	2	1	4	2 ²

Tabelle 10: Übersicht externe Rufe aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Ø: keine

*: zum Stichtag 31.12.2023

1: darunter zwei W3-Professorinnen, die jeweils zwei Rufe erhalten hatten

2: darunter ein habilitierter Oberarzt (OA) aus dem Klinikum und ein Wissenschaftler mit einer W1-Professur ohne Tenure Track, der seine W1-Professur in 2019 an der UFR angetreten hatte

7.3 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)

Seit Jahren wird an der Universität Freiburg das Instrument zur Gewährung von Incentive-Mitteln angewendet. Dabei erhalten Fakultäten einen finanziellen Anreiz, wenn in Berufungsverfahren definierte **Genderaspekte berücksichtigt** werden.

Gewährt werden jeweils 5.000,-€ bei Erfüllung einer der im Folgenden genannten Bedingungen:

a) Zusammensetzung der Berufungskommission:

Wenn das von der Fakultät vorgeschlagene externe Mitglied (sog. „hochschulexterne sachverständige Person“ gem. § 4 I 3 LHG), welches jeder Berufungskommission angehören muss, weiblich ist und mindestens ab der zweiten Kommissionssitzung an allen weiteren Sitzungen teilgenommen hat, können 5.000,-€ gewährt werden.

b) Auswärtige und vergleichende Gutachten:

Wenn der Frauenanteil unter den auswärtigen Gutachterinnen und Gutachtern mindestens 40 Prozent beträgt, können 5.000,- € gewährt werden.

c) Einladung zu Bewerbungsvorträgen:

Wenn unter den Bewerberinnen und Bewerbern, die zu einem Probevortrag eingeladen werden, mindestens die Hälfte (50 Prozent) weiblich sind, können 5000,- € gewährt werden.

In Summe können somit pro Verfahren maximal 15.000 Euro beantragt werden.

Unter Gleichstellungsgesichtspunkten dienen die Incentives zwei unterschiedlichen Aspekten:

- Sie zeigen auf, in welchen Verfahrensschritten innerhalb eines Berufungsverfahrens Genderaspekte zum Tragen kommen können und geben einen zusätzlichen Anreiz, diese, wenn möglich, zu berücksichtigen.
- Eingeworbene Incentives können als Ressource zur Ausstattung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten oder für Gleichstellungsmaßnahmen an der Fakultät verwendet werden.

Evaluationen

Das Instrument wurde für die Hochschulfinanzierungsvereinbarung I (HoFV I: 2015 – 2020) von der hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe unter Moderation des MWK entwickelt und von der Universität Freiburg im Jahr 2011 eingeführt. Seither hat die Universität das Anreizsystem zweimal in den Jahren 2018 und 2022 intern evaluiert.

Rektoratsbeschluss vom 18.1.2023:

Im Rahmen der zweiten Evaluation wurde im Januar 2023 vom Rektorat beschlossen, das Instrument für weitere fünf Jahre bis Ende 2027 fortzuführen. Zukünftig jedoch sollen die **ausgeschütteten Mittel** von den Fakultäten **für fakultätsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen** verwendet werden wie bspw.:

1. Unterstützung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, Wissenschaftlerinnen mit überproportionaler Gremienbelastung und Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase
2. Gender- und Diversity-Fortbildungen zur Sensibilisierung von (Berufungs-)Kommissionen
3. die stärkere Verankerung von Gender- und Diversitythemen in Forschung und Lehre

Incentives an der Universität Freiburg

Für diesen Jahresbericht wurde, wie auch in den vorangehenden fünf Berichten, die Anzahl an Verfahren betrachtet, die einen Antrag auf Gewährung von Incentives stellen konnten sowie die dabei eingelösten Mittel:

Zwischen April 2023 bis März 2024 hat der Senat insgesamt **27 Berufungsverfahren** behandelt, darunter elf aus der Medizinischen Fakultät, die nicht weiter berücksichtigt werden, da die Medizinische Fakultät/Klinikum nicht an dem Programm teilnimmt.

Bei drei weiteren Verfahren waren ebenfalls die Voraussetzungen für das Programm nicht erfüllt, da es sich um Berufungen im Rahmen des Heisenbergprogramms bzw. um eine Alexander-von-Humboldt-Professur handelte sowie um ein Verfahren das fakultätsübergreifend war und in dem die Rektorin den Vorsitz führte.

Unter den verbleibenden **13 Verfahren** aus acht Fakultäten, waren vier nicht berechtigt einen Antrag auf Gewährung von Incentive-Mitteln zu stellen, da sie keine der drei Kriterien: a/b/c für gendergerechte Berufungsverfahren erfüllten. Bei den verbleibenden **neun antragsberechtigten Verfahren** wurde **für alle ein Antrag** auf Zuweisung von Incentive-Mittel gestellt.

In Summe konnten Incentives in einer **Gesamthöhe von 75.000 Euro** gewährt werden. Das sind 5.000 Euro weniger als im Vorjahr (04/23 – 03/24).

Der Anteil an **antragsberechtigten Verfahren** liegt bei **69 Prozent** und damit lediglich drei Prozent unter dem des Vorjahresanteils (04/22 – 03/23).

Im **Balkendiagramm 22** wurden die **13 Berufungsverfahren** aus den Senatssitzungen der Semesterhalbjahre SoSe23 – WiSe 23/24, welche für Gewährung von Incentives potentiell in Frage kamen, nach Fakultäten aufgetragen.

- Der **hellrosa Anteil** eines Balkens bildet die Anzahl an Verfahren ab, die für das Incentiveprogramm prinzipiell in Frage kamen, aber keines der drei Kriterien in einem Berufungsverfahren erfüllt hatten und somit auch keinen Antrag auf Incentives stellen konnten.
- Im **lilafarbenen Balkenteil** finden sich die Verfahren, für die mindestens eines der drei Kriterien (a/b/c) zur Gewährung von Incentives erfüllt war.
- Der **lavendelfarbige Teil** repräsentiert die Anzahl an Berufungsverfahren, für die von der jeweiligen Fakultät die Incentives bei der Stabsstelle Gremien und Berufungen beantragt und zugewiesen wurden. Für jeden Balkenabschnitt wurde die Anzahl an Verfahren noch einmal als weiße bzw. lila Ziffer auf dem entsprechenden Balkenabschnitt aufgetragen.

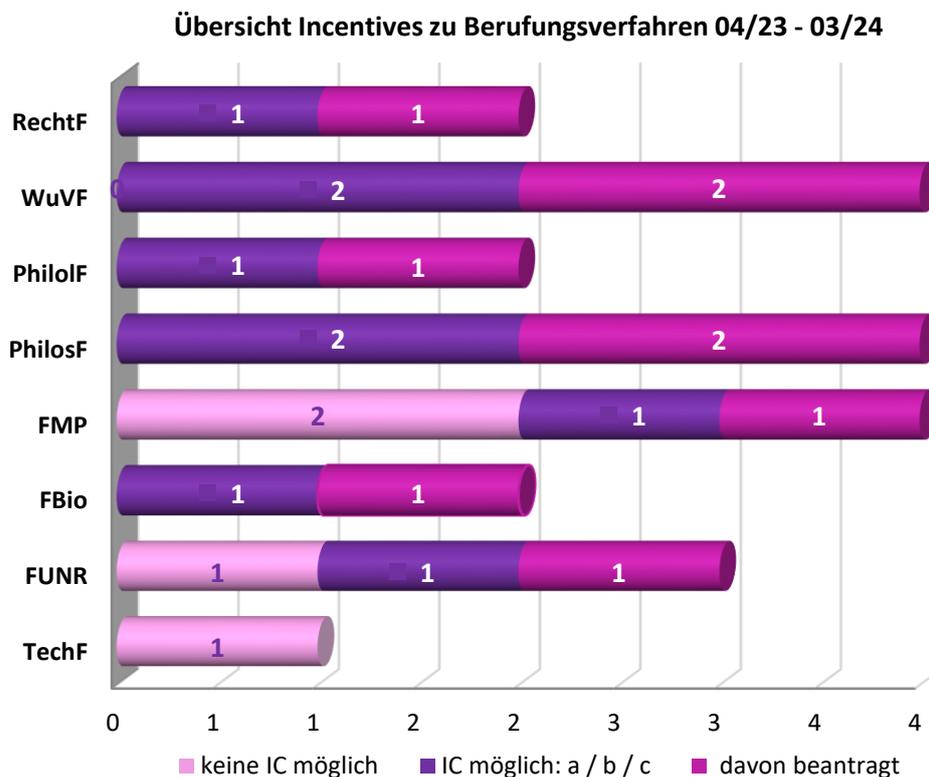


Diagramm 22

Quellen:

- Abteilung Stabsstelle Gremien und Berufungen (GB), Eva Anjard, statistische Erhebungen und Auswertungen in Berufungsangelegenheiten
- Dezernat 2, Abt. 2.1 Haushalt & Finanzen, Helke Büche-Wargel

8 Drittmittel

Per Definition handelt es sich bei Drittmitteln um **Gelder**, die Hochschulen **außerhalb der staatlichen Grundfinanzierung** zufließen. (z. B. von Stiftungen, aus der Wirtschaft o. ä.). Seit dem Bologna-Prozess im Jahre 2000 ist ihre Bedeutung kontinuierlich angestiegen, denn ein zunehmender Anteil im Hochschulhaushalt, insbesondere an Forschungsuniversitäten, wird inzwischen durch Drittmittel gebildet, während die Mittel aus der Grundfinanzierung im Verhältnis dazu abgenommen haben.

So verteilten sich die **Finanzierungsmittel der Universität Freiburg** im Jahr 2023 auf rund **266 Mio. Euro Grundfinanzierung** versus knapp **118 Mio. Euro Drittmittel** bzw. **30 Prozent der Gesamtmittel**. Die zusätzlichen Drittmittel der medizinischen Fakultät von 105 Mio. Euro bleiben wegen der komplexen Verflechtungen von Forschung und Klinikum unberücksichtigt.

Die **Höhe** an zusätzlich eingeworbenen Mitteln **trägt erheblich zum Prestige der jeweiligen Forscher*innen** und Einrichtungen **bei**. Daher wird zum fünften Mal in Folge untersucht, wie sich die **Drittmittel im Betrachtungszeitraum auf die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler** an der Universität Freiburg **verteilen**. Die Auswertung der verbuchten und damit realisierten Drittmitteleinnahmen kann dabei jedoch immer nur eine **semiquantitative** Betrachtung sein und soll vor allem einen Blick auf **Verteilungsmuster und Trends** werfen. So wird ein Teil der Projekte von mehreren Projektgruppenleiter*innen geleitet, die mitunter aus verschiedenen Lehreinheiten stammen, was eine trennscharfe Zuordnung der verwendeten Mittel erschwert:

Gegenüber 2022 sind die **Drittmittelerlöse in 2023** auf **knapp 118 Mio. Euro** bzw. **um mehr als 10 Mio. Euro** (8 Prozent) **zurückgegangen** und liegen damit noch **unter dem Erlös aus 2019** von 119 Mio. Euro. Zudem war bei 457 von insgesamt 2515 Projekten mit einem Drittmittelanteil von rund 4,5 Mio. Euro keine Geschlechterzuordnung möglich, weil die Angaben zur Person der Projektleitung nicht vorlagen.

Von den dann noch verbleibenden 2058 Projekten wurden **639 Projekte (27 Prozent) von Frauen** als Principal Investigator (PI) geleitet und bei 1.648 (73 Prozent) waren Männer als PI eingetragen. Die verbliebenen 113,4 Mio. haben sich mit knapp **34,6 Mio. Euro bzw. (31 Prozent)** auf weibliche und mit 78.8 Mio. Euro (69 Prozent) auf männliche Projektleiter*innen verteilt. Durchschnittlich hatten **211 Projektleiterinnen (32 Prozent) rund 164.251 Euro pro Projektleiterin** zur Verfügung während 444 Projektleitern (68 Prozent) im Mittel über 177.380 Euro verfügen konnten.

Bewertung:

Gegenüber dem Kalenderjahr 2022 hat sich der Anteil, mit dem Frauen an den Drittmittelerlösen beteiligt waren, um vier Prozent von 27 [2022] auf 31 Prozent [2023] erhöht. Die **durchschnittliche Drittmittelsumme**, die **Frauen** zur Verfügung stand, ist ebenfalls im Schnitt **um 13.544 Euro** bzw. **knapp 9 Prozent angestiegen**.

Der Abstand bei der gemittelten Drittmittelsumme zu den männlichen Projektleitern hat sich deutlich verringert. So konnten in 2022 Projektleiter im Mittel über 48.091 Euro mehr an durchschnittlichen Drittmittelerlösen zu denen von Projektleiterinnen verfügen (vgl. Jahresbericht 2022/23, Kapitel 8, S. 49). Im Jahr 2023 beträgt dieser Abstand nur noch 13.129 Euro (vgl. Diagramm 23 & 24 S. 58 ff).

Drittmittelleinnahmen 2023 nach Mittelherkunft, (€)

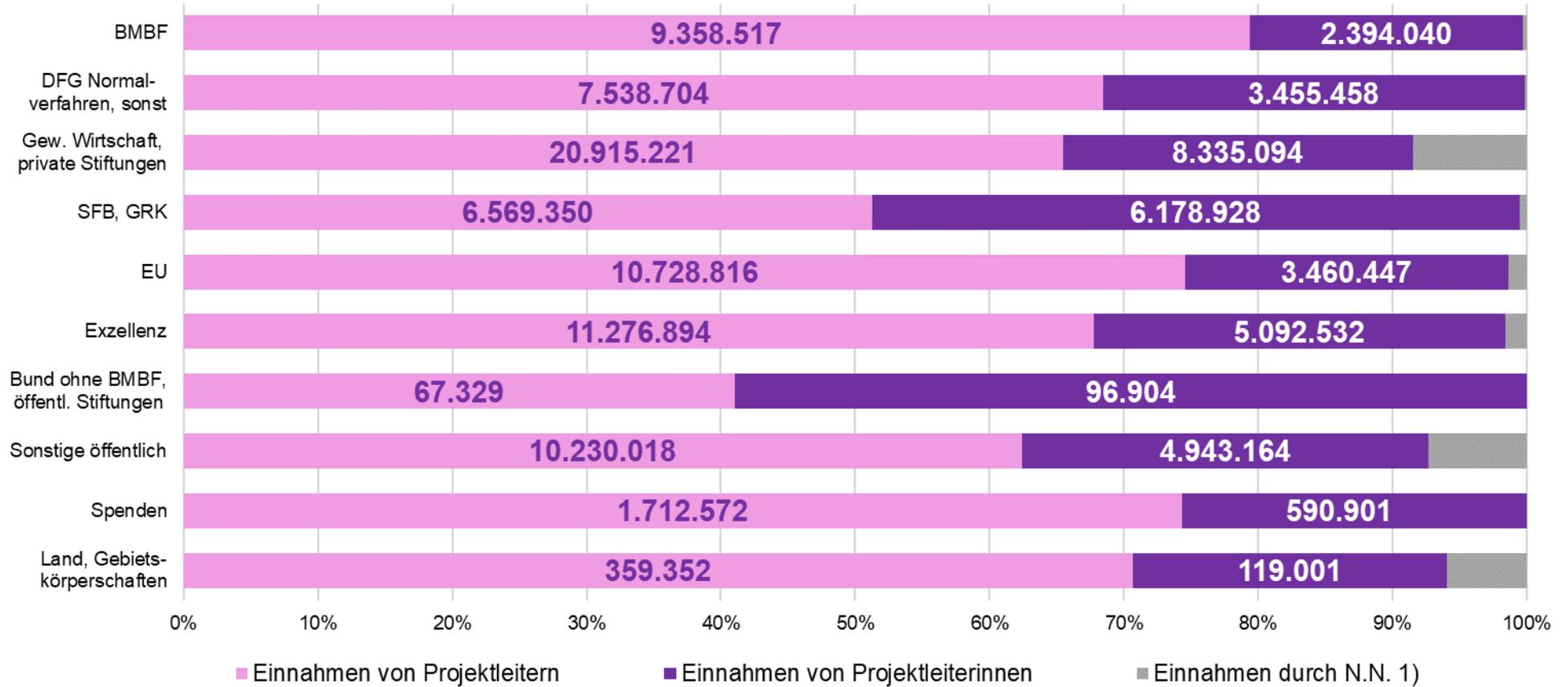


Diagramm 23: Verbuchte Drittmittel (ohne Medizinische Fakultät/Klinikum) nach Mittelherkunft mit dem jeweiligen prozentualen Anteil in lila, der von weiblichen Projektleiterinnen eingeworben bzw. abgerufen wurde sowie in pink der von männlichen Pls‘;

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement: Personal Stichtag 01.12.2023

1) Bei manchen Projekten ist keine Projektleiter*inneneintragung erfolgt (N.N.), so dass für diese Drittmittelleinnahmen eine Geschlechtszuordnung nicht möglich war.

