

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2018 bis 31.03.2019

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**



Herausgeberin:

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

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

Redaktion: Dr. Regina Herzog (Gleichstellungsbeauftragte),
Katja Limbacher und Lina Wiemer-Cialowicz
(Referentinnen im Gleichstellungsbüro), November 2019.

Titelfoto: Sandra Meyndt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Rechtliche Grundlagen und Organisationsstruktur	5
2. Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten	7
3. Karrierestufen, Besoldung, Landes- und Bundesvergleich	8
3.1 Wissenschaftliche Karrierestufen: Überblick über die Gesamtuniversität	8
3.2 Professuren nach Besoldungsgruppen und Geschlecht	9
3.3 Professorinnenanteil im Landes- und Bundesvergleich	10
3.4 Fakultäten im Überblick	12
3.5 Fakultäten im Einzelnen: Fakultätsblätter	14
3.5.1 Theologische Fakultät	15
3.5.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät	16
3.5.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	16
3.5.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum	19
3.5.5 Philologische Fakultät	22
3.5.6 Philosophische Fakultät	23
3.5.7 Fakultät für Mathematik und Physik	24
3.5.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie	25
3.5.9 Fakultät für Biologie	26
3.5.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	27
3.5.11 Technische Fakultät	28
4. Hochschulgremien	31
5. Berufungsgeschehen	33
5.1 Berufungsverfahren, Stellvertretungsregelung und Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten	33
5.2 Proaktive Suche	35
5.3 Überblick Berufungen Gesamtuniversität	36
5.4 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)	39
6. Preisvergabe	42

7. Frauenförderung und Chancengleichheit	43
7.1 Frauenanteile und Maßnahmen	46
8. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	47
8.1 Maßnahmen und Aktivitäten	47
8.2 Beratungen	50
8.3 Fort- und Weiterbildungen	51
8.4 Projekte im Gleichstellungsbüro	53
8.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen	54
9. Anhang	56
9.1 Tabellen nach Karrierestufen Gesamtuniversität und Fakultäten	56
Karrierestufen und Frauenanteile an der Universität Freiburg	56
Theologische Fakultät	57
Rechtswissenschaftliche Fakultät	58
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	59
Medizinische Fakultät	60
Philologische Fakultät	61
Philosophische Fakultät	62
Fakultät für Mathematik und Physik	63
Fakultät für Chemie und Pharmazie	64
Fakultät für Biologie	65
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	66
Technische Fakultät	67

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Ich darf Sie zum ersten Gleichstellungsbericht in meiner Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte begrüßen. Nach dem vorzeitigen Ausscheiden meiner Vorgängerin, Dr. Ina Sieckmann-Bock, aus dem Amt zum 31.03.2018, haben in der siebenmonatigen Übergangsphase bis zu meiner Wahl am 30.10.2018 ihre gewählten Stellvertreterinnen die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten übernommen. Prof. Dr. Annegret Wilde, Prof. Dr. Johanna Pink und Prof. Dr. Anca-Ligia Grosu, die mir ein so gut bestelltes und geführtes Gleichstellungsbüro übergeben haben, möchte ich noch einmal ganz herzlich für ihren großartigen Einsatz und ihre hervorragende Arbeit danken. Danken möchte ich auch meinen Referentinnen, Katja Limbacher und Lina Wiemer-Cialowicz sowie meiner Sekretärin, Katja Gruber, für ihre stets umsichtige, kompetente und sachkundige Unterstützung, die mir das Ankommen an der Universität Freiburg und im Amt der Gleichstellungsbeauftragten so leicht und angenehm gemacht haben.

Ich freue mich, dass ich in Frau Dr. Fatma Sağır von der Philosophischen Fakultät, Frau Dr. Julia Schwarz von der Fakultät für Umwelt und natürliche Ressourcen und Frau Dr. Bettina Papenburg von der Philologischen Fakultät drei interessierte, engagierte und kompetente Wissenschaftlerinnen gefunden habe, die mich in meiner Amtszeit begleiten und unterstützen werden. Auch bei ihnen möchte ich mich ausdrücklich bedanken, dass sie sich bereit erklärt haben, für das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten in der neuen Amtsperiode zur Verfügung zu stehen. In der Senatssitzung vom 27.03.2019 wurden sie mit überwältigender Mehrheit gewählt und haben ihr Amt nach Ende der Amtszeit von Frau Prof. Wilde, Frau Prof. Pink und Frau Prof. Grosu am 31.03.2019 zum 01.04.2019 angetreten. Die Amtszeit beträgt nach § 21 Abs. 1 der Grundordnung vier Jahre und endet zum 31.03.2023.

Seit gut einem Jahr bin ich nun im Amt und sehr froh, dass ich mich zu diesem Schritt entschlossen habe. Eines meiner Ziele für das vergangene und die kommenden Jahre ist, das Thema Gleichstellung und Vielfalt an der gesamten Universität und dem Klinikum noch sichtbarer zu machen, den Austausch darüber untereinander und mit dem Gleichstellungsbüro zu fördern.

Dabei möchte ich den Gleichstellungsakteur*innen und Interessierten immer wieder unterschiedliche Plattformen und Gelegenheiten anbieten, bei denen Sie sich miteinander und untereinander über Gleichstellungsthemen austauschen und informieren können.

So sagt ein afrikanisches Sprichwort:

*„willst Du schnell gehen, so gehe allein,
willst Du weit gehen, so gehe gemeinsam“*



Dr. Regina Herzog, Gleichstellungsbeauftragte

1. Rechtliche Grundlagen und Organisationsstruktur

Gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes sind *„Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“* Dieser Grundgesetzauftrag wurde in das Hochschulrahmengesetz mit der Formulierung: *„Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“* wortgleich übernommen und dessen Umsetzung an den Hochschulen mit dem Zusatz: *„Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.“* an die Länder weiter delegiert.

Weitere Ausführungsbestimmungen wurden im § 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) aufgenommen: *„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 Grundordnung (GO) der Universität werden diese durch detailliertere Vorgaben und Regelungen ergänzt und näher konkretisiert. So ist gemäß § 2 Abs. 4 GO *„für alle Gremien und Ämter eine angemessene, möglichst paritätische Vertretung beider Geschlechter anzustreben“*.

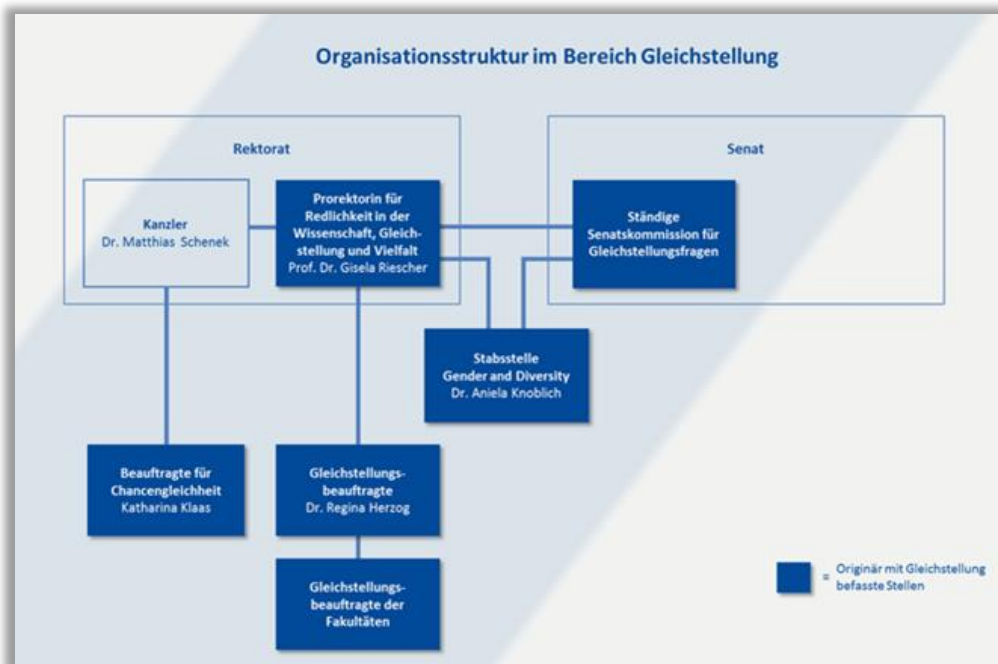
Bei der Durchsetzung von Gleichstellungszielen wirken die Gleichstellungsbeauftragte der Universität mit ihren Stellvertreterinnen, den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Senatskommission für Gleichstellungsfragen und die Beauftragte für Chancengleichheit mit (§ 20-23 GO).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie nicht an Weisungen gebunden. Sie gehört dem Senat sowie den Berufungskommissionen mit Stimmrecht an und ist in den Senatskommissionen und Senatsausschüssen mit beratender Stimme vertreten. Dem Universitätsrat sowie den Auswahlkommissionen von Rektoratsmitgliedern gehört die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls mit beratender Stimme an. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

Gleichstellung wird an der Universität Freiburg als Querschnittsaufgabe verstanden. Der Arbeitsbereich Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich wird auf Rektoratsebene durch die Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, Prof. Dr. Gisela Riescher, vertreten. Die Prorektorin wird von der Stabsstelle Gender and Diversity unterstützt, die u. a. zur Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen in Drittmittelprojekten wie Sonderforschungsbereichen oder in Exzellenzprojekten berät. Die Verwirklichung von Chancengleichheit in den

wissenschaftsunterstützenden Bereichen der Administration und Technik und das Ressort Familienfreundlichkeit mit der Stabsstelle Familienservice obliegen dem Kanzler Dr. Matthias Schenek.

Dem Organigramm kann entnommen werden, wie die unterschiedlichen Gleichstellungsakteur*innen zusammenwirken und in diesen Arbeitsbereich eingebunden sind.



2. Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Ausstattung:

Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Umsetzung von Gleichstellungszielen ist die Gleichstellungsbeauftragte mit Sachmitteln und Personal ausgestattet, deren Höhe und Umfang im jeweils geltenden Hochschulfinanzierungsvertrag näher geregelt sind. So sieht der Hochschulfinanzierungsvertrag Baden-Württemberg 2015-2020 („Perspektive 2020“) eine Mindestausstattung vor, von der nicht nach unten abgewichen werden kann. *„Die Hochschulen stellen der Gleichstellungsbeauftragten eine Mindestausstattung (an den Landesuniversitäten: Referentinnen-/Referentenstelle E13, 0,5 Sekretariatsstelle E6, Sachmittel in Höhe von 10.000 Euro) bereit.“*

Entlastung:

Im Berichtszeitraum war die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren sonstigen Dienstaufgaben zur Ausübung ihres Amtes ausschließlich im LHG geregelt und sah lediglich vor, dass *„die Gleichstellungsbeauftragte zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten sei; die Stellvertreterinnen können entsprechend entlastet werden“*. Im Gleichstellungskonzept der Universität war dafür die Freistellung einer Professorin in einem Umfang von 50 Prozent vorgesehen.

Um für alle Hochschulen des Landes analog zur Ausstattung verbindliche Regelungen zur Mindestentlastung der Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen hat das LHG im Weiteren vorgesehen: *„Das Wissenschaftsministerium trifft durch Rechtsverordnung, abhängig von der Größe der Hochschule, Regelungen für die Entlastung. Die Hochschule gleicht eine durch die Entlastung bedingte Verringerung des Lehrangebots in der zuständigen Lehrinheit aus.“* Mit in Kraft-Treten der letzten LHG-Novelle in 2015 hat das Ministerium in enger Abstimmung mit der LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württemberg) an einer solchen Entlastungsregelung gearbeitet. Für den Berichtszeitraum war diese jedoch noch nicht verabschiedet.

Anmerkungen zum Berichtsteil:

Der Jahresbericht wurde um einige Grafiken und Tabellenübersichten ergänzt.

Die bisherigen Tabellen mit den detaillierten Zahlen finden sich einem separaten Tabellenteil am Schluss des Berichts und stehen – ggf. auch zum Vergleich mit Tabellen von Berichten aus Vorjahren - unverändert zur Verfügung.

Die Fakultätskapitel wurden verkürzt und für eine einfachere Lesbarkeit die wesentlichen Daten übersichtlich in Diagrammen zusammengestellt.

Neu hinzugekommen ist eine Übersicht über die Maßnahmen der Gesamtuniversität und an den Fakultäten, die bisher zum Einsatz kommen, um Gleichstellung zu fördern.

3. Karrierestufen, Besoldung, Landes- und Bundesvergleich

3.1 Wissenschaftliche Karrierestufen: Überblick über die Gesamtuniversität

Wie auch in den Berichten aus Vorjahren gibt dieses Kapitel einen Überblick über die Gesamtuniversität. Der Berichtsteil wurde um eine Graphik mit Darstellung der Karriereverläufe ergänzt (vgl. Diagramm 1, S. 9). Der Betrachtungszeitraum im Tabellenteil wurde von bisher drei auf fünf Jahre erweitert (vgl. Tabelle 14, S. 56).

Erläuterungen zu der Graphik und dem Tabellenanhang (S.56 ff):

In roter Farbe sind die Anteile der Frauen im Verlauf der verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen dargestellt. Die entsprechenden Anteile für die Männer zeigt die blaue Kurve. Während unter den Studierenden bis zur Statusgruppe der Doktorand*innen der Frauenanteil leicht überwiegt, zeigt sich ab der Promotionsphase nach wie vor ein gegenläufiger Trend. Gegenüber initial 53 Prozent weiblichen Studierenden finden sich nur noch 49 Prozent, die ihr Studium mit einer Promotion abgeschlossen haben. Bei den Männern hingegen liegt der Anteil der Studierenden mit 47 Prozent um sechs Prozent unter dem von weiblichen Studierenden. Unter den Absolvent*innen mit abgeschlossener Promotion machen die Männer mit 51 Prozent schon etwas mehr als die Hälfte aus. In der tabellarischen Zahlenübersicht lässt sich allerdings erkennen, dass sich die Anteile in den letzten fünf Jahren kontinuierlich – wenn auch nur in kleinen Schritten – angenähert haben.

Ab der Promotionsphase öffnet sich immer noch eine deutliche Schere. Unter den Wissenschaftler*innen, die ihr Studium mit einer Habilitation abgeschlossen haben, machen die Frauen lediglich 27 Prozent aus gegenüber 73 Prozent habilitierten Männern. Betrachtet man die Verläufe über einen längeren Zeitraum, so zeigt sich bei den Habilitationen eine gewisse Stagnation. Lag der Anteil der habilitierten Frauen in 2006 nur bei 14 Prozent und stieg bis 2014 noch kontinuierlich bis auf 26 Prozent an, hat er sich seither auf einen Anteil von im Schnitt unter 30 Prozent ohne weitere Steigerungsraten eingependelt. Der Gesamtanteil an Professorinnen (mit W1) an der

Universität Freiburg ist im Betrachtungszeitraum erstmalig wieder leicht gesunken von 27 auf 26 Prozent, während der Anteil an Professorinnen ohne W1 unverändert bei 25 Prozent liegt.

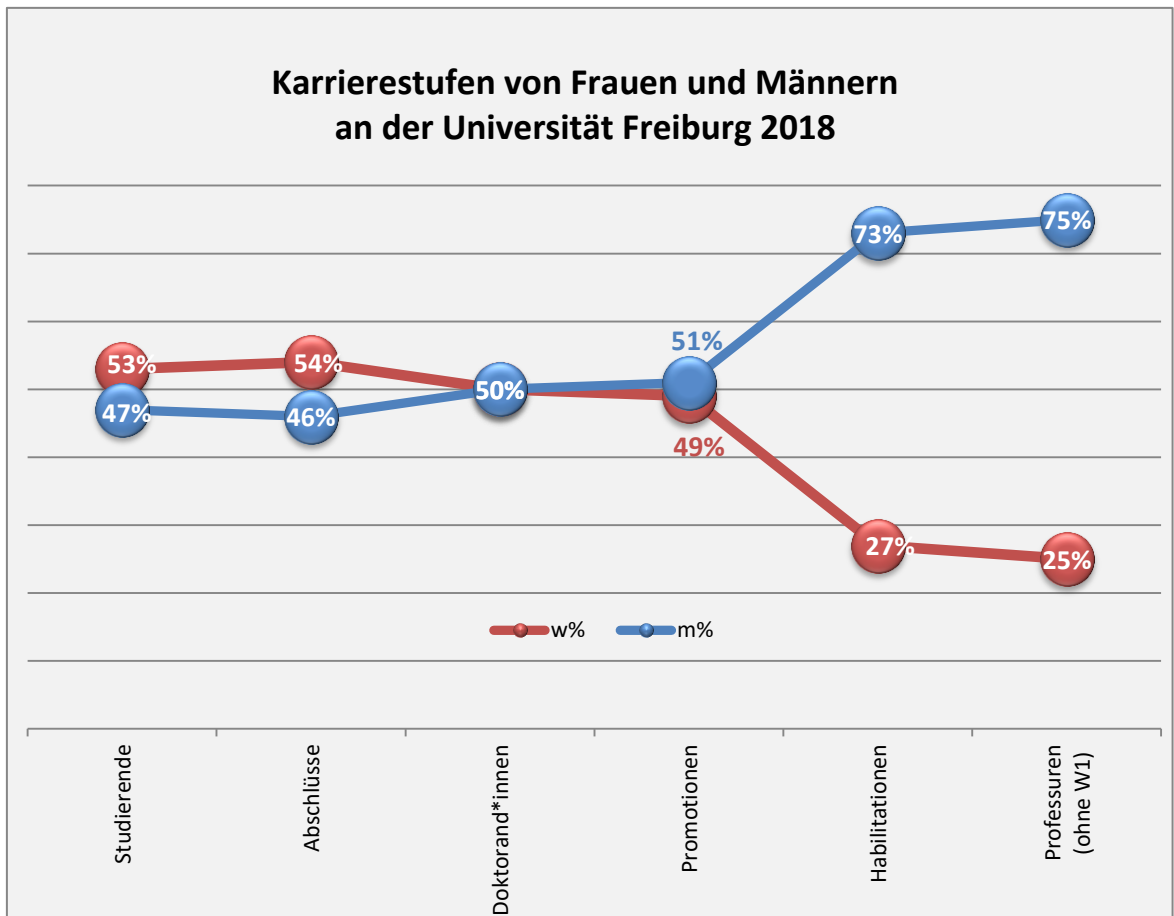


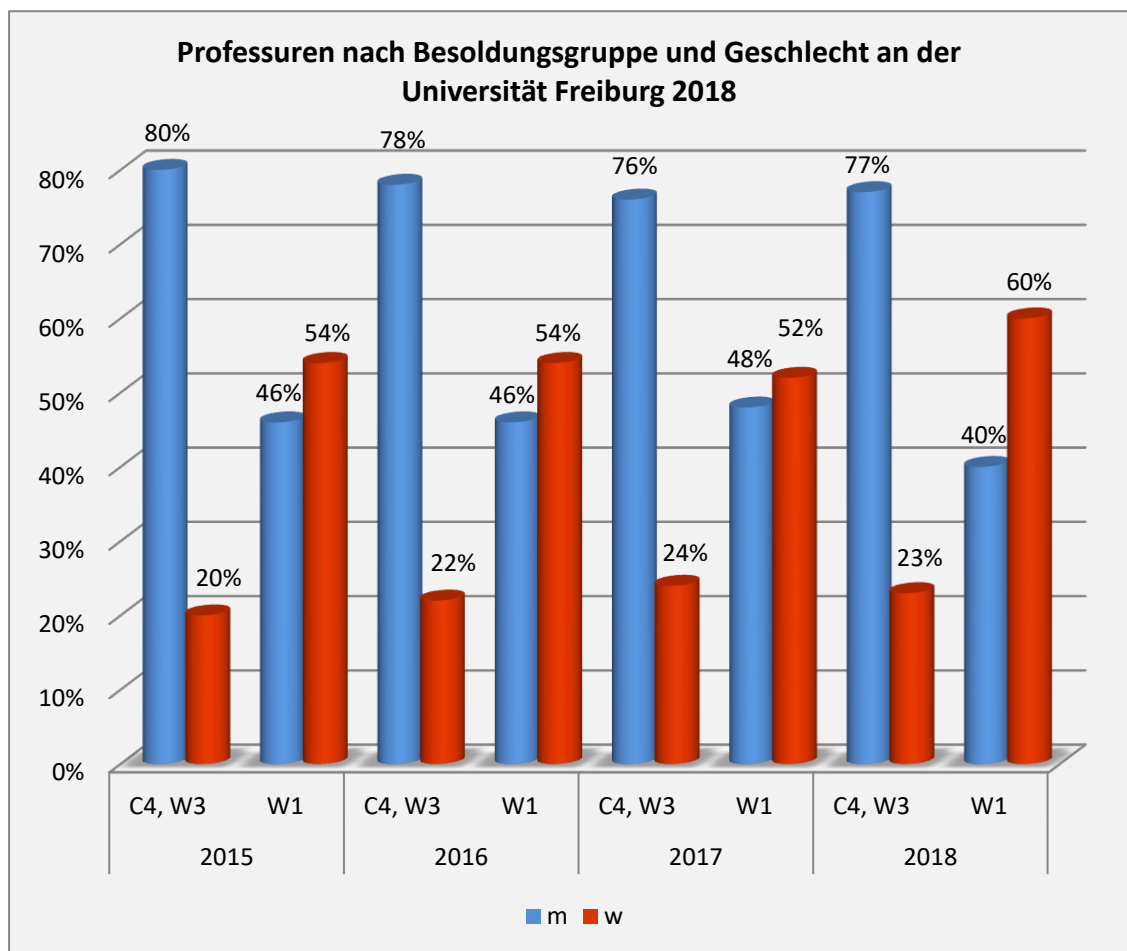
Diagramm 1

3.2 Professuren nach Besoldungsgruppen und Geschlecht

Der Gesamtanteil an Professorinnen (mit W1) an der Universität Freiburg hat sich zwischen 2011 und 2017 um rund acht Prozentpunkte auf 27 Prozent erhöht. Dieser kontinuierliche, jedoch nur langsame Anstieg konnte im Betrachtungszeitraum (SoSe 2018 – WS 2018/2019) nicht fortgeführt werden: Der Anteil ist um einen Prozentpunkt auf 26 Prozent zurückgefallen.

