

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2020 bis 31.03.2021

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**



Herausgeberin:

Dr.ⁱⁿ 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.ⁱⁿ Regina Herzog (Gleichstellungsbeauftragte),
Katja Limbacher und Dr. Johannes Sturm
(Referent:innen im Gleichstellungsbüro), 07/2021.

Titelfoto: Sandra Meyndt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Abkürzungsverzeichnis	8
1. Rechtliche Grundlagen und Organisatorische Struktur	10
2. Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten	11
Ausstattung.....	11
Entlastung.....	11
Anmerkungen zum Berichtsteil	12
3. Überblick über die Gesamtuniversität	12
3.1 Karrierestufen	12
3.2 Besoldung.....	13
3.3 Landes- und Bundesvergleich	15
4. Fakultäten	16
Tabellenübersichten im Anhang.....	16
4.1 Theologische Fakultät.....	17
4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät.....	18
4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät.....	19
4.3.1 Fächergruppe I der WuVF: KPPS	20
4.3.2 Fächergruppe II: Wirtschaftswissenschaften (WW)	21
4.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum	22
4.5 Philologische Fakultät.....	24
4.6 Philosophische Fakultät.....	25
4.7 Fakultät für Mathematik und Physik	26
4.7.1 Lehrinheit Mathematik	27
4.7.2 Lehrinheit Physik	28
4.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie	29
4.8.1 Lehrinheit Chemie	30
4.8.2 Lehrinheit Pharmazie.....	31
4.9 Fakultät für Biologie	32
4.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	33
4.11 Technische Fakultät	34

5. Hochschulgremien	35
6. Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten	38
6.1 Übersicht über die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreter:innen.....	38
6.2 Aktivitäten an den Fakultäten und Besonderheiten des Lehrbetriebs unter den Bedingungen der Pandemie	40
6.2.1 Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit.....	40
6.2.2 Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate.....	43
7. Berufungsgeschehen	44
7.1 Proaktive Suche.....	44
7.2 Übersicht Berufungen	45
7.3 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives).....	48
8. Preise	50
8.1 Nominierung, Vorschlagsrecht.....	50
8.2 Preiskategorien	51
8.3 Anteil Preise bezogen auf das Geschlecht.....	51
8.4 Preisgeldsummen aufgeschlüsselt nach Geschlecht	52
8.5 Auswertung	54
8.6 Nachwuchsförderpreise	54
9. Drittmittel	56
Bewertung.....	56
10. Frauenförderung und Chancengleichheit	58
11. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	63
11.1 Maßnahmen und Aktivitäten (Tabelle 13)	63
11.2 Beratungen	64
11.3 Fort- und Weiterbildungen	65
11.4 Projekte im Gleichstellungsbüro	66
11.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen	71

12. Tabellenanhang	74
12.1 Karrierestufen Gesamtuniversität und Fakultäten.....	74
12.2 Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten	75
12.3 Theologische Fakultät.....	76
12.4 Rechtswissenschaftliche Fakultät.....	77
12.5 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät.....	78
12.6 Medizinische Fakultät	79
12.7 Philologische Fakultät.....	80
12.8 Philosophische Fakultät.....	81
12.9 Fakultät für Mathematik und Physik	82
12.10 Fakultät für Chemie und Pharmazie	83
12.11 Fakultät für Biologie	84
12.12 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	85
12.13 Technische Fakultät	86
Danksagung	87

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Das Berichtsjahr war in jeder Hinsicht ein außergewöhnliches Jahr, insbesondere durch die Corona-Pandemie mit ihren uns bisher nicht gekannten Auswirkungen auf unseren Arbeits- und Lebensalltag. Die Folgen waren auch an der Universität spürbar z. B. durch die Schließung von Universitätsgebäuden, die Umstellung des Lehrbetriebs in Online-Lehre, die Verlagerung vieler Arbeitsbereiche ins Homeoffice und die Durchführung von Gremientätigkeit in rein digitalen Formaten.

Der Beratungsbedarf ist nicht nur im Gleichstellungsbüro, sondern auch bei den Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten seit dem vergangenen Jahr merklich angestiegen. Die Schließung von Kindergärten und Schulen stellte insbesondere Studierende, Lehrende und Mitarbeiter:innen mit Familienpflichten vor die völlig neue Herausforderung Studium und Homeoffice mit Kinderbetreuung und Homeschooling zu verbinden und flexible Lösungen zu finden. Die Durchführung des gesamten Lehrbetriebs in Online-Plattformen bedeutete dabei eine erhebliche Mehrbelastung

Erfreulich ist, dass in vielen Fällen durch ein gemeinsames Bemühen zufriedenstellende oder abfedernde Lösungen gefunden und eine Vielzahl an Angeboten und Unterstützung digital und pandemiekonform durchgeführt werden konnten.

Für uns Gleichstellungsakteur:innen ist dennoch deutlich geworden, dass wir mit unseren Bemühungen um Gleichstellung nicht nachlassen dürfen. Die sogenannte Corona-Krise hat uns wie durch ein Brennglas gezeigt, dass in der Pandemie eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen auch in der Wissenschaft stattgefunden hat und beispielsweise mehr Frauen als Männer Verantwortung für Familienarbeit übernommen und ihre Forschung zurückgestellt haben.

Erste Studien weisen darauf hin, dass die Zahl der Publikationen von Frauen nach dem ersten Lockdown deutlich zurückgegangen, die von Männern hingegen angestiegen sind. So konstatierte Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Jutta Allmendinger, dass Homeoffice Frauen eher am Karrieremachen hindere. Wie sich die Pandemie an der Universität Freiburg und insbesondere auf die Frauen in der Wissenschaft auswirkt, werden wir vermutlich erst in den kommenden Jahren abschätzen können.

Für die Universität Freiburg war 2020 auch insofern ein besonderes Jahr, als ein kompletter Wechsel im Rektorat stattgefunden hat. Mit der Wahl von Professorin Dr.ⁱⁿ Kerstin Kriegelstein im Oktober 2020 zur Rektorin steht der Universität nun erstmals in ihrer Geschichte eine Frau vor. Ab dem Herbst 2020 fanden auch die Wahlen der neuen Prorektorinnen und Prorektoren statt. Professorin Dr.ⁱⁿ Sylvia Paletschek wurde in ihrem Bereich Universitätskultur zur neuen Ansprechperson im Rektorat auch für die Gleichstellung gewählt.

Auf die Zusammenarbeit mit dem neuen Rektorat freuen wir uns sehr!

Eine Veränderung gab es auch bei meinen Stellvertreterinnen. Nachdem sich Dr.ⁱⁿ Julia Schwarz Ende 2020 für einige Zeit in Mutterschutz und Elternzeit verabschiedet hat, konnte Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Anelis Kaiser aus der Technischen Fakultät als Nachfolgerin gewonnen werden und wurde im Januarsenat 2021 gewählt.

Bei meinen engagierten und hochkompetenten Stellvertreterinnen Dr.ⁱⁿ Fatma Sağır, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Anelis Kaiser, Dr.ⁱⁿ Bettina Papenburg und ehemals Dr.ⁱⁿ Julia Schwarz möchte ich mich für ihre unermüdliche Unterstützung und ihr Engagement in der Gleichstellungsarbeit aber auch ihre große Flexibilität bei Vertretungsübernahmen ganz herzlich bedanken.

Im diesem Jahresbericht finden Sie Ihnen bekannte aber auch neue bzw. detaillierter aufbereitete Berichtsteile. Die weitere Aufschlüsselung einiger Fakultäten nach Lehreinheiten wurde fortgeführt, da sich die Bereiche mit einer noch deutlichen Unterrepräsentanz an Frauen in ihrer Entwicklung besser darstellen lassen. Für den vorliegenden Berichtszeitraum kann erfreulicherweise wieder ein leichter Anstieg der Frauenanteile unter den Professuren verzeichnet werden.

Die Übersicht über eingeworbene Incentives für die geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren wurde wieder nach Fakultäten aufgeschlüsselt. Der Anteil antragsberechtigter Verfahren ist im letzten Jahr erfreulicherweise leicht gestiegen. Die Philosophische Fakultät setzt eingeworbene Incentives bereits für Lehraufträge in den Gender Studies ein.