Drittmittelleinnahmen 2023 nach Fakultäten, (€)

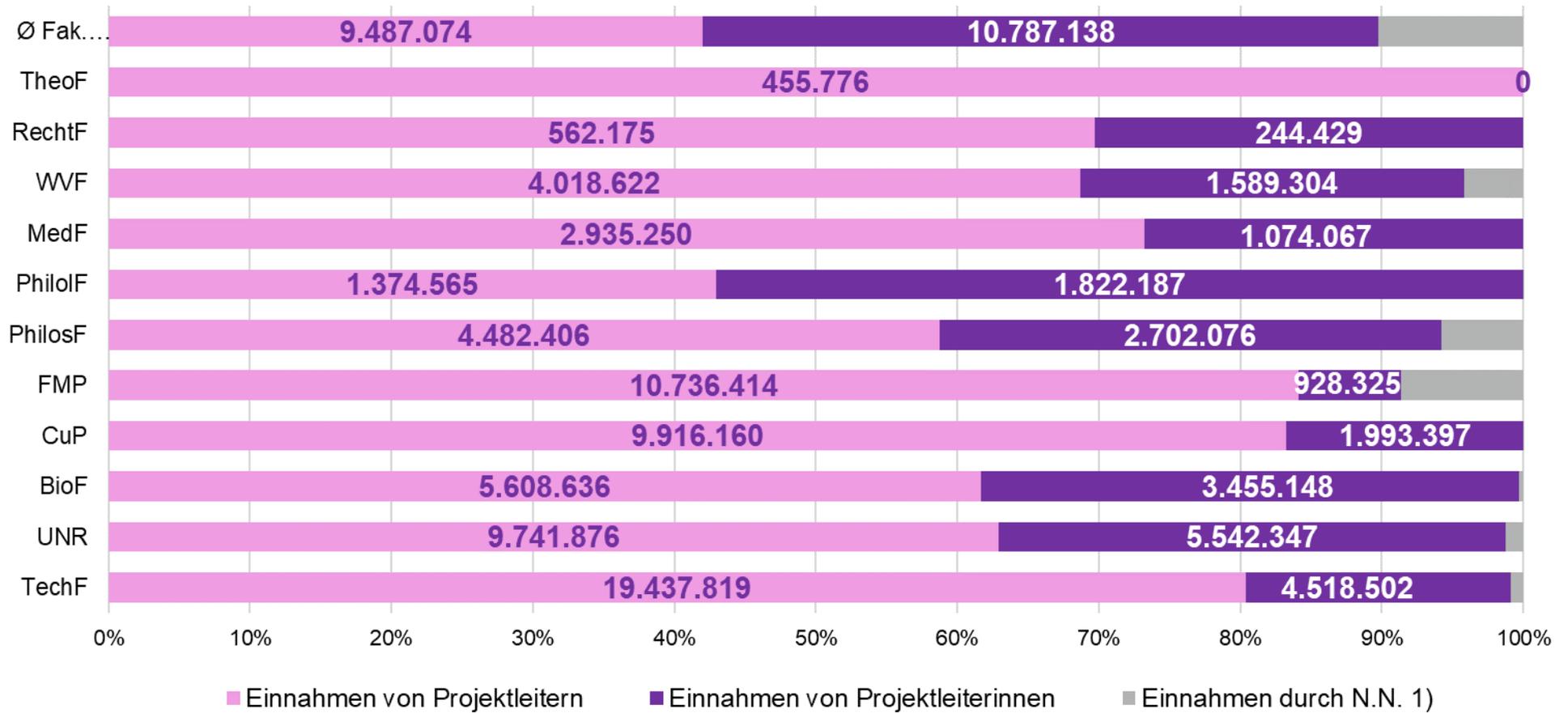


Diagramm 24: Verbuchte Drittmittel (ohne Medizinische Fakultät/Klinikum) nach Fakultäten mit dem jeweiligen prozentualen Anteil in lila, der von weiblichen Projektleiterinnen eingeworben bzw. abgerufen wurde sowie in pink der von männlichen Pls;

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement: Personal Stichtag 01.12.2023

1) Bei manchen Projekten ist keine Projektleiter*inneneintragung erfolgt (N.N.), so dass für diese Drittmittelleinnahmen eine Geschlechtszuordnung nicht möglich war.

9 Frauenförderung, Chancengleichheit und wissenschaftliche Personalentwicklung

9.1 Mentoring- und Förderprogramme aus Land und Bund

Dieses Kapitel betrachtet die Förderprogramme für Frauen, die vom Bund und dem Land Baden-Württemberg angeboten werden und an denen sich die Universität Freiburg beteiligt bzw. die von Wissenschaftlerinnen der Universität Freiburg genutzt wurden.

- **Professorinnenprogramm IV 2030**



Um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, wurde im Jahr 2008 das von Bund und Ländern jeweils hälftig finanzierte **Professorinnenprogramm (PP)** ins Leben gerufen.

Bei dem **zweistufigen Antragsverfahren** für das Programm müssen interessierte Hochschulen zunächst ein Gleichstellungskonzept vorlegen, das von einer externen Gutachter*innenkommission bewertet wird. Neben einer Ist-Soll-Analyse sollte das Konzept speziell auf die jeweilige Hochschule ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen enthalten.

Hochschulen, die mit ihrem Konzept überzeugen, können in einem zweiten Schritt eine **Anschubfinanzierung von bis zu drei Stellen für erstberufene Professorinnen auf unbefristete W2- und W3-Stellen über eine Dauer von bis zu fünf Jahren** beantragen. Die Maßnahmen des Programms wirken dabei zweifach, indem sowohl die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen gestärkt als auch die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf Spitzenpositionen erhöht werden.

Mit PP I in 2008, PP II in 2012 und PP III in 2018 erfolgten bisher drei Ausschreibungen. Im Rahmen der **ersten und zweiten Ausschreibungsrunden** (PP I und II) konnten **an der Universität Freiburg insgesamt fünf Professuren**, die mit erstmalig berufenen Frauen besetzt worden waren, über fünf Jahre aus den Programmmitteln **gefördert** werden.

Anfang 2023 erfolgte die **vierte Ausschreibung: Professorinnenprogramm 2030** (PP IV) mit der bisher längsten Laufzeit über acht Jahre und drei statt der bisher üblichen zwei Antragsrunden. Um an dem Programm teilnehmen zu können, musste diesmal ein **Gleichstellungskonzept für Parität** in die externe Begutachtung gegeben werden.

Für eine Teilnahme in der ersten Antragsrunde wurde in einem partizipativen Prozess ein **Konzept für „Parität an der Hochschule“** federführend von Dr.ⁱⁿ Wibke Backhaus und Felix Wittenzellner, Bereich Gleichstellung und Diversität, Abteilung GDaPE (vgl. Kapitel Abb. 1, S. 2), zusammen mit dem Prorektorat für Universitätskultur und der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt, erstellt und fristgerecht bis zum 31. August 2023 (1. Call) eingereicht. Am **23. Februar 2024** erhielt Freiburg vom DLR/BMBF die Mitteilung, dass ihr **Konzept positiv bewertet** wurde.



Damit erhält die Universität wieder die Möglichkeit, in der zweiten Verfahrensstufe Anträge für bis zu drei Professuren zu stellen, die - besetzt mit erstmalig berufenen Frauen - bis zu fünf Jahre mit maximal 165.000 Euro jährlich pro Stelle aus den Programmmitteln gefördert werden können.

Für die beantragten Professorinnenstellen können fallweise **zwei unterschiedliche Förderzweige** herangezogen werden. Geplant ist **diesmal die Beantragung von drei Regelprofessuren**.

- **Vorgriffsprofessur:** Die erstmalig berufene Professorin wird auf eine Professurenstelle berufen, die zum Zeitpunkt ihrer Rufannahme noch mit einer*m anderen Stelleninhaber*in besetzt ist, jedoch in fünf Jahren garantiert frei wird bzw. dann zur unbefristeten Nachbesetzung zur Verfügung steht. In der fünfjährigen Interimsphase wird diese **vorgezogen bzw. vorübergehend zusätzlich geschaffene Professorinnenstelle aus den Programmmitteln finanziert**. Wie bereits weiter oben erwähnt, waren auf diese Weise fünf Professorinnenstellen an der Universität Freiburg im Rahmen des PP I und PPII mit erstberufenen Frauen besetzt worden.
- **Regelprofessur:** Die Professurenstelle, auf die eine Professorin ihren ersten Ruf erhält, ist zum Zeitpunkt der Rufannahme frei, verfügbar und kann unmittelbar nachbesetzt werden. Für diese reguläre Haushaltsstelle gibt es somit keinen weiteren Finanzierungsbedarf. Damit werden die **Programmmittel** (bis zu 165.000 Euro pro Jahr für bis zu fünf Jahre) frei und können bzw. vielmehr müssen von der Hochschule eingesetzt werden, **um die in ihrem jeweiligen Paritätskonzept vorgestellten Maßnahmen und Konzepte zur Förderung von Gleichstellung und Parität zu realisieren**.

• **Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm**

Im Rahmen einer Programmevaluation wurde vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst beschlossen, das in 1997 eingeführte Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm (MvWP), mit dem Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase auf ihrem Weg zur Habilitation bzw. dem Erwerb habilitationsäquivalenter Leistungen für die Dauer von bis zu fünf Jahren durch Finanzierung einer eigene Stelle unterstützt wurden, nach der 18. Ausschreibung im Jahr 2020 nicht wieder auszuschreiben, sondern neu auszurichten (vgl. Jahresbericht 2021-22, Kapitel 10.1., S. 59).

In der Nachfolge hat das MWK das **Margarete von Wrangell- Juniorprofessorinnenprogramm** (MvWJP) konzipiert und zum April 2023 ausgeschrieben.



Ziel des neuen Programms ist die **Förderung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** beim Übergang von Post-Doc zur Lebenszeitprofessur auf zwei Ebenen: in der **frühen und späten Post-Doc-Phase**. Durch Schaffung und Finanzierung einer Postdoc-Stelle für bis zu drei Jahre sollen geförderte Frauen durch die von vielen Unsicherheiten und Unwägbarkeiten geprägte Postdoc-Phase geführt und ihr überproportionales Ausscheiden in dieser Qualifikationsphase verhindert werden, um sie schließlich dauerhaft für die Wissenschaft gewinnen zu können.

Für das Programm **antragsberechtigt** sind alle **Junior- bzw. Tenure-Track-Professorinnen** an staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg. Innerhalb der **ersten 18 Monate nach Antritt ihrer Professur** können sie für eine **kürzlich promovierte Wissenschaftlerin** (≤ 2 Jahre nach Abschluss der Promotion) einen Antrag auf Beschäftigung als ihre **wissenschaftliche Mitarbeiterin** (100% VZÄ; TV-L EG 13/EG 14) für **maximal drei Jahre** stellen.

Wie auch beim vorangehenden MvW-Habilitationsprogramm sind die Fördermittel **zu 40 Prozent aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF Plus 2021-2027) kofinanziert**. Die **Hochschule** wiederum beteiligt sich an der Förderung durch die **Bereitstellung von** weiteren Mitteln in Höhe von **15.000 Euro pro geförderter Mitarbeiterin** (i.d.R. 5.000 Euro p.a.), die ausschließlich für die Qualifizierung der PostDoc eingesetzt werden dürfen.

Die **Förderung** erfolgt **personenbezogen**, so dass die **Juniorprofessorin und ihre PostDoc** während der Förderphase ein **Tandem** bilden. Damit werden zeitgleich **zwei Förderziele** verfolgt:

1. Juniorprofessorin: Die kürzlich Promovierte trägt zur Profilierung des Lehr- und Forschungsgebiets der Juniorprofessur bei und erhöht so die Chance auf eine Lebenszeit-Professur im b-w. oder deutschen Hochschulsystem.
2. Kürzlich Promovierte: Die PostDoc erhält für drei Jahre eine Vollzeitbeschäftigung und die Möglichkeit, sich so weiter zu qualifizieren, damit sie anschließend selbst eine Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung innerhalb von BW oder dem deutschen Hochschulsystem übernehmen kann.

Von den eingereichten Förderanträgen aus der **Universität Freiburg** wurden **bisher drei Anträge positiv bewilligt**, wovon **zwei Bewilligungen innerhalb des Berichtszeitraums** erfolgten, die wir im Weiteren kurz vorstellen:

1. MvW-JP-Tandempaar:



JProf.in Dr.in Marlene Walk (Foto oben links)

Lehrstuhl: Public und Nonprofit Management, Institut für Wirtschaftswissenschaften (WuVF),

mit ihrer Post-Doc-Tandem Partnerin: Dr.in Hana Fehrenbach (Foto oben rechts)

2. MvW-JP-Tandempaar:

JProf.in Dr.in Kathrin Blumenstein (rechts im Bild)
aus der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen,
Lehrstuhlinhaberin der Professur für Pathologie der Bäume
mit ihrer
Post-Doc-Tandem-Partnerin
Dr.in Blessing Durodola (links im Bild)



- **MuT-Programm: Mentoring und Trainig**

Seit 1998 wird das **MuT-Programm** (Mentoring und Trainig) von der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG vgl. Kapitel 10.6, S. 84) jedes Jahr neu aufgelegt. Gefördert und finanziert wird MuT vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg.

Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und Privatdozentinnen aus den Universitäten und Hochschulen in BW stehen dabei unterschiedliche Programmelemente zur Verfügung, aus denen sie einzeln bzw. in Kombination jederzeit und unabhängig voneinander frei wählen können:



- Orientierungsveranstaltung
- Veranstaltungen & Workshops
- Beratung & Coaching
- Vermittlung einer Mentorin
- Vernetzung

Für das **Jahr 2023** war ein Programm mit **13 Trainingsangeboten** zusammengestellt worden.

Neben den bereits bewährten und positiv evaluierten Trainings wurden **für 2023** folgende **Formate neu konzipiert** bzw. in das Angebotsportfolio der MuT-Angebote mit aufgenommen:

Durch Unterstützung einer neu gewonnenen Fernsehjournalistin wurde mit Wissenschaftlerinnen in einem aufwändigen Setting incl. Kameras „*Öffentlichkeitswirksame, „MuTige“ Auftritte (-Wissenschaft und Medien)*“ erprobt. Ebenfalls neu ist eine spezielle Veranstaltung zur Karriereplanung in der Medizin: „*Karrierewege in der Medizin: Überleben unter Medizinmännern*“, sowie eine Veranstaltung zum Umgang mit dem herausfordernden (Arbeits-)Alltag als Wissenschaftlerin: „*Mit beiden Füßen auf dem Boden: Resilient im Wissenschaftsalltag*“. Zum Thema Vereinbarkeit konnte eine Referentin gewonnen werden, die mit einem neuen Konzept zum Thema „*Wissenschaft und Familie – So geht es zusammen!*“ ein Seminar hielt.

Die **Beratungsbedarfe** für Wissenschaftlerinnen waren in 2023 weiter ansteigend. Trotz der insgesamt deutlich entspannteren und gelockerten Pandemie-Lage hatten **viele Wissenschaftlerinnen noch mit den Nachwirkungen der Pandemie zu kämpfen**. Die vermehrte Care-Arbeit durch erhöhte Krankentage bei Kindern oder der Druck, wissenschaftliche Leistungen, z.B. in Form von Publikationen, aufholen zu müssen, sind dabei beispielhaft zu nennen. Weitere Beratungsbedarfe gab es zu Orientierung, Karriereplanung sowie Vorbereitung und Begleitung in Berufungsverfahren.