Das spiegelt sich im Erhebungszeitraum natürlich auch bei den Besoldungsgruppen wieder: So liegt der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3) bei 23 Prozent (vgl. Diagramm 2, S. 10). Darunter befanden sich, wie auch im Jahr davor, zwölf Juniorprofessorinnen. Da die Anzahl bei den Männern in dem betreffenden Zeitraum von elf auf acht Juniorprofessoren zurückgegangen war, ist der prozentuale Anteil der Frauen bei den Juniorprofessuren gegenüber dem Vorjahr gestiegen, obwohl deren Gesamtanzahl gleich geblieben ist.

Weil die rein prozentualen Angaben zu Fehlinterpretationen führen könnten, wurde die Darstellung um eine Tabelle mit den Absolutzahlen ergänzt.



	2015		2016		2017		2018	
	C4, W3	W1	C4, W3	W1	C4, W3	W1	C4, W3	W1
m	257	11	255	11	255	11	271	8
w	65	13	73	13	79	12	81	12

Diagramm 2

3.3 Professorinnenanteil im Landes- und Bundesvergleich

Wie auch in den Berichten der Vorjahre werden in diesem Kapitel die Anteile der Professorinnen an der Universität Freiburg denen des Landes und des Bundes für den Zeitraum 2011 bis 2018 gegenübergestellt (vgl. Diagramm 3, S. 11).

Im Jahr 2018 beträgt der Anteil an Professorinnen (inkl. W1) 26 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr 2017 um einen Prozentpunkt zurückgegangen.

Im Vergleich mit Bund und Land hat Freiburg jedoch unverändert einen deutlich höheren Anteil an Professorinnen. Bundesweit betrug der Anteil an Frauen unter den Professuren im Jahr 2017 23,9 Prozent. Mit nur 21,7 Prozent Professorinnen lag er in Baden-Württemberg in 2017 – wie schon seit Jahren - immer noch unter dem bundesweiten Durchschnitt. Aktuellere Vergleichszahlen aus 2018 zu den Professorinnen für Baden-Württemberg und bundesweite Daten liegen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor.

Während der Anteil an Professorinnen an der Universität Freiburg im Jahr 2011 mit 19 Prozent noch knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt von 19,4 Prozentanteilen lag, konnte dieser in 2012 mit 21 gegenüber bundesweit 20,1 Prozent erstmalig übertroffen werden und zeigt seither auch eine deutlich steilere Steigerungsrate.

Aus der Graphik geht aber auch hervor, dass der Anteil an Professorinnen insgesamt zwar kontinuierlich, aber nur langsam zunimmt. Ob der Rückgang von einem Prozentpunkt im Jahr 2018 an der Universität Freiburg einen neuen Trend ankündigt, bleibt abzuwarten. Auffällig ist jedoch, dass die Steigerungsrate der letzten Jahre nun unterbrochen ist.

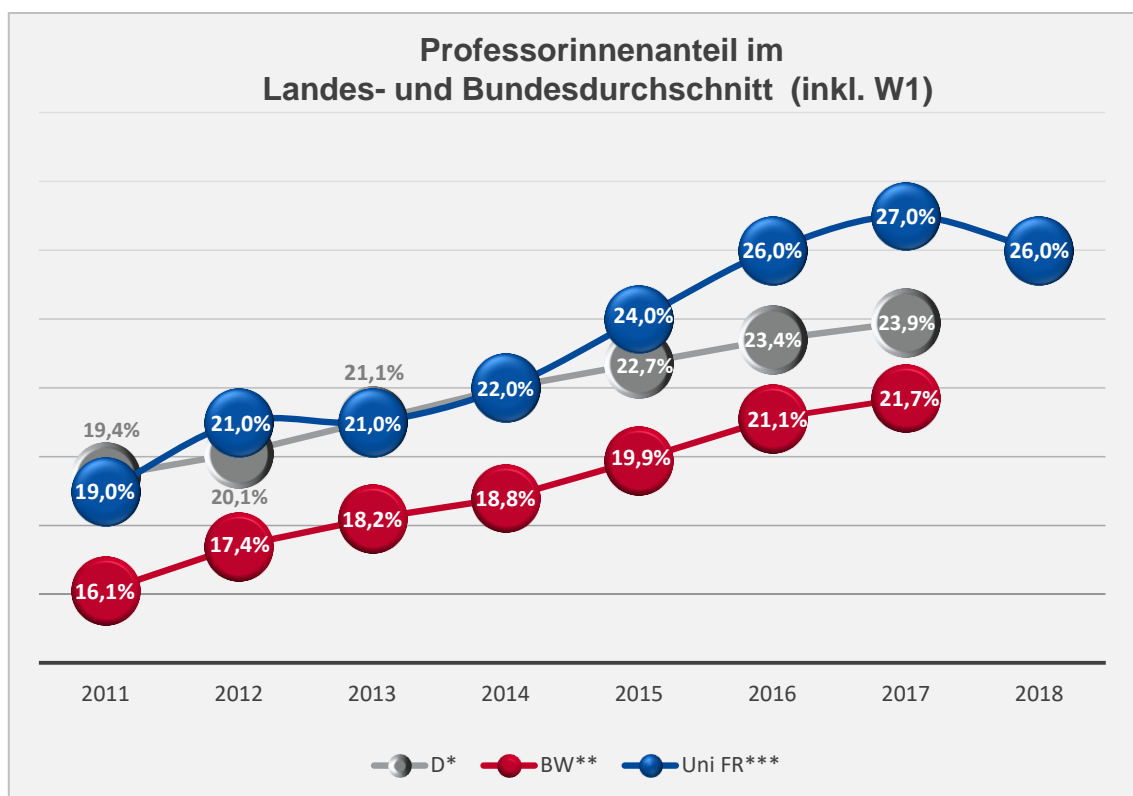


Diagramm 3

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

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

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

3.4 Fakultäten im Überblick

Dieses Kapitel ist den Fakultäten gewidmet und liefert eine Übersicht, wie sich die Frauenanteile in den einzelnen Karrierestufen aus Kapitel 3.1. auf die elf Fakultäten verteilen. Dafür wurde den einzelnen Fakultätskapiteln eine tabellarische Gesamtübersicht aller Fakultäten mit der jeweiligen Anzahl an Frauen in den Qualifizierungs- und Karrierestufen Studium, Promotion und Professur sowie deren prozentualer Anteil für die letzten drei Jahre von 2016 bis 2018 vorangestellt (vgl. Tabelle 1, S. 14). Auf diese Weise kann eine vergleichende Betrachtung der Fakultäten erfolgen, aus denen sich ggf. Trends ablesen und mögliche Maßnahmen ableiten lassen.

Die Trends und Verläufe aus der Gesamtuniversität spiegeln sich in der Regel auch in den Fakultätszahlen wieder: Der jeweilige Frauenanteil hält sich von den Studierenden bis zur Promotion auf einem ähnlichen Niveau und fällt erst in der Postdoc-Phase deutlich ab. Unter den **Professuren** finden sich in den meisten Fakultäten nur noch halb so viele Frauen, wie bei den vorangehenden Karrierestufen.

Lediglich in der **technischen Fakultät** konnte der Anteil an Professorinnen in den vergangenen zwei Jahren deutlich angehoben werden und liegt mit 14 Prozent bei zwei Drittel des Studentinnanteils, der in dieser Fakultät mittlerweile 20 Prozent der Studierenden ausmacht. Unter den MINT-Fächern hat damit die Technische Fakultät den geringsten Anteil an weiblichen Studierenden. Seit 2016 kann jedoch eine langsame aber kontinuierliche Steigerung beobachtet werden. Die nächstfolgende Fakultät aus den MINT-Fächern mit einem deutlich geringeren Frauenanteil über alle Karrierestufen ist die Fakultät für Mathematik und Physik.

Während an der Technischen Fakultät ein allmählicher Anstieg der Frauen von 15 Prozent auf rund ein Fünftel der Studierenden gelungen ist, machen die Frauen in der **Fakultät für Mathematik und Physik** zwar schon ein Drittel aller Studierenden aus. Auffallend jedoch ist ein leicht rückläufiger Trend an Frauen unter den Studierenden. Lag deren Anteil in 2009 noch bei 39 Prozent ist er mittlerweile auf 34 Prozent gesunken. Unter der Statusgruppe der Promovierenden finden sich von diesen mit 28 Prozent nur etwas mehr als ein Viertel wieder. Nach Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten gibt es gewisse Unterschiede zwischen dem Mathematischen Institut und dem Physikalischen Institut. In der **Mathematik** schließen immer noch deutlich weniger weibliche Studierende ihr Studium mit einer Promotion ab, da der reguläre Abschluss der Master ist. Schon ab dieser Qualifizierungsstufe bieten sich für Absolvent*innen aus der Mathematik sehr gut bezahlte Berufsaussichten außerhalb einer universitären Laufbahn.

Im **Physikalischen Institut** wiederum ist der Anteil unter den weiblichen Promovierenden annähernd so hoch, wie unter den Studierenden. Von diesen entscheiden sich allerdings noch weniger Frauen für eine weitere universitäre Laufbahn mit Habilitation und Bewerbung auf eine Professur als in der Mathematik.

Während in weiteren fünf Fakultäten die Anzahl an weiblichen Studierenden und der jeweilige Frauenanteil in den weiteren Karrierestufen Promotion und Professur dem Gesamtdurchschnitt der Universität in etwa entsprechen, fällt in

drei Fakultäten seit Jahren ein gegenläufiger Trend auf. So machen mit 61 Prozent in der **Fakultät für Biologie**, mit 65 Prozent in der **Fakultät für Medizin** und schließlich mit 72 Prozent in der **Fakultät für Philologie** die Frauen mehr als die Hälfte bis zu zwei Drittel aller Studierenden aus. Seit 10 Jahren halten sich die Zahlen auf unverändert hohem Niveau. Unter den Promovierenden finden sich in der Fakultät für Philologie mit 95 Prozent überwiegend Frauen. Umso deutlicher hingegen ist der Abfall unter den Professuren. Hier entspricht der Anteil an Frauen nur noch 50 Prozent des Anteils, den sie unter den Studierenden ausmachen.

In der **Medizinischen Fakultät** liegt der Frauenanteil unter den Promovierenden mit 60 Prozent nur wenig unter dem der Studierenden von 65 Prozent, ist jedoch in den letzten drei Jahren von 62 Prozent auf 60 Prozent leicht zurückgegangen. Unter den Professuren sind die Frauen in der Medizin mit 24 Prozent noch deutlich unterrepräsentiert. In den letzten drei Jahren ist deren Anteil sogar von 33 Prozent auf 24 Prozent zurückgefallen. Insgesamt jedoch lässt sich eine allmähliche Steigerung des Professorinnenanteils beobachten. Betrug dieser in 2009 noch zwölf Prozent konnte er in den letzten zehn Jahren immerhin verdoppelt werden.

Mit 43 Prozent kann die **Philosophische Fakultät** den höchsten Professorinnenanteil aller Fakultäten aufweisen und nähert sich damit dem Frauenanteil von 55 Prozent unter ihren Studierenden kontinuierlich an. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich in der **Fakultät für Umwelt und natürliche Ressourcen** beobachten. Diese verfügt nach der Philologischen Fakultät mit 31 Prozent über den dritthöchsten Anteil an Professorinnen. Damit entspricht deren Professorinnenanteil gut zwei Drittel des Anteils an weiblichen Studierenden von 55 Prozent. Dieser konnte seit 2011 von seinerzeit 17 Prozent auf jetzt 31 Prozent um mehr als die Hälfte angehoben werden. Wenngleich in der **Philologischen Fakultät** mit 33 Prozent der Anteil an Professorinnen der zweithöchste unter den Fakultäten ist, entspricht er jedoch nur 50 Prozent des Studentinnenanteils von 72 Prozent und konnte in den letzten zehn Jahren auch nicht weiter gesteigert werden. Im Vergleich mit der Philosophischen Fakultät verfügt die Fakultät für Philologie mit 24 Professuren gegenüber 44 in der Philosophie über deutlich weniger Lehrstühle. Daraus ergeben sich für die Philologie geringere Gestaltungsspielräume, um ihren Professorinnenanteil in kürzeren Zeiträumen dem Anteil der an ihrer Fakultät studierenden Frauen anzupassen.

Nach der Technischen Fakultät sind die Frauen in vier weiteren Fakultäten, der Chemie und Pharmazie, Mathematik und Physik, Rechtswissenschaften sowie Theologie unter den Professuren nur zu 15 bzw. 18 Prozent d. h. mit weniger als einem **Fünftel** vertreten. Während in den naturwissenschaftlichen Fakultäten der Anteil von einem noch niedrigeren Niveau in den vergangenen zehn Jahren allmählich gesteigert werden konnte, wird dies für die **Fakultäten der Rechtswissenschaften** und der **Theologie** deutlich schwieriger bleiben. Mit 24 bzw. 13 Professuren und entsprechend seltenen Berufungsverfahren haben diese Fakultäten die geringsten Gestaltungsspielräume bei Maßnahmen, die kurzfristig greifen könnten. So gab es in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät nach 2015 kein Berufungsverfahren mehr, in der Theologie zwischen 2014 und 2018 lediglich zwei.

Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten 2016, 2017 und 2018																		
	Studierende						Promotion						Professur (ohne W1)					
	2016		2017		2018		2016		2017		2018		2016		2017		2018	
	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%
Uni gesamt	13.499	53%	13.161	53%	13.054	53%	353	48%	357	48%	368	49%	92	24%	97	25%	97	25%
TheoIF	368	52%	280	48%	237	50%	3	33%	2	20%	0	0%	2	17%	2	15%	2	15%
RechtF	1293	53%	1324	53%	1331	53%	19	40%	18	38%	20	41%	4	17%	4	17%	4	17%
WVF	2485	53%	2399	53%	2414	53%	19	46%	19	56%	17	57%	8	27%	7	24%	7	24%
MedF	2319	64%	2356	64%	2491	65%	153	62%	166	61%	168	60%	22	33%	23	25%	23	24%
PhilolIF	4025	72%	3624	73%	3260	72%	23	70%	18	69%	18	95%	9	36%	7	30%	8	33%
PhilosF	3587	55%	3328	55%	3079	55%	17	41%	29	54%	25	53%	17	37%	19	42%	19	43%
FMP	556	34%	489	32%	494	34%	10	23%	13	25%	8	28%	6	18%	7	19%	7	18%
CuP	970	50%	962	50%	965	51%	23	38%	22	39%	22	41%	5	19%	5	19%	4	15%
FBio	904	61%	917	61%	894	61%	50	54%	41	49%	57	58%	7	24%	8	28%	8	28%
UNR	1434	46%	1478	47%	1469	47%	24	44%	17	40%	15	39%	9	31%	9	32%	9	31%
TechF	339	18%	358	19%	395	20%	12	17%	12	17%	18	18%	3	8%	5	14%	6	14%

Tabelle 1

3.5 Fakultäten im Einzelnen: Fakultätsblätter

In den Kapiteln 3.5.1 bis 3.5.11 werden die Karriereverläufe der elf Fakultäten zu den einzelnen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen für das Berichtsjahr 2018 abgebildet und beschrieben. Da die Junior bzw. Tenure Track Professur einer Qualifizierungsstufe entspricht, wird diese bei der Berechnung der ‚Professuren‘ nicht mit einbezogen.

Die tabellarische Übersicht der Karriereverläufe der letzten sechs Jahre zu allen Fakultäten findet sich im Anhang (vgl. S. 56 ff). Wenn nicht anders vermerkt, stammen alle Daten aus dem Dezernat 1, Abteilung 1.5.

3.5.1 Theologische Fakultät

An der Theologischen Fakultät liegt der Anteil an **Studentinnen** bei 50 Prozent und unter den Absolventen mit 52 Prozent vier Prozentpunkte über dem der männlichen Absolventen (vgl. Diagramm 4, S. 16 und Tabelle 15, S. 57).

Im Unterschied zu den meisten anderen Fakultäten bewegt sich in der Theologie bereits bei der Statusgruppe der **Doktorand*innen** das zunächst ausgeglichene Geschlechterverhältnis deutlich auseinander. Der Frauenanteil beträgt hier nur noch 34 Prozent und ist damit gegenüber dem Studentinnenanteil um 16 Prozentpunkte zurückgegangen. Bei den Männern hingegen liegt der Anteil an Doktoranden in demselben Betrachtungszeitraum um 16 Prozentpunkte über dem der Studenten.

Zwischen den Männern und Frauen, die ihre Doktorarbeit mit einer Promotion abgeschlossen haben, klafft eine Lücke von 32 Prozent. Damit befanden sich in 2018 doppelt so viele Männer, wie Frauen in der Statusgruppe der Doktoranden. Unter den Doktorand*innen hat in 2018 keine Frau ihre Arbeit abgeschlossen und somit die **Qualifizierungsstufe Promotion** erreicht, während es bei den Männern immerhin vier waren.

Da in 2018 keine **Habilitationen** zum Abschluss kamen, blieb diese Qualifizierungsstufe bei der graphischen Darstellung unberücksichtigt.

Wie bereits in Kapitel 3.4. erörtert, liegt der Anteil an **Professorinnen** seit Jahren unverändert bei 15 Prozent und macht damit nach der Technischen Fakultät und der Fakultät für Chemie und Pharmazie den geringsten Professorinnenanteil unter allen Fakultäten aus.

Für die Fakultät besteht jedoch die Möglichkeit, durch gezielte Maßnahmen und Programme mehr Absolventinnen für eine Doktorarbeit, ggf. Habilitation und eine universitäre Laufbahn zu gewinnen. In Folge könnte dadurch auch der Pool an möglichen Bewerberinnen auf eine Professur gesteigert und der Anteil an Professorinnen an der Fakultät langfristig und nachhaltig erhöht werden.

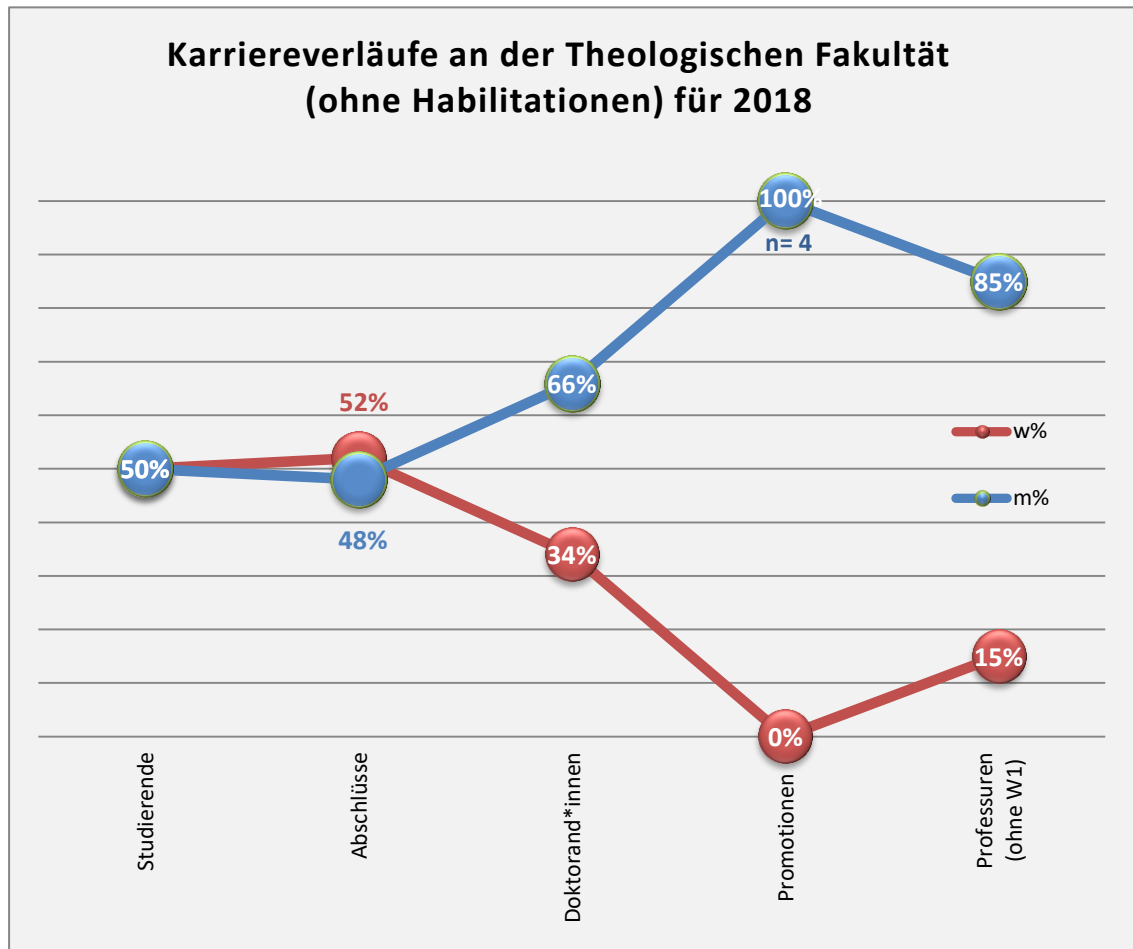


Diagramm 4

3.5.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät liegt der Anteil der **Studentinnen** mit 53 Prozent um sechs Prozentpunkte über dem der Studenten von 47 Prozent (vgl. Diagramm 5, S. 17 und Tabelle 16, S. 58).