Um mögliche Einflussgrößen auf die Vergabe von Preisen in der Wissenschaft näher zu untersuchen, wurde die Verteilung von Preisen unter den Geschlechtern und die dafür ausgelobten Preisgelder für diesen Bericht noch weiter aufgeschlüsselt. Zunächst wurden die Stationen einer Preisvergabe beginnend bei der Kandidat:innensuche über die Nominierung bis zum Vorschlagsrecht und die Preiskategorien in den Blick gerückt. Die Nachwuchsförderpreise finden sich erstmalig gesondert nach Geschlecht und Fakultät ausgewertet. Für das Berichtsjahr muss leider festgestellt werden, dass sich die Verteilung von Preisen zwischen Frauen und Männern wieder deutlich zuungunsten der Frauen verschoben hat. Die damit eingeworbenen Preisgeldsummen hingegen haben sich in 2020 zwischen Frauen und Männern wieder angenähert, wie die Aufschlüsselung der Preisgeldsummen nach Geschlecht ergeben hat.

Zum zweiten Mal enthält der Jahresbericht auch eine Übersicht zu Drittmitteln nach Mittelherkunft und Zuteilung jeweils nach Geschlecht betrachtet. Da die Bedeutung von Drittmitteln unverändert zunimmt, für das Berichtsjahr jedoch ein steigendes Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern beobachtet werden muss, wird das Thema weiterhin in den Blick genommen.

Wir hoffen, der Jahresbericht kann Ihnen hilfreiche Informationen aber auch Anregungen für Ihre Tätigkeit und Ihr Engagement an der Universität bieten. Ihnen allen, die Sie uns in vielfältiger Weise bei der Umsetzung von Gleichstellung an der Universität begleiten und unterstützen möchten wir herzlich danken.

Über Rückmeldungen zu dem Bericht würden wir uns freuen und wünschen Ihnen nunmehr eine anregende Lektüre!



Dr.ⁱⁿ Regina Herzog, Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Team

Abkürzungsverzeichnis:

AT:	<u>a</u> ußertar <u>if</u> lich
BEEG:	<u>B</u> undesel <u>e</u> rn <u>g</u> eld- und <u>E</u> lternzeit <u>g</u> esetz
BMBF:	<u>B</u> undes <u>m</u> inisterium für <u>B</u> ildung und <u>F</u> orschung
BMI:	<u>B</u> undes <u>m</u> inisterium des <u>I</u> nnern, für Bau und Heimat
BioF:	<u>F</u> akultät für <u>B</u> io <u>l</u> ogie (9. Fakultät)
BOP:	<u>B</u> erta- <u>O</u> ttenstein- <u>P</u> reis
BSLP:	<u>B</u> rigitte <u>S</u> chlieben <u>L</u> ange <u>P</u> rogramm
CuP:	Fakultät für <u>C</u> hemie <u>u</u> nd <u>P</u> harmazie (8. Fakultät)
bukof:	<u>B</u> undes <u>k</u> onferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
BW:	<u>B</u> aden - <u>W</u> ürttemberg
C3/C4:	Besoldungsstufen für wissenschaftliche Beamte (Professor:innen) an Hochschulen von 1975 – 2002
CEWS:	<u>C</u> enter of <u>E</u> xcellence <u>W</u> omen and <u>S</u> cience (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung)
D	<u>D</u>ezernat
DFG:	<u>D</u> eutsche <u>F</u> orschung <u>g</u> emeinschaft
DHV:	<u>D</u> eutscher <u>H</u> ochschul <u>v</u> erband
EIRA:	Göttin der Heilkunde und der Heilung in der nordischen Mythologie
ERC:	<u>E</u> uropean <u>R</u> esearch <u>C</u> ouncil
ESF:	<u>E</u> uropäischer <u>S</u> ozial <u>f</u> ond: Europas wichtigstes Instrument zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Integration in Europa.
FMP:	<u>F</u> akultät für <u>M</u> athematik und <u>P</u> hysik (7. Fakultät)
FRS:	<u>F</u> reiburg <u>R</u> esearch <u>S</u> ervice
(z/d) GBA:	(<u>z</u> entrale/ <u>d</u> ezentrale) <u>G</u> leich <u>s</u> tellungs <u>b</u> eauftragte
GEVO:	<u>G</u> leichstellungs <u>e</u> ntlastungs <u>v</u> er <u>o</u> rdnung
GG:	<u>G</u> ru <u>n</u> d <u>g</u> esetz
(z/d) GSB:	(<u>z</u> entrales/ <u>d</u> ezentrales) <u>G</u> leich <u>s</u> tellungs <u>b</u> üro
GO/GrundO:	Abkürzungen für <u>G</u> ru <u>n</u> d <u>o</u> rdnung der Universität Freiburg
HfM:	<u>H</u> ochschule <u>f</u> ür <u>M</u> usik
HoFV:	<u>H</u> ochschul <u>f</u> inanzierungs <u>v</u> ereinbarung (in Nachfolge von „Hochschule 2012“)
HS:	<u>H</u> och <u>s</u> chule
HSP:	<u>H</u> och <u>s</u> chul <u>p</u> akt (Bund-Länder-Vereinbarung nach Artikel 91b GG)
IC:	<u>I</u> nc <u>e</u> ntives
IDA:	<u>I</u> nstructional <u>D</u> evelopment <u>A</u> ward
i. e.	<u>i</u> d <u>e</u> st (lat.) : das heißt
IGA:	<u>I</u> nternationale <u>G</u> raduierten <u>a</u> kademie
IMTEK:	<u>I</u> nstitut für <u>M</u> ikrosystem <u>t</u> echnik
KH:	<u>K</u> atholische <u>H</u> ochschule Freiburg
KI:	<u>K</u> ünstliche <u>I</u> ntelligenz
KPPS:	<u>K</u> ognitions <u>w</u> issenschaft - <u>P</u> ädagogik - <u>P</u> sychologie – <u>S</u> port (virtuelle Zusammenstellung von Lehreinheiten aus der WuVF)
KJ:	<u>K</u> alender <u>j</u> ahr
LaKof:	<u>L</u> andes <u>k</u> onferenz der Gleichstellungsbeauftragten <u>f</u> ür angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

LaKoG:	L andes k onferenz der G leichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württemberg
LE:	L ehre in heit
LHG:	L andes h ochschul g esetz
MedF:	M edizinische F akultät (4. Fakultät)
MINT:	M athematik, I nformatik, N aturwissenschaft, T echnik (Abkürzung für Fächergruppe vgl. STEM)
MuSchG:	M utters sch utz g esetz
MuT:	M entoring u nd T raining
MvWP:	M argarate v on W rangell Habilitationsprogramm
MWK:	M inisterium für W issenschaft und K unst
n/N:	n atürliche Zahl (Mathematik:) Abkürzung bzw. Bezeichnung für alle ganzzahligen sog. „natürlichen“ Zahlen. Im Jahresbericht verwendet, um konkrete (An)Zahlen einzeln auszuweisen
PflegeZG:	P flege z eit g esetz
PhilolF:	P hilol o gische F akultät (5. Fakultät)
PhilosF:	P hilos o phische F akultät (6. Fakultät)
PJ:	P rüfung j ahr
RechtF:	F akultät für R echtswissenschaften (2. Fakultät)
SoSe:	S ommer s emester
STEM:	s cience, t echnology, e ngineering, m athematics (Abkürzung für Fächergruppe vgl. MINT)
TheoF:	F akultät für T heologie (1. Fakultät)
TN:	T eil n ehmende
TV-L E:	T arif v ertrag für den öffentlichen Dienst der L änder E ntgeltgruppe
TT:	T enure T rack (Professur)
UCF:	U niversity C ollege F reiburg
UKF:	U niversitäts k linikum F reiburg
FUNR:	F akultät für U mwelt und n atürliche R essourcen (10. Fakultät)
VZÄ:	V oll z eit ä quivalent
W1/W2/W3:	Besoldungsstufen von Hochschullehrer:innen, Dozent:innen, Professor:innen nach dem Landesbesoldungsgesetz BW seit 2003
WiSe:	W inter s emester
WissZeitVG:	W issenschafts z eit v ertrags g esetz
WVF/WuVF:	Abkürzungen für die W irtschafts- u nd V ehaltenswissenschaftliche F akultät (3. Fakultät)
WW:	W irtschafts w issenschaften (Lehreinheit innerhalb der WuVF)
WZB:	W issenschafts z entrum B erlin g GmbH

1. Rechtliche Grundlagen und Organisatorische Struktur

Laut Grundgesetz (GG) und Landeshochschulgesetz (LHG) ist es **Aufgabe der Hochschulen**, auf die tatsächliche Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit der 4. LHG-Novelle, die Ende 2020 in Kraft getreten ist, wurde die Verantwortung zur Wahrnehmung dieser Aufgabe noch deutlicher bei der Hochschulleitung verankert.