Das Konzept für die Intensivtrainings aus der Reihe „**Berufungsverfahren realistisch trainieren (BRT)**“ wurde in 2023 überarbeitet und Wissenschaftlerinnen unabhängig des BRT-Trainings intensiv betreut (ausführliche Telefonate oder Videokonferenzen, Beratung, Dokumentencheck, Probevortrag mit Feedback in Anlehnung an ein richtiges BRT im MuT-Team). Im Januar 2024 kam gleich **zweimal** das **BRT-Online-Format** für kurzfristig anberaumte Berufungsverfahren zum Einsatz.

Rund **70 Prozent der BRT-Kandidatinnen** haben bisher im Anschluss an die Trainings **Rufe erhalten und angenommen**.

Wie auch im Vorjahr konnten **sieben Teilnehmerinnen** der MuT-Trainings als **Wissenschaftlerinnen aus der Universität bzw. dem Klinikum** identifiziert werden. Die Angaben sind aus Datenschutzgründen freiwillig und somit mag es mehr Teilnehmerinnen aus Freiburg geben.

Die erfassten Teilnehmerinnen ließen sich folgenden Trainings zuordnen: „Antragswerkstatt – von der Projektidee zum fertigen Antragstext“ (1x), „Karrierewege in der Medizin: Überleben unter Medizinern“ (1x), „Drittmittel einwerben - So wird mein Antrag zum Erfolg!“ (1x), „Erfolgreich Führen und Verhandeln“ (1x), „Orientierungsveranstaltung: Mentoring und Hochschule als Apparat“ (2x), „Netzwerke und Networking“ (1x).

Ebenfalls sieben Wissenschaftlerinnen aus der Universität Freiburg haben sich in 2023 für den Newsletter-Bezug in die MuT-Datenbank eintragen lassen.

„Mit MuT zur Professur – 25 Jahre MuT gemacht!“

Unter diesem Motto feierte im Dezember 2023 das MuT-Mentoring und Trainings-Programm sein **25-jähriges Jubiläum**. Seit **1998** unterstützt das landesweite MuT-Programm hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur.

Die Feierlichkeiten spannten einen Bogen von den **Ursprüngen des Programms** in einer Zeit, in der der **Professorinnenanteil** an den Hochschulen in Baden-Württemberg **bei 8,5% lag**, über Highlights und „gelebte Werte“ von MuT, einem „Quiz für MuTige“ mit dem Publikum bis hin zu **aktuellen Herausforderungen** und zu künftigen **Entwicklungsmöglichkeiten für das Programm**.



Abb. oben von links nach rechts:
Ekaterina Masetkina (1. Vorsitzende eument-net, Universität Düsseldorf), Dr.ⁱⁿ Dorett Schneider (Leiterin MuT),
Dr.ⁱⁿ Dagmar Höppel (Leiterin Geschäftsstelle LaKoG), Michaela Gindl (Universität für Weiterbildung Krems),
Dr.ⁱⁿ Christine Kurmeyer (zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Charité)

9.2 Mentoring- und Förderprogramme der Universität Freiburg

Dieses Kapitel ist den Maßnahmen, Formaten und Programmen gewidmet, die von der Universität Freiburg **fakultätsübergreifend zur Förderung und Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft** angeboten werden und für Wissenschaftlerinnen* aus allen Fakultäten und zentralen Einrichtungen wie bspw. auch Frankreichzentrum zur Verfügung stehen.

Die Übersicht wird im Weiteren ergänzt um die **fakultätsübergreifenden Programme für alle Wissenschaftler*innen**, die jedoch auch der Förderung und Unterstützung weiblicher Wissenschaftskarrieren dienen und damit eine **gleichstellungsfördernde Wirkung** entfalten. Diese finden sich am Ende dieses Kapitels (Vgl. S. 73 und Tabelle 13, S. 75

Um ihren weiteren Karriereweg innerhalb der Wissenschaft zu planen, haben Wissenschaftlerinnen* mit eingereicherter Dissertation, weibliche Postdocs*, Juniorprofessorinnen* und Arbeitsgruppenleiterinnen* aus allen Fakultäten, die zum Programmstart mindestens ein Jahr an der Universität Freiburg beschäftigt sein müssen, die Möglichkeit, sich für das **Coaching-Programm CORA** zu bewerben.

Das Programm, welches seit 2016 **jedes Jahr ausgeschrieben** und in Regel in englischer Sprache durchgeführt wird, ist eine zentrale Gleichstellungsmaßnahme zur zielgerichteten, systematischen Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen*.



Die bis zu **zehn** ausgewählte **Teilnehmerinnen*** können unter folgenden Angeboten und Formaten frei auswählen und kombinieren:

- Einzelcoachings durch professionell ausgebildete Coaches mit maximal acht Sitzungen
- Exklusive Trainings in Ergänzung des an der Universität vorhandenen Fortbildungsangebots
- Motivation durch regelmäßige Treffen der Peer Group
- „Lunch Talks“, zu denen Fachexpert*innen oder Role-Models als Gäste eingeladen werden
- Aufbau eines Netzwerks von Wissenschaftlerinnen

Im Berichtszeitraum wurden **sieben Trainings und neun Netzwerktreffen** wahlweise in Präsenz oder online angeboten.

Für **Teilnehmerinnen** aus dem aktuellem Programm sowie Ehemalige (sofern sie noch bei der Universität beschäftigt sind), die sich gerade **in einem Berufungsverfahren** befanden, wurden darüber hinaus **zehn Extra-Coaching-Sitzungen** angeboten, d.h. eine zusätzliche Sitzung pro Teilnehmerin*.



Die aktuellen **Auswertungen und Zahlen** belegen unverändert, wie hoch der Bedarf für solche Angebote ist: in 2023 hatten sich rund 50 Wissenschaftlerinnen nach der neuen CORA-Ausschreibung erkundigt.

Davon hatten sich schlussendlich **18 Frauen aus sieben Fakultäten** für das Programm **beworben**. 15 Wissenschaftlerinnen bzw. 83 Prozent kamen aus den MINT-Bereichen (Biologie, Chemie, Computer Science) sowie den Lebenswissenschaften (Physiologie, Radiologie, Forstwissenschaft) und drei aus dem Bereich Geistes- und Kulturwissenschaften (Geschichte, Anglistik, Politologie). Bei neun (50 Prozent) der Kandidatinnen handelte es sich um internationale Wissenschaftlerinnen.

Von 2016 bis 2023 konnten insgesamt **51 Wissenschaftlerinnen** mit CORA gefördert werden.

Von rechts:
Mariana Vargas
Ustares und Prof.ⁱⁿ
Sylvia Paletschek
mit den Teilnehmer-
innen aus der
aktuellen
Programmrunde



Das **kite-mentoring-Programm** ist ein Programm, ausschließlich in englischer Sprache, für Doktorandinnen* und weibliche Postdocs* aus den MINT-Bereichen Physik, Mathematik, Informatik, Ingenieurwissenschaften und Chemie sowie den Lebenswissenschaften Pharmazie, Medizin, Biologie, und Umweltwissenschaften, welches von mehreren Einrichtungen aus der Universität Freiburg gemeinsam getragen wird.

Das **Programm startete im Jahre 2013** auf Initiative des Exzellenzclusters „BrainLinks-BrainTools“ und hat im **Oktober 2023 sein 10-jähriges Jubiläum** mit einer Festveranstaltung und einer Internationalen Konferenz gefeiert.



Kite-Mentees können dabei aus den Programmsäulen **Mentoring, Training, Networking** und seit 2022 auch **individuelles Coaching** frei auswählen.

Insgesamt **113 Teilnehmerinnen** (davon **26 Neuanmeldungen**) nahmen im Kalenderjahr **2023** an unterschiedlichen Formaten aus dem Programms teil, die sich sowohl aus Präsenz- als auch Onlineveranstaltungen zusammensetzten. Der Anteil an Postdocs lag bei 17 Prozent. Zudem haben auch 20 Ehemalige als Alumnae die Angebote genutzt.

Unter den **36 Veranstaltungen**, die in 2023 angeboten waren, hatte *kite-mentoring* 13 Angebote eigenständig organisiert, während 23 weitere Veranstaltungen in Kooperation mit anderen universitären aber auch außeruniversitären Einrichtungen realisiert wurden.

Das größte Event von *kite* im Jahr 2023 war zweifelsohne die **Jubiläumsveranstaltung „Flying to**

new heights with kite-mentoring“ mit **130 Teilnehmer*innen aus acht Ländern**.

Anlässlich des 10-jährigen Jubiläums wurde dafür das traditionelle Annual Meeting von *kite-mentoring* auf zwei Veranstaltungstage ausgeweitet und zusammen mit der **Internationalen Tagung von „eument-net“**, dem europäischen Netzwerk der Mentoring-Programme an Hochschulen, im IMBIT auf dem Campus der Technischen Fakultät ausgerichtet. Die Mentorinnen waren speziell für diese Veranstaltung unter anderem aus Hamburg, Berlin und Bonn angereist.

Mit den Vorträgen der zwei Keynote Speaker*innen Prof. Tomas Brage (Lund University, Schweden) zu „*Gender bias in academia - a threat to academic values*“ und Prof.ⁱⁿ Marijke van den Brink (Radboud Univ. Nijmegen, Niederlande) zu „*Mentoring in higher education – supporting career development and organizational change*“



wurde die Jubiläumsfeier am Freitagnachmittag, dem 12. Oktober eröffnet.

Im Anschluss waren unter anderem die **Gleichstellungsbeauftragte** und Dr.ⁱⁿ Wibke Backhaus von Gender und Diversity zusammen mit den Zuhörer*innen an einer Diskussion über die Rolle von Mentoring im Rahmen der Karriereentwicklung von weiblichen Wissenschaftlerinnen beteiligt.



Bild links:

Dr. Evelyn Rusdea (Mitte),
Leiterin des Programms,
Dr.ⁱⁿ Wibke Backhaus (5. von li.)
Dr.ⁱⁿ Regina Herzog (4. von li.)
umgeben von Mentorinnen und
Mentees aus erfolgreichen
Tandems und Eröffnungs-
rednerinnen der Jubiläums-
veranstaltung

Zum Abschluß des ersten Tages hatten die langjährigen Kooperationspartner*innen aus der Industrie wieder Gelegenheit, sich, ihre Angebote und Karrieremöglichkeiten vorzustellen, während der Roboter Spot zu den Rhythmen der ausschliesslich weiblich besetzten japanischen Trommelgruppe *Akaishi daiko* tanzte - Frauenpower pur kombiniert mit Zukunftsvisionen der Robotik.

Der Workshop "*Quo vadis kite?*" am Folgetag diente der internen Rückmeldung zum Programm: „*Wo möchten wir in den nächsten Jahren stehen?*“ mit vielen innovativen Beiträgen und Anregungen von Seiten der Mentees & Alumnae.



Im Berichtsjahr lag der **Schwerpunkt** bei den Programmpunkten **Stärkung der eigenen Karriereentwicklung und Karriereoptionen** sowie **Möglichkeiten zur Vernetzung**.

Time	Topic	Responsible person
14:00 - 14:10	Welcome & Introduction to Stryker	Lisa Buch (Talent Acquisition)
14:10 - 14:30	Guestspeaker CSM (Craniofacial) R&D - patient specific solutions	Annette Anderson (Manager CSM)
14:30 - 15:00	Guestspeaker Clinical Affairs: Introduction to the Stryker's Women's network (SWN)	Shuangshuang Zheng (Manager Clinical Study)
	Site break	
15:05 - 15:35	Product Demo: navigation assisted spine surgery	Medha Junes, Lara Klüber (R&D Engineers)
15:35 - 16:10	Plant Tour (Manufacturing Halls)	Alja Rohrmann (Manufacturing Engineer)
	Site break	
16:15 - 16:30	Careers at Stryker	Lisa Buch
16:30 - open end	Come together	Kite Mentees, Stryker Employees

Contact: Dr. Evelyn Rüdiger, 0761-203-47669
0711-9981908
Lisa Buch +49 7664 5074773

Als Besonderheit von *kite-mentoring* werden auch Besuche zu Karrieremessen und Industriepartner*innen organisiert.

In diesem Rahmen gab es im Juli 2023 einen Besuch bei der **Firma Stryker** (s. Abb. li). Nach zwei Gastvorträgen und einer Produktdemonstration hatten die teilnehmenden Mentees Gelegenheit zu einem Speed Dating, Begegnungen mit Career models sowie mit ehemaligen Kite Alumnae, die mittlerweile für Stryker gewonnen werden konnten und schließlich noch den Kontakt zum Talent Acquisition Team von Stryker.

Im **November 2023** wurde von *Kite* wieder eine Fahrt zur „**Absolvierenden-Messe**“ in **Basel** angeboten, die - wie bereits in 2022 - für weitere Interessierte aus den Naturwissenschaften der Universität Freiburg geöffnet wurde (vgl. Kapitel 9.2, S. 38 Jahresbericht 2022/23).

Rund 60 Teilnehmende konnten bei Gesprächen an den 40 Messeständen Arbeitgeber*innen aus der Region Basel kennenlernen. Kurze Fachvorträge, Unternehmenspräsentationen, Company Catwalk, Job-Wall, Praktika-Angebote und die Möglichkeit von kostenlosen CV-Checks, Bewerbungsfotos und Styling-Tipps ergänzten das spannende und vielseitige Messeprogramm.



Frauenförderung und Chancengleichheit			
Fördermaßnahme (Organisator*in)	Zielgruppe der Förderung	Betreuung durch	Anzahl Förderungen
Landes- und bundesweite Förderprogramme, an denen sich die UFR in 2023 beteiligt hat			
Professorinnen-Programm (DLR, BMBF und MWK)	alle staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen mit Sitz in Deutschland	Dr. ⁱⁿ Wibke Backhaus & Felix Wittenzellner (GDaPE) mit MWK Ba-Wü	2023/24: IV. Ausschreibungsrunde: 3 Calls, Laufzeit 8 Jahre bis 2030 Gleichstellungskonzept für Parität von UFR beim 1. Call positiv begutachtet => Beantragung von drei Regelprofessuren geplant
Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm (MWK BW & ESF & HS)	Juniorprofessorinnen ≤ 18 Monate nach Stellenantritt und PostDoc ≤ 2 Jahre nach Abschluss Dissertation	Dr. ⁱⁿ Julia Fischer (SSC) und MWK Ba-Wü	2023/24: 1. Ausschreibung bisher sechs Anträge gestellt, davon drei Bewilligungen, davon zwei im Berichtszeitraum
MuT-Programm (LaKoG & MWK Ba-Wü)	Wissenschaftlerinnen aller HS in BW ab Promotionsphase	Dr. ⁱⁿ Dorett Schneider, LaKoG	2023: Jährliche Ausschreibung, 13 Trainings & 2 BRT-Trainings online; ≥ sieben Teilnehmerinnen aus Universität und Klinikum
Fakultätsübergreifende Frauenförderprogramme ausgerichtet von GDaPE			
CORA Coaching Women for Research and Academia	Doktorandinnen*, Postdoc*, Arbeitsgruppenleiterinnen*, Habilitandinnen*	Leitung: Mariana Lía Vargas Ustares, GDaPE	2023/24: 50 Anfragen, 18 Bewerbungen. Zehn Teilnehmerinnen im Programm, Laufzeit 18 Monate, bisher insges. 51 Wissenschaftlerinnen* gefördert.
Mentoringprogramme ausgerichtet von den Fakultäten bzw. dezentralen Bereichen			
Justitia Mentoring RechtF	Studentinnen*, Doktorandinnen*, Habilitandinnen*	Hauptamtliche Leitung Christina Turban mit Leitungsteam und Ehrenamtlichen	Beginn jeweils zum WiSe, Frühjahr 2024: 56 neue Tandems, insges. ca. 880 Teilnehmerinnen* im Programm
kite-mentoring Natur- und Lebenswissenschaften	Doktorandinnen*, Postdocs*	Leitung und Organisation: Dr. ⁱⁿ Evelyn Rusdea	Eintritt jederzeit möglich 2023: 113 aktive Mentees, 26 Neuzugänge, 300 TN im Verteiler bzw. Netzwerk
EIRA MedF	Ärztinnen ab dem 3. WB-Jahr und Naturwissenschaftlerinnen* der Medizin, Postdocs* der MedF mit Ziel Habilitation	Leitung/ Organisation Maïke Busson-Spielberger, Gleichstellungsbüro MedF	7. Runde, die 15.9.2022 begann: 20 Mentees aus 34 Bewerbungen, Laufzeit 18 Monate, bisher haben insgesamt 133 Frauen das Programm durchlaufen.