Unter den Absolvent*innen ist der Anteil an **Absolventinnen** mit 57 Prozent sogar um 14 Prozentpunkte höher als der der Absolventen, die in dieser Karrierestufe gegenüber den Studenten auf 43 Prozent abgefallen sind.

Dieses Geschlechterverhältnis setzt sich jedoch bei der Statusgruppe der Doktorand*innen nicht mehr fort: Hier fällt der Frauenanteil mit 42 Prozent um ganze 16 Prozentpunkte unter den der männlichen Doktoranden.

Eine ähnliche Verteilung ist auch bei den Promotionen zu finden. So finden sich unter den **Doktorand*innen**, die ihre Doktorarbeit mit einer Promotion abgeschlossen haben, nur noch 42 Prozent Frauen und somit zwölf Prozent weniger Frauen, als sich in dem betreffenden Betrachtungszeitraum unter den Studierenden befanden. Die Männer an der juristischen Fakultät hingegen haben auf dieser Qualifizierungsstufe weiterhin deutlich aufgeholt und können zu 59 Prozent als zwölf Prozentpunkte mehr, als sie anteilmäßig unter den Studierenden

vertreten sind, und um 18 Prozentpunkte mehr als Doktorandinnen mit einer **abgeschlossenen Promotionsarbeit** aufwarten.

2018 habilitierte niemand an der Fakultät, weshalb diese Qualifizierungsstufe in der Graphik unberücksichtigt bleibt.

Ähnlich, wie an der Theologischen Fakultät bewegt sich der Anteil an **Professorinnen** mit 17 Prozent seit Jahren unter einem Fünftel aller Professuren. Seit 2004 konnte die Absolutanzahl an Professorinnen von zwei (acht Prozent) bis auf heute vier (15 Prozent) zwar verdoppelt werden. Bei einem Studentinnenanteil von 53 Prozent sind vier Professorinnen unter 20 Professoren jedoch immer noch deutlich zu wenig.

Wenngleich es, wie weiter oben bereits besprochen, an der Juristischen Fakultät wenig Handlungsspielräume gibt, den Professorinnenanteil in kurzen Zeiträumen anzuheben, könnten - analog zur Theologischen Fakultät - Programme aufgelegt werden, um mehr Studentinnen zu einer Promotion und Habilitation und damit einer universitären Laufbahn zu bewegen. Damit würde gleichzeitig der Pool an möglichen Kandidatinnen auf eine Professur erhöht werden und in Folge ggf. auch der Anteil an Professorinnen.

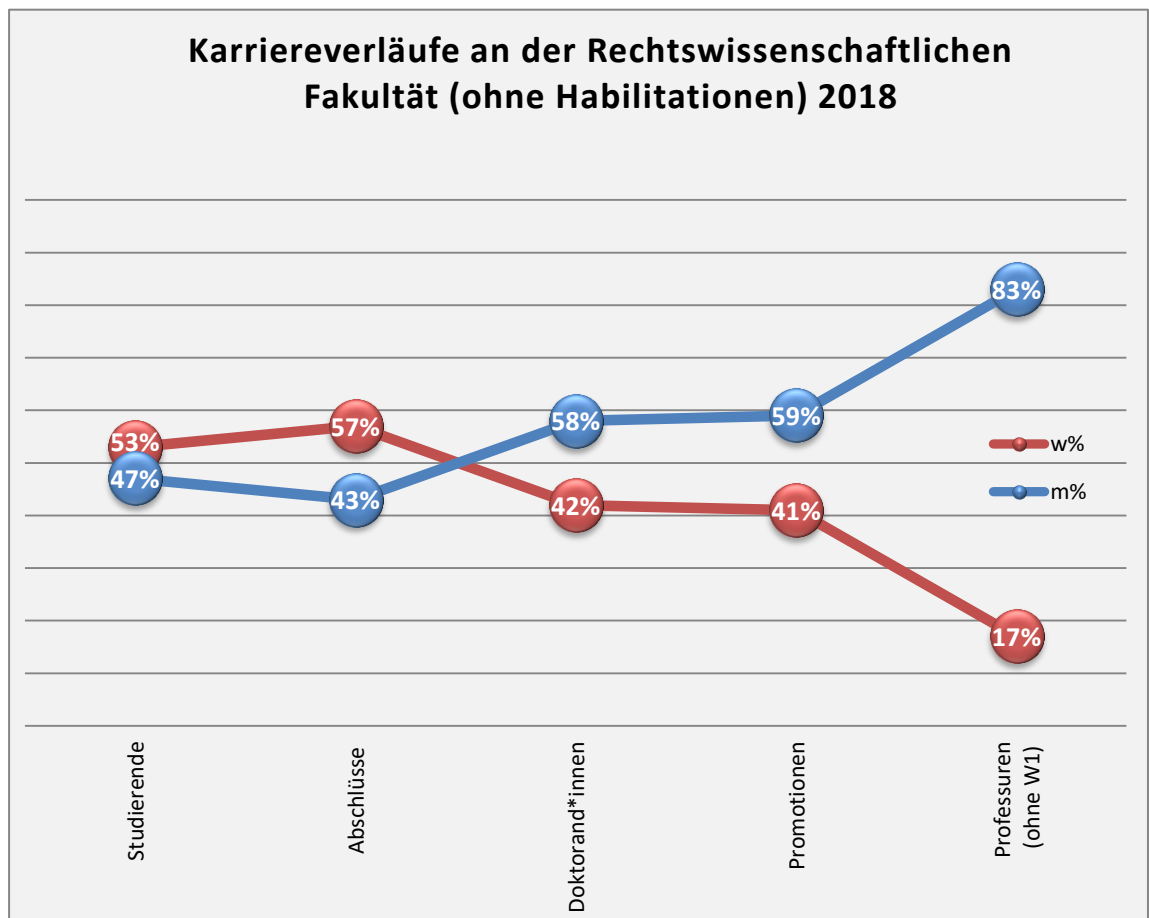


Diagramm 5

3.5.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

Mit 53 Prozent **Studentinnen** gegenüber 47 Prozent Studenten ist das Geschlechterverhältnis an der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät im Betrachtungszeitraum 2018 um sechs Prozentpunkte zugunsten der Frauen verschoben und erhöht sich – ähnlich wie in der Fakultät für Rechtswissenschaften - um weitere 14 auf 57 Prozent bei den Absolvent*innen (vgl. Diagramm 6 und Tabelle 17, S. 59).

Bei den **Doktorandinnen** schließt sich diese Schere auf 51 Prozent gegenüber 49 Prozent Doktoranden. Unter den Absolvent*innen der Dissertation gibt es in der Qualifizierungsstufe **Promotion** wiederum 14 Prozent mehr Frauen als Männer. Somit findet sich an der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät bis zur Qualifizierungsstufe Promotion ein sehr ausgeglichenes und nahezu idealtypisches Geschlechterverhältnis.

Da auch in den Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften im Jahr 2018 keine **Habilitation** zum Abschluss kam, wurde diese Qualifizierungsstufe nicht in die graphische Betrachtung mit aufgenommen. Wie in den meisten Fakultäten kehrt sich das Verhältnis von Frauen zu Männern auch bei den Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen auf der höchsten Karrierestufe um.

So macht der Anteil an **Professorinnen** mit 24 Prozent weniger als die Hälfte des Anteils an Studentinnen aus. In den letzten 15 Jahren hat sich der Professorinnenanteil allerdings von zehn (zwei Professorinnen in 2004) auf 24 Prozent (sieben Professorinnen in 2018) kontinuierlich erhöht.

Da sich in dieser Fachrichtung auch viele Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, sollte in den kommenden Jahren ein ausreichend großer Pool an hervorragend qualifizierten Wissenschaftlerinnen verfügbar sein, aus dem der Anteil an Professorinnen an dieser Fakultät erhöht werden kann.

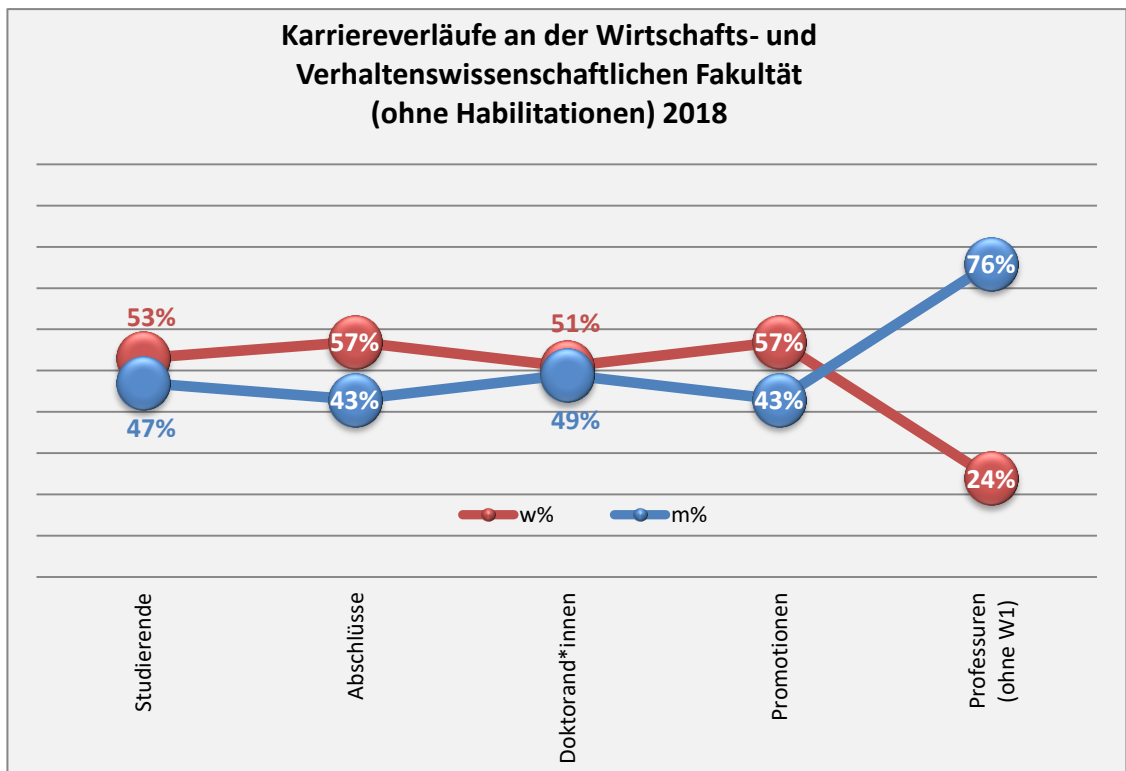


Diagramm 6

3.5.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum

An der Medizinischen Fakultät bewegt sich der Frauenanteil bis einschließlich zur **Qualifizierungsstufe Promotion** im Schnitt 20 Prozentpunkte über dem der Männer, wobei mit 65 Prozent der höchste Frauenanteil unter den Studierenden zu finden ist (vgl. Diagramm 7, S. 21 und Tabelle 18, S. 60).

Wie auch in den anderen Fakultäten kehrt sich dieses Verhältnis bei den **Habilitationen** um und der Anteil an Frauen unter den Habilitierten macht mit 29 Prozent weniger als die Hälfte gegenüber dem Anteil unter den Studierenden aus. Schlussendlich finden sich von den knapp zwei Drittel Frauen unter den Studierenden ein deutlich geringerer Anteil, nämlich nur ein Viertel unter den **Professuren** wieder.

An der Medizinischen Fakultät werden für die unterschiedlichen Karrierestufen sehr viele Förder- und Mentoringprogramme angeboten, mit Hilfe derer ein hoher Anteil an Studentinnen die Qualifizierungsstufe Promotion erreichen kann. Wenngleich nur 29 Prozent von den ursprünglich 65 Prozent Studentinnen die Qualifizierungsstufe Habilitation erreichen, ergibt sich dennoch rein zahlenmäßig ein großer Pool an hochqualifizierten Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen, aus denen sich Professorinnenstellen besetzen lassen.

Im Unterschied zur Theologischen und Juristischen Fakultät verfügt die Medizinische Fakultät mit knapp 100 Professuren über ein Viertel aller Professuren an der Universität Freiburg. Damit bestehen an der Medizinischen Fakultät die besten Voraussetzungen und die meisten Gestaltungsspielräume unter allen Fakultäten, um den Anteil an Professorinnen durch entsprechende Listenplatzierung und Nachbesetzung im Rahmen von Berufungsverfahren kurzfristig zu erhöhen.

Warum dies für die Medizinische Fakultät Freiburg, wie auch die übrigen Medizinischen Fakultäten in Deutschland doch nicht so einfach ist, wie es sich zunächst rein zahlenmäßig darstellt, mag die Betrachtung der klinischen Karriereverläufe zum Teil erklären.

Besonderheiten in den Karriereverläufen der Medizin

Da sich in der Medizin nach dem Hochschulstudium und der Approbation zur/zum Ärztin/Arzt in der Regel eine **klinische Weiterbildung** mit Abschluss einer **Fachärztin/Arzt-Qualifikation** anschließen, wurde der Bericht um die Betrachtung der **klinischen Karriereverläufe** ergänzt. Denn die Bewerbung auf eine Professur ist in den meisten Fachrichtungen sowohl in der Klinik als auch in der Vorklinik ohne Erlangung der entsprechenden fachärztlichen Qualifikation nicht möglich.

So heißt es auch im Berufungsleitfaden *„Ggf. ein Hinweis darauf, dass mit der Professur Aufgaben in der Krankenversorgung verbunden sind und dass eine einschlägige Facharzt-Anerkennung Einstellungs voraussetzung ist“* und weiter bei der Auflistung der erforderlichen Unterlagen *„falls erforderlich: Facharzturkunde“*. Somit stellt die an das Studium anschließende klinische Weiterbildung in der Medizin einen wichtigen, häufig sogar unverzichtbaren Baustein für eine – auch wissenschaftliche - Karriere in der Medizin dar.

Stellung der Ärzt*innen des Klinikums

Durch Ausgliederung und Teilverselbständigung des Universitätsklinikums sind die dort arbeitenden Ärzt*innen zwar so wie alle übrigen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Universität, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Landesbeschäftigte, werden jedoch nach einem eigenen Tarifwerk, dem TV-Ä, vergütet. Die ärztlichen Leiter*innen (in der Regel ärztliche Direktor*innen genannt) haben gleichzeitig einen Lehrstuhl inne und wurden im Rahmen eines Berufungsverfahrens als ärztliche Direktor*innen berufen. Sie sind Landesbeschäftigte mit Beamtenstatus. Diese Gruppe findet sich in der Graphik und Tabellenübersicht der Medizinischen Fakultät wieder und bleibt bei der nachfolgenden Betrachtung unberücksichtigt (vgl. Diagramm 8, S. 21).

Klinische Karrierewege im TV-Ä

Die klinischen Karriereverläufe gliedern sich in folgende Gruppen.

TV-Ä1: Bis zur Erlangung der Fachärztin/arztqualifikation erfolgt die Eingruppierung und entsprechende Vergütung in Ä1 (nach TV-Ä).

TV-Ä2: Mit Erlangung der Fachärztin/arztqualifikation erfolgt automatisch die tarifliche Eingruppierung und Vergütung in Ä2.

TV-Ä3: Mit Ernennung zur/zum Oberärztin/arzt wird man in Ä3 eingruppiert.

TV-Ä4: Voraussetzung für die Eingruppierung in Ä4 ist die Ernennung zur/zum leitenden Oberärztin/arzt bzw. Chefarztvertreter*in.

Bei den Zahlen aus der Klinik zeigt sich im Trend ein ähnliches Bild wie bei der Medizinischen Fakultät. In den ersten beiden Qualifikationsstufen „**Arzt/Ärztin in Weiterbildung**“ und „**Facharzt/ärztin**“ liegt der Anteil der Frauen um 14 bzw. 12 Prozentpunkte über dem der Männer. Unter den **Oberärzt*innen** beträgt der Frauenanteil dann nur noch 27 Prozent und fällt bei den **leitenden Oberärzt*innen** bzw. Vertreter*in der/des Chefarztin/arztes mit zwölf Prozent noch einmal um mehr als die Hälfte ab.

Da für die Besetzung und Listenplatzierung auf eine Position als ärztliche Direktor*in an einem Universitätsklinikum häufig bereits vorliegende Erfahrung in leitenden Positionen erwünscht bzw. erforderlich ist, rekrutiert sich der Pool aus möglichen Bewerber*innen in der Regel zunächst aus der Gruppe Ä4. Wie auch bundesweit sind in dieser Qualifizierungsstufe die Frauen jedoch noch erheblich unterrepräsentiert. Damit mag die Begründung, dass sich im Rahmen von Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät aus Mangel an geeigneten Bewerberinnen, keine Frau für einen Listenplatz qualifizieren konnte berechtigt sein.

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

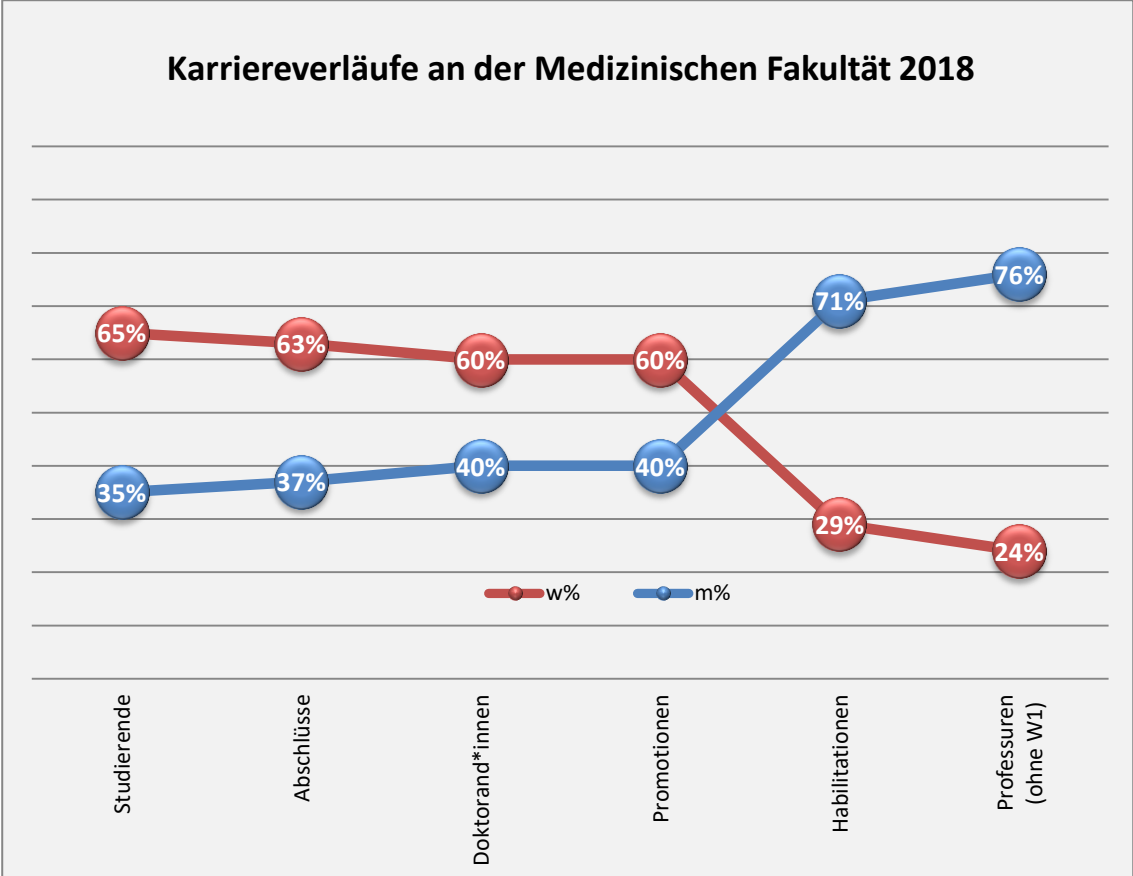


Diagramm 7

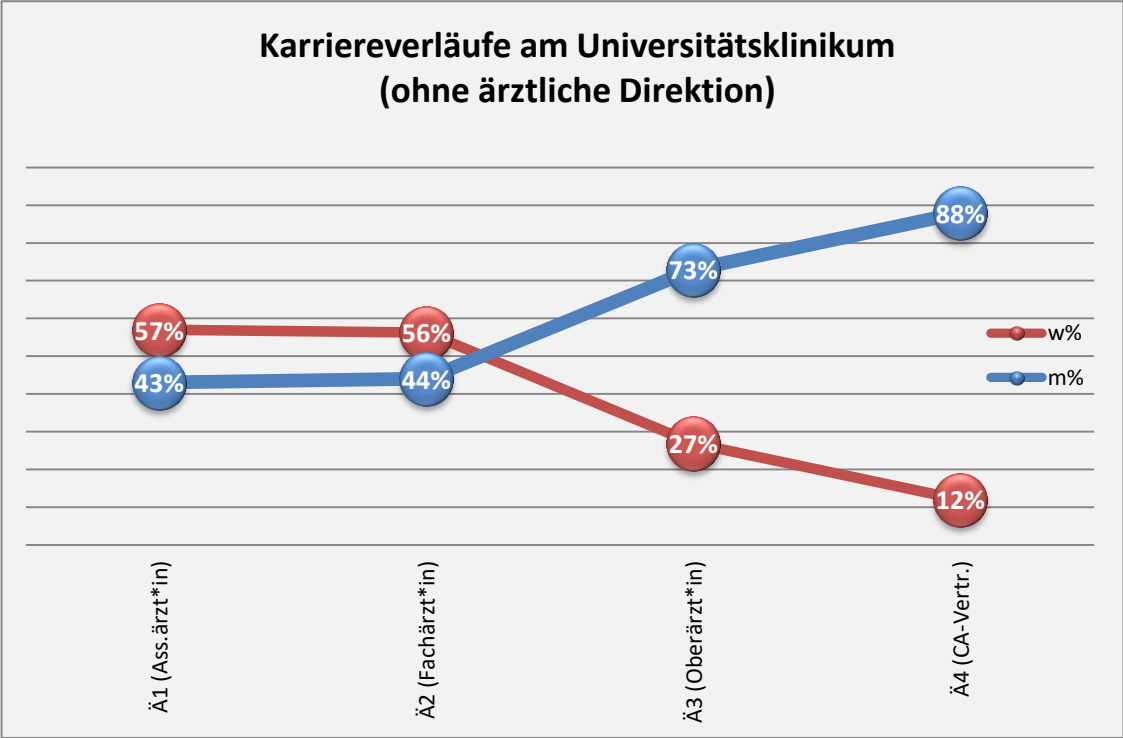


Diagramm 8

3.5.5. Philologische Fakultät

Wie bereits im Kapitel 3.4. ausgeführt hat die Philologische Fakultät bis zur **Karrierestufe Promotion** mit 72, 76 und 95 Prozent den höchsten Frauenanteil aller Fakultäten (vgl. Diagramm 9 und Tabelle 19, S. 61).