Bei der Wahrnehmung ihres Gleichstellungsauftrags wird die Hochschule **von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt**. Der gesetzliche Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Stellung an der Hochschule und ihre Beteiligungsrechte sind im Landeshochschulgesetz (§ 4 LHG) und in der Grundordnung der Universität (§ 21 GO) näher geregelt.

Demzufolge ist die Gleichstellungsbeauftragte dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und handelt weisungsungebunden. Zur Ausübung ihres Amtes ist sie in den Berufungskommissionen und im Senat mit Stimmrecht und in allen übrigen Gremien beratend vertreten. Sie erstattet jährlich im Senat einen Bericht.

Unterstützt wird sie bei ihren Aufgaben und Tätigkeiten durch ihre drei Stellvertreterinnen und durch die Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertretungen in allen elf Fakultäten (§ 22 GO).

Die **ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen** (§ 4 (4) S. 4 - 6 LHG) berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.

Im **Rektorat** vertrat Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gisela Riescher, Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt bis zur Neuwahl aller Prorektorate das Themenfeld Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Sie wurde von der Stabsstelle Gender and Diversity unter Leitung von Dr.ⁱⁿ Aniela Knoblich unterstützt.

Mit der Wahl von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Silvia Paletschek in das Prorektorat Universitätskultur wurden Denomination und inhaltliche Aufgaben dieses Rektoratamtes etwas anders ausgerichtet. Prorektorin Paletschek leitet jedoch weiterhin die ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen und wird ebenso von der Stabsstelle Gender und Diversity unterstützt. Unverändert auch ist sie die Ansprechperson im Rektorat für die Gleichstellungsbeauftragte und für Fragen Gleichstellung und Diversität betreffend.

Katharina Klaas, Beauftragte für Chancengleichheit, vertritt den wissenschaftsunterstützenden Bereich mit Administration und Technik und ist ebenso wie Ellen Biesenbach, Leiterin der Stabsstelle Familienservice, dem Kanzler, Dr. Matthias Schenek, zugeordnet.

2. Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Ausstattung

Die **Ausstattung** der Gleichstellungsbeauftragten mit Personal und Sachmitteln zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist im jeweils geltenden Hochschulfinanzierungsvertrag (HoFV) des Landes Baden-Württemberg verbindlich geregelt.

So sah der HoFV 2015-2020 („Perspektive 2020“) für Gleichstellungsbeauftragte an Universitäten erstmalig eine Mindestausstattung von einer Referent:innenstelle (TV-L E 13, 100% VZÄ), einer Sekretariatsstelle (TV-L E 6, 50% VZÄ) und einem Sachmittelbudget von 10.000 Euro/Jahr vor, welche mit der HoFV II 2021 – 2025 fortgeführt wurde.

Entlastung

Mit Veröffentlichung der **Gleichstellungsentlastungsverordnung (GEVO)** im August 2019 trat die in der 3. Novelle des Landeshochschulgesetzes 2015 bereits angekündigte und in mehreren Entwürfen diskutierte Regelung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Kraft.

Seither steht Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten mit einer Mindestanzahl von 20.000 Studierenden zusammen mit ihren Stellvertreter:innen eine **Entlastung von 130 Prozent** zu. Diese kann für eine Entlastung von Lehrverpflichtungen für die bestellte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen verwendet werden oder auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten zur *„adäquaten Verbesserung der Mindestausstattung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule“* (i. e. Personal und/oder Sachmittel) gemäß der *„Ausnahmeregelung“* (§10 GEVO).

Im Januar 2020 beschloss das Rektorat der Universität Freiburg dem Antrag der Gleichstellungsbeauftragten auf adäquate **Verbesserung der Mindestausstattung** stattzugeben. Dementsprechend war es möglich, sowohl die Referent:innen- als auch die Sekretariatsstelle um jeweils 25 Prozent aufzustocken. Seither stehen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren drei Stellvertreter:innen insgesamt 125 Prozent VZÄ einer TV-L E 13 Stelle an Referent:innen sowie 75 Prozent VZÄ einer TV-L E 6 Stelle im Sekretariat zur Verfügung. Diese Ausnahmeregelung ist gemäß GEVO immer **an die Amtszeit** der gewählten Gleichstellungsbeauftragten **gebunden** und müsste ggf. auf Antrag verlängert werden.

Wenngleich von Seiten der **LaKoG** bereits im Juli 2014 auf der 72. Landeskonferenz eine **Entlastung von mindestens 200 Prozent** für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit ihren Stellvertreter:innen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten gefordert wurde, ist die in Freiburg getroffene Regelung sehr zu begrüßen. Mit dieser konnte im Gleichstellungsbüro eine erhebliche Effizienzsteigerung und Verbesserung der strukturellen und inhaltlichen Abläufe erreicht werden, was gerade unter den besonderen Bedingungen der Pandemie ausgesprochen hilfreich und unterstützend war und ist.

Anmerkungen zum Berichtsteil

In Kapitel 3 und 4 wurden die Frauen- und Männeranteile zu den Karrierestufen aus dem Betrachtungszeitraum SoSe 2020 bis WiSe 20/21 in Diagrammen aufgetragen. Die zugehörigen Tabellenübersichten finden sich im Tabellenanhang am Schluss des Berichtsteils (s. S. 74ff).

Den Fakultätskapiteln ab Seite 16 sind graphische Darstellungen von **Zahlen zur Gesamtuniversität** (vgl. Diagramm 1 S. 13 und Tabelle 15, S. 74) vorangestellt. Darin sind entsprechend der Datenerhebung aus Land und Bund **alle hauptberuflich beschäftigten Professorinnen und Professoren** erfasst, zu denen auch Junior bzw. Tenure Track Professuren zu zählen sind.

Unberücksichtigt hingegen bleiben Vertretungsprofessuren, Gast- und Honorarprofessorinnen und –professoren sowie Emeriti.

Zum Stichtag 2020 wurden an der Universität Freiburg insgesamt 24 Professurvertretungen gezählt, wovon 16 bei der Medizinischen Fakultät/Klinikum angesiedelt sind.

3. Überblick über die Gesamtuniversität

3.1 Karrierestufen

Während sich der Frauenanteil unter den **Studierenden** seit 2018 bis 2020 mit 53 Prozent bei etwas mehr als der Hälfte aller Studierenden bewegt, ist deren Anteil unter den **Absolvent:innen** erneut um einen Prozentpunkt auf 56 Prozent leicht angestiegen. Damit steigt die Zahl der Absolventinnen seit 2018 drei Jahre in Folge jedes Jahr um einen Prozentpunkt an.

Bei den **Doktorand:innen** besteht seit 2017 ein nahezu paritätisches Verhältnis. In den letzten vier Jahren lag der Frauenanteil zwischen 49 bzw. 50 Prozent und beträgt auch 2020 erneut 50 Prozent. Bei den abgeschlossenen **Promotionen** sind die Geschlechterverhältnisse ähnlich konstant. Seit 2016 bewegt sich der Frauenanteil zwischen 48 und 49 Prozent und beträgt in 2020 wieder 48 Prozent.

Ab der **Postdoc-Phase** wiederum öffnet sich nach wie vor eine deutliche Schere zwischen den Frauen- und Männeranteilen. Die größten Schwankungen finden sich bei den **Habilitationen**. Innerhalb der letzten sechs Jahre hat sich der Frauenanteil zwischen 17 Prozent im Jahr 2020 bis 36 Prozent im Jahr 2015 bewegt. Der höchste Anteil an Frauen aus 2015 konnte in den vergangenen Jahren nicht noch einmal erreicht werden. Da die Fall- bzw. Kopffzahlen bei den Habilitationen insgesamt sehr klein sind, bleibt abzuwarten, ob der Anteil an Frauen, die eine Habilitation abschließen, in den kommenden Jahren weiter abnehmen wird.

Unter den **Professor:innen** betragen die Gesamtanteile (d. h. inklusive W1) seit 2016 unverändert 26 bis 27 Prozent Frauen und 73 bzw. 74 Prozent Männern. Diese Stagnation konnte nach vier Jahren erstmalig wieder durchbrochen werden mit einem erfreulichen Anstieg des Professorinnenanteils auf gerundet **28 Prozent** (Stichtag 01.12.2020) (vgl. Diagramm 1).