Tabelle 11: Überblick der bundes- und landesweiten Fördermaßnahmen und Programme von BMBF/DLR, MWK, LaKoG sowie fakultätsübergreifende Programme & dezentrale Fördermaßnahmen an Fakultäten mit Anzahl der jeweils geförderten Frauen

Bertha-Ottenstein-Preis



Mit dem Bertha-Ottenstein-Preis, dessen Namensgeberin als erste Frau an der Universität Freiburg ihre Habilitation erlangte, werden seit 1997 jedes Jahr innovative Projekte oder strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung sowie herausragende Leistungen im Bereich der Gender- und Diversity-Forschung gewürdigt und gefördert.

Nominiert und ausgezeichnet werden ausschließlich einzelne Mitglieder, Gruppen von Mitgliedern oder Organisationseinheiten, die der Universität Freiburg angehören. Die Senatskommission für Gleichstellungsfragen, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied teilnimmt, hat das Vorschlagsrecht und erarbeitet eine Beschlussvorlage für den Senat.

Im Jahr 2023 entschied die Senatskommission, den mit 5.000 Euro dotierten Preis zu gleichen Teilen von je 2.500 Euro an **Hanna M. Micklitz und Paula Hartleitner** für ihr Seminar „**Gendersensible Psychotherapie**“ sowie an das **Projekt „DETECT – für eine diskriminierungsfreie medizinische Ausbildung**“, vertreten durch **Dr. med. Petra Jung**, für den Senat vorzuschlagen.

Die Verleihung der Preise mit feierlicher Überreichung der Preisurkunden erfolgt jeweils im Rahmen der Eröffnungsfeier des akademischen Jahres zum Wintersemester.

Obwohl geschlechtsspezifische Fragestellungen und Erkenntnisse aus der Genderforschung für die psychotherapeutische Praxis von hoher Relevanz sind, werden diese Aspekte in der akademischen Psychologie noch zu wenig beachtet.

Das Seminar „**Gendersensible Psychotherapie**“ von **Hannah M. Micklitz & Paula Hartleitner** schließt diese Lücke bei der Ausbildung von angehenden Psychotherapeut*innen und unterstützt den Erwerb von Genderkompetenzen.

Das Lehrkonzept zeichnet sich insbesondere durch eine hohe Aufmerksamkeit gegenüber der Reproduktion von Geschlechterstereotypen, der Verwendung einer möglichst diskriminierungsfreien Sprache und einer fehlerfreundlichen Lernatmosphäre aus.

In dem Seminar werden angehende Psychotherapeut*innen für die gesellschaftliche Verantwortung der Psychologie und Psychotherapie, insbesondere auch für eine trans*sensible Gesundheitsversorgung sensibilisiert.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Strukturreform der universitären Ausbildung von Psychotherapeut*innen liefert das Seminarkonzept darüber hinaus ein Beispiel dafür, wie Gender- und Diversity-Aspekte in der universitären Ausbildung von Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen verankert und hetero-normative Lehrinhalte und Denkweisen überwunden werden können.





Projekt DETECT – für eine diskriminierungsfreie medizinische Ausbildung: Auch heutzutage sind Ausbildungswege in medizinischen Berufen immer noch sehr stark von Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnissen geprägt, die einen fruchtbaren Boden für Benachteiligungen und Ausgrenzungen bieten.

Zwar besteht eine wachsende Sensibilität gegenüber dem Thema, jedoch sind sich Verantwortliche in Führungspositionen der Auswüchse und der damit verbundenen Konsequenzen und Folgen für davon Betroffene oft nur unzulänglich bewusst, da sie selber selten Ziel von Diskriminierung sind. Die Betroffenen wiederum sind aus Angst vor Nachteilen für den persönlichen Bildungsweg oder bei der Berufsausübung zögerlich, negative Erlebnisse und Erfahrungen öffentlich zu machen.

DETECT ist eine Internetplattform, die es Betroffenen ermöglicht, ihre Erlebnisse anonymisiert zu schildern. Zudem finden sich Informationen und Kontaktadressen zum Thema.

Preise			
Bertha-Ottenstein-Preis	Universität, Einzelpersonen und Teams	GDaPE und SK-GS	Jährliche Vergabe von 5.000,- € an ein bis zwei Preisträger*innen 2023: acht Bewerbungen, zwei Preisträgerinnen*

Tabelle 12:

Überblick über die Preise zur Förderung von Gleichstellung und Diversität sowie Geschlechtergerechtigkeit

Fakultätsübergreifende Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote mit gleichstellungsfördernder Wirkung

In diesem Kapitel finden sich die **fakultätsübergreifenden Programme für alle Wissenschaftler*innen**, die jedoch auch der Förderung und Unterstützung weiblicher Wissenschaftskarrieren dienen und damit eine **gleichstellungsfördernde Wirkung** entfalten.

- **AdvanceMent**

Zur Förderung der strategischen Karriereplanung und -entwicklung von Wissenschaftler*innen in der fortgeschrittenen Promotions- sowie in der frühen Postdoc-Phase wurde im Jahr 2020 das fakultätsübergreifende Mentoring-Programm **AdvanceMent** eingeführt.



In den drei zielgruppenorientierten Programmlinien *@academia*, *@newpathways* und *@flexAbility* (englischsprachig) werden jeweils zwölf Mentees bei der Planung und Gestaltung einer **akademischen** oder **außerakademischen Karriere** unterstützt.

Das Programm bietet neben **One-to-One-Mentoring** auch laterale Beratung in Peergruppen sowie ein breites Angebot an Workshops und Beratungen zu karriererelevanten Themen (s. Abb.).



Abb. oben: Übersicht über alle Programmlinien von AdvanceMent

Mit einer **feierlichen Auftaktveranstaltung** wurde die **4. Runde** im Juli 2023 durch die Prorektorin für Universitätskultur Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sylvia Paletschek eröffnet. Aktuell sind 34 Mentees im Programm, davon 58,8 Prozent weiblich, 38,2 Prozent männlich und 2,9 Prozent divers.

Die **5. Runde** startet voll belegt im Sommer 2024. Bisher haben insgesamt 104 Mentees am Programm teilgenommen, davon 64,4 Prozent weiblich, 34,6 Prozent männlich und 1,0 Prozent divers.

- **Postdoc-Qualifizierungsprogramm**



Zur Förderung von individuellen Karrieren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft wurde im Jahr 2015 das überfachliche **Postdoc-Qualifizierungsprogramm** als zentrale akademische Personalentwicklungsmaßnahme der Universität Freiburg für promovierte Wissenschaftler*innen ins Leben gerufen.

Das Programm, welches mittlerweile der Abteilung *Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE)*

zugeordnet ist, bietet allen Wissenschaftler*innen ab Einreichung ihrer Dissertation bis zur möglichen Übernahme einer ersten Regelprofessur pro Jahr etwa 40 frei zugängliche Kurse und Workshops zu den Kompetenzbereichen *Management, Führung & Gesundheit | Orientierung & Karriereplanung | Kommunikation & Präsentation | Forschungspraxis, Lehrqualifikation & Forschungsförderung* sowie *individuelle Karriereberatungsmöglichkeiten und Coaching* an.

Zum Wintersemester 2023/2024 wurde das Programm um eine **E-Learning-Plattform „Postdoc Learning Hub“** von TwentyOne Skills, einer digitalen Weiterbildungsplattform für junge Wissenschaftler*innen, erweitert. Die am häufigsten absolvierten Kurse im Wintersemester waren Projekt- und Selbstmanagement sowie Leadership in Academia.



Darüber hinaus hat die Universität Freiburg im Jahr 2023 erstmalig an der **nationalen Postdoc Appreciation Week** vom 18. bis 22. September teilgenommen, welche vom Postdoc-Qualifizierungsprogramm initiiert und organisiert worden war.

Mit der Aktion wurde die Arbeit von Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter*innen und Junior-/Tenure-Track-Professor*innen aus allen Disziplinen in Forschung & Lehre gewürdigt.

An dem englischsprachigen **Postdoc Appreciation Day**, welcher am 20. September 2023 stattfand, nahmen über 70 Postdocs teil. Das Programm beinhaltete eine Vielzahl von Aktionen und Events unter anderem zu KI-Tools in der Wissenschaft, Drittmittelakquise bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Lab Tours an den Freiburger Exzellenzclustern Limits und CIBSS sowie Networking-Events in Form von Austausch mit anderen Postdocs aus Freiburg und Karrieretalks mit etablierten Wissenschaftler*innen



Vom SoSe 2023 bis WiSe 2023/24 wurden **insgesamt 45 Veranstaltungen** (Workshops, Lunch Talks, Bio Talks, Netzwerk-Events) angeboten, an denen **301 Postdocs** aus allen elf Fakultäten (darunter **rund 68 Prozent Frauen**) teilgenommen haben. Die Evaluationen zeigten eine hohe Zufriedenheit mit dem Kursangebot (Ø Note: 1,3) und über 93 Prozent der Teilnehmer*innen würden die besuchten Kurse für Postdocs weiterempfehlen.

Zusätzlich zum Workshop-Programm haben insgesamt **32 promovierte Wissenschaftler*innen (darunter 78 Prozent weiblich)** ein **individuelles Coaching** im Rahmen des Postdoc-Qualifizierungsprogramms absolviert.

Überblick über die fakultätsübergreifenden Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote mit gleichstellungsfördernder Wirkung			
AdvanceMent Mentoring & Beratung zu akademischen / außerakademischen Laufbahnen	Wissenschaftler*innen in der fortgeschrittenen Promotions- oder frühen Postdoc-Phase	Leitung: Dr. ⁱⁿ Rebecca Bitenc	2023/24 (4. Runde): 34 Mentees (58,8% weiblich, 2,9% divers), Laufzeit 12 Monate. Seit 2020 insgesamt 104 Mentees (64,4% weiblich und 1,0% divers).
Postdoc Qualifizierungsprogramm für individuelle inner- und außerakademische Karrierewege	Promovierte Wissenschaftler*innen	Leitung: Dr. ⁱⁿ Ramona Wurst	2023/24: 45 Veranstaltungen für 301 Postdocs, davon 68% Frauen sowie 32 Postdocs (davon 78 % Frauen) in individuellen Coachings

Tabelle 13: Überblick über die zentralen fakultätsübergreifenden Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote mit gleichstellungsfördernder Wirkung organisiert und ausgerichtet von GDaPE mit dem Anteil der jeweils daran teilnehmenden Frauen und non-binären Personen

10 Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

10.1 Maßnahmen und Aktivitäten und deren (Fall)Anzahl (Tabelle 14)

Aufgabenbereiche der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros	Aktivitäten und Beteiligung jeweils mit Anzahl an wahrgenommenen Treffen*/Beratungsterminen*/Beiträgen* (*ggf. auch durch Stellvertretungen)
Gremienarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Senat (stimmberechtigt): 12 (inkl. Sondersitzung zum StEP) • Struktur- & Entwicklungskommission (beratend): 9 Sitzungen • Senatskommissionen Studium & Lehre (beratend): 4 Sitzungen • Senatskommissionen Gleichstellungsfragen (beratend): 3 Stzg. • Universitätsrat (beratend): 5 Sitzungen • Findungskommission Universitätsrat (beratend): 2 Sitzungen
Beratung/Mitwirkung bei universitätsweiten Projekten und Förderformaten	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur- und Entwicklungsplan StEP (beratend): 3 Sitzungen • Exzellenzclusterinitiativen (beratend): 14 Treffen • Paritätskonzept (Professorinnenprogramm): 4 Online-Treffen • AG Leitbild: 1 Treffen
Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Berufungsverfahren (stimmberechtigt): 26 Verfahren • Stellenbesetzung akadem. Dienst (§ 4 I 5 LHG): keine TN
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> • Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten: 3 Treffen
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Nachteilsausgleiche	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskreis familienfreundliche Hochschule: 3 Treffen • Inklusionsteam: 5 Treffen incl. Besuch Mental Health Day
Frauenförderung, Gender als Querschnittsthemen	<ul style="list-style-type: none"> • Newsletter Gleichstellung: 3 Ausgaben • Unterstützung und Begleitung von Initiativen S. 77 & S. 82 • individuelle Beratungen s. Kapitel 10.2 s. S. 77 ff • Vornamensänderung/Gendersprache s. Kapitel 10.2, S. 78
Vernetzung nach innen	<ul style="list-style-type: none"> • Jour Fixe mit der Prorektorin für Universitätskultur: 8 Treffen • Gemeinsamer Jour Fixe mit der Prorektorin für Universitätskultur und der Rektorin: 4 Termine • Jour Fixe mit dem Personalrat des Klinikum: 2 Treffen
Vernetzung nach außen	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenbeauftragte der Stadt Freiburg zu <ul style="list-style-type: none"> · Umsetzung Istanbul-Konvention: 1 Treffen · Vorbereitung Internationaler Frauentag: 1 Treffen • LaKoG: 4 LaKoG-Treffen (davon 2 in Präsenz), Kap. 10.6, S. 84 • LaKoG-AGs: 8 Treffen, Kap. 10.6, S. 84 • MWK- „Sprechstunde“ zum PP 2030 (IV. Runde): 2 x online • BMBF zu Geschlechterparität an HS für PP IV 2030: 1 x Online • bukof-Treffen: Hauptversammlung in Bremerhaven, S. 87ff. • bukof-Kommission SDG: 2 Online-Treffen

10.2 Beratungen

Ein Schwerpunkt der Arbeit im Gleichstellungsbüro bilden Beratungen, fachliche Anfragen zu Gleichstellung, Vielfalt, Chancengerechtigkeit, zu Vereinbarkeit von Wissenschaft und Care-Verpflichtungen, Nachteilsausgleichen sowie der Unterstützung und Begleitung von Projekten.

Für Außenstehende, insbesondere Studierende oder Studiumsinteressierte, aber mitunter auch Universitätsangehörige, ist dabei nicht immer eindeutig zu verorten, an welchen Stellen innerhalb der Universität welche Beratung bzw. Information mit der erforderlichen Expertise verfügbar ist.

Daher betrifft in jedem Betrachtungszeitraum ein Teil der Anfragen sog. „**Fehlanfragen**“, bei denen das Gleichstellungsbüro nicht die richtige Ansprechstelle bzw. zuständig ist.

Bei den insgesamt zehn Fehlanfragen zwischen SoSe 2023 - WiSe 2023/24 wurde vom Gleichstellungsbüro unter anderem an folgende Stelle weiterverwiesen:

Nach dem vorzeitigen Ausscheiden der Chancengleichheitsbeauftragten, Katharina Klaas (vgl. Kapitel 1,

S. 3), kam es zu vermehrten Anfragen aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich (SVT) sowie Anfragen zur Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren im SVT-Bereich. Hier wurde eng mit dem betreffenden Sekretariat sowie der stellvertretenden Chancengleichheitsbeauftragten zusammengearbeitet und entsprechend weiterverwiesen.

Die vermeintlichen Fehlanfragen können jedoch auch wichtige Indikatoren sein, wo Anlaufstellen nach außen nicht klar erkennbar oder ggf. auch nicht verfügbar sind, es also gewissermaßen noch „**Versorgungslücken**“ bei Beratungsangeboten gibt.