Ab der **Karrierestufe Habilitation** fällt dieser jedoch um mehr als die Hälfte auf 33 Prozent zurück. Unter den **Professuren** machen die Frauen ebenfalls nur noch 33 Prozent aus.

Aus Gleichstellungssicht ergeben sich hier zwei unterschiedliche Handlungsfelder. Zum einen müsste der Anteil an Professorinnen dem Anteil an weiblichen Studierenden noch mehr angenähert werden, zum anderen aber sollte – quasi als Gegenstück zu den MINT-Fächern – der Anteil an männlichen Studierenden durch geeignete Maßnahmen ggf. schon ab der Mittelstufe Gymnasium erhöht werden. Für eine ausgewogene Entwicklung der Schüler*innen und eine möglichst ausgeglichene Geschlechterrepräsentanz an Lehrer*innen in den Schulen und Unterrichtsfächern sollte ein entsprechendes Geschlechterverhältnis mit einem höheren Männeranteil unter den Absolvent*innen angestrebt werden.

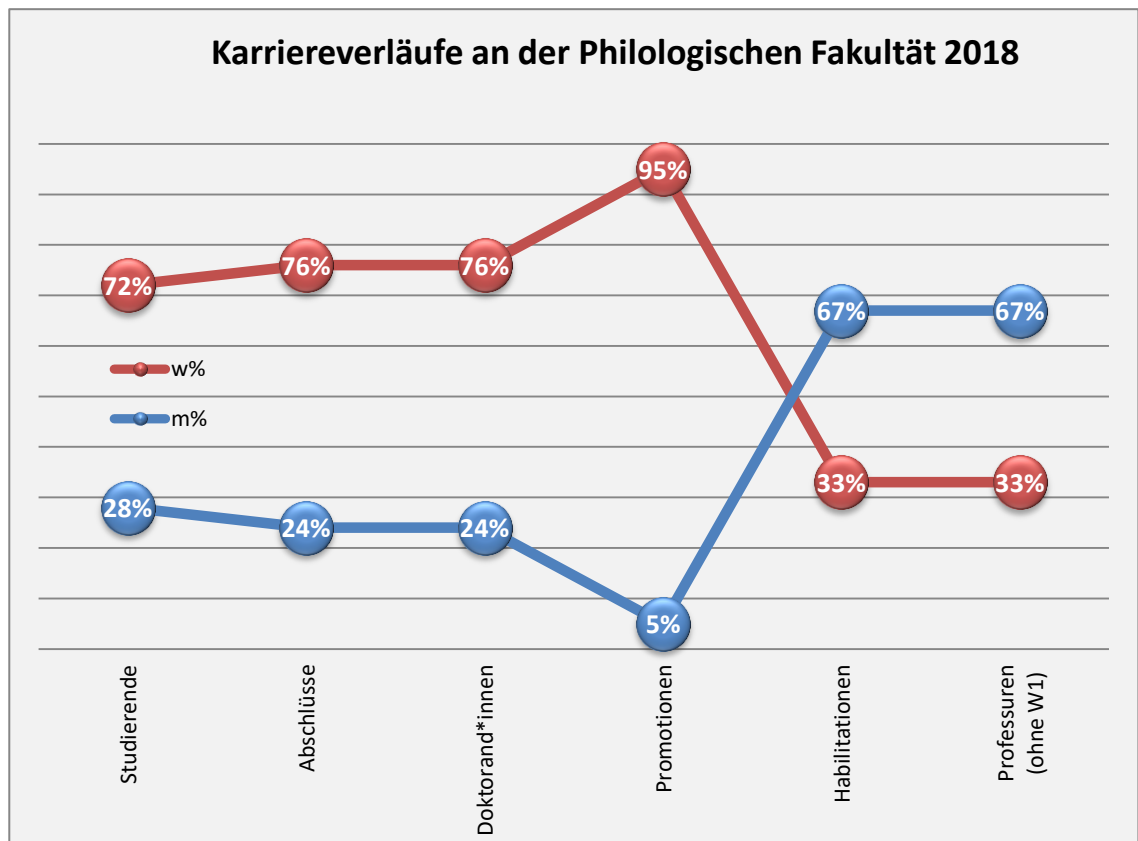


Diagramm 9

3.5.6 Philosophische Fakultät

Unter allen Fakultäten hat die Philosophische Fakultät in nahezu allen Qualifizierungs- und Karrierestufen ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht: So beträgt der Frauenanteil unter den **Studierenden** 55 Prozent, steigt unter den **Absolventinnen** auf 58 Prozent an und nähert sich bei der **Statusgruppe der Doktorandinnen** mit 51 zu 49 Prozent dem Anteil der Doktoranden wieder an (vgl. Diagramm 10 und Tabelle 20 S. 62).

In der Karrierestufe **abgeschlossene Promotion** liegt der Frauenanteil mit 53 Prozent um sechs Prozentpunkte über dem der Männer.

Da an der Fakultät 2018 nur eine **Habilitation** von einem Mann abgeschlossen wurde, läge hier der Anteil bei 100 Prozent. Um Verzerrungen in der Darstellung zu vermeiden, wurde diese Qualifizierungsstufe nicht in die Graphik mit aufgenommen.

Bei den **Professuren** bewegt sich das Verhältnis von Frauen und Männern von 43 gegenüber 57 Prozent. Somit arbeiten an der Fakultät immer noch 15 Prozent mehr Professoren als Professorinnen, doch die anteiligen Zahlen nähern sich seit Jahren immer mehr an. Lag der Professorinnenanteil vor 15 Jahren noch bei 19 Prozent, betrug er vor zehn Jahren schon 26 Prozent und war vor fünf Jahren bereits auf 38 Prozent gestiegen.

Die Philosophische Fakultät könnte in ihrer Entwicklung quasi als idealtypische Fakultät angesehen werden, die bereits heute ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht hat. Wie bereits unter 3.4. ausgeführt, verfügt die Fakultät mit einer verhältnismäßig hohen Anzahl an Lehrstühlen über mehr Gestaltungsspielräume gegenüber anderen Fakultäten, um dieses Ziel zu erreichen und zu halten.

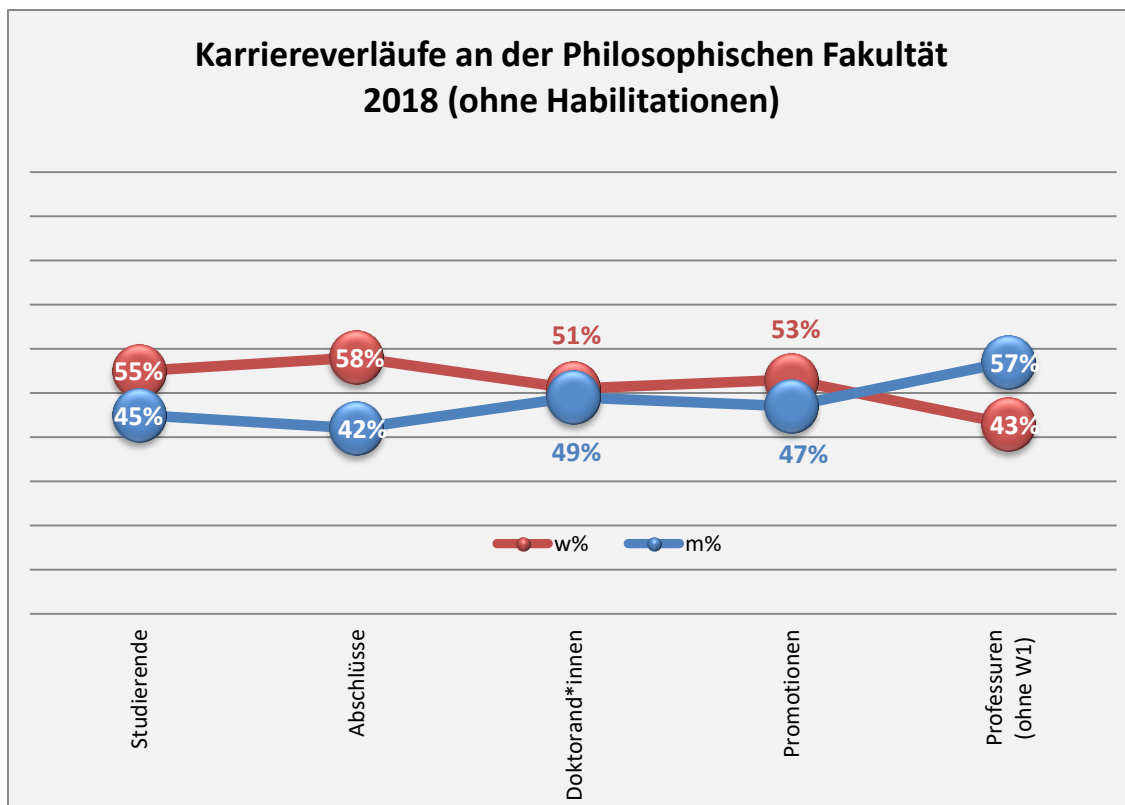


Diagramm 10

3.5.7 Fakultät für Mathematik und Physik

Die Fakultät für Mathematik und Physik spiegelt mit einem Frauenanteil von nur 33 Prozent unter den **Studierenden** das typische Bild von MINT-Fächern wieder. Mit 66 Prozent sind die Männer bereits unter den Studierenden zu zwei Drittel vertreten, unter den **Doktorand*innen** machen sie mit 85 Prozent sogar mehr als drei Viertel aus. Jedoch scheinen im Verhältnis mehr Frauen als Männer ihre Doktorarbeit abzuschließen (vgl. Diagramm 11, S. 25 und Tabelle 21, S. 63).

So finden sich auf der **Qualifizierungsstufe Promotion** immerhin wieder 28 Prozent Frauen gegenüber 72 Prozent Männern.

Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich bei den **Habilitationen**: diese Qualifizierungsstufe haben unter den Männern 75 Prozent erreicht und 25 Prozent der Frauen. Außer in 2005 hat an dieser Fakultät bis zum Jahre 2015 keine einzige Frau habilitiert, in 2016 immerhin zwei und in 2018 eine.

Bei den **Professuren** liegt das Verhältnis von Männern und Frauen bei 82 zu 18 Prozent. Bis 2008 gab es an dieser Fakultät keine einzige Professorin, vor fünf Jahren waren es immerhin schon vier (zwölf Prozent) und in 2018 bereits sieben (18 Prozent).

Mit insgesamt 39 Professuren verfügt die Fakultät rein zahlenmäßig über einen relativ großen Gestaltungsspielraum zur Anhebung des Professorinnenanteils in kürzeren Zeitphasen. Rückfragen bei den Gleichstellungsbeauftragten dieser Fakultäten haben jedoch ergeben, dass es bundesweit immer noch viel zu wenig hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen in diesen Fachrichtungen gibt. So ist der Pool an Frauen, die proaktiv angesprochen werden könnten, noch verhältnismäßig klein und es ist daher oft nicht möglich, eine Professur mit einer Frau zu besetzen, weil sich für die ausgeschriebene Position gar keine geeignete Bewerberin finden lässt.

Aus Gleichstellungssicht müsste in diesen Fächern der Anteil an weiblichen Studierenden nachhaltig erhöht und die Studentinnen bei ihrer weiteren Laufbahn gut unterstützt und begleitet werden, um schlussendlich einen höheren Pool an möglichen Bewerberinnen auf eine Professur zu haben.

Mit Angeboten, wie „**Schnupperstudium**“ und das **KITE-Mentoring** wird in Freiburg versucht, mehr weibliche Studierende für diese Fächergruppe zu gewinnen und zu halten. Da in der Physik gerade das erste Studienjahr als besonders kritisch gilt, stehen hier den Studierenden seit drei Jahren sog. **Vertrauenslehrpersonen** bzw. Mentor*innen zur Verfügung, um Orientierung und Unterstützung für Studienanfänger*innen zu geben. Dies soll einerseits die hohe Abbrecherquote im ersten Studienjahr reduzieren und für weibliche Studierende ein Angebot sein, in dem immer noch sehr männlich geprägten Umfeld an dieser Fakultät schneller und besser anzukommen.

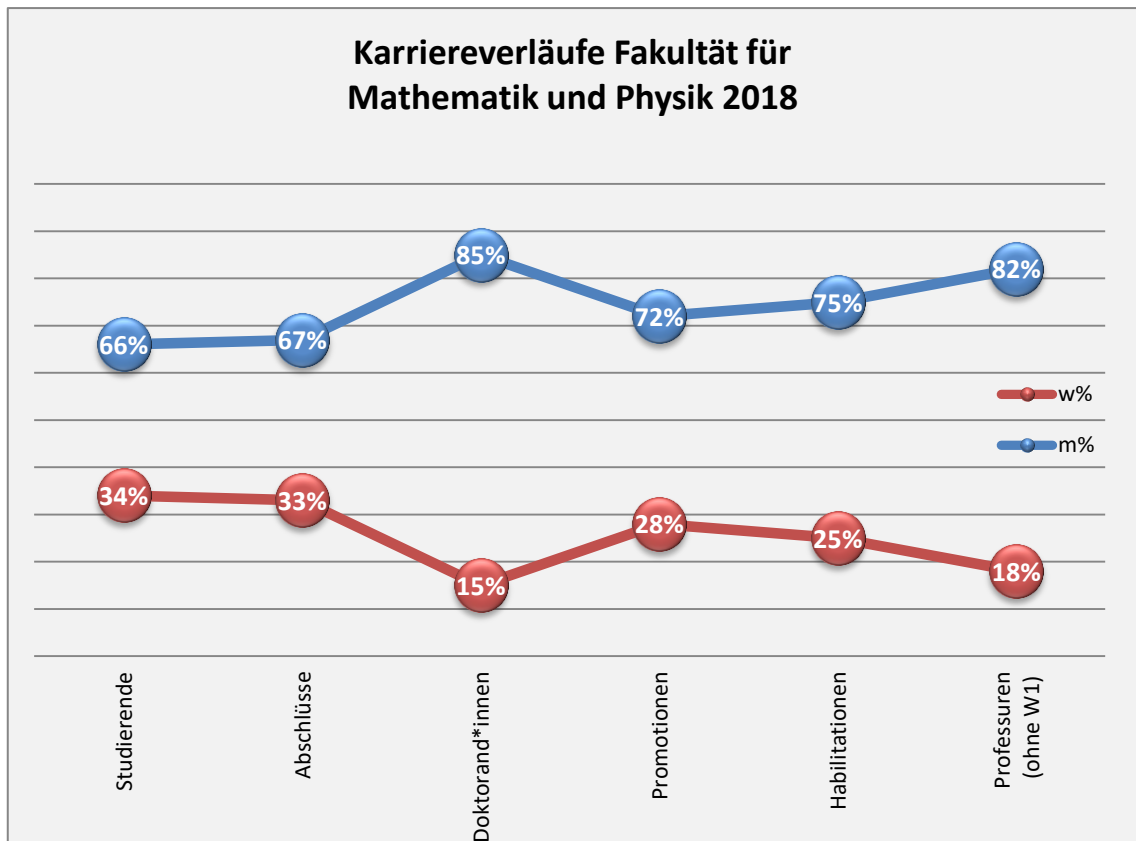


Diagramm 11

3.5.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie

An der Fakultät für Chemie und Pharmazie ist das Geschlechterverhältnis unter den **Studierenden** mit 51 Prozent Frauen gegenüber 49 Männern noch sehr ausgeglichen (vgl. Diagramm 12, S. 26 und Tabelle 22, S. 64). Ein Verhältnis, das sich bereits vor 15 Jahren auf diesem Niveau eingependelt hat und seither hält. Doch bei den weiteren Qualifikations- und Karrierestufen bewegt sich deren Anteil kontinuierlich auseinander.

So finden sich unter den **Absolvent*innen** nur noch 45 Prozent Frauen. Der Männeranteil liegt hier bereits zehn Prozentpunkte über dem der Frauen und beläuft sich auf 55 Prozent.

In der Statusgruppe der **Doktorand*innen** fällt der Frauenanteil um weitere acht Prozentpunkte auf 37 Prozent zurück, wohingegen die Männer mit 63 Prozent vertreten sind und sich deren Anteil gegenüber den Studenten um 14 Prozentpunkte erhöht hat.

Es scheinen jedoch etwas mehr Frauen ihre einmal begonnene Doktorarbeit abzuschließen, so erreichen immerhin 41 Prozent Frauen aber nur 59 Prozent der männlichen Doktoranden die **Qualifizierungsstufe Promotion**.

Im Jahre 2018 wurde nur von einem Mann eine **Habilitation** abgeschlossen, weshalb diese Qualifizierungsstufe nicht in die graphische Betrachtung aufgenommen wurde.

Bei den **Professuren** geht das Missverhältnis zwischen Männern und Frauen weiter deutlich auseinander. So gibt es seit über fünf Jahren lediglich vier Professorinnen an der Fakultät, die damit anteilig nur mit 15 Prozent unter den Professuren vertreten sind. Davor gab es von 2004 bis 2014 lediglich zwei Juniorprofessorinnen. Neben der Fakultät für Theologie und der Technischen Fakultät hat damit diese Fakultät seit Jahren einen stagnierend niedrigen Professorinnenanteil.

Mit insgesamt 26 Professuren und nicht mehr als ein bis zwei Berufungsverfahren pro Jahr, sind die Spielräume in dieser Fakultät zur kurzfristigen Steigerung des Anteils an Professorinnen jedoch nicht besonders groß. Diese müssen daher intensiv genutzt werden, um den Anteil an Frauen unter den Professuren denen der Studierenden mehr anzunähern.

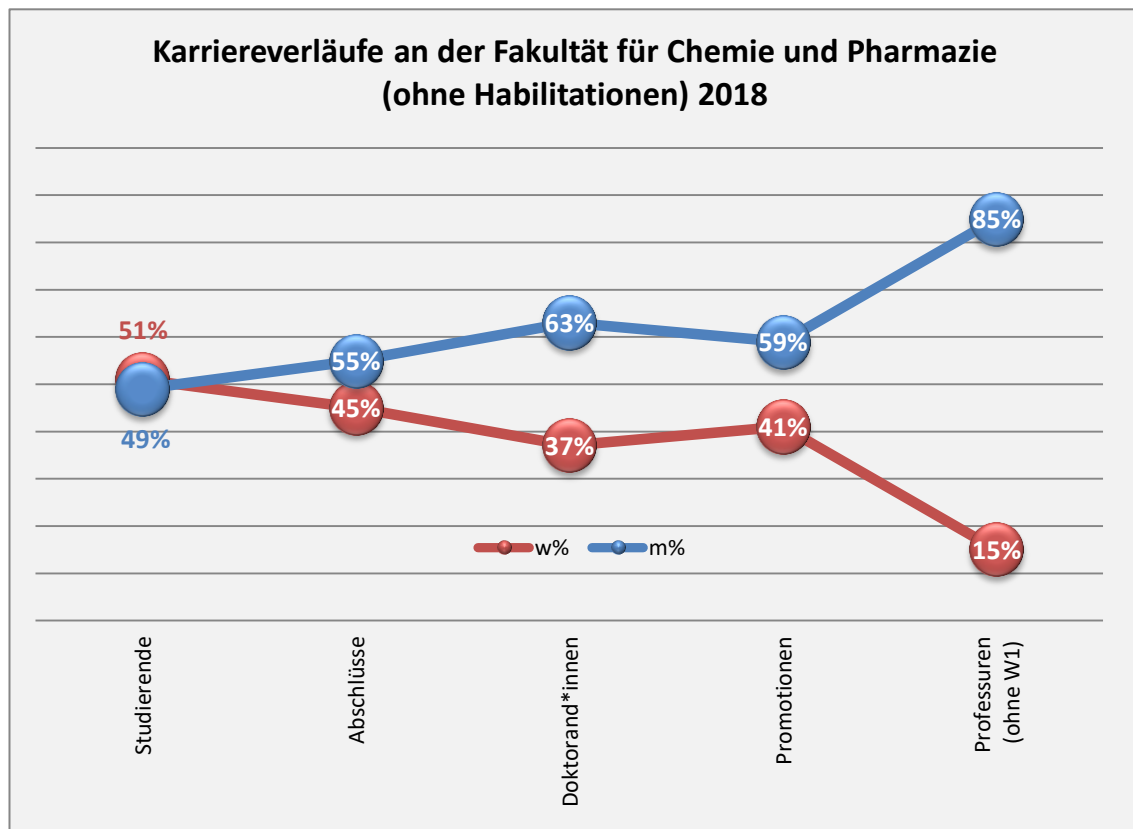


Diagramm 12

3.5.9 Fakultät für Biologie

Seit über 15 Jahren entscheiden sich mehr Frauen als Männer für das Studium der Biologie. In 2018 gab es an der Fakultät 61 Prozent **Studentinnen** gegenüber 39 Prozent Studenten (vgl. Diagramm 13 und Tabelle 23, S. 65).