Bei den **W3-Professuren** verhält es sich ähnlich. So sind die Frauen seit 2015 relativ konstant zwischen 26 und 28 Prozent vertreten und Männer entsprechend zwischen 72 bis 74 Prozent.

Bei den **W1-Professuren** unterliegen die Frauenanteile in den letzten sechs Jahren etwas stärkeren Schwankungen, machen jedoch immer mehr als 50 Prozent aus. Da es sich bei den W1-Professuren noch um eine verhältnismäßig kleine Gesamtanzahl handelt und zudem erst ab 2020 das **BMBF-Programm zur Förderung von Juniorprofessuren mit Tenure Track** in Ruferteilungen bzw. Rufannahmen wirksam geworden ist, bleibt abzuwarten, wie sich die Frauenanteile unter den Juniorprofessuren zukünftig entwickeln werden (vgl. Diagramm 1 u. Tab. 15, S. 74).

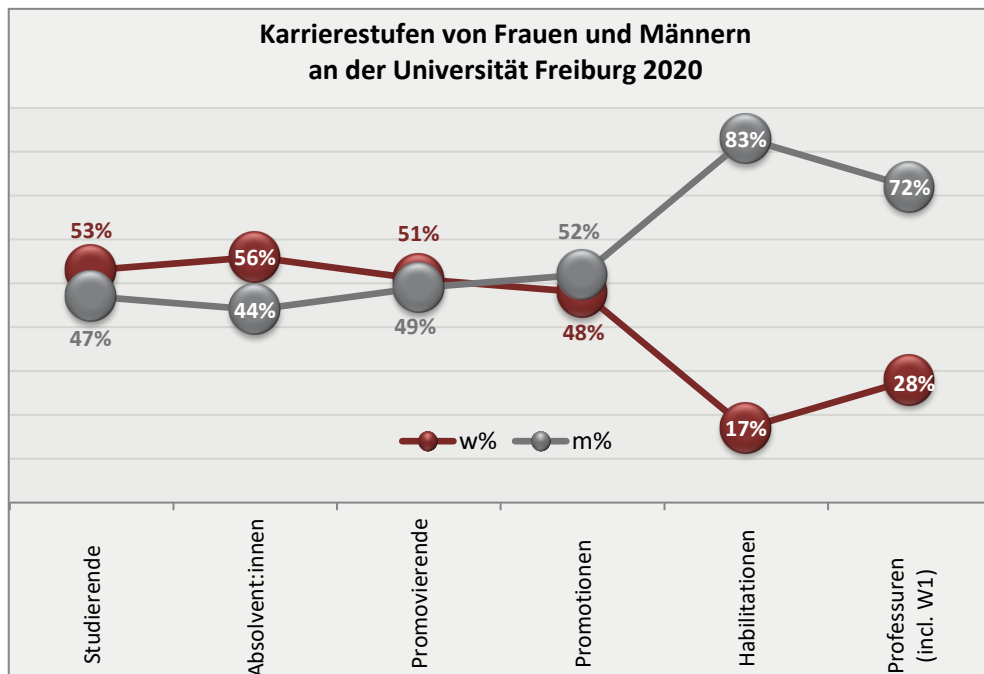


Diagramm 1

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement, Studierende + Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WiSe 2019/2020 und SoSe 2020), Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Anzahl Professor:innen Stichtag 01.12.2020

3.2 Besoldung

Der relativ konstante Frauenanteil unter den Professuren in den letzten fünf Jahren, spiegelt sich ebenso in der Erhebung der Professuren nach Besoldungsgruppen wieder (vgl. Diagramm 2, S. 14). Für 2020 kann bei dem Frauenanteil in der **höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3)** ein Anstieg um einen Prozentpunkt auf **24 Prozent** konstatiert werden. Wie schon im letzten Bericht erwähnt, gab es in diesen Gruppen nur wenig Bewegung, so dass der Wert von 2017 wieder erreicht wurde, ohne dass in den letzten vier Jahren jedoch eine Steigerung zu verzeichnen wäre.

Bei den **Juniorprofessuren (W1)** wiederum findet sich innerhalb der letzten vier Jahre eine etwas größere Veränderung, was auch an der Befristung dieser Professuren auf sechs Jahre liegt. Mit einer Gesamtzahl von **25 Juniorprofessuren** im Jahr **2020** wurde in dieser Besoldungsgruppe ein neuer Höchstwert erreicht, der in den kommenden Jahren noch weiter ansteigen wird

Bei den insgesamt **19 BMBF geförderten Tenure Track Professuren** sind elf Berufungsverfahren zu **zwölf** aus der **ersten Runde (2017)** eingeworbenen Professuren bereits abgeschlossen. Davon konnten sechs Juniorprofessuren mit Frauen und fünf mit Männern besetzt werden. Sechs der elf Juniorprofessor:innen wiederum hatten zum Berichtszeitpunkt ihre Stelle bereits angetreten.

In der **zweiten Runde (2019)** hat die Universität weitere **sieben Juniorprofessuren** eingeworben, die bis Ende Mai 2023 zu besetzen sind.

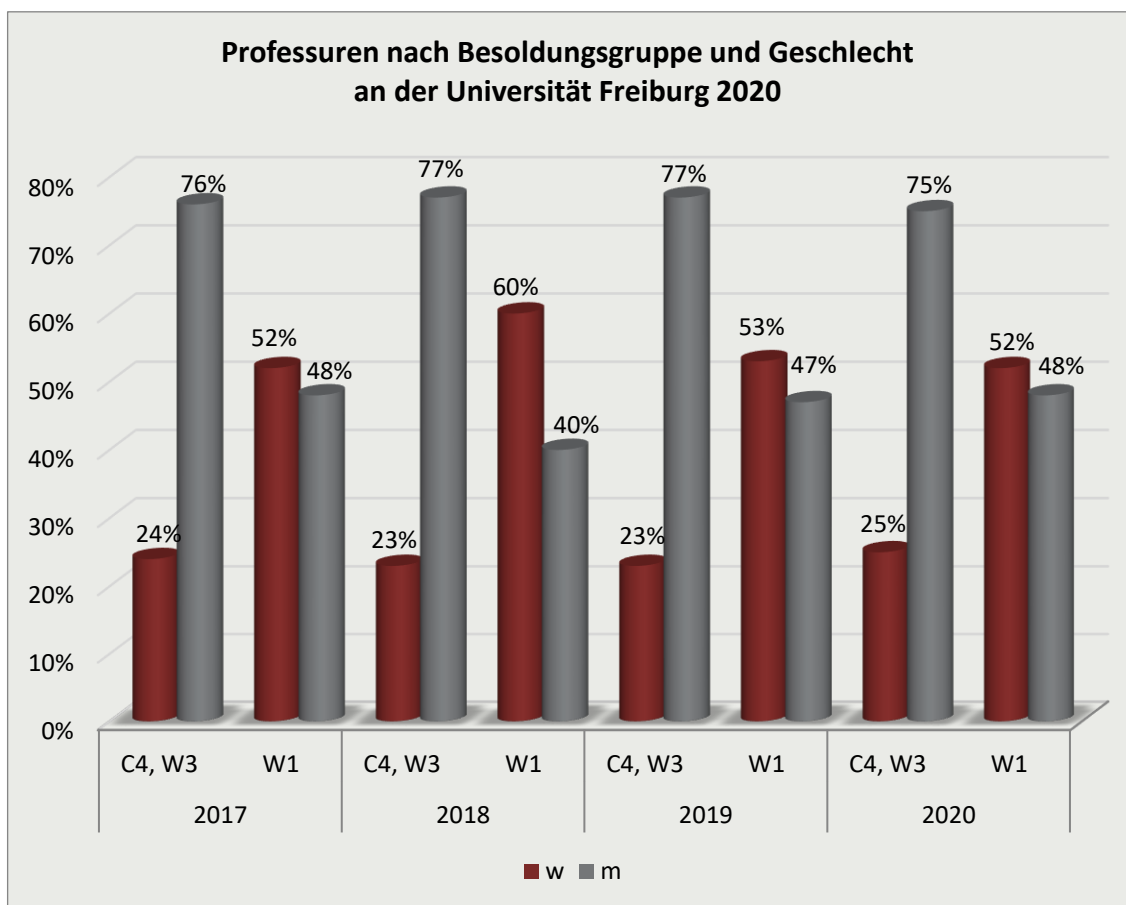


Diagramm 2

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

	2017		2018		2019		2020	
	C4, W3	W1	C4, W3	W1	C4, W3	W1	C4, W3	W1
w	79	12	81	12	81	9	87	13
m	255	11	271	8	269	8	265	12

Tabelle 1

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

3.3 Landes- und Bundesvergleich

Bei der Gegenüberstellung des Frauenanteils unter den Professuren an der Universität Freiburg mit denen aus Land und Bund zeigt sich für **2020** erstmalig nach drei Jahren wieder eine **sichtbare Steigerung**. Nach einem kontinuierlichen Abfall des Professorinnenanteils beginnend in 2018 bis zu einem Tiefpunkt von unter 26 Prozent im Jahr 2019, kann innerhalb eines Jahres ein erfreulicher Anstieg um 1,9 Prozentpunkte auf insgesamt 27,6 Prozent verzeichnet werden.