Das hat im Berichtszeitraum zum einen dazu geführt, dass das Gleichstellungsbüro **vermehrt mit anderen Beratungseinrichtungen und Anlaufstellen** wie bspw. akademischer Personalentwicklung (GDaPE), Familienservice, Freiburg Research Service (FRS), Service Center Studium (SSC), Personaldezernat (D4), Schwerbehindertenvertretung (SBV), Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung, Personalrat (PR), Dezernat Recht (D5), betriebsärztlicher Dienst (BÄD), Arbeitssicherheit in der Stabsstelle Sicherheit, Umwelt und Nachhaltigkeit (SUNI), externen Stellen wie Frauenhorizonte, LaKoG und weiteren **zusammengearbeitet bzw. an diese weiterverwiesen** hat.



Hilfe bei sexueller Belästigung und Stalking
weitere Beratungsangebote
Universität & Kind
Wissenschaftlerinnen
Promovierende
Studentinnen
WissZeitVG und Drittmittelregelung
Hinweise zur (Vor-)Namensänderung
Schwerbehindertenvertrauensfrau
Förderprogramme
Geschlechtersensible Sprache und Bildgestaltung

Zum anderen ist das **Gleichstellungsbüro** bestrebt, diese Anlaufstellen auf seiner **Webseite möglichst klar darzustellen** und somit sichtbar zu machen (vgl. Abb. II Auszug Webseite zGSB).

Im Benehmen mit dem Rektorat, Prorektorat für Universitätskultur und dessen Bereich GDaPE wurde über die notwendigen strukturellen **Erweiterungen** oder **Veränderungen** besprochen, wie diese **Versorgungslücken bei Beratungsangeboten geschlossen** und Anfragen noch gezielter durch betreffende Angebote adressiert werden können.

Dies wurde noch im Berichtszeitraum angegangen und hat zu einer Erweiterung des Bereichs GDaPE geführt. Da der Prozess im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen war, werden die neuen Strukturen erst im nächsten Jahresbericht vorgestellt werden können.

Für die **Beratungen**, die das **Gleichstellungsbüro** anbietet und durchführt, gelten **besondere Verschwiegenheitspflichten**, die in § 12 I 4 LHG folgendermaßen ausformuliert sind:

„Die Gleichstellungsbeauftragte, die Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, [...] sind verpflichtet, auch innerhalb der Hochschule und über die Zeit ihrer Bestellung hinaus, Stillschweigen über die personenbezogenen Daten zu bewahren, die ihnen durch ihre Tätigkeit bekannt werden. [...] Die Weitergabe und Übermittlung von personenbezogenen Daten, die die Personen [...] im Rahmen ihrer Tätigkeit verarbeiten, an andere Stellen innerhalb und außerhalb der Hochschule, ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person oder zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung zulässig.“

Daher kann im Jahresbericht über Art und Umfang der Beratungen lediglich ein **grober richtungsorientierender Überblick** mit Anzahl an jeweiligen Beratungsfällen gegeben werden:

Unter den **fachlichen Anfragen** fielen im Betrachtungszeitraum wie bereits im Vorjahr 2022 zunehmende Anfragen zum Umgang/Vorgehen bei **Vornamens-/Personenstandsänderungen**, Transidentitäten oder Bisexualität (insgesamt vier Anfragen) auf.

Seit Einrichtung der **Webseite „Geschlechtersensible Sprache und Bildgestaltung“** sind diesbezügliche Anfragen deutlich rückläufig. Lediglich zwei Studierende hatten angefragt, ob es zulässig sei, in Qualifikationsarbeiten durchgängig das generische Maskulinum zu verwenden sowie im Weiteren gab es zwei Anfragen bei der Erstellung bzw. Beurteilung von Lehrmaterialien.

Ein weiterer Anfragenblock, der sich im nachfolgenden Betrachtungszeitraum fortgesetzt hat, betrifft den Wunsch, weitere Toiletten mit **Periodboxspendern** auszustatten (vgl. Jahresbericht 2022/23, Kap. 10.4, S. 64).

Im Rahmen der Neuausschreibung des Margarete von Wrangell Programms gab es ebenfalls vermehrte Anfragen von interessierten Juniorprofessorinnen. Mittlerweile wurde Dr.ⁱⁿ Julia Fischer vom FRS als Projektverantwortliche betraut.

Die übrigen Anfragen unter der Rubrik: „Fachliche Anfragen“ betrafen unter anderem die Beratung und **Begleitung von Projekten und Initiativen** wie bspw. Unterstützung bei der Vorbereitung des Kite-Jubiläums oder auch Justitia Mentoring-Jubiläum (vgl. Kapitel 9.2, S. 66ff; Kapitel 6.2.1, S. 40).

Ein Themenblock betrifft die **Vereinbarkeit** von Studium und Wissenschaft mit Care-Verpflichtungen. Trotz klarer und eindeutiger gesetzlicher Regelungen kommt es sowohl bei Schwangerschaften im Studium, hier insbesondere bei Prüfungen und Qualifikationsarbeiten sowie bei Promovierenden und auch bei schwangeren Mitarbeiterinnen aus dem wissenschaftlichen Dienst mitunter mit Lehrverpflichtungen immer wieder zu Problemen, weil Vorgesetzten oder Lehrbeauftragten Regelungen nicht bekannt sind oder diese ignoriert werden. Ein zunehmendes Problem bildet auch die **unzureichende Kinderbetreuung** bzw. mittlerweile fehlende zeitliche Abdeckung über einen vollen Arbeitstag. Hier kommen neuerdings nicht mehr nur Betroffene, sondern **vermehrt Vorgesetzte von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** auf das Gleichstellungsbüro zu, mit der Bitte bei der Vergabe nach einem Betreuungsplatz zu unterstützen, weil sie befürchten exzellente Nachwuchswissenschaftler*innen zu verlieren. Ein weiterer Aspekt unter dieser Rubrik sind Anfragen zu **wissenschaftlicher Weiterqualifizierung in Teilzeit**, um diese mit Care Verpflichtungen, mit Behinderung oder chronischer Erkrankung vereinbaren bzw. verbinden zu können, bis hin zu Professuren in Teilzeit. Beratungsanfragen zu **Nachteilsausgleichen bei Krankheit oder Behinderung**, die dann an die entsprechenden Fachstellen weiterverwiesen werden, bilden ebenfalls einen festen Themenblock innerhalb jedes Betrachtungszeitraums.

Bezüglich **Konflikten, Diskriminierung und Härtefällen** fällt auf, dass es zunehmende **Meldungen** und **Beschwerden über rassistische Diskriminierungen** und diesbezüglichen Äußerungen innerhalb der Universitätsöffentlichkeit gibt ebenso wie Konflikte bei der Umsetzung von Themen mit brisanten Fragestellungen im Rahmen von Seminaren und Lehrveranstaltungen. **Abfällige, beleidigende und entwertende Bemerkungen und Kommentare gegenüber Studierenden und Praktikant*innen** aber auch **gegenüber Mitarbeitenden und Nachwuchs-wissenschaftler*innen** sind ebenfalls immer wieder Anlässe, sich an das Gleichstellungsbüro zu wenden.

In einem Fall hatten Studierende noch in der Pandemiezeit einen gemeinsamen **Chatroom für Neueingeschriebene** eingerichtet, um unter anderem über digitale Lehrangebote, Prüfungstermine etc. zu berichten. In zunehmenden Maße wurden darin über die Jahre jedoch einzelne Studierende bzw. Nutzer*innen des Chatrooms bspw. mit entsprechenden Memes beleidigt, diffamiert und bloßgestellt. Nach und nach kamen auch Universitätsexterne dazu, die mitunter hochproblematische Inhalte über den Chatroom teilten. Hier konnten mit Unterstützung/Beratung bzw. Mitwirkung der/des zuständigen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, Frau Winterhalter von D5 sowie dem persönlichen Referenten des CIO, Dominik Bernhard, die Betreiber des Chatrooms schlussendlich identifiziert und belehrt werden.

Für Fragen im Zusammenhang mit **sexueller Belästigung und Stalking** standen im Betrachtungszeitraum Dr.ⁱⁿ Regina Herzog und Professor Dr. Klaus Baumann (Theologische Fakultät) als Ansprechpersonen für alle Angehörigen der Universität zur Verfügung.

In zwei Fällen konnte mit Unterstützung des Personaldezernats und der betreffenden Fakultät bzw. des betreffenden Arbeitsbereiches ein Wechsel in eine andere wissenschaftliche Arbeitsgruppe bzw. in einen anderen Arbeitsbereich vermittelt werden.

Auffällig ist, dass immer wieder **Anfragen** von Studierenden und weiteren Angehörigen der Universität eingehen, die **inhaltlich keinen Bezug zur Universität** haben wie bspw. Vorkommnisse

in Wohnheimen oder dem öffentlichen Raum. Hier kann an die öffentlichen Ansprechstellen des Landes wie Frauenhorizonte und das Studierendenwerk weiterverwiesen werden.

Rund **91 persönliche Beratungen und Fachanfragen** wurden im Berichtszeitraum von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Team des Gleichstellungsbüros bearbeitet, die in Tabelle 15 weiter nach Rubriken aufgeschlüsselt wurden (vgl. Tabelle 15, S. 80).

Übersicht Beratungen im Berichtszeitraum			
Art der Beratung/ Anfrage	Personenkreis	(mit)beraten durch bzw. verwiesen an	Anzahl
sexuelle Belästigung, Stalking und digitale Gewalt	Angehörige und Mitglieder der Universität aus allen Statusgruppen (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechpersonen gem. § 4a I 1 LHG • Mitarbeiter*innen im GSB • Claudia Winterhalter D5 • Personaldezernat D4 	17
Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende aus dem wiss. Dienst, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte • Mitarbeiter*innen im GSB • Familienservice • Schwerbehindertenvertrg. 	12
Konflikte, Diskriminierung, Härtefälle	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte • Mitarbeiter*innen im GSB, • Claudia Winterhalter, D5 	21
Fachlich-inhaltliche Beratungen, Projekt- begleitungen & Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende, Professor*innen) • externe Stellen wie LaKoG (Personalbedarf zGSB), Ministerium (sog. Landtagsab- fragen) oder andere Hochschulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte • Mitarbeiter*innen im GSB, • Claudia Winterhalter D5 • GDaPE, SBV, Personal- dezernat D4, BÄD, 	41

Tabelle 15: Übersicht über die im Berichtszeitraum eingegangenen Anfragen und Beratungsfälle jeweils mit der Anzahl an Fällen. Die Anzahl an Beratungstreffen/-sitzungen zu den einzelnen Fällen kann jeweils deutlich darüber liegen

10.3 Fort- und Weiterbildungen

Da das Gleichstellungsbüro im Berichtszeitraum bis einschließlich September 2023 mit nur einem Referenten zu 0,5 VZÄ besetzt war (vgl. Kapitel 2, S. 4), konnten die Planung, Organisation und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zunächst nicht in dem Umfang wieder aufgenommen werden, wie es vor den pandemiebedingten Einschränkungen noch üblich und Standard war.

Bereits in der zweiten Jahreshälfte 2023 jedoch begannen die Planungen und Vorbereitungen für Präventionsschulungen zu „Sexualisierter Diskriminierung, Gewalt und Stalking“ mit Frauenhorizonte – Gegen sexuelle Gewalt e.V. sowie zu „Gleichstellung an Hochschulen – Rechtliche Grundlagen und Gleichstellung in Berufungsverfahren“ mit dem Deutschen Hochschulverband (DHV). Sowohl Frauenhorizonte als auch der DHV konnten jedoch erst zum SoSe 2024 mögliche Termine und Zeitfenster anbieten.

Außer den Treffen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wurden daher vom SoSe 2023 bis WiSe 2023/24 keine weiteren Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen vom Gleichstellungsbüro organisiert und angeboten. Im Berichtszeitraum wurde bei den FGB-Treffen eine Themenreihe zu Diversität und Vielfalt eröffnet, die sich in 2024 fortsetzen wird:

Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Zum Frühjahrstreffen am 4. Mai 2023 waren als Gäste **Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Daniela Kleinschmit, Prorektorin für Internationalisierung und Nachhaltigkeit** und ihr Team vom **International Office**:



Anja Hausmann und **Atavi Yenke** eingeladen. Dabei wurden die besonderen Herausforderungen von internationalen (Gast)Wissenschaftler*innen und Studierenden beleuchtet.

Thematisiert wurde auch, dass das International Office für eine angemessene Beratung dringend weitere personelle Ressourcen benötigt.

Am 9. November 2023 beim Herbsttreffen stellte sich **Dr.ⁱⁿ Wibke Backhaus** vor, die zum 1.3.2023 die Leitung des Bereichs **Gender & Diversity** im **Prorektorat für Universitätskultur** übernommen hatte. Neben der Vorstellung ihrer Person informiert Wibke Backhaus über die geplante zukünftige



inhaltliche Ausrichtung und Themenschwerpunkte in ihrem Bereich sowie über das „**Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Freiburg**“, mit dem sich die Universität erfolgreich um die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (IV. Ausschreibungsrunde) beworben hat. Das Papier wurde federführend im Bereich Gender und Diversity konzipiert und erarbeitet. Im

Weiteren stellte sich **Eva Pereira Borgmeyer** vor, die seit Oktober als weitere Referentin der Gleichstellungsbeauftragten mit 0,75 VZÄ beschäftigt ist.

Das letzte Treffen in der Periode vom SoSe 2023 bis WiSe 2023/24 fand am 18. Januar 2024 statt.



Zu diesem Sondertermin aus der Themenreihe `Diversität und Inklusion´ war **Jasmin Anders, Schwerbehindertenvertrauensfrau** der Universität, als Gast eingeladen. Neben der Vorstellung ihres Arbeits- und Zuständigkeitsbereiches ist Frau Anders vor allem auf die Besonderheiten bei **Bewerbungen und Beschäftigungen von (schwer)behinderten Menschen** im Rahmen von

Einstellungs- und Berufungsverfahren eingegangen.

10.4 Projekte, Initiativen und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

Bei den weiteren Projekten, Initiativen und Aktivitäten des Gleichstellungsbüros stand in 2023 die Vorbereitung und Unterstützung des Girls'Days an zwei Fakultäten im Vordergrund (s. Kapitel 6.2.1, S. 40), die Begleitung der Exzellenzinitiativen bei der Vorbereitung auf die Anträge (s. Kapitel 10.5, S. 82) sowie die beratende Unterstützung und Mitwirkung beim *Kite*-Jubiläum (s. Kapitel 9.2, S. 66).

10.5 Vernetzungen und Beteiligungen innerhalb der Universität

Neben der regulären Beteiligung und Mitwirkung in Gremien, Kommissionen und Ausschüssen gem. § 4 I 4 LHG (vgl. Tabelle 12, S. 72) war die Gleichstellungsbeauftragte noch in weiteren zentralen universitären Arbeitskreisen bzw. -gruppen und Initiativen beteiligt:

AG Leitbild



Unter Federführung der Prorektorin für Universitätskultur war mit Vertreter*innen aus allen Statusgruppen und der Gleichstellungsbeauftragten im Zeitraum von September 2022 bis März 2023 ein neues **Leitbild für die Universität** entwickelt worden (vgl. Jahresbericht 2022/23 Kapitel 10.5. S. 66/67).

Bei Vorlage im Märzsenat 2023 wurde von vielen Senator*innen der Wunsch geäußert, den Leitbildentwurf innerhalb der Fakultäten zur Diskussion und Kommentierung vorzulegen.

Die diesbezüglichen Rückmeldungen und Änderungsvorschläge wurden im Rahmen eines weiteren moderierten Treffens der AG Leitbild am 15. Mai 2023 noch einmal ausführlich diskutiert und gegeneinander abgewogen.



Beratungsteam Exzellenzclusterinitiativen

Das **Beratungsteam Exzellenzcluster** ist eine weitere Arbeitsgruppe, in der die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied ist.

Nach den Beratungstreffen mit einzelnen Clusterinitiativen, die vorwiegend im WiSe 2021/22 bis WiSe 2022/23 anberaumt waren, standen im Betrachtungszeitraum die **Probegutachtungen** sowie die **Generalproben** mit den sieben Clusterinitiativen im Vordergrund. Insgesamt **14 Treffen** wahlweise in Präsenz oder online waren dafür angesetzt worden, die von der Gleichstellungsbeauftragten großenteils wahrgenommen werden konnten.