Unter den **Absolvent*innen** geht diese Schere noch weiter auseinander. So schließen 64 Prozent der Frauen, jedoch nur 36 Prozent der Männer ihr Studium auch ab. Ein etwas geringerer Anteil von 53 Prozent der Frauen und gegenüber den Studenten höherer Anteil von 47 Prozent der Männer entscheiden sich schließlich für eine Doktorarbeit. Diese wiederum wird mit einem deutlich höheren Anteil von 58 Prozent von den **Doktorandinnen** auch abgeschlossen. Waren die Männer mit 47 Prozent in der Statusgruppe der Doktoranden vertreten, so finden sich lediglich 42 Prozent Männer, die in 2018 ihre **Promotionsarbeit abgeschlossen** haben.

In den letzten beiden Karrierestufen kehrt sich dieses Verhältnis um. Wenngleich die Absolutzahlen mit ein bis drei **Habilitationen** pro Jahr insgesamt sehr klein sind, fällt dennoch auf, dass die Frauen in den letzten 15 Jahren entweder gar nicht bzw. nur zu einem Drittel in dieser Qualifizierungsphase vertreten waren.

Mit insgesamt acht **Professorinnen** gegenüber 21 Professoren machen die Frauen in der höchsten Karrierestufe immerhin schon 28 Prozent aus. Deren Anteil steigt seit Jahren zwar langsam aber kontinuierlich an. Gab es vor 15 Jahren lediglich zwei Professorinnen (sieben Prozent), vor fünf Jahren erst vier (15 Prozent), so hat sich deren Anteil in den letzten zwei Jahren auf acht Professorinnen bzw. 28 Prozent verdoppelt.

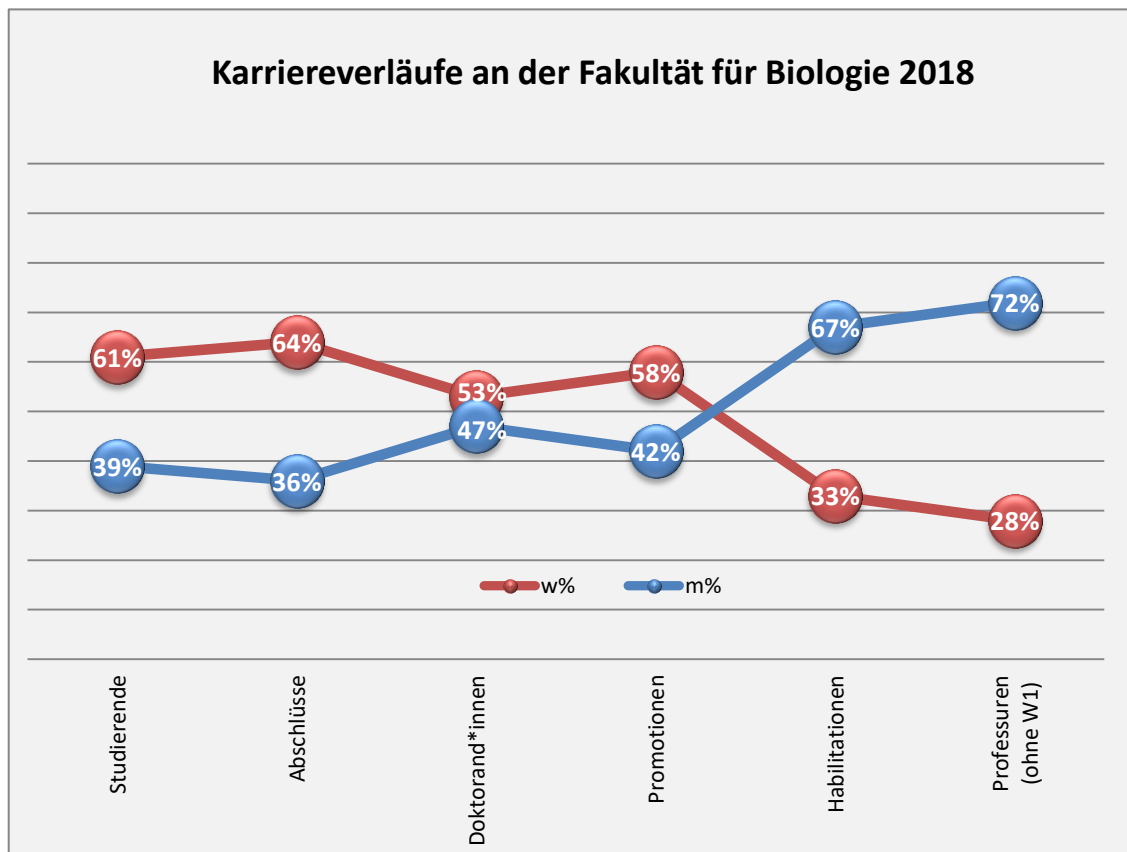


Diagramm 13

3.5.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen bewegen sich seit Jahren die Frauen- und Männeranteile in allen Qualifizierungsstufen kontinuierlich aufeinander zu. (vgl. Diagramm 14 und Tabelle 24, S. 66). Mit 47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männer entscheiden sich zwar sechs Prozent mehr Männer als Frauen für diese Fachrichtung.

Offensichtlich schließen davon mehr Frauen als Männer ihr **Studium** ab. So finden sich unter den **Absolvent*innen** nur noch 51 Prozent Männer gegenüber 49 Prozent Frauen. Ab der Qualifizierungsstufe Promotion öffnet sich die Schere wieder. In 2018 hatte die Fakultät 44 Prozent **Doktorandinnen** und 56 Prozent Doktoranden. In der **Qualifizierungsstufe Promotion** stehen 39 Prozent weibliche Promovierte 61 Prozent männlichen Promovierten gegenüber. Da 2018 an der Fakultät niemand **habilitierte**, bleibt diese Qualifizierungsstufe unberücksichtigt.

In 2018 waren an der Fakultät für Umwelt und natürliche Ressourcen neun von insgesamt 29, also 31 Prozent der **Professuren** mit Frauen besetzt.

Wie auch in der Fakultät für Biologie steigt deren Anzahl seit Jahren kontinuierlich an. 1994 wurde mit Frau Prof. Barbara Koch die erste Frau als Professorin an die Fakultät berufen. Bis 2003 blieb Frau Koch die einzige Frau unter 21 Professoren. In 2004 wurde Frau Prof. Ilse Storch als zweite Professorin berufen. In 2010 kam eine weitere Professorin (= 13 Prozent) dazu. Bis 2013 hatte sich deren Anteil mit fünf Frauen unter den Professuren bereits auf 18 Prozent erhöht.

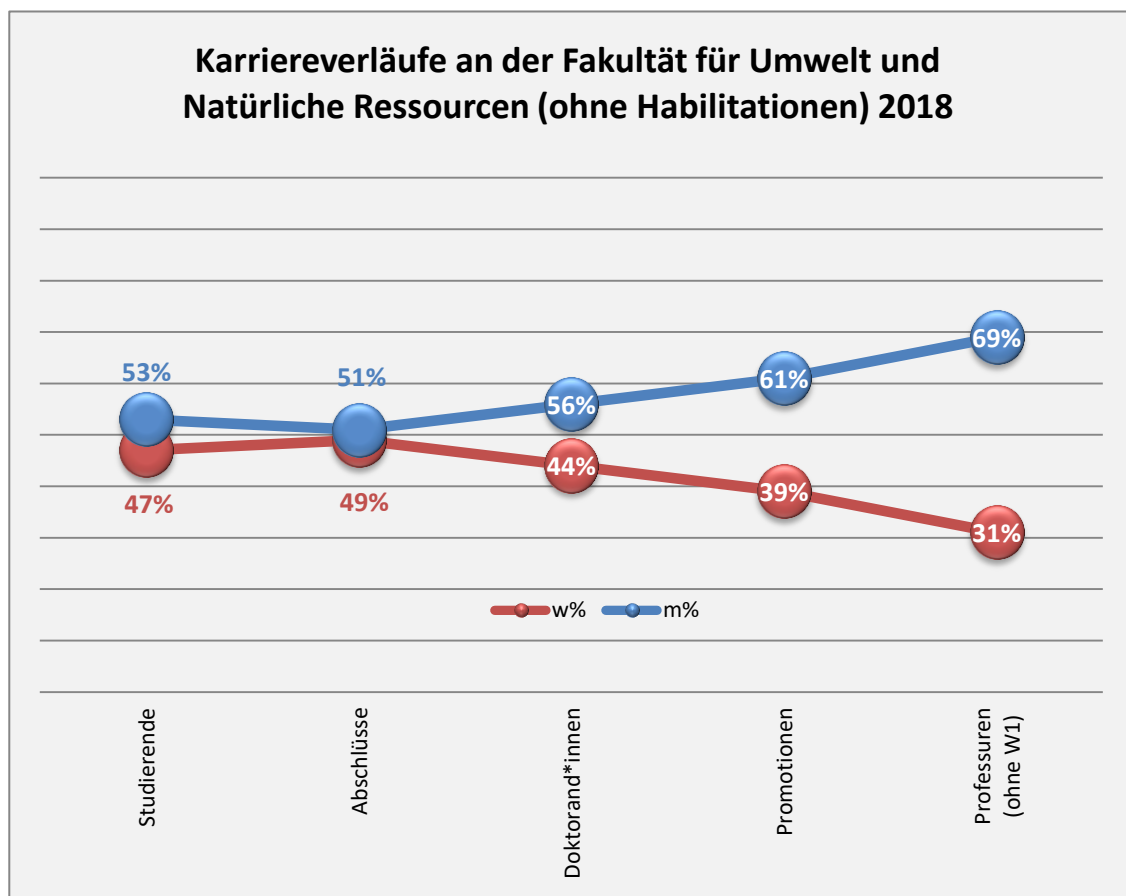


Diagramm 14

3.5.11 Technische Fakultät

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Qualifizierungsstufen stellt sicherlich die Technische Fakultät von allen Fakultäten aber auch unter den MINT-Fächern vor die größte Herausforderung. Die Zahlen zu den Männer- und Frauenanteilen ergeben einen ähnlichen Kurvenverlauf wie in der Fakultät für Mathematik und Physik, nur deutlich ausgeprägter (vgl. Diagramm 15, S. 30 und Tabelle 25, S. 67).

Findet sich an der Fakultät für Mathematik unter den **Studierenden** noch ein Drittel Frauen, bewegt sich deren Anteil an der Technischen Fakultät lediglich bei einem Fünftel. Unter den **Absolvent*innen** geht dieses ungleiche Verhältnis noch weiter auseinander. Lediglich 14 Prozent von den eingangs 20 Prozent schließen ihr Studium an der Fakultät ab. Bei den Männern hingegen steigt der Anteil in dieser Qualifizierungsstufe sogar noch gegenüber dem Studierendenanteil um sechs Prozentpunkte auf 86 Prozent.

Unter den **Doktorand*innen** hat sich das Verhältnis mit 79 Prozent Doktoranden gegenüber 21 Prozent Doktorandinnen wieder etwas angeglichen.

In 2018 hat keine Frau, jedoch zwei Männer **habilitiert**.

Ähnlich wie in der Fakultät für Mathematik und Physik ist es auch bei der Besetzung von **Professorinnenstellen** schwierig, geeignete Bewerberinnen zu finden, da sich immer noch viel zu wenig Frauen für diese Fachrichtung entscheiden. Immerhin sechs Professuren sind mit Frauen besetzt. Damit ist es der Fakultät gelungen, deren Anteil innerhalb der letzten zwei Jahre von drei (acht Prozent) in 2016 auf 14 Prozent zu verdoppeln. Bei einem Frauenanteil von nur 20 Prozent unter den Studierenden sind die Chancen, die höchste Karrierestufe Professur zu erreichen, für Frauen an dieser Fakultät unter allen Fakultäten jedoch am größten. So verringert sich der Frauenanteil von 20 Prozent unter den Studierenden lediglich um 6 Prozent bis zur Karrierestufe Professur.

Mit insgesamt 44 Professuren verfügt die Technische Fakultät nach der Medizinischen und der Philosophischen Fakultät über die höchste Anzahl an Professuren und hat damit entsprechend große Handlungsspielräume, um ihren Professorinnenanteil in den kommenden Jahren weiter anzuheben.

An der Technischen Fakultät wurde in 2017 die **W2-Professur Gender Studies in MINT** eingerichtet. Diese Professur leistet einen wichtigen Beitrag, um in den MINT-Fächern für Genderthemen zu sensibilisieren und das Umfeld an der Technischen Fakultät für weibliche Studierende attraktiver zu machen. Angesichts der Zahlen an dieser Fakultät sollte aus Gleichstellungssicht diese Professur verstetigt und gut ausgestattet werden.

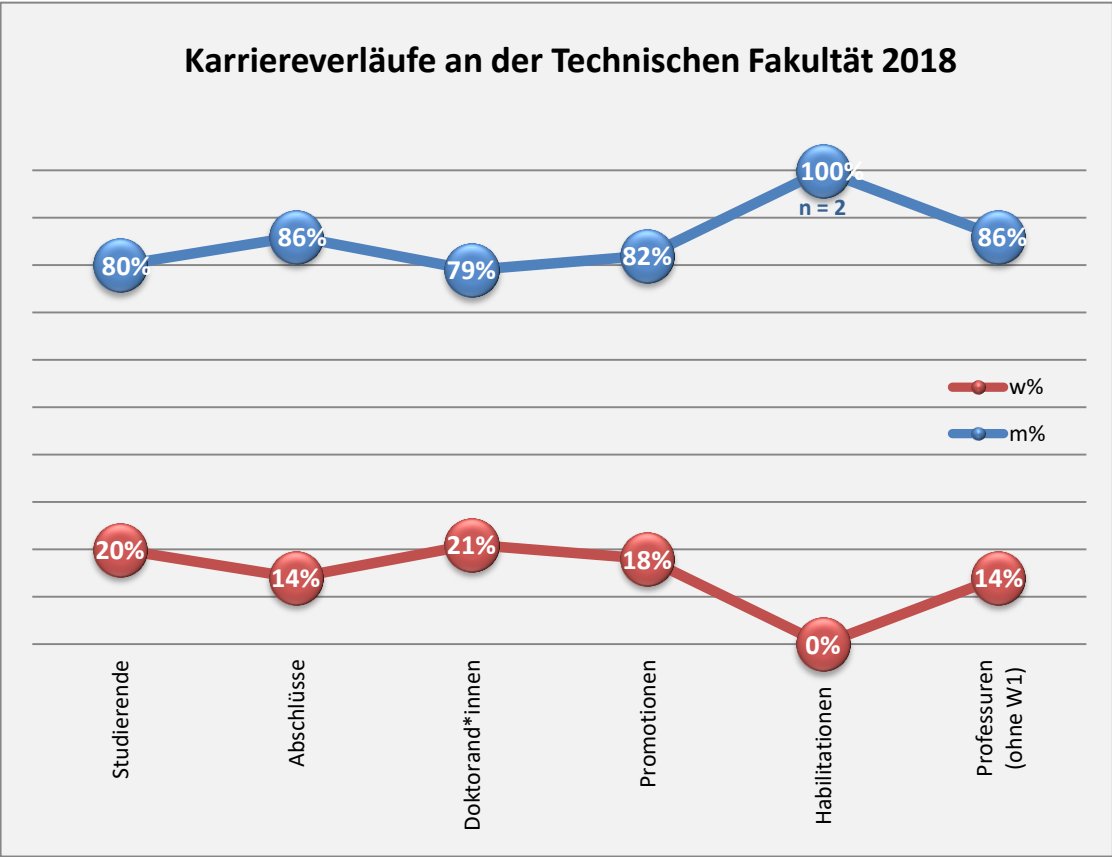


Diagramm 15

4. Hochschulgremien

Die Tabellen 2 bis 5 auf den Seiten 31 und 32 zeigen die Besetzung der Hochschulgremien an der Universität Freiburg nach Geschlecht im Berichtszeitraum. In der Besetzung des **Rektorats** gab es im Berichtszeitraum durch Nachwahlen von Mitgliedern eine Verschiebung von einem paritätischen Verhältnis von Frauen und Männern zu einer Mehrheit von männlich besetzten Rektoratsämtern (vgl. Tabelle 2).

Im **Senat** überwiegen ebenfalls die Männer. Dieses Missverhältnis findet sich vor allem bei den Mitgliedern qua Amt, unter denen es mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen gibt. In der Gruppe der Hochschullehrer*innen und der Gruppe Mitarbeitende in Administration und Technik hingegen sind Frauen und Männer paritätisch vertreten; in die Gruppen des Wissenschaftlichen Dienstes und der Studierenden sind sogar mehr Frauen gewählt worden (vgl. Tabelle 3, S. 32).

Zwei **Fakultäten** stehen Frauen vor: die Medizinische Fakultät und die Fakultät für Biologie haben jeweils eine Dekanin. So stehen den Dekanaten insgesamt zwei Frauen und neun Männern vor (vgl. Tabelle 4, S. 32).

Die Besetzung des **Universitätsrats** hat sich gegenüber dem vergangenen Jahr nicht verändert (vgl. Tabelle 5, S. 32).

Aus Gleichstellungssicht wäre zukünftig eine Quotenregelung zur Verhinderung deutlich unparitätisch besetzter Gremien hilfreich.

Tabelle 2

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

Tabelle 3

Senat	m	w
Mitglieder qua Amt	13	5
Wahlmitglieder		
Gruppe der Hochschullehrer*innen	4	4
Wissenschaft. Dienst	1	3
Studierende	1	3
Mitarbeitende Administration und Technik	2	2
gesamt	21	17

Tabelle 4

Universitätsrat	m	w
Vorsitz	1	-
stellvertretender Vorsitz	-	1
Externe Mitglieder	2	3
Interne Mitglieder	3	1
Mitglieder ohne Stimmrecht	4	5
gesamt	10	10

Tabelle 5

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

5. Berufungsgeschehen

5.1 Berufungsverfahren, Stellvertretungsregelung und Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten

Berufungen sind für die Qualitätssicherung und das Forschungsprofil einer Hochschule von zentraler Bedeutung. Für einen fairen und transparenten Verfahrensablauf und die gesetzlich verankerte Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 4 Abs. 3 S. 6 in Verbindung mit § 48 Abs. 3 S. 2 LHG an allen Sitzungen von Berufungsverfahren verpflichtend vorgeschrieben.

Gemäß dem Berufungsleitfaden der Universität Freiburg nimmt die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte mit Stimmrecht an den Sitzungen der Berufungsverfahren teil. Sie oder er kann sich durch eine von ihr oder ihm zu benennende Person (§ 4 Abs. 3 S. 6 LHG) vertreten lassen (z. B. die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte). Die Kommissionssitzungen sollen so terminiert werden, dass die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die konkret von ihr bzw. ihm benannte Person die Möglichkeit hat, teilzunehmen.

Wegen der Vielzahl an Verfahren pro Jahr an der Universität Freiburg werden Berufungsverfahren in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten häufig auch von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten begleitet.

Um Sicherzustellen, dass auch bei kurzfristiger Verhinderung der/des jeweils für ein Berufungsverfahren benannten Gleichstellungsbeauftragten eine Stellvertretung benannt werden kann, wurde **Anfang 2019** mit dem Justizariat und der Stabsstelle Gremien und Berufungen eine **Stellvertretungsregelung** abgestimmt. Über die Regelung wurden die Dekanate und Gleichstellungsbeauftragten aller Fakultäten informiert.

Die Einzelheiten können der Homepage des Gleichstellungsbüros entnommen werden. Es ist geplant, die Regelung bei der nächsten anstehenden Überarbeitung in den Berufungsleitfaden aufzunehmen.

Die folgenden Tabelle gibt eine Übersicht über die im Berichtszeitraum gewählten und benannten Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten (vgl. Tabelle 6, S. 34).

Wegen der Vielzahl an Berufungsverfahren nimmt die Medizinische Fakultät hier eine Sonderstellung ein. Durch die hohe zeitliche Inanspruchnahme im klinischen Betrieb wurden weitere Ärztinnen benannt, die als Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren mitwirken, da dies durch die benannten Stellvertreterinnen nicht immer abgedeckt werden kann.

Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten			
Fakultät	Gleichstellungsbeauftragte*r	Stellvertreter*in	Referent*in
TheoIF	Prof. Dr. Spielberg	Anna Katharina Flamm	
RechtF	Prof. Dr. Katharina von Koppenfels-Spies	Prof. Dr. Yuanshi Bu	
WVF	Prof. Dr. Evelyn Ferstl	-----	
MedF	Prof. Dr. Marlene Bartos	gewählte Stellvertreter*innen Prof. Dr. Antje Aschendorff, Prof. Dr. Claudia Auw-Hädrich, Prof. Dr. Monika Engelhardt, Prof. Dr. Gabriele Niedermann, Prof. Dr. Claudia Spahn zusätzlich benannte Stellvertreter*innen für BV PD Dr. Michaela Bossart, PD Dr. Juliane Farthmann, Prof. Dr. Sabine Hellwig, PD Dr. Lena Illert, Prof. Dr. Julia Jacobs-LeVan, Prof. Dr. Katja Odening, Prof. Dr. Nadine Schlüter, PD Dr. Brigitte Strahm	Maike Busson-Spielberger
PhiloIF	Prof. Dr. Sabina Becker	Prof. Dr. Sieglinde Lemke, PD Dr. Johanna Thali	
PhilosF	Prof. Dr. Astrid Möller	Dr. Gabriele Seitz, Prof. Dr. Regine Pruzsinszky	
FMP	Prof. Dr. Annette Huber-Klawitter	Prof. Dr. Marcus Schumacher	
CuP	Prof. Dr. Harald Hillebrecht	Dr. Claudia Jessen-Trefzer	
FBio	Prof. Dr. Judith Korb (Sabbatical), Vertretung Prof. Dr. Andrew D. Straw	PD Dr. Eva Decker, Prof. Dr. Annette Neubüser	
UNR	Prof. Dr. Marie-Pierre Laborie	Dr. Heike Ulmer	
TechF	Prof. Dr. Andreas Podelski	Dr. Maria Asplund	

Tabelle 6

5.2 Proaktive Suche

Die proaktive Suche – auch aktive Rekrutierung genannt - ist ein wichtiges Element zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und wird unter anderem vom Wissenschaftsrat (WR 2007) und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK 2008) empfohlen. Aktive Rekrutierung heißt, dass geeignete Wissenschaftlerinnen gezielt angesprochen und aufgefordert werden, sich auf eine ausgeschriebene Professur zu bewerben. Die Berufungskommission wartet nicht mehr nur auf den Eingang der Bewerbungen. Sie wird selbst aktiv und sucht nach geeigneten Bewerberinnen.