Damit wird an der Universität Freiburg wieder **an den Aufwärtstrend aus den Jahren 2015 bis 2017 angeknüpft**, der in 2020 sogar um 0,6 Prozentpunkte über den Höchstwert von 2017 (27 Prozent) hinausweist. Während der Frauenanteil unter den Professuren an der Universität Freiburg in 2019 mit 25,7 Prozent nahezu dem kumulativen Gesamtanteil von 25,6 Prozent des Hochschulstandortes Deutschland entsprach, dürfte für 2020 davon auszugehen sein, dass die Quote **erstmalig** seit 2017 **wieder über dem Landes- und Bundesdurchschnitt** liegt (vgl. Diagramm 3). Denn in den letzten Jahren bewegte sich der Anstieg des Frauenanteils von Land und Bund in der Regel eher unter einem Prozentpunkt pro Jahr. Leider lagen die aktuellen Vergleichsdaten zu 2020 aus Land oder Bund zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor.

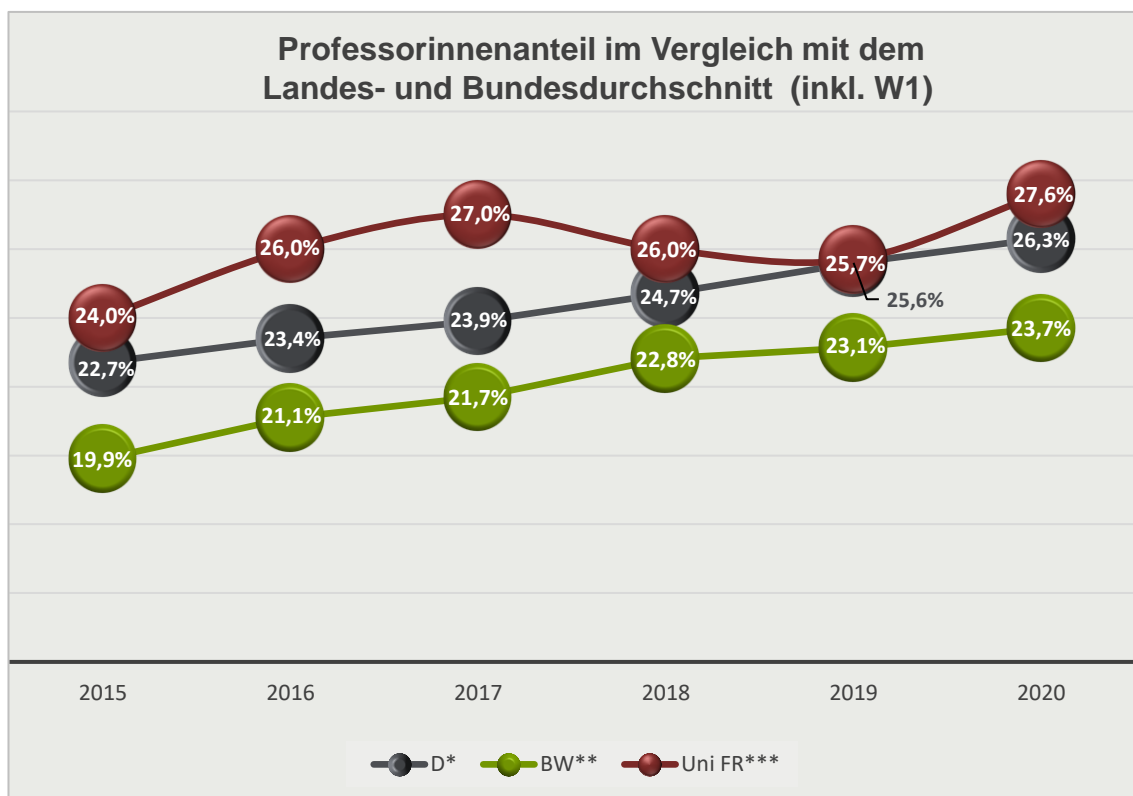


Diagramm 3

Quelle:

* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/479858/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-hochschulart>, [23.11.2020].

** <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Hochschulen/Professoren.jsp>, [01.12.2020].

*** Quelle: 2011-2020 (Berichte der Gleichstellungsbeauftragten).

4. Fakultäten

Kapitel 4 ist den Frauen- und Männeranteilen in den jeweiligen Karrierestufen der **elf Fakultäten** gewidmet. Da sich an einigen Fakultäten der Anteil an Frauen unter den Studierenden bis zur Professur zwischen ihren einzelnen Fächergruppen zum Teil erheblich unterscheiden, werden auch für diesen Jahresbericht, wie in 2019 bereits eingeführt, einige Fakultäten weiter nach **Lehreinheiten*** aufgeschlüsselt.

* Anm. Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: **Lehreinheiten** unter den Fakultäten sind eine virtuelle Gliederung, die die Verknüpfung zwischen Organisations-Einheit (Kostenstellen, Ressourcen) und Lehre (Studiengänge, Fächer) ermöglichen.

Tabellenübersichten im Anhang

Die **entsprechenden Tabellenübersichten**, ergänzt um die jeweiligen Absolutzahlen und erweitert um die Karriereverläufe der letzten sechs Jahre, finden sich im Anhang (vgl. S. 74 ff). Wenn nicht anders vermerkt, wurden alle Daten von Dezernat 1, Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement zur Verfügung gestellt.

Den tabellarischen Einzelübersichten zu den Fakultäten vorangestellt findet sich noch 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 2018 bis 2020** (vgl. Tabelle 16, S. 75).

4.1 Theologische Fakultät

Im Vergleich zum WiSe 19/20 haben die **Studierendenzahlen** an der Theologischen Fakultät um 15 Prozent von 303 auf 259 abgenommen. Hierbei handelt es sich möglicherweise um einen vorübergehenden Effekt durch die pandemiebedingte Ausnahmesituation, denen die Hochschulen auch zum WiSe 2020 unterworfen waren. Der Anteil an weiblichen Studierenden wiederum bewegt sich seit 2017 annähernd konstant in einem Bereich zwischen 38 und 43 Prozent und ist zum WiSe 20/21 wieder von 38 auf 42 Prozent angestiegen.

Bei den weiteren Qualifizierungsstufen konnte der erfreuliche Trend aus dem Vorjahr fortgesetzt werden. Unter den **Doktorand:innen** wurden 25 Frauen bzw. 37 Prozent gezählt. Fünf Frauen haben ihre **Promotion** abgeschlossen, was einem Anteil von 46 Prozent entspricht.

Die Anzahl an **Habilitationen** ist gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben. Zwei Männer und wiederum keine Frau befanden sich im Kalenderjahr 2020 in einem Habilitationsverfahren (vgl. Diagramm 4 und Tabelle 17, S. 76).

Wie auch im Vorjahr lehren und forschen zwei **Professorinnen** an der Fakultät für Theologie. Da sich unter den Professuren nur noch 13 statt 14 Männer befinden, hat sich jedoch rein rechnerisch der Frauenanteil von 14,2 aus dem Vorjahr auf 15,4 Prozent in 2020 erhöht.

Mittlerweile finden mehrere Berufungsverfahren an der Theologischen Fakultät statt, bei denen auf Platz 1 gelistete Frauen noch in Verhandlungen stehen oder als aussichtsreiche Bewerberinnen an noch laufenden Verfahren beteiligt sind.