Am 2. Februar 2024 hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Wissenschaftsrat verkündet, dass unter anderen zwei der sieben aus der Universität Freiburg eingereichten Anträge aus Clusterinitiativen aufgefordert werden, einen Vollantrag abzugeben. Damit wird die Gleichstellungsbeauftragte bei der Fortführung dieser Arbeitsgruppe weiterhin einbezogen bleiben.



#frauSCHAFFTwissen

In enger Kooperation mit der Abteilung Hochschul- und Wissenschaftskommunikation wurde Ende 2022 von der **Abteilung Marketing und Events** die Kampagne **#frauSCHAFFTwissen** ins Leben gerufen.



Bei dieser universitätsweiten Kampagne wurden **22 Frauen** aus den unterschiedlichsten Bereichen, Statusgruppen und Karrierestufen **portraitiert**.

In ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit repräsentieren sie stellvertretend für die rund 5.600 Frauen, die an der Universität Freiburg im wissenschaftlichen sowie im wissenschaftsunterstützenden Bereich tätig sind, die Vielfalt weiblicher Karrierewege. Sie alle schaffen Wissen: lehren, forschen, sortieren, organisieren, koordinieren und vieles mehr.

Die Kampagne will dem Wirken all dieser Frauen zum einen mehr Sichtbarkeit geben, zum anderen aber auch Frauen ermutigen, Führungspositionen in der Forschung, Verwaltung oder dem Wissenschaftsmanagement an einer Universität anzustreben.

Im Rahmen einer **feierlichen Vernissage und Netzwerkveranstaltung** wurde die **Kampagne am 15. Juni 2023 gestartet**. Prof.ⁱⁿ Sylvia Paletschek, Prorektorin für Universitätskultur, und die **Gleichstellungsbeauftragte** waren eingeladen, die Vernissage mit einem **Grußwort** zu eröffnen.

Am 13.03.2024 hat die Universität Freiburg in Zusammenarbeit mit dem Alumni Freiburg e.V. und dem Uniseum eine **Finissage mit Podiumsdiskussion** zu der Kampagne ausgerichtet.

Bei der Podiumsdiskussion wurde unter anderem beleuchtet, welche Entwicklungen es im Bereich Gleichstellung gegeben hat, seit in Freiburg - als erste deutsche Universität – zum Wintersemester 1899/1900 Frauen zum Studium zugelassen wurden.

Nach diesem **Rückblick** gab es auch einen **Ausblick in die Zukunft**:

- Welchen Beitrag kann Vielfalt zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten
- Warum ist Vielfalt in Universität und Wissenschaft wichtig?
- Welche Rolle spielen dabei Vorbilder und Pionier*innen auf der einen und systemische Veränderungen auf der anderen Seite für die Entwicklung einer chancengerechten Universität?



Die **Portraits von 20 Frauen**, die im Rahmen der Kampagne entstanden sind, waren vom **1.12.2023 bis 31.03.2024 im Uniseum** zu sehen (vgl. Abb. li).

10.6 Vernetzungen und Beteiligungen nach Außen

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten LaKoG BW



Über die sog. „Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs“, kurz **LaKoG BW** genannt, sind die **Gleichstellungsbeauftragten** zusammen mit ihren Stellvertreterinnen sowie den Referent*innen aus den Gleichstellungsbüros der neun Landesuniversitäten, sechs Pädagogischen sowie der fünf Musik- und drei Kunsthochschulen Baden-Württembergs **zentral vernetzt**.

Davon abzugrenzen ist die **LaKoF BW**, in der die Gleichstellungsbeauftragten aus den 21 Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) und die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) zusammengeschlossen sind.

Aufgaben und Struktur der LaKoG BW

Gemäß Satzung vertritt die LaKoG die Interessen der Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen und Studentinnen auf Landes- und Bundesebene sowie in der Öffentlichkeit. Die Mitglieder wirken bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen zur Durchsetzung der Chancengleichheit gemäß LHG und KITWG zusammen. Dafür nimmt sie folgende Aufgaben wahr:

- Hochschul- und bildungspolitische Meinungsbildung
- Stellungnahmen zu Gesetzesvorlagen und Teilnahme an Anhörungsverfahren
- Beratung der politischen Akteur*innen zu aktuellen gleichstellungs- und hochschulpolitischen Themen und Programmen

Alle zwei Jahre wird unter den Gleichstellungsbeauftragten der in der LaKoG zusammengeschlossenen Hochschulen eine **Landessprecherin** gewählt, die die LaKoG-Mitglieder an den einzelnen Hochschulen unterstützt und nach außen vertritt.

Dabei wird die Landessprecherin durch eine Referentin und eine **Geschäftsstelle** unterstützt, die seit 2008 fest an der Universität Stuttgart angesiedelt ist und vom Wissenschaftsministerium finanziert wird. Darüber hinaus finanziert das MWK die **Leitung der Geschäftsstelle** (EG 13, 100% VZÄ), eine Sachbearbeitung (EG 6, 50% VZÄ) sowie Sachkosten.

Mit der Geschäftsstelle unterstützt das MWK die Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, standortübergreifende Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und der weiteren wissenschaftlichen Hochschulen zu erfüllen.

Der **Beitrag der Landesrektorenkonferenz**, derzeit erbracht von der **Universität Stuttgart**, besteht in der **administrativen Beheimatung der Geschäftsstelle**. In rechtlicher Hinsicht ist die Geschäftsstelle derzeit Teil der Universität Stuttgart.

Mitgliederversammlung der LaKoG: Landeskonzferenzen

In der Regel dreimal im Jahr und mindestens einmal pro Semester laden die Sprecherin zusammen mit der Geschäftsstelle zu einer Mitglieder- bzw. Landeskonzferenz, kurz „LaKoG“ genannt, ein. Diese sog. „**Frühjahrs-**“, „**Sommer-**“ und „**Herbst-LaKoG**“ werden an jeweils unterschiedlichen Hochschulstandorten ausgerichtet. Die ein- bis zweitägigen Zusammentreffen, die seit der Corona-

pandemie mitunter auch online oder im Hybridformat angeboten werden, geben Gelegenheit zum gemeinsamen Austausch über die jeweilige Gleichstellungsarbeit, zur Vernetzung, Fortbildung, sowie zu Diskussionen, Debatten und der Verabschiedung von bspw. Empfehlungen, Resolutionen und Positionspapieren gemäß LaKoG-Satzung.

99. Sommer-LaKoG an der PH Weingarten: 13./14. Juli 2023



Nach den festen Berichtspunkten zu den Aktivitäten der Sprecherin, Dr.ⁱⁿ Birgid Langer, sowie aus den aktuellen LaKoG-Kommissionen:

- AG: Sexualisierte Gewalt
- AG: Gender in der Lehre
- AG: Digitalisierung
- AG: LHG Novellierung

und aus den Hochschulen wurden an den beiden Konferenztagen folgende Themenschwerpunkte behandelt:

Beschlüsse bzw. Positionspapiere der LaKoG zu:

- **Weiterentwicklung des Lehramts Primarstufe**

Probelauf für duale lehramtsbezogene Masterstudiengänge ab WiSe 2024/25:

Um den zunehmenden Mangel an Nachwuchslehrkräften insbesondere im MINT-Bereich zu begegnen, plant das Kultusministerium für Absolvent*innen von Fachbachelorstudiengängen einen Quereinstieg ins Grundschullehramt im Rahmen eines verkürzten dualen Masterstudiengangs zu ermöglichen.

Um die Attraktivität des Grundschullehramtes zu steigern, fordert die LaKoG eine **Erhöhung der Besoldungsstufe auf A13** äquivalent zu den Lehrkräften Sekundarstufe und Sonderpädagogik.

- Verbesserung der **bedarfsgerechten Kinderbetreuung an Hochschulen**
- Geplante Einstellung bzw. Nichtwiederaufnahme des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms

Vorstellung eines geplanten **Schulungskonzeptes für neu bestellte Gleichstellungsbeauftragte** an Hochschulen durch die LaKoG zu den Themenkomplexen: Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, Berufungsverfahren, sexuelle Belästigung und Gewalt.

Bericht über die LaKoG-Umfrage zu **hochschuleigenen Förderprogrammen**.

100. Herbst-LaKoG an der PH Freiburg, 13./14. November 2023



Nach den festen Berichtspunkten (s. Sommer-LaKoG) wurden auf der zweitägigen Herbst-LaKoG an der Pädagogischen Hochschule Freiburg schwerpunktmäßig folgende Themenkomplexe erörtert:

- **Wechsel** bei der **Leitung der LaKoG-Geschäftsstelle** durch Ausscheiden der amtierenden Leiterin Dr.ⁱⁿ Dagmar Höppel in den regulären Ruhestand.
- Bericht über die Umfrage der Sprecherin, Dr.ⁱⁿ Birgid Langer, zu **Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten** an den jeweiligen Hochschulen.

- Vertiefte Erörterung und Diskussion aus den AGs: „LHG-Novellierung“; „Gender in die Lehre: Umsetzung“; „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“
- Sachstandsbericht zur Erhebung des **Gender-Pay-Gaps** von Leistungsbezügen von Professor*innen durch das MWK-BW.
- Vortrag mit anschließender Diskussion von Dr. Arndt Lümers [Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats, Abteilung Evaluation] zum Thema „*Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung: Hintergründe und Diskussion*“.

101. Sonder-LaKoG, online 19. Januar 2024



Kurzfristig musste ein Zusatztreffen der Gleichstellungsbeauftragten und Referent*innen der Gleichstellungsbüros einberufen werden, weil Dr.ⁱⁿ Birgid Langer von ihren Ämtern als Sprecherin der LaKoG sowie als Vertreterin der Universitäten im LaKoG-Vorstand vorzeitig zurückgetreten war.

Daher war diese Sonder-LakoG ausschließlich folgenden Themen gewidmet:

- Aktueller Sachstandsbericht zum vorzeitigen Rücktritt von Dr.ⁱⁿ Birgid Langer als Sprecherin der LaKoG und als Vertreterin der Universitäten im LaKoG-Vorstand
- **Wahl von Prof.ⁱⁿ Ute Mackenstedt** aus der Universität Stuttgart Hohenheim und Vorsitzende des Landesfrauenrates Ba-Wü zur **Interimssprecherin der LaKoG**
- **Ernennung von Prof.ⁱⁿ Ute Mackenstedt** zur **Interimsvertreterin der Universitäten im LaKoG-Vorstand**
- Erörterung zu der vom MWK eingesetzten **Findungskommission** für die Nachfolge von Dr.ⁱⁿ Dagmar Höppel als **Leitung der LaKoG-Geschäftsstelle**
- Beratung/Erörterung zur möglichen Nachfolge/Wahl nach dem **vorzeitigen Rücktritt von Prof.ⁱⁿ Regina Kabis-Elsner als Sprecherin für die Musikhochschulen im LaKoG-Vorstand** sowie als Vertreterin der Musikhochschulen in der Findungskommission für die Leitung der LaKoG-Geschäftsstelle
- Erörterung zur Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur **Überarbeitung der Satzung/ Geschäftsordnung der LaKoG**



Online-Vollversammlung der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten zur Benennung einer Vertrauensperson für die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten am 29. Januar 2024

Das Wissenschaftsministerium versteht die LaKoG als freiwilligen Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Hochschulen Baden-Württembergs, der in rechtlicher Hinsicht keine juristische Person ist. Die Satzung und Wahlordnung, die sich die LaKoG dafür gegeben hat, sind aus Sicht des MWK nicht ausreichend, um Verfahrenssicherheit und ein gemeinsames Verständnis herzustellen im Hinblick auf die Wahl der Sprecherin als Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten des Landes BW und Ansprechpartnerin für das MWK.

Im Nachgang der Wahl von Prof.ⁱⁿ Ute Mackenstedt zur Sprecherin der LaKoG im Rahmen der 101. Sonder-LaKoG-Sitzung am 19.01.24 wurde daher von Dr. Frieder Dittmar, Vertreter des MWK, zu gesonderten Online-Vollversammlungen jeweils und ausschließlich mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aus den

- Kunst- und Musikhochschulen am 15. Januar 2024
- Universitäten am 29. Januar 2024
- Pädagogischen Hochschulen am 1. Februar 2024

eingeladen.

Bei diesen wurde in geheimer Online-Abstimmung abgefragt und bestätigt, dass Prof.ⁱⁿ Ute Mackenstedt als gewählte LaKoG-Sprecherin auch das Vertrauen der Gleichstellungsbeauftragten genießt, ihre Belange bei den anstehenden Aufgaben und Abstimmungsprozessen unter anderem im Hinblick auf die Nachbesetzung der Leitung der LaKoG-Geschäftsstelle zu vertreten.

102. Frühjahrs-LaKoG, online, Universität Heidelberg, 12. März 2024



Die ursprünglich im zweitägigen Format geplante Präsenz-LaKoG an der Universität Heidelberg musste wegen des Bahnstreiks kurzfristig auf eine eintägige Online-LaKoG umorganisiert werden mit folgender reduzierter Tagesordnung:

(Nicht)Teilnahme/Präsenz der bestellten Gleichstellungsbeauftragten aus den Hochschulen bei den **LaKoG-Treffen** sowie in den LaKoG-Kommissionen/AGs.

Vielerorts werden zu den Treffen der Landeskonferenzen lediglich die Referent*innen und Leiter*innen der Geschäftsstellen/Gleichstellungsbüros entsandt während die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten aus Zeit- und Ressourcengründen nur selten persönlich an den LaKoG-Treffen teilnehmen können. Der Top befasst sich mit den Gründen/Ursachen und wie dem von Seiten des LaKoG-Vorstandes begegnet werden kann.

Einrichtung von **Arbeitsgruppen** zur

- Überarbeitung/Neufassung der „**LakoG-Satzung/Geschäftsordnung**“
- Erörterung der zukünftigen inhaltlichen Ausrichtung der LaKoG im Spannungsfeld „**Gleichstellung versus Diversität**“

Gender Pay Gap: Nachbericht und Erörterung des Online-Vortrags vom 5.2.24 mit anschließendem Austausch von Dr.ⁱⁿ Lisa Mense, Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen und Geschlechterforschung NRW, zur Untersuchung der Gender Pay Gap bei Professorinnen* aus den Hochschulen in NRW

Hochschulfinanzierungsvereinbarung III: Erörterung von Punkten die von Seiten der LaKoG gegenüber dem MWK eingebracht werden könnten bzw. sollten

bukof

Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

Während in der LaKoG vorwiegend die Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Referent*innen aus den staatlichen Hochschulen in BW auf Landesebene zusammengeschlossen sind, kommen in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) sämtliche Gleichstellungsakteur*innen und -Referate aller Hochschulstandorte und -typen statusübergreifend (wissenschaftlicher und wissenschaftsunterstützender Bereich) zusammen.

Gegründet 1990 als gemeinnütziger Verein mit einer Geschäftsstelle in Berlin-Mitte finanziert sich diese unter anderem durch einen Mitgliedsbeitrag von 200 Euro, der gemäß Satzung von jeder ihr angeschlossenen Hochschule einmal jährlich aufzubringen ist.

Jahrestagung der bukof:

Als wichtigstes Organ und Plattform dieses bundesweiten Zusammenschlusses dient die dreitägige Mitgliederversammlung (auch Jahrestagung genannt), die jedes Jahr Ende September an wechselnden Hochschulstandorten innerhalb Deutschlands ausgerichtet wird. Neben der internen Mitgliederversammlung und dem Treffen der verschiedenen bukof-Kommissionen und Arbeitsgruppen gibt es auf der Jahrestagung auch einen allgemeinen öffentlichen Programmteil zu einem aktuellen gleichstellungspolitischen Thema, welches jeweils mehrheitlich in der vorangehenden bukof-Jahrestagung beschlossen wird.