An der Universität Freiburg ist die proaktive Suche fester Bestandteil bei jedem Berufungsverfahren. So heißt es im Berufungsleitfaden der Universität unter Allgemeine Grundsätze: *„Es wird erwartet, zusätzlich zur Ausschreibung besonders geeignete Persönlichkeiten (Wissenschaftlerinnen), insbesondere aber Nachwuchswissenschaftlerinnen und Kolleginnen, zur Bewerbung zu ermuntern. Hinsichtlich der proaktiven Suche listenfähiger Kandidatinnen ist der konkrete Nachweis der proaktiven Suche zu erbringen und zu dokumentieren. [...] Zur proaktiven Suche und gezielten Ansprache geeigneter Kandidatinnen aus dem In- und Ausland sind beispielsweise die einschlägigen Datenbanken (AcademiaNet, FemConsult) zu nutzen.“*

Zu Beginn jedes Berufungsverfahrens werden mit der proaktiven Suche insbesondere berufbare Wissenschaftlerinnen identifiziert, die der Ausschreibung entsprechend sehr geeignet erscheinen und zur Bewerbung auf die ausgeschriebene Professur ermuntert.

Diese Maßnahme dient unter anderem folgenden Zielen:

- a) Gerade in Fächern bzw. Fakultäten mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen und Professorinnen kann die proaktive Suche ein wichtiges Signal in die Fakultät und Berufungskommission geben, dass sich auch hervorragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen in dem betreffenden Gebiet finden lassen.
- b) Den Kreis möglicher sehr gut qualifizierter Kandidatinnen für eine Professur zu erweitern und mit der Gewinnung sehr guter Wissenschaftlerinnen den Frauenanteil und die Diversität in der Professorenschaft langfristig zu steigern.
- c) Proaktive Suche wird als Instrument zur Umsetzung von Chancengleichheit für mehr Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft vom Ministerium und den Hochschulen landesweit genutzt (vgl. MWK Chancengleichheit).

Für Berufungsverfahren an der Universität Freiburg gilt, dass für jedes Verfahren eine Dokumentation über die proaktive Suche beigefügt werden muss, sonst gilt das Verfahren formal als nicht vollständig und wird vom Rektorat nicht angenommen.

Proaktive Suche				
	2015	2016	2017	2018
Anzahl an vorgelegten Bögen "Dokumentation zur proaktiven Suche"	25	27	14	19
Anzahl an Frauen, die zur Bewerbung ermuntert wurden (proaktive Suche)	134	132	92	58
Anzahl an Frauen, die sich beworben haben	48	48	45	27
Anzahl der Frauen, die zum Vortrag eingeladen wurden	26	32	28	18
Anzahl an Frauen, die einen Listenplatz erhielten	10	13	13	7
Ruferteilungen an Frauen	10	10	11	2

Tabelle 7

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

5.3 Überblick Berufungen Gesamtuniversität

Wie bereits weiter oben erwähnt, sind Berufungsverfahren eine der entscheidendsten und wichtigsten Instrumente, um den Frauenanteil unter den Professuren anzuheben.

Tabelle 9 auf Seite 38 gibt einen Überblick über die Berufungsverfahren an der Universität Freiburg mit den Absolutzahlen und den prozentualen Anteilen zu den Verfahrensschritten: Bewerbung, Listenplatzierung, Ruferteilung, ggf. Rufablehnung bzw. Rufannahme aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppe (W3, W2, W1) und Geschlecht.

Im Kalenderjahr 2018 wurden insgesamt 19 Berufungsverfahren für eine **W3-Professur** mit einer Rufannahme abgeschlossen. Dies sind deutlich weniger Verfahren als in den vergangenen drei Jahren. Besonders auffällig ist, dass 2018 nur zwei Frauen einen Ruf erhielten. Beide Frauen haben den Ruf angenommen.

Insgesamt wurden 2018 nur neun Frauen auf die Listenplätze 1 bis 3 gesetzt. Im Vergleich mit den Jahren 2016 und 2017, in denen jeweils insgesamt 17 Frauen einen Listenplatz erhielten, waren es somit 2018 deutlich weniger Frauen, die als berufbar eingestuft wurden. Der Frauenanteil auf Listenplatz 1 beträgt 2018 nur 11 Prozent. Das ist der geringste Frauenanteil auf Listenplatz 1 der vergangenen drei Jahre. Dagegen stieg der Anteil von Frauen bei den Bewerbungen auf eine W3-Professur mit 23 Prozent um einen Prozentpunkt im Vergleich mit den beiden Vorjahren an. 2018 wurden keine Berufungsverfahren für eine W2- oder eine W1-Professur mit einer Rufannahme abgeschlossen.

Heisenbergprofessuren, Stiftungsprofessuren und Förderprogramme

Im Jahr 2018 sind unter den 19 Rufannahmen auf W3-Professuren vier Rufannahmen auf eine Heisenberg- oder Stiftungsprofessur zu verzeichnen. Alle vier Professuren wurden mit Männern besetzt. Im Vergleich zum Vorjahr mit einem Anteil von 21 Prozent (sechs Professuren von 30 Rufannahmen 2017) bei den W3-Professuren, ist der Anteil 2018 bei den W3 Heisenberg- und Stiftungsprofessuren mit 20 Prozent fast gleich geblieben. Auch im Vorjahr wurden alle Heisenberg- und Stiftungsprofessuren ausnahmslos mit Männern besetzt (vgl. Tabelle 8).

Bei den W2- und den W1-Professuren gab es 2018 keine Besetzung auf eine Professur im Rahmen eines Förderprogramms (bspw. BMBF oder Emmy-Noether/DFG).

Rufannahmen 2018: Heisenbergprofessuren, Stiftungsprofessuren und Förderprogramme								
	Ruf- annahmen gesamt	Heisenberg- und Stiftungs- professuren gesamt	W3 gesamt	Heisenberg- und Stiftungs- professuren W3	W2 gesamt	Förder- programme W2	W1 gesamt	Förder- programme W1
w	2	0	2	0	0	0	0	0
m	17	4	17	4	0	0	0	0
gesamt	19	4	19	4	0	0	0	0

Tabelle 8

Berufungen an der Universität Freiburg nach Geschlecht									
W3-Professuren	2016			2017			2018		
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Rufannahme	21	8	27	22	8	27	17	2	11
Rufablehnung	11	2	17	5	4	44	2	0	0
Ruferteilung	32	10	22	27	11	29	19	2	10
Platz 1	22	5	19	22	8	27	17	2	11
Platz 2	16	10	38	16	3	16	9	5	36
Platz 3	17	2	11	11	6	35	9	2	18
Bewerbungen	646	174	22	471	136	22	388	119	23
Anzahl Rufannahmen gesamt	29 Rufannahmen			30 Rufannahmen			19 Rufannahmen		
W2-Professuren	2016			2017			2018		
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Rufannahme	0	1	100	1	0	0	0	0	0
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ruferteilung	0	1	100	0	0	0	0	0	0
Platz 1	0	1	100	1	0	0	0	0	0
Platz 2	0	1	100	0	0	0	0	0	0
Platz 3	0	1	100	0	0	0	0	0	0
Bewerbungen	1	10	91	7	0	0	0	0	0
Anzahl Rufannahmen gesamt	1 Rufannahmen			1 Rufannahme			keine Rufannahme		
W1-Professuren	2016			2017			2018		
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Rufannahme	1	1 (1)*	50	3 (2)*	3 (2)*	50	0	0	0
Rufablehnung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ruferteilung	1	1	50	3	3	50	0	0	0
Platz 1	1	1	50	3	3	50	0	0	0
Platz 2	2	0	0	1	2	67	0	0	0
Platz 3	2	0	0	1	1	50	0	0	0
Bewerbungen	21	24	53	29	24	45	0	0	0
Anzahl Rufannahmen gesamt	2 Rufannahmen, davon 1 mit Tenure Track			6 Rufannahmen, davon 4 mit Tenure Track			keine Rufannahme		

Tabelle 9

5.4 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)

Zur gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren werden an der Universität Freiburg seit Dezember 2012 finanzielle Anreize, sog. Incentives, gewährt. Sofern bei einem Berufungsverfahren eine oder mehrere der weiter unten aufgeführten Kriterien erfüllt sind, kann die betreffende Fakultät die Auszahlung von Incentives bei der Stabstelle Gremien und Berufungen beantragen. Die Frist für die Beantragung ist innerhalb von drei Monaten nach der Senatssitzung, in welcher der Berufungsvorschlag behandelt wurde.

Gewährt werden jeweils 5000,- € für die Erfüllung der im Folgenden genannten Bedingungen:

a) Zusammensetzung der Berufungskommission:

Wenn das der Berufungskommission angehörende externe Mitglied weiblich ist und mindestens ab der zweiten Sitzung der Kommission an allen Kommissionssitzungen teilgenommen hat, können 5000,- € gewährt werden.

b) Auswärtige und vergleichende Gutachten:

Wenn unter den auswärtigen Gutachterinnen und Gutachtern mindestens 40 Prozent Frauen sind, können 5000,- € gewährt werden.

c) Einladung zu Bewerbungsvorträgen:

Wenn unter den zum Vortrag eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern mindestens 50 Prozent Frauen sind, können 5000,- € gewährt werden.

Aufgrund ihrer budgetären Sonderstellung nimmt die Medizinische Fakultät an dem Incentive-Verfahren nicht teil. Bei der folgenden Übersicht (vgl. Diagramm 16, S. 41) ist demzufolge die Medizinische Fakultät ausgenommen. Ebenfalls ausgenommen von Incentives sind Berufungsverfahren, bei denen es um die Besetzung einer Stiftungsprofessur oder Akademieprofessur geht.

Incentives an der Universität Freiburg von 2012 - 2018

Im betrachteten Zeitraum von Dezember 2012 bis April 2019 (Stand 04.04.2019) wurden insgesamt 144 Berufungsverfahren durchgeführt, davon 39 in der Medizinischen Fakultät, die im Folgenden nicht weiter betrachtet werden. Weiterhin werden sechs Verfahren ausgeklammert, darunter zwei Heisenbergverfahren, drei Verfahren im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II und ein Verfahren im Rahmen des Berliner Modells, die nicht antragsberechtigt sind.

Von den nun weiter zu betrachtenden 99 Verfahren waren 50 nicht antragsberechtigt, da sie keines der drei Kriterien für gendergerechte Berufungsverfahren erfüllten. Das entspricht einem Anteil von gerundet 51 Prozent.

Für die insgesamt 49 antragsberechtigten Verfahren aus dem gleichen Zeitraum, stellten die Fakultäten für 29 Verfahren einen Antrag auf Zuweisung von Incentives.

In Summe hätten zwischen 2012 bis 2018 Incentives in einer Gesamthöhe von 350.000 Euro beantragt werden können. Beantragt wurden jedoch lediglich Incentives in Höhe von 250.000 Euro.

Unter Gleichstellungsgesichtspunkten dienen die Incentives zwei unterschiedlichen Aspekten:

- a) Sie verdeutlichen noch einmal, in welchen Verfahrensschritten eines Berufungsverfahrens Genderaspekte zum Tragen kommen und geben einen zusätzlichen Anreiz, diese – wenn möglich – zu berücksichtigen.
- b) Eingeworbene Incentives können als Ressource zur Ausstattung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten oder für Gleichstellungsmaßnahmen an der Fakultät verwendet werden.

Incentives können somit unmittelbar in die Gleichstellungsarbeit der Fakultäten einfließen. Daher wurde in diesem Jahresbericht die kumulative Betrachtung für die Gesamtuniversität erstmalig nach Fakultäten aufgeschlüsselt:

In dem Balkendiagramm 16 auf Seite 41 finden Sie die Anzahl der Berufungsverfahren aus den Jahren 2013 bis 2018 für jede Fakultät. Der jeweils blaue Anteil eines Balkens bildet die Anzahl an Berufungsverfahren im Betrachtungszeitraum ab, für die keine Incentives gewährt werden konnten. Im roten Teil des Balkens finden sich die Berufungsverfahren, für die mindestens eines der drei Kriterien zur Gewährung von Incentives erfüllt war. Im grünen Teil des Balkens ist der Anteil an Berufungsverfahren abgebildet, für den die Fakultät die Incentives bei der Stabstelle Gremien und Berufungen beantragt hat. Für jeden Anteil wurde die Anzahl an Verfahren noch einmal als weiße Zahl aufgetragen.

Um die Fakultäten hier noch besser zu unterstützen mögliche Gleichstellungsmittel abzurufen, plant das Gleichstellungsbüro eine Art Remindersystem einzuführen. Dabei wird die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte jeweils nach einer Senatssitzung noch einmal darauf hingewiesen, wenn ein Berufungsverfahren mit Incentivegewährung behandelt wurde.

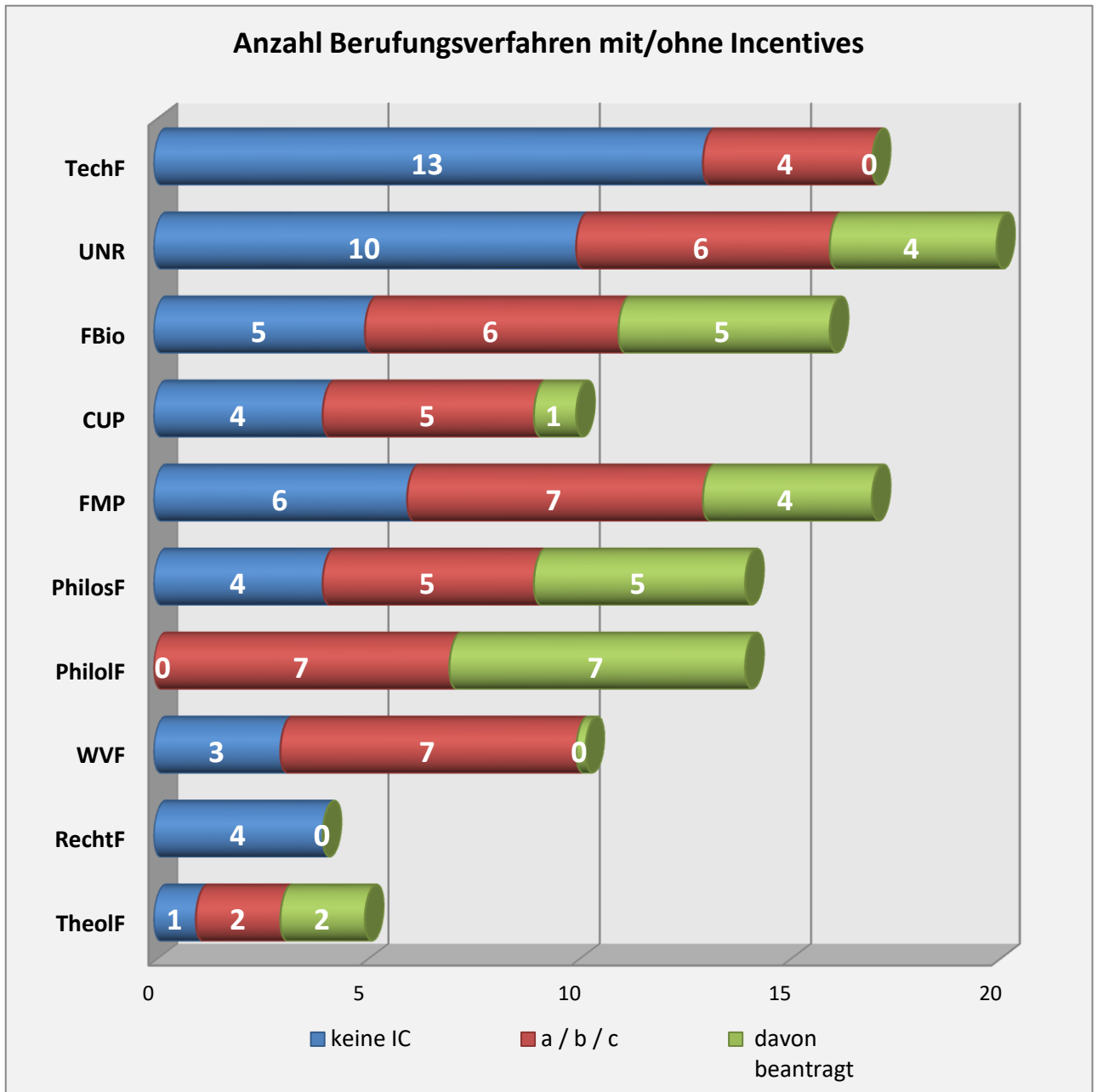


Diagramm 16

6. Preisvergabe

Preise und Auszeichnungen sind für eine wissenschaftliche Karriere von enormer Bedeutung. Aus diesem Grund verabschiedete die Universität **2012 Empfehlungen für die gender- und diversitygerechte Vergabe von Preisen und Auszeichnungen**, um einer gerechten Vergabe mehr Nachdruck zu verleihen. Seither werden im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten die Zahlen zu den Preisen aufgeschlüsselt nach Geschlecht veröffentlicht. Ausgezeichnet werden in der Regel herausragende Dissertationen, Bachelor- und Masterarbeiten.

In den Jahren 2001 bis 2018 wurden an der Universität Freiburg insgesamt 841 Preise vergeben, 67 Prozent der Preise wurden an Männer verliehen und nur ein Drittel (33 Prozent) an Frauen (vgl. Diagramm 17).

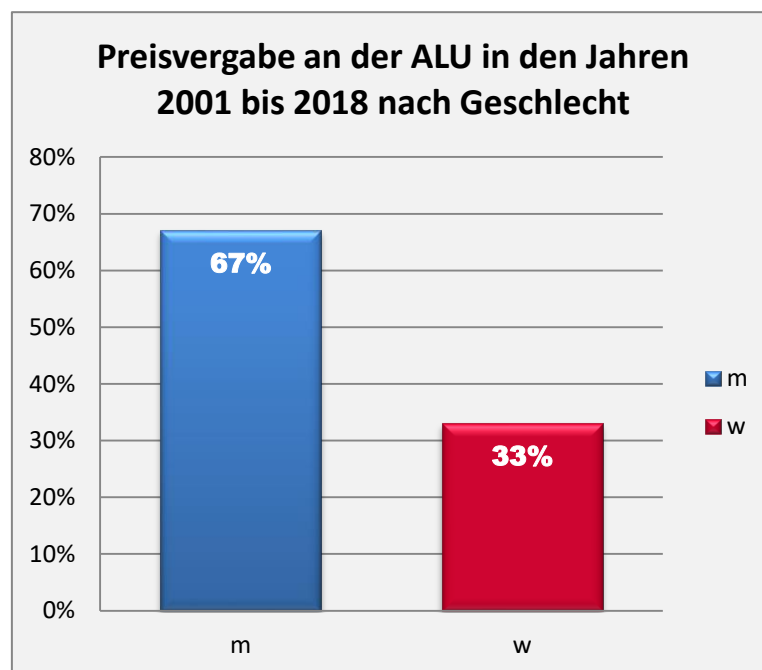


Diagramm 17

Bei der Betrachtung der Preisvergabe der letzten acht Jahre zeigt sich, dass sich der erhebliche Unterschied von männlichen zu weiblichen Preisträger*innen nach den Jahren 2012 und 2013 – und somit nach Verabschiedung der Empfehlungen durch die Universität - deutlich verringert hat (vgl. Diagramm 18, S. 43). Jedoch werden Preise nach wie vor ungleich an Frauen und Männer vergeben. Lediglich in den Jahren 2014 und 2017 erhielten fast ebenso viele Frauen wie Männern einen Preis.

Ausgehend von „Karriereverläufe an der Universität Freiburg in 2018“ (vgl. Diagramm 1, S. 9) gab es in 2018 acht Prozent mehr Studiumsabsolventinnen als Absolventen und nahezu ebenso so viele Frauen wie Männer, die ihre Doktorarbeit mit eine Promotion abgeschlossen hatten. Dennoch erhielten auch in 2018 16 Prozent weniger Frauen als Männer einen Preis für ihre wissenschaftliche Arbeit.