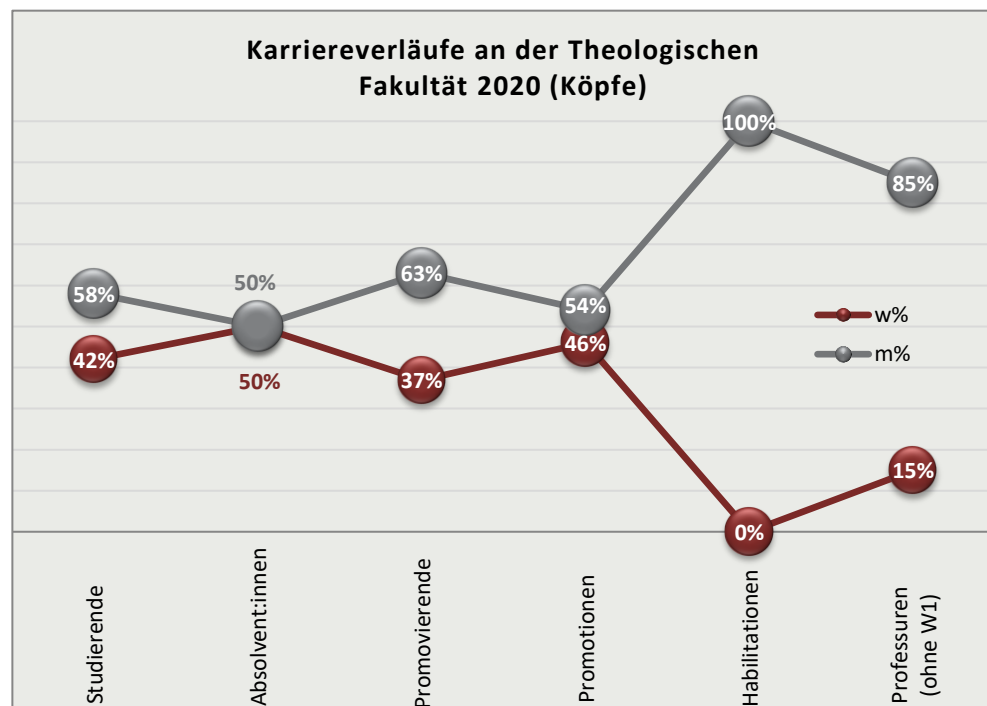


Diagramm 4

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement, Studierende + Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WiSe 2019/2020 und SoSe 2020), Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Anzahl Professor:innen Stichtag 01.12.2020.

4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät

Während sich die Zahl der **Studierenden** an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zwischen 2017 und 2019 so gut wie nicht verändert hat, muss ebenso wie an der Fakultät für Theologie in 2020 ein Rückgang verzeichnet werden. Mit drei Prozentpunkten fällt dieser jedoch sehr gering aus. Der Frauenanteil wiederum liegt seit mehr als fünf Jahren kontinuierlich etwas über dem der Männer und beträgt zum WiSe 20/21 **53 Prozent** (vgl. Diagramm 5 und Tabelle 18, S. 77).

Auch unter den **Absolvent:innen** überwiegen seit 2017 die Frauen leicht und liegen in 2020 anteilig bei 55 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr konnte die Schere in der Postgraduate Phase bei den Rechtswissenschaften nicht weiter geschlossen werden. So sind in der Statusgruppe der **Promovierenden** Frauen nur zu 42 Prozent gegenüber 58 Prozent Männern vertreten.

Erfreulich hingegen ist die Entwicklung bei der Karrierestufe **Promotion**. Mit einer Anzahl von 24 jeweils bei beiden Geschlechtern haben im Betrachtungsjahr 2020 erstmalig ebenso viele Frauen wie Männer ihr Promotionsverfahren an der Fakultät abschließen können.

In 2020 gab es an der Fakultät **kein Habilitationsverfahren**, weshalb diese Karrierestufe in der graphischen Betrachtung unberücksichtigt bleibt.

Die derzeit an der Fakultät laufenden Berufungsverfahren waren zum Stichtag 01.12.2020 noch nicht abgeschlossen, weswegen im Betrachtungszeitraum noch keine Veränderung unter den **Professuren** zu verzeichnen war. Wie auch an der theologischen Fakultät gibt es auch hier einige aussichtsreiche Bewerbungen und Listenplatzierungen bei den noch laufenden Verfahren, sodass in Zukunft mit einer Steigerung des Frauenanteils und den Professuren gerechnet werden darf.

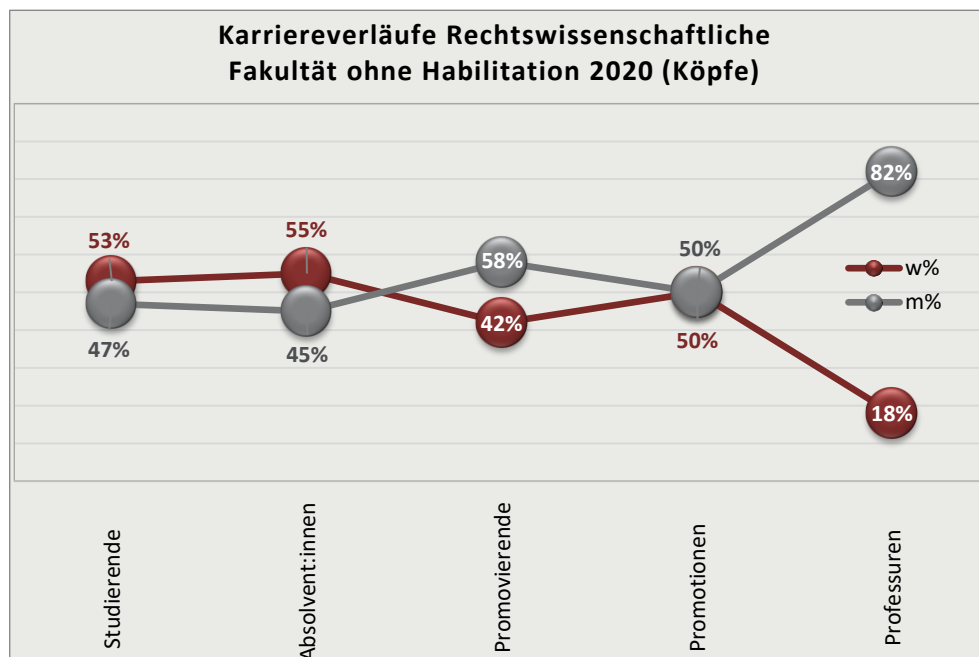


Diagramm 5

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement, Studierende + Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WiSe 2019/2020 und SoSe 2020), Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Anzahl Professor:innen Stichtag 01.12.2020.

4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

Zum WiSe 20/21 sind die **Studierendenzahlen** an der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät (WuVF) um weitere vier Prozentpunkte zurückgegangen. Die Geschlechterverteilung jedoch ist mit einem Anteil von 53 Prozent Frauen und 47 Prozent Männern unverändert nahezu ausgeglichen. Bei den **Absolvent:innen** und unter den **Promovierenden** liegt der Frauenanteil mit 58 bzw. 57 Prozent um 16 bzw. 14 Prozentpunkte über dem der Männer.

Ab der Qualifizierungsstufe **Promotion** öffnet sich immer noch eine Schere, in der die Frauen mit einem Anteil von 42 Prozent gegenüber 58 Prozent Männern unterliegen.

Da für das Kalenderjahr 2020 von der WuVF **keine Habilitationen** angegeben wurden, bleibt diese Qualifizierungsstufe in den folgenden drei Diagrammen unberücksichtigt.

Der **Professorinnenanteil** hat sich im Vergleich zu 2019 um 6 Prozentpunkte zugunsten der Frauen verschoben und liegt in 2020 bei **34 Prozent**. Seit 2019 hat sich die Anzahl an Professuren an der WuVF von 29 auf 32 erhöht. Zwei Tenure-Track-Professuren sowie eine Heisenbergprofessur wurden jeweils mit Frauen besetzt. (vgl. Diagramm 6 und Tabelle 19, S. 78).

Wie bereits für den Bericht des Vorjahres wurde die Entwicklung der Frauenanteile in den Qualifizierungsstufen aufgeschlüsselt nach Lehreinheiten betrachtet bzw. in Fächergruppen zusammengefasst.

Dazu wurden die Fächergruppen bestehend aus den Lehreinheiten: **Kognitions-wissenschaft, Pädagogik (Erziehungswissenschaften), Psychologie, Sport** den **Wirtschaftswissenschaften** gegenübergestellt.