Unter dem Motto „**GENDERKLIMAGERECHT. Nachhaltigkeit und Geschlechterpolitik an Hochschulen**“ haben sich vom 20. – 22. September an der **Hochschule Bremerhaven** zwei Keynote-Sprecher*innen und weitere geladene Expert*innen/Referent*innen im Rahmen von Impulsvorträgen und begleitenden Workshops über Perspektiven zur Klimakrise und Nachhaltigkeit im Kontext von Hochschulen, Geschlecht sowie sozialen Ungerechtigkeiten ausgetauscht und gemeinsam diskutiert.

Mit den Keynotes: „Keine (Kultur der) Nachhaltigkeit ohne Gleichstellungsarbeit! Warum sozial-ökologische Transformation auf Intersektionalität angewiesen ist“ von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Daniela Gottschlich (Hochschule für Gesellschaftsgestaltung) sowie „Wir können Klimaschutz – aber können wir auch Klimagerechtigkeit? Ein Plädoyer für eine intersektionale Umsetzung“ von Sheena Anderson (Centre for Feminist Foreign Policy) wurden die ersten beiden Konferenztage eröffnet.

In den folgenden drei Konferenztagen konnten sich die rund **230 Teilnehmenden** in einer Vielzahl von Workshops, Impulsvorträgen und World-Cafés vertiefend mit dem Thema Nachhaltigkeit und Geschlechterpolitik an Hochschulen befassen. Dabei reichte das Angebot von "Queer ecology" über "Klimagerechtigkeit und Intersektionalität" bis zu "Strukturen und Verbindungen von Nachhaltigkeit und Gleichstellung an Hochschulen".

Auf der internen Mitgliederversammlung hatten die **97** anwesenden stimmberechtigten **Mitglieder** den **neuen Vorstand** der bukof für zwei Jahre **gewählt** (s. Bild).



Abb. oben: Auf der bukof 2023 neu gewählter Vorstand:
Christina Wolff (sie/ihr), Universität Potsdam | Dr.ⁱⁿ Sybille Jung (sie/ihr), Universität des Saarlandes |
Birgit Fritzen (sie/ihr), Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover | Michaela Froberg (sie/ihr),
Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt | Alexandra Kühnen (sie/ihr),
Universität Bielefeld

Erstmalig wurde die Jahrestagung von einem **Awareness Konzept** für eine diskriminierungssensible bukof-Jahrestagung begleitet. Das Konzept wurde vom Awareness-Team des gemeinnützigen Vereins AWA* (Awareness Kollektiv: Kollektiv für Awareness Arbeit – Veranstaltungsbetreuung, Awareness im öffentlichen Raum, Bildungsarbeit und Konzepte) gestellt.

11 Tabellenanhang

Tabelle 16

11.1 Karrierestufen von Frauen und Männern an der Universität Freiburg

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	24.612	13.054	53%	11.558	47%	24.391	12.908	53%	11.483	47%	23.938	12.675	53%	11.263	47%	24.240	12.941	53%	11.299	47%	24.513	13.212	54%	11.301	46%	24.520	13.226	54%	11.294	46%
Absolvent*innen²⁾	3876	2107	54%	1.769	46%	4204	2323	55%	1881	45%	3856	2141	56%	1715	44%	3826	2119	55%	1707	45%	3444	1884	55%	1560	45%	3585	1954	55%	1631	45%
Promovierende³⁾	4734	2365	50%	2.369	50%	4471	2201	49%	2270	51%	4591	2318	50%	2273	50%	4216	2156	51%	2060	49%	3662	1843	50%	1819	50%	4567	2346	51%	2221	49%
Promotionen⁴⁾	746	368	49%	378	51%	693	343	49%	350	51%	723	346	48%	377	52%	811	396	49%	415	51%	685	351	51%	334	49%	657	295	45%	362	55%
PostDoc⁵⁾											3000	1282	43%	1718	57%	2870	1221	43%	1.649	57%	2993	1289	43%	1.704	57%	2998	1315	44%	1.683	56%
Habilitationen⁵⁾	52	14	27%	38	73%	51	15	29%	36	71%	53	9	17%	44	83%	45	14	31%	31	69%	41	13	32%	28	68%	49	17	35%	32	65%
Professuren⁶⁾	421	111	26%	310	74%	410	107	26%	303	74%	437	119	27%	318	73%	446	121	27%	314	70%	436	121	28%	315	72%	444	128	29%	316	71%
C4	69	5	7%	64	93%	61	5	8%	56	92%	49	3	6%	46	94%	43	3	7%	40	93%	35	2	6%	33	94%	30	2	7%	28	93%
W3	289	78	27%	211	73%	295	78	26%	217	74%	327	89	27%	238	73%	341	92	27%	249	73%	341	92	27%	249	73%	359	101	28%	258	72%
Σ C4 + W3	358	83	23%	275	77%	356	83	23%	273	77%	376	92	24%	284	76%	384	95	25%	289	75%	376	94	25%	282	75%	389	103	26%	286	74%
C3	41	15	37%	26	63%	36	14	39%	22	61%	34	13	38%	21	62%	29	12	41%	17	59%	26	11	42%	15	58%	23	9	39%	14	61%
W2	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	2	1	50%	1	50%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	0%
W1	20	12	60%	8	40%	17	9	53%	8	47%	25	13	52%	12	48%	30	13	43%	17	57%	32	15	47%	17	53%	31	16	52%	15	48%

1) Kopffzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.2 Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten 2021, 2022 und 2023																		
	Studierende ¹⁾						Promotion ²⁾						Professur ³⁾					
	2021		2022		2023		2021		2022		2023		2021		2022		2023	
	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%
UFR gesamt	12.941	53%	13.212	54%	13.226	54%	396	49%	351	51%	295	45%	123	28%	121	28%	128	29%
1. TheolF	106	45%	123	50%	123	47%	2	33%	1	17%	1	20%	2	15%	2	15%	2	17%
2. RechtF	1.306	54%	1.294	54%	1.309	54%	28	47%	20	44%	14	38%	4	18%	4	20%	5	23%
3. WuVF	1.563	52%	1.592	53%	1.540	53%	19	59%	15	58%	14	44%	13	38%	11	35%	13	39%
4. MedF	2.808	65%	2.993	66%	3.110	66%	199	59%	199	65%	147	58%	28	27%	29	26%	31	27%
5. PhilolF	1.554	74%	1.453	73%	1.409	74%	15	65%	9	64%	5	45%	14	44%	13	42%	13	45%
6. PhilosF	1.830	57%	1.839	58%	1.787	56%	17	59%	13	48%	9	39%	24	48%	22	46%	24	49%
7. FMP	336	33%	333	33%	311	31%	2	8%	5	19%	4	10%	8	20%	8	21%	6	17%
8. CuPF	837	53%	817	54%	812	55%	31	44%	14	40%	23	39%	6	23%	5	20%	6	23%
9. FBio	805	62%	810	63%	855	65%	47	46%	47	55%	50	60%	8	25%	8	25%	10	29%
10. FUNR	997	47%	1.027	48%	1.058	50%	17	44%	18	60%	13	36%	11	30%	13	34%	13	33%
11. TechF	479	20%	512	21%	562	22%	19	23%	10	12%	15	20%	5	10%	6	13%	5	11%

1) Kopffzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.3 Frauenanteile Theologische Fakultät																														
	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	286	122	43%	164	57%	303	116	38%	187	62%	259	108	42%	151	58%	237	106	45%	131	55%	246	123	50%	123	50%	264	123	47%	141	53%
Absolvent*innen²⁾	40	19	48%	21	53%	35	19	54%	16	46%	30	15	50%	15	50%	39	13	33%	26	67%	24	9	38%	15	62%	27	11	41%	16	59%
Promovierende³⁾	85	29	34%	56	66%	79	26	33%	53	67%	68	25	37%	43	63%	67	25	37%	42	63%	54	21	39%	33	61%	69	28	41%	41	59%
Promotionen⁴⁾	4	0	0%	4	100%	8	4	50%	4	50%	11	5	45%	6	55%	6	2	33%	4	67%	6	1	17%	5	83%	5	1	20%	4	80%
PostDoc⁶⁾											25	9	36%	16	64%	25	6	24%	19	76%	26	8	31%	18	69%	26	7	27%	19	73%
Habilitationen⁵⁾	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%
Professuren⁶⁾	14	2	14%	12	86%	14	2	14%	12	86%	13	2	15%	11	85%	13	2	15%	11	85%	13	2	15%	11	85%	12	2	17%	10	83%
C4	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%	4	1	25%	3	75%
W3	8	1	13%	7	88%	9	1	11%	8	89%	8	1	13%	7	88%	8	1	13%	7	88%	8	1	13%	7	87%	7	1	14%	6	86%
∑ C4 + W3	12	2	17%	10	83%	13	2	15%	11	85%	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%	11	2	18%	9	82%
C3	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	1	0	0%	1	100%	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 jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.4 Frauenanteile Rechtswissenschaftliche Fakultät

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	2.491	1.321	53%	1.170	47%	2.493	1.339	54%	1.154	46%	2.419	1.275	53%	1.144	47%	2.435	1.306	54%	1.129	46%	2.415	1.294	54%	1.121	46%	2.414	1.309	54%	1.105	46%
Absolvent*innen²⁾	316	179	57%	137	43%	337	175	52%	162	48%	348	190	55%	158	45%	330	187	57%	143	43%	297	176	59%	121	41%	335	171	51%	164	49%
Promovierende³⁾	255	107	42%	148	58%	252	108	43%	144	57%	245	103	42%	142	58%	229	97	42%	132	58%	229	92	40%	137	60%	264	96	36%	168	64%
Promotionen⁴⁾	49	20	41%	29	59%	44	20	45%	24	55%	48	24	50%	24	50%	59	28	47%	31	53%	45	20	44%	25	56%	37	14	38%	23	62%
PostDoc⁶⁾											35	8	23%	27	77%	36	6	17%	30	83%	36	7	19%	29	81%	37	9	24%	28	76%
Habilitationen⁵⁾	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren⁶⁾	24	4	17%	20	83%	22	4	18%	18	82%	22	4	18%	18	82%	22	4	18%	18	82%	20	4	20%	16	80%	22	5	23%	17	77%
C4	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
W3	19	4	21%	15	79%	17	4	24%	13	76%	17	4	24%	13	76%	17	4	24%	13	76%	17	4	24%	13	76%	19	5	26%	14	74%

1) Kopfzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopfzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopfzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopfzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.5 Frauenanteile Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	3.344	1.731	52%	1.613	48%	3.201	1.668	52%	1.533	48%	3.074	1.615	53%	1.459	47%	3.003	1.563	52%	1.440	48%	3.025	1.592	53%	1.433	47%	2.921	1.540	53%	1.381	47%
Absolvent*innen²⁾	635	356	56%	279	44%	706	408	58%	298	42%	637	367	58%	270	42%	468	267	57%	201	43%	498	292	59%	206	41%	575	339	59%	236	41%
Pormovierende³⁾	239	123	51%	116	49%	218	115	53%	103	47%	200	114	57%	86	43%	167	86	51%	81	49%	132	70	53%	62	47%	168	86	51%	82	49%
Promotionen⁴⁾	30	17	57%	13	43%	30	16	53%	14	47%	36	15	42%	21	58%	32	19	59%	13	41%	26	15	58%	11	42%	32	14	44%	18	56%
PostDoc⁶⁾											90	40	44%	50	56%	88	40	45%	48	55%	79	35	44%	44	56%	95	43	45%	52	55%
Habilitationen⁵⁾	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	2	0	0%	2	100%
Professuren⁶⁾	32	9	28%	23	72%	29	8	28%	21	72%	32	11	34%	21	66%	34	13	38%	21	62%	31	11	35%	20	65%	33	13	39%	20	61%
C4	9	0	0%	9	100%	7	0	0%	7	100%	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
W3	18	6	33%	12	67%	19	6	32%	13	68%	21	7	33%	14	67%	24	10	42%	14	58%	24	9	38%	15	62%	26	10	38%	16	62%
∑ C4 + W3	27	6	22%	21	78%	26	6	23%	20	77%	27	7	26%	20	74%	30	10	33%	20	67%	28	9	32%	19	68%	30	10	33%	20	67%
C3	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	3	2	67%	1	33%	1	1	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%	3	3	100%	0	0%

1) Kopffzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.6 Frauenanteile Medizinische Fakultät

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende ¹⁾	3.730	2.416	65%	1.314	35%	3.858	2.501	65%	1.357	35%	3.991	2.602	65%	1.389	35%	4.310	2.808	65%	1.502	35%	4.549	2.993	66%	1.556	34%	4.728	3.110	66%	1.618	34%
Absolvent*innen ²⁾	446	280	63%	166	37%	474	315	66%	159	34%	500	324	65%	176	35%	469	311	66%	158	34%	521	326	63%	195	37%	479	328	68%	151	32%
Promovierende ³⁾	1.761	1.057	60%	704	40%	1.530	904	59%	626	41%	1.878	1.116	59%	762	41%	1.864	1.115	60%	749	40%	1.529	913	60%	616	40%	1.899	1.144	60%	755	40%
Promotionen ⁴⁾	278	168	60%	110	40%	273	182	67%	91	33%	274	159	58%	115	42%	340	199	59%	141	41%	308	199	65%	109	35%	254	147	58%	107	42%
PostDoc ⁶⁾											1.894	907	48%	987	52%	1.799	864	48%	935	52%	1.972	943	48%	1.029	52%	1.983	976	49%	1.007	51%
Habilitationen ⁵⁾	35	10	29%	25	71%	36	12	33%	24	67%	40	6	15%	34	85%	27	11	41%	16	59%	25	5	20%	20	80%	38	13	34%	25	66%
Professuren ⁶⁾	95	24	25%	71	75%	91	22	24%	69	76%	92	22	24%	70	76%	103	28	27%	75	73%	111	29	26%	82	74%	115	31	27%	84	73%
C4	18	1	6%	17	94%	16	1	6%	15	94%	11	0	0%	11	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	7	0	0%	7	100%
W3	60	17	28%	43	72%	63	17	27%	46	73%	69	19	28%	50	72%	81	22	27%	59	73%	89	23	26%	66	74%	95	25	26%	70	74%
Σ C4 + W3	78	18	23%	60	77%	79	18	23%	61	77%	80	19	24%	61	76%	90	22	24%	68	76%	98	23	23%	75	77%	102	25	25%	77	75%
C3	16	5	31%	11	69%	12	4	33%	8	67%	11	3	27%	8	73%	9	3	33%	6	67%	8	3	38%	5	62%	7	2	29%	5	62%
W1	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	1	0%	0	0%	4	3	75%	1	25%	5	3	60%	2	40%	6	4	67%	2	33%

1) Kopffzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.7 Frauenanteile Philologische Fakultät

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	2.672	1.983	74%	689	26%	2.433	1.810	74%	623	26%	2.269	1.658	73%	611	27%	2.111	1.554	74%	557	26%	1.982	1.453	73%	529	27%	1.917	1.409	74%	508	26%
Absolvent*innen²⁾	443	337	76%	106	24%	501	384	77%	117	23%	419	331	79%	88	21%	364	281	77%	83	23%	296	218	74%	78	26%	293	230	78%	63	22%
Promovierende³⁾	239	182	76%	57	24%	229	172	75%	57	25%	228	171	75%	57	25%	174	136	78%	38	22%	158	121	77%	37	23%	198	157	79%	41	21%
Promotionen⁴⁾	19	18	95%	1	5%	17	13	76%	4	24%	17	12	71%	5	29%	23	15	65%	8	35%	14	9	64%	5	36%	11	5	45%	6	55%
PostDoc⁶⁾											110	54	49%	56	51%	100	45	45%	55	55%	101	47	47%	54	53%	84	43	51%	41	49%
Habilitationen⁵⁾	6	2	33%	4	67%	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Professuren⁶⁾	29	12	41%	17	59%	30	12	40%	18	60%	31	14	45%	17	55%	32	14	44%	18	56%	31	13	42%	18	58%	29	13	45%	16	55%
C4	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%	3	1	33%	2	67%
W3	21	8	38%	13	62%	22	8	36%	14	64%	23	10	43%	11	48%	22	9	41%	13	59%	21	8	38%	13	62%	22	10	45%	12	55%
Σ C4 + W3	25	9	36%	16	64%	26	9	35%	17	65%	27	11	41%	16	59%	26	10	38%	16	62%	25	9	36%	16	64%	25	11	44%	14	56%
C3	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%	2	1	50%	1	50%
W1	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%	2	1	50%	1	50%

1) Kopfzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopfzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopfzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopfzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.8 Frauenanteile Philosophische Fakultät

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	3.352	1.805	54%	1.547	46%	3.269	1.820	56%	1.449	44%	3.264	1.840	56%	1.424	44%	3.188	1.830	57%	1.358	43%	3.194	1.839	58%	1.355	42%	3.174	1.787	56%	1.387	44%
Absolvent*innen²⁾	579	340	59%	239	41%	586	329	56%	257	44%	493	285	58%	208	42%	485	274	56%	211	44%	413	255	62%	158	38%	450	284	63%	166	37%
Promvierende³⁾	521	268	51%	253	49%	510	254	50%	256	50%	496	249	50%	247	50%	410	204	50%	206	50%	353	175	50%	178	50%	435	219	50%	216	50%
Promotionen⁴⁾	47	25	53%	22	47%	34	15	44%	19	56%	24	12	50%	12	50%	29	17	59%	12	41%	27	13	48%	14	52%	23	9	39%	14	61%
PostDoc⁶⁾											134	61	46%	73	54%	134	59	44%	75	56%	135	62	46%	73	54%	133	61	46%	72	54%
Habilitationen⁵⁾	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	4	2	50%	2	50%	4	0	0%	4	100%	4	1	25%	3	75%	2	1	50%	1	50%
Professuren⁴⁾	49	22	45%	27	55%	45	21	47%	24	53%	49	24	49%	25	51%	50	24	48%	26	52%	48	22	46%	26	54%	49	24	49%	25	51%
C4	6	2	33%	4	67%	4	2	50%	2	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W3	30	12	40%	18	60%	30	12	40%	18	60%	33	14	42%	19	58%	35	15	43%	20	57%	37	15	41%	22	59%	38	17	45%	21	55%
Σ C4 + W3	36	14	39%	22	61%	34	14	41%	20	59%	35	15	43%	20	57%	36	16	44%	20	56%	37	15	41%	22	59%	38	17	45%	21	55%
C3	8	5	63%	3	38%	7	5	71%	2	29%	7	5	71%	2	29%	6	4	67%	2	33%	5	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	5	3	60%	2	40%	4	2	50%	2	50%	7	4	57%	3	43%	7	4	57%	3	43%	6	4	67%	2	33%	6	4	67%	2	33%

1) Kopffzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.9 Frauenanteile Fakultät für Mathematik und Physik

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	1.084	333	31%	751	69%	1.050	317	30%	733	70%	1.021	313	31%	708	69%	1.023	336	33%	687	67%	1.020	333	33%	687	67%	1.002	311	31%	691	69%
Absolvent*innen²⁾	169	43	25%	126	75%	182	41	23%	141	77%	183	53	29%	130	71%	154	58	38%	96	62%	116	39	34%	77	66%	172	58	34%	114	66%
Promovierende³⁾	163	25	15%	138	85%	175	25	14%	150	86%	163	22	13%	141	87%	147	27	18%	120	82%	147	28	19%	119	81%	170	44	26%	126	74%
Promotionen⁴⁾	29	8	28%	21	72%	27	5	19%	22	81%	33	8	24%	25	76%	26	2	8%	24	92%	27	5	19%	22	81%	40	4	10%	36	90%
PostDoc⁶⁾											118	22	19%	96	81%	105	17	16%	88	84%	104	16	15%	88	85%	94	13	14%	81	86%
Habilitationen⁵⁾	4	1	25%	3	75%	4	0	0%	4	100%	1	0	0%	1	100%	4	0	0%	4	100%	2	2	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Professuren⁶⁾	41	8	20%	33	80%	40	8	20%	32	80%	42	8	19%	34	81%	40	8	20%	32	80%	39	8	21%	31	79%	36	6	17%	30	83%
C4	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
W3	34	7	21%	27	79%	34	7	21%	27	79%	34	7	21%	27	79%	34	8	24%	26	76%	33	7	21%	26	79%	31	5	16%	26	84%
Σ C4 + W3	37	7	19%	30	81%	37	7	19%	30	81%	37	7	19%	30	81%	37	8	22%	29	78%	35	7	20%	28	80%	32	5	16%	27	84%
C3	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%	0	0	0%	0	0%
W2	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	3	1	33%	2	67%	2	0	0%	2	100%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%

1) Kopffzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.10 Frauenanteile Fakultät für Chemie und Pharmazie

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	1.760	883	50%	877	50%	1.686	832	49%	854	51%	1.654	856	52%	798	48%	1.568	837	53%	731	47%	1.502	817	54%	685	46%	1.477	812	55%	665	45%
Absolvent*innen²⁾	294	131	45%	163	55%	332	166	50%	166	50%	255	140	55%	115	45%	293	148	51%	145	49%	292	153	52%	139	48%	258	138	53%	120	47%
Promovierende³⁾	254	95	37%	159	63%	249	93	37%	156	63%	229	91	40%	138	60%	198	74	37%	124	63%	161	63	39%	98	61%	203	79	39%	124	61%
Promotionen⁴⁾	54	22	41%	32	59%	50	16	32%	34	68%	56	18	32%	38	68%	71	31	44%	40	56%	35	14	40%	21	60%	59	23	39%	36	61%
PostDoc⁶⁾											83	23	28%	60	72%	83	26	31%	57	69%	72	17	24%	55	76%	73	20	27%	53	73%
Habilitationen⁵⁾	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Professuren⁶⁾	27	5	19%	22	81%	27	5	19%	22	81%	26	6	23%	20	77%	26	6	23%	20	77%	25	5	20%	20	80%	26	6	23%	20	77%
C4	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
W3	17	3	18%	14	82%	18	4	22%	14	78%	18	5	28%	13	72%	18	5	28%	13	72%	18	4	22%	14	78%	20	5	25%	15	75%
Σ C4 + W3	22	3	14%	19	86%	23	4	17%	19	83%	22	5	23%	17	77%	21	5	24%	16	76%	21	4	19%	17	81%	23	5	22%	18	78%
C3	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%
W1	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%

1) Kopfzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopfzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopfzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopfzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.11 Frauenanteile Fakultät für Biologie

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	1.267	757	60%	510	40%	1.265	765	60%	500	40%	1.256	765	61%	491	39%	1.304	805	62%	499	38%	1.286	810	63%	476	37%	1.316	855	65%	461	35%
Absolvent*innen²⁾	218	137	63%	81	36%	250	159	64%	91	36%	231	142	61%	89	39%	223	144	65%	79	35%	202	113	56%	89	44%	231	133	58%	98	42%
Promovierende³⁾	535	284	53%	251	47%	529	294	56%	235	44%	448	234	52%	214	48%	389	214	55%	175	45%	371	214	58%	157	42%	489	290	59%	199	41%
Promotionen⁴⁾	99	57	58%	42	42%	91	42	46%	49	54%	96	58	60%	38	40%	103	47	46%	56	54%	86	47	55%	39	45%	84	50	60%	34	40%
PostDoc⁶⁾											136	60	44%	76	56%	125	47	38%	78	62%	110	44	40%	66	60%	104	42	40%	62	60%
Habilitationen⁵⁾	3	1	33%	2	67%	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	0%	2	1	0%	1	50%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Professuren⁶⁾	31	9	29%	22	72%	31	9	29%	22	71%	31	8	26%	23	74%	32	8	25%	24	75%	32	8	25%	24	75%	35	10	29%	25	71%
C4	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W3	26	7	27%	19	72%	26	7	27%	19	73%	26	7	27%	19	73%	27	7	26%	20	74%	27	7	26%	20	74%	29	9	31%	20	69%
Σ C4 + W3	28	7	25%	21	74%	28	7	25%	21	75%	28	7	25%	21	75%	28	7	25%	21	75%	28	7	25%	21	75%	30	9	30%	21	70%
C3	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%	2	1	50%	1	50%
W1	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	3	0	0%	3	100%

1) Kopfzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopfzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopfzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopfzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.12 Frauenanteile Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	2.166	992	46%	1.174	54%	2.188	####	46%	1.179	54%	2.117	983	46%	1.134	54%	2.111	997	47%	1.114	53%	2.121	1.027	48%	1.094	52%	2.104	1.058	50%	1.046	50%
Absolvent*innen²⁾	408	197	48%	211	52%	450	209	46%	241	54%	468	211	45%	257	55%	451	214	47%	237	53%	404	191	47%	213	53%	380	173	46%	207	54%
Promovierende³⁾	255	111	44%	144	56%	257	111	43%	146	57%	223	96	43%	127	57%	193	87	45%	106	55%	192	80	42%	112	58%	240	103	43%	137	57%
Promotionen⁴⁾	38	15	39%	23	61%	41	15	37%	26	63%	44	18	41%	26	59%	39	17	44%	22	56%	30	18	60%	12	40%	36	13	36%	23	64%
PostDoc⁶⁾											129	39	30%	90	70%	129	42	33%	87	67%	119	42	35%	77	65%	124	30	24%	94	76%
Habilitationen⁵⁾	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Professuren⁶⁾	33	10	30%	23	70%	34	11	32%	23	68%	37	11	30%	26	70%	37	11	30%	26	70%	38	13	34%	25	66%	39	13	33%	26	67%
C4	5	0	0%	5	100%	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
W3	23	8	35%	15	65%	25	8	32%	17	68%	27	8	30%	19	70%	29	9	31%	20	69%	29	9	31%	20	69%	31	9	29%	22	71%
Σ C4 + W3	28	8	29%	20	71%	29	8	28%	21	72%	31	8	26%	23	74%	33	9	27%	24	73%	32	9	28%	23	72%	33	9	27%	24	73%
C3	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%	1	1	100%	0	0%
W1	3	1	33%	2	67%	4	2	50%	2	50%	5	2	40%	3	60%	3	1	33%	2	67%	5	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%

1) Kopffzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

11.13 Frauenanteile Technische Fakultät

	2018					2019					2020					2021					2022					2023				
	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%
Studierende¹⁾	1.906	362	19%	1.544	81%	2.071	386	19%	1.685	81%	2.253	434	19%	1.819	81%	2.390	479	20%	1.911	80%	2.478	512	21%	1.966	79%	2.571	562	22%	2.009	78%
Absolvent*innen²⁾	245	33	13%	212	87%	255	61	24%	194	76%	231	46	20%	185	80%	303	66	22%	237	78%	306	63	21%	243	79%	326	57	17%	269	83%
Promovierende³⁾	433	91	21%	342	79%	443	99	22%	344	78%	413	97	23%	316	77%	378	91	24%	287	76%	336	66	20%	270	80%	432	100	23%	332	77%
Promotionen⁴⁾	99	18	18%	81	82%	78	15	19%	63	81%	84	17	20%	67	80%	83	19	23%	64	77%	81	10	12%	71	88%	76	15	20%	61	80%
PostDoc⁶⁾											156	31	20%	125	80%	141	29	21%	112	79%	145	30	21%	115	79%	144	25	17%	119	83%
Habilitationen⁵⁾	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	0%	1	0	0%	1	0%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%
Professuren⁶⁾	46	6	13%	40	87%	46	5	11%	41	89%	46	5	11%	41	89%	48	5	10%	43	90%	48	6	13%	42	88%	47	5	11%	42	89%
C4	8	0	0%	8	100%	7	0	0%	7	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
W3	33	5	15%	28	85%	32	4	13%	28	88%	35	4	11%	31	89%	37	4	11%	33	89%	38	5	13%	33	87%	40	5	13%	35	88%
Σ C4 + W3	41	5	12%	36	88%	39	4	10%	35	90%	39	4	10%	35	90%	40	4	10%	36	90%	40	5	13%	35	88%	42	5	12%	37	88%
C3	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%	2	0	0%	2	100%
W2	1	1	100%	0	0%	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%
W1	1	0	0%	1	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%

1) Kopffzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: WiSe 2017/18 - WiSe 2018/19 D 1.5; -2019/20 D 1.4; -2020/21 D 1.3; seit WiSe 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

3) Fallzahlen jeweils zum letzten Wintersemester, Quellen: 2017-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; 2020/21 D 1.3.; seit WiSe 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2023 = WiSe 2022/23 & SoSe 2023], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen jeweils des letzten Kalenderjahres, Quelle: 2017 - 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen jeweils am letzten Stichtag: 01.12.20XX, Quelle: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

Alle Prozentangaben sind gerundet. Quelle: Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

Danksagung

Dieser Jahresbericht, der eine Fülle an Kennzahlen und Statistiken und diese weiter aufgeschlüsselt nach Geschlecht, sowie Berichte zu Förder- Mentoring- und Coachingprogrammen enthält, konnte in der vorliegenden Form nur mit der sachkundigen und kreativen Unterstützung sowie der Vorarbeit mehrerer Abteilungen, Bereiche und Stabsstellen aus Universität und Klinikum erstellt werden.

Insbesondere zu danken ist dafür **Anne Otto, Tanja Andris, Katrin Falk und Tobias Henn**, Abteilung Controlling und Informationsmanagement (D1.2), für ihr großes Engagement, die Sorgfalt und Umsicht bei der Aufbereitung der Daten. Die schöne und übersichtliche **Aufschlüsselung der Drittmittel** mit Erstellung von Diagrammen wurde wieder von **Tobias Henn** eingebracht.

Die Zahlen zum Personaltableau des wissenschaftlich-ärztlichen Dienstes der **Medizinischen Fakultät** und dem **Klinikum** hatten **Sara Wolz** und **Paula Gerken**, Personalcontrolling im Geschäftsbereich 4 der Abteilung G 4.2 Personalabrechnung - SAP HCM Administration und Personalcontrolling, aus dem Universitätsklinikum aufbereitet und an das Gleichstellungsbüro geliefert.

Alle Kennzahlen im **Kapitel Berufungsgeschehen** gehen auf die detailliert geführten und zuverlässig zur Verfügung gestellten Tabellen, Übersichten und Aufschlüsselungen von **Eva Anjard**, Mitarbeiterin bei Gremien und Berufungen unter Leitung von Ulrike Stawarz zurück.

Das **Kapitel Incentives** mit der Aufschlüsselung nach Fakultäten war nur möglich dank der übersichtlichen Zusammenstellungen von **Eva Anjard** und **Helke Büche-Wargel**, Abteilung Haushalt und Finanzen (D 2.1).

Für die Kapitel unter der Rubrik **Frauenförderung, Chancengleichheit und Personalentwicklung** durfte das Gleichstellungsbüro wieder auf fertige Textbeiträge von **Mariana Lía Vargas Ustares; Marco Tomaszewski** aus dem von Team Dr.ⁱⁿ Rebecca Bitenc, **Dr.ⁱⁿ Ramona Wurst** an der Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung, zurückgreifen, die von **Dr.ⁱⁿ Wibke Backhaus** noch einmal redigiert worden waren.

Dr.ⁱⁿ Evelyn Rusdea, Leiterin des kite-Mentoring sowie **Christina Maria Aliye Turban**, Leitung des Justitia Mentoring und **Dorett Schneider**, MuT-Programm der LaKoG, steuerten jeweils die ihren Bereich betreffenden Beiträge bei.

Die verschiedenen Kapitel zur **Medizinischen Fakultät und dem Klinikum** hatte freundlicherweise **Maike Busson-Spielberger** vom Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät bereitgestellt.

Für die ansprechende **Titelgestaltung** durfte das Gleichstellungsbüro unter den gelungenen Gestaltungsvorschlägen von **Jürgen Oswald**, Grafikdesign, aus der Abteilung Hochschul- und Wissenschaftskommunikation, auswählen.

Der Jahresbericht in seiner aktuellen Fassung wurde zu großen Teilen vom Team des Gleichstellungsbüros verfasst. Für die gewissenhafte und sorgfältige Recherche, ansprechende Gestaltung und gründliche Prüfung geht daher ein besonders großer Dank an **Dr. Johannes Sturm, Eva Pereira** und **Katja Gruber**.