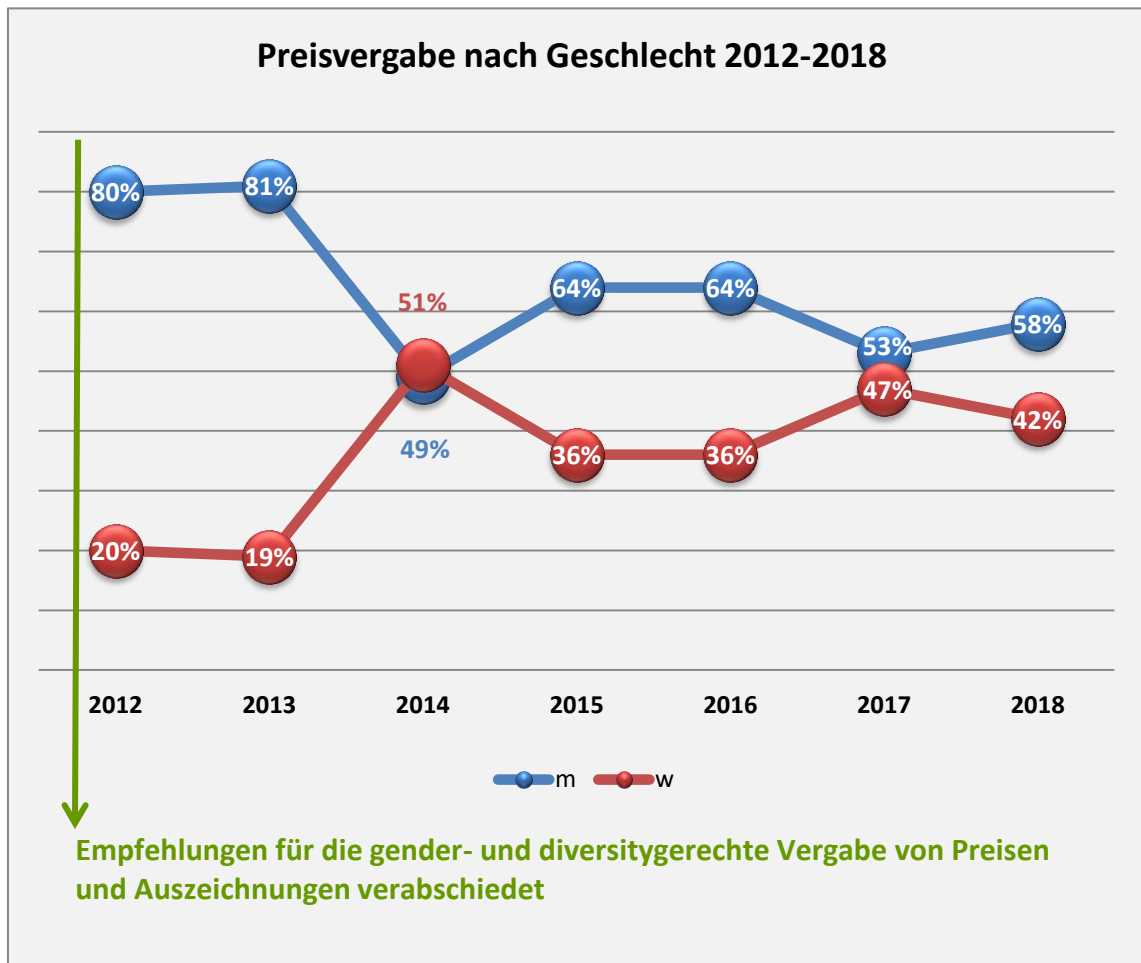


Diagramm 18

7. Frauenförderung und Chancengleichheit

Mit unterschiedlichen Maßnahmen, Förderinstrumenten und einem Preis werden Frauen an der Universität Freiburg in den jeweiligen Karrierestufen auf dem Weg zur Professur unterstützt. Zusätzlich zu diesen Instrumenten gibt es mehrere Optionen der individuellen Beratung von Wissenschaftlerinnen, die unter anderem von der Internationalen Graduiertenakademie (IGA) und den Freiburg Research Services (FRS) angeboten werden.

Mit den Brückenstipendien **STAY!** und **Come and STAY!** unterstützt die Universität Freiburg Forscherinnen, die ein Habilitations- oder Forschungsexposé oder einen Antrag auf Leitung einer Forschungsgruppe stellen wollen. Das Vollstipendium richtet sich an herausragende Wissenschaftlerinnen mit einer abgeschlossenen Promotion, die in der Regel nicht länger als zwölf Monate zurückliegen sollte. Mindestkriterium für die Bewerbung ist eine eingereichte Dissertation. Der Förderzeitraum beträgt zwölf Monate. Jede STAY!-Stipendiatin erhält die Möglichkeit, in das Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität aufgenommen zu werden. Das Programm wird jährlich ausgeschrieben.



Zwei landesweite Programme unterstützen Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase: Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** ist ein landesweites Förderprogramm des MWK insbesondere für Postdoktorandinnen mit Kind und wird vom Gleichstellungsbüro betreut. 2018 erfolgte keine Ausschreibung.



Mit dem **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm** werden exzellente Wissenschaftlerinnen mit der Förderung von eigenen Stellen (TV-L E 13 100 %) auf dem Weg zur Habilitation unterstützt. Die Förderdauer beträgt fünf Jahre, von denen für drei Jahre das Land und für zwei Jahre die Hochschule die Kosten übernimmt. Betreut wird das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm vom Science Support Centre der Universität Freiburg.

Die Wissenschaftlerinnen aus den beiden Programmen, Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, nehmen an Trainings, Workshops und Coachings im Rahmen des **Programm Mentoring und Training, kurz MuT-Programm** (vgl. S. 47) der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) teil (vgl. S. 54).



Bertha-Ottenstein-Preis

Seit 1997 vergibt die Universität Freiburg jährlich den Bertha-Ottenstein-Preis (BOP) (zunächst „Frauenförderpreis“ genannt) für herausragende Leistungen, Lehrkonzepte, Projekte, Maßnahmen und Engagement im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung. Verbunden mit der Vergabe ist ein Preisgeld von 5.000,- €. In der Senatskommission für Gleichstellungsfragen, der auch die Gleichstellungsbeauftragte angehört, wird über die Vergabe entschieden.

In der Tabelle sind die zentralen Fördermaßnahmen der Universität und die dezentralen an den Fakultäten noch einmal zusammengefasst mit der Anzahl der jeweils geförderten Frauen (vgl. Tabelle 10, S. 45)

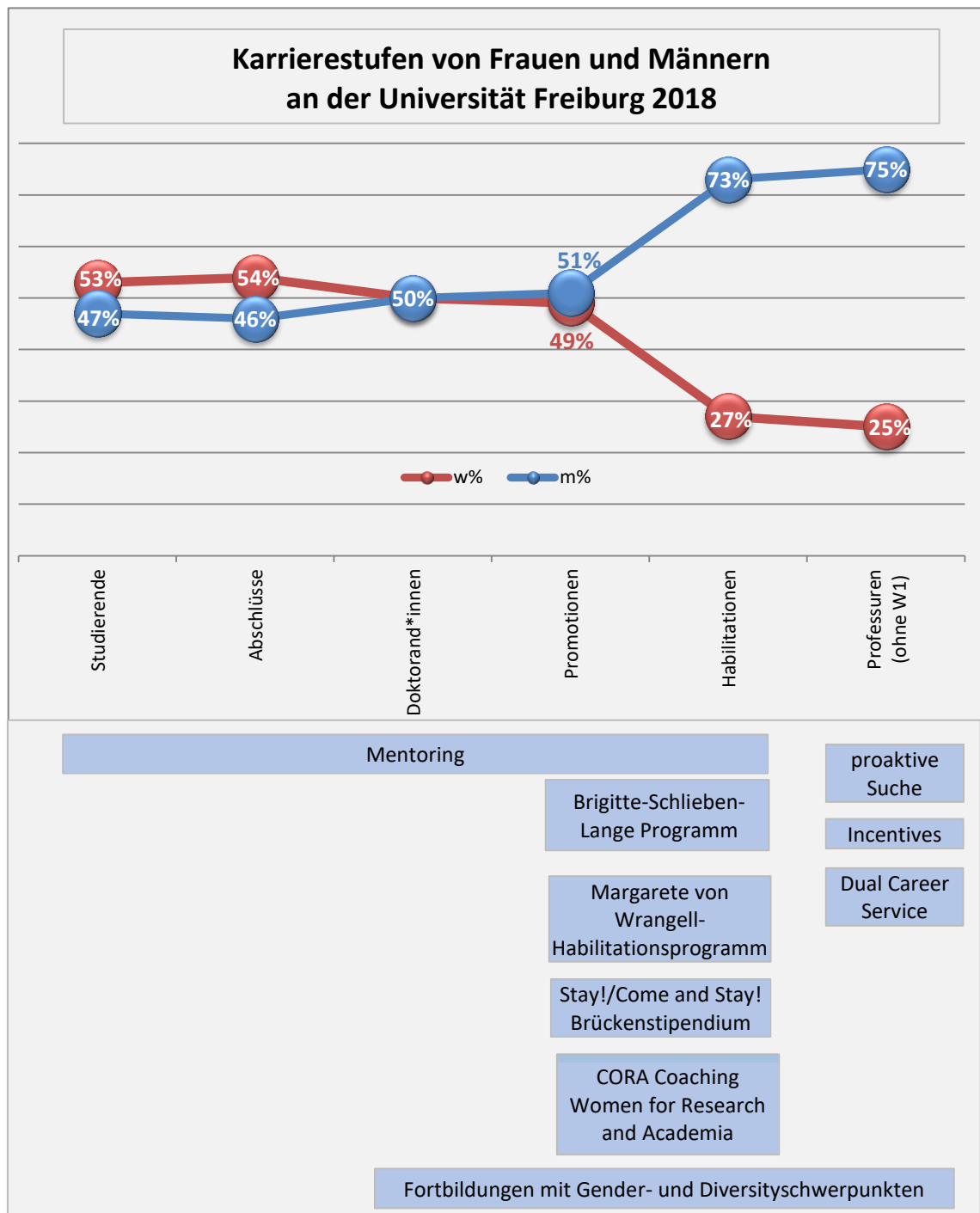
Frauenförderung			
Art der Fördermaßnahme	Zielgruppe der Förderung	Betreuung durch	Anzahl Förderungen
Brigitte-Schlieben-Lange Programm für Wissenschaftlerinnen mit Kind	Postdocs	Mitarbeiterinnen GSB	2019: 14 Bewerbungen; 2016/17: 15 Bewerbungen, fünf Förderungen, Laufzeit ≤ zwei Jahre
Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm	Postdocs	Science Support Centre	2019: sieben Bewerbungen, eine Förderung, Laufzeit fünf Jahre
Stay!/Come and Stay! Brückenstipendium	Postdocs	Stabsstelle Gender and Diversity	2018: 50 Anfragen, sechs Bewerbungen, drei Förderungen; 2019: 70 Anfragen, zwölf Bewerbungen, Laufzeit sechs bis zwölf Monate
CORA Coaching Women for Research and Academia	Postdocs	Stabsstelle Gender and Diversity	2018/19: 18 Bewerbungen, zehn Teilnehmerinnen im Programm, Laufzeit 18 Monate
Mentoringprogramme an den Fakultäten			
EIRA MedF	Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin, Postdocs mit Ziel Habilitation	Gleichstellungsbüro Medizinische Fakultät, Maike Busson-Spielberger	2018/20 (5. Runde): 25 Bewerbungen, 20 Mentees aufgenommen, Laufzeit 18 Monate, insgesamt haben 75 Frauen das Programm durchlaufen
Justitia Mentoring RechtF	Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen	Hauptamtliche Leitung Claire Presting, Leitungsteam und Ehrenamtliche	Beginn jeweils WiSe, Frühjahr 2019: 80 neue Tandems, insges. ca.700 Teilnehmerinnen im Programm
kite-mentoring Naturwissenschaften	Doktorandinnen, Postdocs	Leitung und Organisation Dr. Evelyn Rusdea	Beginn jederzeit
Preise			
Bertha- Ottenstein-Preis	Universität, Einzelpersonen und Teams	Stabsstelle Gender and Diversity, Senatskommission für Gleichstellung	Jährliche Vergabe von 5000,- € ein bis zwei Preisträger*innen 2019: sieben Bewerbungen, zwei Preisträger*innen (Preisgeld wurde geteilt)

Tabelle 10

7.1 Frauenanteile und Maßnahmen

Abschließend wurde die erste Graphik (vgl. Diagramm 1; S.9) dieses Berichts um die in den vorangehenden Kapiteln aufgeführten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen ergänzt und den jeweiligen Qualifikationsphasen zugeordnet, in denen sie angeboten werden (vgl. Diagramm 19). Somit kann über die Jahre eine vergleichende Betrachtung erfolgen, welche Maßnahmen ggf. am effektivsten erscheinen und bei welcher Qualifizierungsstufe eventuell weitere Maßnahmen zusätzlich angeboten werden sollten.

Diagramm 19



8. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

8.1. Maßnahmen und Aktivitäten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen zentralen Gremien der Universität vertreten. Darüber hinaus nimmt sie zahlreiche Aufgaben wahr, die sich aus dem Landeshochschulgesetz (LHG) § 4 zur Durchsetzung der Chancengleichheit und der Erhöhung des Frauenanteils insbesondere bei den Professuren ergeben. Die Tabelle gibt eine Übersicht über die Aktivitäten. Einzelne Aktivitäten werden im Folgenden näher erläutert (vgl. Tabelle 11, S. 49).

- **MuT - Mentoring und Training: Berufungsverfahren realistisch trainieren**

Im Rahmen des MuT-Programms wurde von der LaKoG am 18. und 19. Januar im Universitätsklinikum Freiburg ein Bewerbungs- und Berufungstraining veranstaltet. In einem möglichst realistischen Setting erhielten drei Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit, einen Probevortrag zu halten und hatten anschließend ihr Gespräch mit der „Kommission“.

Die „Berufungskommission“ war passend zur Fachrichtung der Teilnehmerinnen (Psychologie) gemäß § 48 (4) LHG mit Professorinnen und Professoren, einer hochschulexternen sachverständigen Person, zwei fachkundigen Frauen sowie ein*er Studierenden zusammengestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Dr. Herzog, hat in wechselnden Rollen (Gleichstellungsbeauftragte, Vertreterin des Mittelbaus, fachkundige Frau) als Kommissionsmitglied an dem ganztägigen Training mitgewirkt.



Das MuT-Programm, gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, wird durch eine wissenschaftliche Begleituntersuchung evaluiert. An dem Programm können Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen an Hochschulen in Baden-Württemberg teilnehmen. Zur Wahrung der Vertraulichkeit werden die Bewerbungstrainings jeweils an einer Hochschule veranstaltet, der keine der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen angehören.



- **Empfang der Gleichstellungsbeauftragten:**

Anlässlich ihres Amtsantritts gab die neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte, Frau Dr. Herzog, im Januar 2019 einen Empfang für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, Mitglieder des Genderkreises, Organisator*innen und Betreuer*innen der zentralen und dezentralen Mentoringprogramme sowie für die Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellungsfragen.

Eingeführt mit einem Grußwort von Frau Professorin Gisela Riescher, Prorektorin für wissenschaftliche Redlichkeit, Gleichstellung und Vielfalt, hat sich Frau Dr. Herzog den Gästen vorgestellt und die Ziele für ihre Amtszeit skizziert. Anschließend gab es Gelegenheit zum geselligen Austausch bei Getränken und einem Imbiss.



Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros	Maßnahmen und Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	<ul style="list-style-type: none"> • Gremienarbeit (Senat, Senatskommissionen, Unirat) • Weiterbildung
Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufungsverfahren • Findungskommission Rektorswahl • Brigitte-Schlieben-Lange Programm vgl. S. 44 • Doktorandinnen SFB/GRK
Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten: • Informationen, Sitzungen, Fortbildungen vgl. S. 51/52 • fachspezifische Bedarfsanalyse
Beteiligung bei Stellenbesetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung von Berufungsverfahren • Beteiligung bei Stellenbesetzungen im akademischen Dienst
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskreis familienfreundliche Hochschule • AG Pflegende Angehörige • Inklusionsteam • individuelle Beratungen von Studierenden und Wissenschaftler*innen zu <ul style="list-style-type: none"> · Mutterschutzgesetz (MuschG), · Elternzeit (BEEG) · Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft · Pflegende Angehörige (PflegeZG)
Beratungen von Wissenschaftler*innen und Professor*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement • WissZeitVG
Sexuelle Belästigung und Stalking	<ul style="list-style-type: none"> • Prävention und Information: <ul style="list-style-type: none"> · Handlungsleitfaden · Fortbildungen • Beratung (Gleichstellungsbeauftragte ist bestellte Ansprechperson nach LHG § 4) vgl. S. 50 • AG Bedrohungsmanagement
Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoring von Berufungsverfahren vgl. S. 36 - 38 • Qualitätssicherung von Weiterbildungen
Frauenförderung, Gender als Querschnittsthema	<ul style="list-style-type: none"> • Newsletter Gleichstellung (3) • Unterstützung von Initiativen (Bsp. „Periodbox“ „Arbeiterkind“), • geschlechtergerechte Sprache • individuelle Beratung (Härtefälle) • Preisvergabe vgl. S. 42/43
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Kreis • Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) vgl. S. 54 • Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) vgl. S. 55
Kampagnen	<ul style="list-style-type: none"> • Kampagne "Zieh einen Schlussstrich" vgl. S. 53
Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Stadtjubiläum s. S. 53

Tabelle 11

8.2 Beratungen

Nach dem vorzeitigen Ausscheiden von Frau Dr Ina Sieckmann-Bock im April 2018 wurde interimswise die Referentin im Gleichstellungsbüro, Frau Katja Limbächer, als Ansprechperson in Fällen sexueller Belästigung und Stalking gemäß § 4 Abs. 9 LHG vom Rektorat bestellt.

Am 20.02.2019 wurde die neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte Dr. Regina Herzog zur Ansprechpartnerin und Professor Dr. Klaus Baumann (Theologische Fakultät) zum Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Stalking bestellt. Die Amtszeit läuft vom 01.04.2019 bis 31.03.2023. Im Berichtszeitraum wurden 19 persönliche Beratungen mit der Gleichstellungsbeauftragten und einer Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros durchgeführt, die in der nachfolgenden Tabelle aufgelistet sind (vgl. Tabelle 12).

Übersicht Beratungen im Berichtszeitraum			
Art der Beratung	Personenkreis	beraten durch	Anzahl Beratungsfälle
zu sexueller Belästigung und Stalking	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeiter*innen)	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechpersonen gem. § 4 Abs. 9 LHG • Mitarbeiterinnen im GSB 	6
Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft mit Familie	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeiter*innen, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte • Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro (GSB) 	6
bei Konflikten, Diskriminierung, Härtefälle	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeiter*innen, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte • Mitarbeiterinnen im GSB, • AG Bedrohungsmanagement, • Ombudsstelle 	7

Tabelle 12

8.3 Fort- und Weiterbildungen

Für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig ein Mal im Semester Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten. Die Fortbildungen stehen je nach Themenschwerpunkt weiteren Universitätsangehörigen offen. Für Studierende gibt es spezifische Angebote (vgl. Tabelle 13, S. 52).

Frühjahrssitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Im Rahmen der 1. Sitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten am 24. Februar 2019 hielt Frau Dr. Daniela Werth, Stabstelle Strategie und Hochschulentwicklung, einen Impulsvortrag mit anschließender Diskussion zum Thema: *Juniorprofessur und Tenure-Track-Professur entsprechend Satzung und Qualitätssicherungskonzept mit Fokus auf Prozesse, an denen die Gleichstellungsbeauftragten direkt beteiligt sind.*

Es ist geplant, anlässlich jeder Sitzung, einen Impuls zu Gleichstellungsaspekten zu unterschiedlichen Themenfeldern zu geben.

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

Gemeinsam mit der Internen Fort- und Weiterbildung (IWB), Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle Frauenhorizonte e.V. und einer Rechtsanwältin wurde die Fortbildung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz Hochschule für Beschäftigte der Universität im Frühjahr 2019 nun zum dritten Mal angeboten.

Ein Workshop für Studierende, ebenfalls in Kooperation mit Mitarbeiterinnen von Frauenhorizonte, in dem vor allem die Bedürfnisse von Studentinnen und Studenten und wie diese sich in ihrem Umfeld vor sexueller Diskriminierung und Belästigung schützen bzw. aktiv dagegenstellen können, ist für 2020 geplant.

**Sexualisierte Diskriminierung
und Gewalt an der Hochschule
Wahrnehmen - Erkennen – Handeln**

Workshop für Student*innen
der Universität Freiburg

Donnerstag, 30. November 2017, 16:00 - 18:00 Uhr
Werthmannstraße 8, Rückgebäude, 1. OG (leider nicht barrierefrei)

Anmeldung ist erforderlich bis Montag, 27.11.2017
unter gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

stopp!
betroffen?
blieb angenehm
verfolgt
sexuell belästigt
stopp!
belästigt
gestalkt
folgt
stopp!
sexuell belästigt
betroffen?
blieb angenehm
verfolgt
sexuell belästigt
stopp!
belästigt
gestalkt
folgt
stopp!

UNI
FREIBURG

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

frauenhorizonte
GEGEN SEXUELLE GEWALT



Fortbildungen und Workshops 2018			
Art der Fortbildung	Zielgruppe	organisiert durch	Anzahl Teilnehmer*innen
"Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule. Wahrnehmen - Erkennen - Handeln"	<ul style="list-style-type: none"> • Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> • Externe Beratungsstelle mit • Mitarbeiterinnen GSB 	10 Teilnehmer*innen
"Faire Berufungsverfahren"	<ul style="list-style-type: none"> • Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte • Mitglieder in Berufungskommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Externe Referentin und • Mitarbeiterinnen GSB 	12 Teilnehmer*innen
"Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Hochschule"	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte der Universität 	<ul style="list-style-type: none"> • in Kooperation mit IWB • Gleichstellungsbeauftragte, • Mitarbeiterinnen GSB, • externe Beratungsstelle und • Anwältin 	10 Teilnehmer*innen

Tabelle 13

8.4 Projekte im Gleichstellungsbüro

Veranstaltungsreihe „Frauen* bilden Freiburg 2020“

Im Rahmen des 900jährigen Jubiläums der Stadt Freiburg wird – unter anderem gefördert durch „Freiburg 2020“ – von den Gleichstellungsbeauftragten und -Akteur*innen der Universität Freiburg, Pädagogischen Hochschule, Hochschule für Musik, Katholischen Hochschule und den Unabhängigen Frauen (UFF) eine gemeinsame Veranstaltungsreihe unter dem Motto: „Frauen bilden Freiburg 2020“ organisiert.