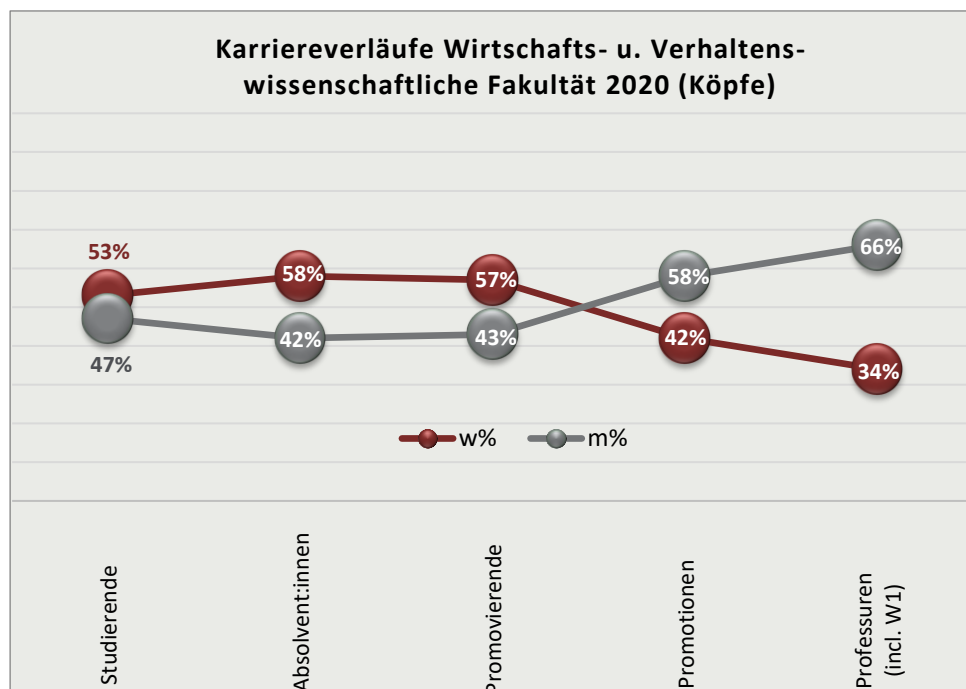


Diagramm 6

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement, Studierende + Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WiSe 2019/2020 und SoSe 2020), Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Anzahl Professor:innen Stichtag 01.12.2020.

4.3.1 Fächergruppe I der WuVF: KPPS

Kognitionswissenschaft - Pädagogik - Psychologie - Sport

Das **Überwiegen des Frauenanteils** in der 1. Fächergruppe der WuVF: **KPPS** hat im Vergleich zum Vorjahr weiter zugenommen. Mit einem Anteil von mehr als zwei Dritteln beginnend bei den **Studierenden** bis zu knapp vier Fünftel unter den **Promovierenden** ist er gegenüber 2019 weiter angestiegen. Im Unterschied zu 2019 übertreffen die Frauen in 2020 nun auch bei den **Promotionen** mit 55 Prozent die Männer um 10 Prozentpunkte, welche in dieser Qualifizierungsstufe lediglich zu 45 Prozent beteiligt sind.

Mit acht Frauen und acht Männern ist das **Geschlechterverhältnis** bei den **Professuren** seit 2020 **vollkommen ausgeglichen** was aus Gleichstellungssicht eine sehr zufriedenstellende Entwicklung ist. (vgl. Diagramm 7).

Im Hinblick auf Diversität und Vielfalt muss jedoch angemerkt werden, dass in den Lehreinheiten Kognitions- und Erziehungswissenschaften sowie Psychologie der Frauenanteil unter den Studierenden mit mehr als 80 Prozent deutlich überwiegt. Deshalb sollten **mehr Männer für diese Studienfächer** gewonnen werden, um für die betreffenden Berufe und wissenschaftlichen Laufbahnen in einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis qualifizieren zu können.

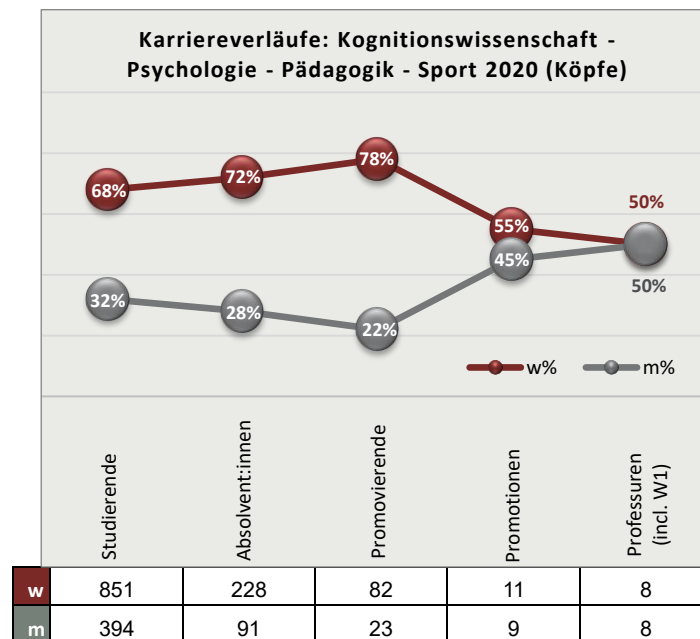


Diagramm 7

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement, Studierende + Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WiSe 2019/2020 und SoSe 2020), Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Anzahl Professor:innen Stichtag 01.12.2020.

4.3.2 Fächergruppe II: Wirtschaftswissenschaften (WW)

Für die Fächergruppe II der WuVF, den Wirtschaftswissenschaften, ergeben sich geradezu die entgegengesetzten Herausforderungen. Bereits ab der ersten Qualifizierungsstufe überragt der Männeranteil mit 58 Prozent den der Frauen um 16 Prozentpunkte, welche unter den **Studierenden** nur zu 42 Prozent vertreten sind.

Die Geschlechteranteile nähern sich bei den **Absolvent:innen** mit 56 Prozent Männern versus 44 Prozent Frauen zwar leicht an. Doch bereits unter den **Promovierenden** öffnet sich eine deutliche Schere mit nur 34 Prozent Doktorand:innen gegenüber 66 Prozent Doktoranden.

Die Qualifizierungsstufe **Promotion** haben Frauen in 2020 nur zu einem Viertel, Männer hingegen zu drei Viertel erreicht. Im Vergleich zu 2019 ist das immerhin eine Zunahme um 5 Prozent zu Gunsten der Frauen.

Im Frühjahr 2020 hat die Heisenberg-Stipendiatin Dr.ⁱⁿ Roxana-Mihaela Halbleib den Ruf auf die W3-Professur für Statistik und Ökonometrie an der WuVF angenommen. Damit hat die Lehreinheit WW drei **Professorinnen** unter 13 Professoren, was einem **Frauenanteil von 19 Prozent** entspricht (vgl. Diagramm 8).

Trotz der positiven Tendenzen in der Lehreinheit als auch an der gesamten Fakultät besteht für die Wirtschaftswissenschaften die **Herausforderung**, den **Frauenanteil** vor allem in den **höheren Qualifizierungsstufen** beginnend bei den Promovierenden **weiter deutlich anzuheben**.

Bei der Besetzung von Professuren muss im Rahmen von **Berufungsverfahren** an der WW unter anderem durch eine **besonders intensive proaktive** Suche nach geeigneten Kandidatinnen der **niedrigen Frauenquote entgegengewirkt** werden.

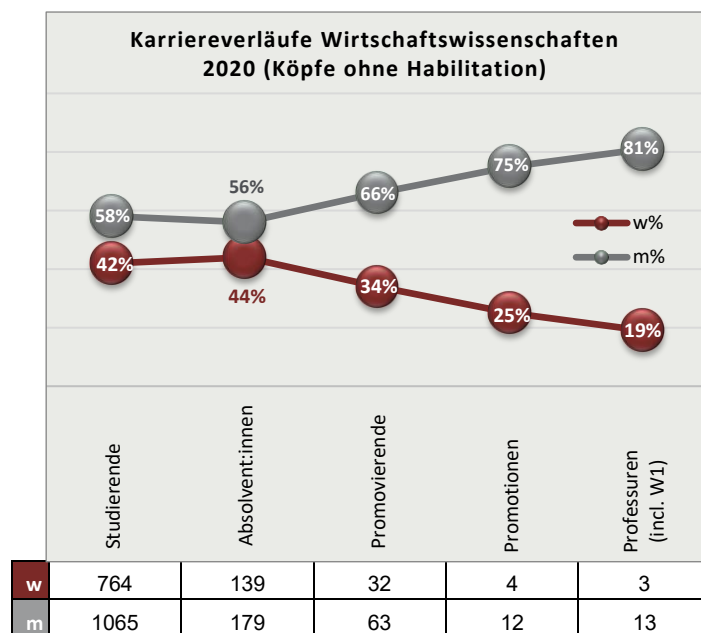


Diagramm 8

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement, Studierende + Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WiSe 2019/2020 und SoSe 2020), Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Anzahl Professor:innen Stichtag 01.12.2020.