Geplant sind neben einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung eine „Nacht der Wissenschaftler*innen“ an der Universität, eine Ausstellung zu Karrierewegen von Wissenschaftler*innen an der Pädagogischen Hochschule mit Schwerpunkt Lehramtsausbildung, ein Konzert mit Werken von Komponist*innen organisiert durch die Hochschule für Musik, Vorträge zu jüdischen Akademiker*innen in Freiburg zu Beginn des 20. Jahrhunderts organisiert von der UFF sowie eine Veranstaltung zu Frauen in der Kommunalpolitik an der katholischen Hochschule.



Kampagne „Zieh einen Schlusstrich!“

Im Sommersemester 2020 startet die **landesweite Plakatkampagne „Zieh einen Schlusstrich“** gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Baden-Württemberg. Gleichstellungsbeauftragte und -Akteur*innen, die in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württemberg zusammengeschlossen sind, haben die Kampagne gemeinsam entwickelt und werden in der Umsetzung vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) Baden-Württemberg unterstützt. Plakate mit verschiedenen Slogans, die für einen respektvollen Umgang miteinander werben und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ächten, werden an den Hochschulen und Universitäten ausgehängt. Begleitende Veranstaltungen greifen das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Lern- und Lehrort sowie Arbeitsplatz Hochschule an den Standorten auf und informieren über die jeweiligen Präventionsmaßnahmen und Hilfsangebote.



8.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen

Gender-Kreis

Der Gender-Kreis, bestehend aus allen Einrichtungen der Universität Freiburg, die sich hauptberuflich mit den Themen Gender und Gleichstellung befassen, wie:



- Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung
- Stabsstelle Gender and Diversity
- Gleichstellungsbeauftragte der Universität
- Referentinnen im Gleichstellungsbüro
- Gleichstellungsreferentin der Medizinischen Fakultät
- Beauftragte für Chancengleichheit der Universität und der des Klinikums
- Mitglieder des Zentrums für Anthropologie und Gender Studies
- Professorin für Gender Studies in MINT

trifft sich in der Regel einmal im Semester, um sich über Themen und Projekte aus den jeweiligen Bereichen aber auch gemeinsame Veranstaltungen wie den „Tag der Vielfalt“ an der Universität auszutauschen. Im Berichtszeitraum hat sich der Kreis einmal getroffen.

Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)



Die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie der Musik- und Kunsthochschulen des Landes Baden-Württemberg.

Hauptaufgaben der LaKoG sind die gezielte Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Hochschulen, die Mitwirkung bei der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung und die Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit.

Dreimal im Jahr organisieren der Vorstand und die gewählten Sprecherinnen ein gemeinsames zweitägiges Treffen mit den Gleichstellungsbeauftragten der unterschiedlichen Hochschultypen an einem der Standorte im Land.

Die Treffen dienen dem Austausch zu aktuellen hochschulpolitischen Themen, der Vernetzung untereinander aber auch der Erarbeitung von konkreten politischen Zielen, Eingaben zu Gesetzesvorlagen, Empfehlungen und Handlungsleitfäden.

Zu ausgewählten Themenschwerpunkten werden ggf. Referentinnen und Vertreterinnen vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) Baden-Württemberg eingeladen.

- **Sommer-LaKoG: Juli 2018 an der Universität Konstanz**

Schwerpunktthema war die Verabschiedung einer **Gleichstellungsstrategie**, die dem MWK als Vorschlag für eine gemeinsame Zielvereinbarung zur Implementierung von Gleichstellung an Hochschulen unterbreitet werden sollte.

- **Herbst-LaKoG: November 2018 an der PH Freiburg**

Der Austausch über Berufungsverfahren, insbesondere über **Tenure Track Verfahren** im Rahmen des BMBF Programms und die unterschiedlichen Erfahrungen und Herangehensweisen an den Standorten war das zentrale Thema der Herbst-LaKoG.

- **Frühjahrs-LaKoG: Februar 2019 an der Universität Stuttgart**

Neben verschiedenen aktuellen hochschulpolitischen Themen haben die Teilnehmer*innen über ihre Erfahrungen mit dem Antragsverfahren zum **Professorinnen Programm III** berichtet.

Im Weiteren wurde eine Resolution für eine **landesweite gemeinsame Kampagne gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen** verabschiedet (vgl. S. 53).

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) – organisiert als gemeinnütziger Verein – ist der zentrale Zusammenschluss von Gleichstellungsakteur*innen aller Statusgruppen und Hochschultypen Deutschlands sowie der Mitarbeiter*innen in den Geschäftsstellen der Landeskonferenzen. Sie versteht sich als geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs, in der alle verbunden sind, die die Struktur und Kultur von Hochschulen in Deutschland geschlechtergerecht gestalten.

Im Rahmen der Jahrestagung, jeweils organisiert Mitte September, kommen die Gleichstellungsakteur*innen und Mitarbeiter*innen aus den Geschäftsstellen der Landeskonferenzen an einem der Hochschulstandorte in Deutschland für drei Tage zum wechselseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch über hochschul- und gleichstellungspolitische Themen auf Landes-, Bundes- und Hochschulebene zusammen.

Im **September 2018** trafen sich über 200 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiter*innen aus den Gleichstellungs- und Diversitybüros und der Landeskonferenzen in der Sparkassenakademie Landshut unter anderem zum Thema: **„Chancen.Gerecht.Verändern. Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen“**.



Theologische Fakultät

	2013				2014				2015				2016				2017				2018				
	ges.	w	w%	m%	ges.	w	w%	m%	ges.	w	w%	m%	ges.	w	w%	m%	ges.	w	w%	m%	ges.	w	w%	m%	
Studierende ¹⁾	882	460	52%	422	48%	397	47%	766	394	51%	372	49%	702	368	52%	334	48%	582	280	48%	302	52%	472	237	50%
Abschlüsse ²⁾	75	47	63%	28	37%	39	43%	93	56	60%	37	40%	90	38	42%	52	58%	70	37	53%	33	47%	69	36	52%
Doktorand*innen ³⁾								69	26	38%	43	62%	70	25	36%	55	64%	95	27	28%	68	72%	85	29	34%
Promotionen ⁴⁾	13	2	15%	11	85%	4	80%	6	0	0%	6	100%	9	3	33%	6	67%	10	2	20%	8	80%	4	0	0%
Habilitationen ⁵⁾	1	0	0%	1	100%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%
Professuren (ohne W1) ⁶⁾	13	2	15%	11	85%	11	85%	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%	13	2	15%	11	85%	13	2	15%
C4	6	1	17%	5	83%	4	80%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%
W3	6	1	17%	5	83%	6	86%	7	1	14%	6	86%	7	1	14%	6	86%	8	1	13%	7	87%	8	1	13%
C4/W3	12	2	17%	10	83%	10	83%	11	2	18%	9	82%	11	2	18%	9	82%	12	2	17%	10	83%	12	2	17%
C3	1	0	0%	1	100%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%
W1	0	0	0%	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%

Tabelle 15

Rechtswissenschaftliche Fakultät																																				
	2013						2014						2015						2016						2017						2018					
	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⁾	2138	1084	51%	1054	49%		2236	1152	52%	1084	48%		2390	1238	52%	1152	48%		2439	1293	53%	1146	47%		2513	1324	53%	1189	47%		2511	1331	53%	1180	47%	
Abschlüsse ²⁾	235	107	46%	128	54%		263	140	53%	123	47%		238	119	50%	119	50%		307	147	48%	160	52%		354	178	50%	176	50%		317	180	57%	137	43%	
Doktorand*innen ³⁾													152	53	35%	99	65%		151	57	38%	94	62%		270	109	40%	161	60%		255	107	42%	148	58%	
Promotionen ⁴⁾	44	14	32%	30	68%		58	16	28%	42	72%		45	16	36%	29	64%		48	19	40%	29	60%		47	18	38%	29	62%		49	20	41%	29	59%	
Habilitationen ⁵⁾	1	0	0%	1	100%		0	0	0%	0	0%		5	2	40%	3	60%		2	0	0%	2	100%		3	2	67%	1	33%		0	0	0%	0	0%	
Professuren (ohne W1) ⁶⁾	24	4	17%	20	83%		22	4	18%	18	82%		23	4	17%	19	83%		24	4	17%	20	83%		24	4	17%	20	83%		24	4	17%	20	83%	
C4	6	0	0%	6	100%		6	0	0%	6	100%		6	0	0%	6	100%		5	0	0%	5	100%		5	0	0%	5	100%		5	0	0%	5	100%	
W3	18	4	22%	14	78%		16	4	25%	12	75%		17	4	24%	13	76%		19	4	21%	15	79%		19	4	21%	15	79%		19	4	21%	15	79%	
C4/W3	24	4	17%	20	83%		22	4	18%	18	82%		23	4	17%	19	83%		24	4	17%	20	83%		24	4	17%	20	83%		24	4	17%	20	83%	
C3	0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%	
W2	0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%	
W1	0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%	

Tabelle 16

Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

	2013			2014			2015			2016			2017			2018									
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%					
Studierende¹⁾	4534	2422	53%	2112	47%	4493	2381	53%	2112	47%	4648	2485	53%	2163	47%	4518	2399	53%	2119	47%	4519	2414	53%	2105	47%
Abschlüsse²⁾	770	417	55%	353	45%	886	507	57%	379	43%	829	508	61%	321	39%	860	503	58%	357	42%	781	447	57%	334	43%
Doktorand*innen³⁾						103	60	58%	43	42%	98	58	49%	40	51%	241	125	52%	116	48%	239	123	51%	116	49%
Promotionen¹⁾	33	17	52%	16	48%	45	24	53%	21	47%	41	19	46%	22	54%	34	19	56%	15	44%	30	17	57%	13	43%
Habilitationen	1	0	0%	1	100%	2	2	100%	0	0%	3	2	67%	1	33%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Professuren (ohne W1)⁶⁾	29	6	21%	23	79%	29	7	24%	22	76%	30	8	27%	22	73%	29	7	24%	22	76%	29	7	24%	22	76%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
W3	17	4	22%	13	78%	17	5	29%	12	71%	18	6	33%	12	67%	18	6	33%	12	67%	18	6	33%	12	67%
C4/W3	26	4	15%	22	85%	26	5	19%	21	81%	27	6	22%	21	78%	27	6	22%	21	78%	27	6	22%	21	78%
C3	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%

Tabelle 17

		Medizinische Fakultät																													
		2013			2014			2015			2016			2017			2018														
		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⁾		3517	2183	62%	1334	38%	3546	2217	63%	1329	37%	3550	2242	63%	1308	37%	3636	2319	64%	1317	36%	3676	2356	64%	1320	36%	3849	2491	65%	1358	35%
Abschlüsse ²⁾		461	294	64%	167	36%	361	226	63%	135	37%	336	213	63%	123	37%	462	278	60%	184	40%	480	311	65%	169	35%	446	280	63%	166	37%
Doktorand*innen ³⁾												192	122	64%	70	36%	228	151	66%	77	34%	1842	1122	61%	720	39%	1761	1057	60%	704	40%
Promotionen ⁴⁾		295	175	59%	120	41%	325	181	56%	144	44%	268	155	58%	113	42%	247	153	62%	94	38%	271	166	61%	105	39%	278	168	60%	110	40%
Habilitationen ⁵⁾		28	6	21%	22	79%	28	7	25%	21	75%	30	10	33%	20	67%	23	6	26%	17	74%	29	3	10%	26	90%	35	10	29%	25	71%
Professuren (ohne W1) ⁶⁾		100	20	20%	80	80%	96	19	20%	77	80%	100	21	21%	79	79%	94	22	23%	72	77%	92	23	25%	69	75%	94	23	24%	71	76%
C4		28	1	4%	27	96%	27	1	4%	26	96%	26	1	4%	25	96%	22	1	5%	21	95%	20	1	5%	19	95%	18	1	6%	17	94%
W3		42	13	31%	29	69%	42	12	29%	30	71%	50	14	28%	36	72%	50	16	32%	34	68%	54	17	31%	37	69%	60	17	28%	43	72%
C4/W3		70	14	20%	56	80%	69	13	19%	56	81%	76	15	20%	61	80%	72	17	24%	55	76%	74	18	24%	56	76%	78	18	23%	60	77%
C3		24	5	21%	19	79%	23	5	22%	18	78%	21	5	24%	16	76%	21	5	24%	16	76%	17	5	29%	12	71%	16	5	31%	11	69%
W2		6	1	17%	5	83%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	66%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
W1		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%	1	1	100%	0	0%

Tabelle 18

Philologische Fakultät

	2013						2014						2015						2016						2017						2018					
	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⁾	6546	4830	74%	1716	26%		6221	4521	73%	1700	27%		5947	4311	72%	1636	28%		5567	4025	72%	1542	28%		4990	3624	73%	1366	27%		4509	3260	72%	1249	28%	
Abschlüsse ²⁾	953	738	77%	215	23%		843	647	77%	196	23%		957	736	77%	221	23%		905	692	76%	213	24%		685	525	77%	160	23%		703	533	76%	170	24%	
Doktorand*innen ³⁾													180	132	73%	48	27%		165	125	76%	40	24%		228	169	74%	59	26%		239	182	76%	57	24%	
Promotionen ⁴⁾	33	18	55%	15	45%		23	16	70%	7	30%		22	15	68%	7	32%		33	23	70%	10	30%		26	18	69%	8	31%		19	18	96%	1	5%	
Habilitationen	5	3	60%	2	40%		5	2	40%	3	60%		5	2	40%	3	60%		2	1	50%	1	50%		3	2	67%	1	33%		6	2	33%	4	67%	
Professuren (ohne W1) ⁵⁾	26	8	31%	18	69%		25	8	32%	17	68%		23	8	35%	15	65%		25	9	36%	16	64%		23	7	30%	16	70%		24	8	33%	16	67%	
C4	6	2	33%	4	77%		6	2	33%	4	77%		5	2	40%	3	60%		5	2	40%	3	60%		4	1	25%	3	75%		4	1	25%	3	75%	
W3	15	3	20%	12	80%		15	3	20%	12	80%		15	4	27%	11	73%		17	5	29%	12	71%		17	6	35%	11	65%		18	6	33%	12	67%	
C4/W3	21	5	24%	16	76%		21	5	24%	16	76%		20	6	30%	14	70%		22	7	32%	15	68%		21	7	33%	14	67%		22	7	32%	15	68%	
C3	4	2	50%	2	50%		3	2	67%	1	23%		2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%		2	1	50%	1	50%	
W2	1	1	100%	0	0%		1	1	100%	0	0%		1	1	100%	0	0%		1	1	100%	0	0%		0	0	0%	0	0%		0	0	0%	0	0%	
W1	5	3	60%	2	40%		5	3	60%	2	40%		5	3	60%	2	40%		4	2	50%	2	50%		3	2	67%	1	33%		2	2	100%	0	0%	

Tabelle 19

Fakultät für Mathematik und Physik

	2013			2014			2015			2016			2017			2018									
	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⁾	1818	672	37%	1146	63%	1711	601	35%	1097	65%	1651	556	34%	1095	66%	1520	489	32%	1031	68%	1461	494	34%	967	66%
Abschlüsse²⁾	277	103	37%	174	63%	256	90	35%	166	65%	286	118	41%	168	59%	225	62	28%	163	72%	213	70	33%	143	67%
Doktorand*innen³⁾							31	22%	110	78%	139	29	21%	110	79%	173	36	21%	137	79%	163	25	15%	138	85%
Promotionen⁴⁾	38	7	18%	31	82%	44	9	20%	35	80%	38	6	16%	32	84%	43	10	23%	33	77%	53	13	25%	40	75%
Habilitationen⁵⁾	2	0	0%	2	100%	4	0	0%	4	100%	0	0	0%	0	0%	3	2	67%	1	33%	1	0	0%	1	100%
Professuren (ohne W1)⁶⁾	34	4	12%	30	88%	34	4	12%	29	88%	33	6	18%	28	82%	36	7	19%	29	81%	39	7	18%	32	82%
C4	11	0	0%	11	100%	11	0	0%	11	100%	8	0	0%	8	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%
W3	21	4	19%	17	81%	21	4	19%	17	81%	23	4	17%	19	83%	29	6	21%	23	79%	32	7	22%	25	76%
C4/W3	32	4	13%	28	87%	32	4	13%	28	87%	31	4	13%	27	82%	35	7	20%	28	80%	37	7	19%	30	81%
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%
W2	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
W1	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 21

Fakultät für Biologie

	2013			2014			2015			2016			2017			2018														
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%										
Studierende¹⁾	1400	865	62%	535	38%	1430	888	62%	542	38%	1415	869	61%	546	39%	1474	904	61%	570	39%	1509	917	61%	592	39%	1466	894	61%	572	39%
Abschlüsse²⁾	253	159	63%	94	37%	252	160	63%	92	37%	232	148	64%	84	36%	244	159	65%	85	35%	251	158	63%	93	37%	240	153	64%	87	36%
Doktorand*innen³⁾						268	143	53%	125	47%	269	143	53%	126	47%	578	303	52%	275	48%	527	280	53%	247	47%					
Promotionen⁴⁾	128	71	55%	57	45%	93	48	52%	45	48%	92	58	63%	34	37%	93	50	54%	43	46%	84	41	49%	43	51%	99	57	58%	42	42%
Habilitationen⁵⁾	3	0	0%	3	100%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	0	0	0	0	0%	3	1	33%	2	67%
Professuren (ohne W1)⁶⁾	27	4	15%	23	85%	28	6	21%	22	79%	28	6	21%	22	79%	29	7	24%	22	76%	29	8	28%	21	72%	29	8	28%	21	72%
C4	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
W3	16	3	19%	13	81%	18	5	28%	13	72%	19	5	26%	14	74%	21	6	29%	15	71%	24	7	29%	17	71%	25	7	28%	18	72%
C4/W3	20	3	15%	17	85%	22	5	23%	17	77%	22	5	23%	17	77%	24	6	25%	18	75%	26	7	27%	19	73%	27	7	26%	20	74%
C3	6	1	17%	5	83%	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%
W2	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

Tabelle 23

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

	2013			2014			2015			2016			2017			2018															
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%											
Studierende ¹⁾	3115	1411	45%	1704	55%	3069	1413	46%	1656	54%	3086	1434	46%	1652	54%	3130	1478	47%	1652	53%	3149	1469	47%	1680	53%						
Abschlüsse ²⁾	647	281	43%	366	57%	606	297	49%	309	51%	645	297	46%	348	54%	594	272	46%	322	54%	568	276	49%	292	51%						
Doktorand*innen ³⁾						155	73	47%	82	53%	153	75	49%	78	51%	270	116	43%	154	57%	255	111	44%	144	56%						
Promotionen ⁴⁾	46	14	30%	32	70%	41	11	27%	30	73%	37	13	35%	24	65%	42	17	40%	25	60%	38	15	39%	23	61%						
Habilitationen ⁵⁾	2	1	50%	1	50%	5	2	40%	3	60%	6	2	33%	4	67%	2	0	0%	2	100%	1	0	0	0	0%						
Professuren (ohne W1) ⁶⁾	28	5	18%	23	82%	29	6	21%	23	79%	27	8	30%	19	70%	29	9	31%	20	69%	28	9	32%	19	68%	29	9	31%	20	69%	
C4	12	0	0%	12	100%	11	0	0%	11	100%	7	0	0%	7	100%	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	
W3	11	4	36%	7	64%	14	5	36%	9	64%	17	7	41%	10	59%	20	8	40%	12	60%	22	8	36%	14	64%	22	8	36%	14	64%	
C4/W3	23	4	17%	19	83%	25	5	20%	20	80%	24	7	29%	17	71%	26	8	31%	18	69%	25	8	32%	17	68%	27	8	30%	19	70%	
C3	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%		
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%		
W1	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	3	1	33%	2	2	67%	3	1	33%	2	67%

Tabelle 24

Technische Fakultät

	2013			2014			2015			2016			2017			2018									
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%					
Studierende¹⁾	1582	264	17%	1318	83%	1660	295	18%	1365	82%	1862	339	18%	1523	82%	1898	358	19%	1540	81%	2013	395	20%	1618	80%
Abschlüsse²⁾	269	45	17%	224	83%	259	38	15%	221	85%	240	48	20%	192	80%	248	44	18%	204	82%	247	34	14%	213	86%
Doktorand*innen³⁾						181	45	25%	136	75%	176	47	27%	129	73%	482	101	21%	381	79%	433	91	21%	342	79%
Promotionen⁴⁾	66	11	17%	55	83%	80	10	12%	70	88%	83	12	15%	58	83%	70	12	17%	58	83%	99	18	18%	81	82%
Habilitationen⁵⁾	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%	2	0	0%	2	100%
Professuren (ohne W1)⁶⁾	36	3	8%	33	92%	39	3	8%	36	92%	38	3	8%	35	92%	36	3	8%	33	92%	41	5	12%	36	88%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	8	0	0%	8	100%
W3	22	3	14%	19	86%	24	3	13%	21	87%	23	3	13%	20	87%	28	4	14%	24	86%	32	5	16%	27	84%
C4/W3	31	3	10%	28	90%	33	3	9%	30	91%	32	3	9%	29	91%	36	4	11%	32	89%	40	5	13%	35	87%
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%
W2	2	0	0%	2	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	100%
W1	4	1	25%	3	75%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

Tabelle 25

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg
Werthmannstraße 8, RG
79098 Freiburg
www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de