4.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum

Der Trend zu steigenden Studierendenzahlen hat sich an der Medizinischen Fakultät auch in 2020 weiter fortgesetzt, sodass mittlerweile knapp 4000 Student:innen gezählt werden. Seit mehr als 10 Jahren überwiegen die Frauen bis zur Qualifizierungsstufe **Promotion** mit rund zwei Dritteln (vgl. Diagramm 9, S. 23 und Tabelle 20, S. 79).

Ab der Karrierestufe **Habilitation** beginnt eine deutliche Trendumkehr. Lediglich sechs Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen (15 Prozent) stehen vierzig Ärzten und Wissenschaftlern (85 Prozent) bei den Habilitationen gegenüber.

Zum Stichtag 01.12.20 gab es an der Medizinischen Fakultät/Klinikum **23 Professorinnen** und damit eine Professorin mehr als im Vorjahr unter 69 Professoren. Der **Frauenanteil** erhöhte sich dementsprechend auf 25 Prozent.

Besonderheiten in den Karriereverläufen der Medizin

Der Erwerb einer **Fachärztin/arzt-Qualifikation** ist in den meisten medizinischen Bereichen und Fächern eine *conditio sine qua non* für die erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur und andere Leitungspositionen. Daher wird auch dieser Bericht um die Zahlen zur klinischen Aus- und Weiterbildung und den daran anschließenden Karriereverläufen ergänzt.

Denn nicht die Hochschule bzw. Universität, sondern ein Krankenhaus/Universitätsklinikum sind für Professorinnen und Professoren in der Medizin der Ort, an dem sie nach dem Studium in die weiteren Qualifizierungsstufen eintreten.

Diese klinische Karrierephase besteht aus den Qualifizierungsstufen:

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

Die Zahlen zu Frauen und Männern aus Fakultät und Klinikum entsprechen sich. **Bis zur Qualifizierungsstufe Promotion überwiegen die Frauenanteile** an der Medizinischen Fakultät und sowie analog am Klinikum bis zur/zum **Fachärztin/Facharzt**.

Ab der Karrierestufe **Oberärztin/Oberarzt**, für die am Klinikum in der Regel eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen gefordert werden, findet eine **abrupte Trendumkehr** statt. Knapp ein Drittel Frauen, jedoch mehr als zwei Drittel Männer führen die Bezeichnung Oberärztin/Oberarzt.

Den Titel **leitenden Oberärztin/arzt** führt seit 2020 eine weitere Ärztin und damit insgesamt vier Ärztinnen. Deren Anteil unter 26 leitenden Oberärzten, und damit wiederum drei mehr als im Vorjahr, hat sich um einen Prozentpunkt auf 13 Prozent erhöht. (vgl. Diagramm 10, S. 23).

Da diese höchste Karrierestufe innerhalb der klinischen Phase den Pool bilden, aus denen sich Ärztinnen und Ärzte auf Professuren und für die Position der ärztlichen Direktion einer Abteilung oder auch eines ganzen Klinikums bewerben können bzw. proaktiv angesprochen werden, ist auch im Hinblick die vorangehenden Qualifizierungsstufen ein **Frauenanteil von 13 Prozent vollkommen inakzeptabel**.

Fakultät und Klinikum sind aufgefordert, **deutlich mehr Anstrengungen** zu unternehmen, um wesentlich mehr Frauen für diese gehobenen Positionen zu gewinnen.

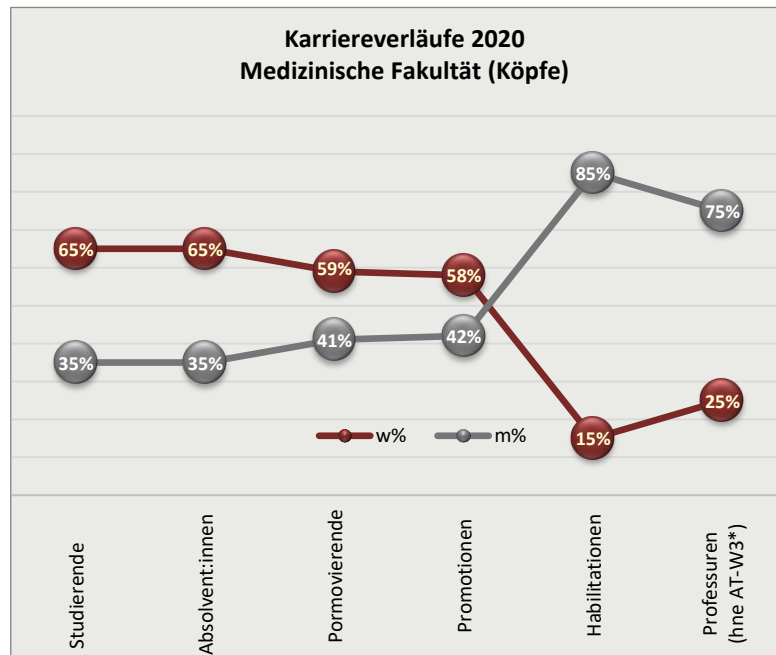


Diagramm 9

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement, Studierende + Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WiSe 2019/2020 und SoSe 2020), Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Anzahl Professor:innen Stichtag 01.12.2020.

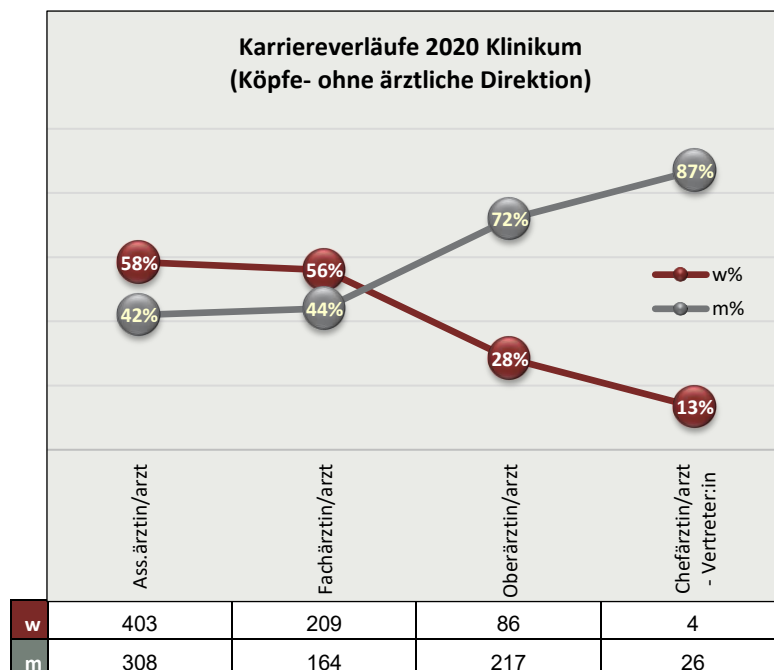


Diagramm 10

Quelle: Geschäftsbereich2, Department- und Patientenmanagement, Abteilung Personalabrechnung, Thomas Vermöhlen, SAP HCM Administration und Personalcontrolling, Stichtag 31.12.2020.

*AT-W3: Kürzel an der MedF/UKF für Professurvertretungen bzw. Vertretungen des ärztl. Direktors

4.5 Philologische Fakultät

Auch in 2020 ist die Zahl der **Studierenden** an der Fakultät für Philologie um weitere knapp sieben Prozent auf 2.269 Einschreibungen zurückgegangen. Der Anteil an **Frauen** hingegen bewegt sich seit Jahren bis zur Qualifizierungsstufe **Promotion** konstant zwischen 70 und 80 Prozent und macht damit mehr als zwei Drittel bis zu vier Fünftel aller Studierenden aus. Damit führt die Philologische Fakultät unter den elf Fakultäten der Universität Freiburg den **höchsten Frauenanteil** an. (vgl. Diagramm 11 und Tabelle 21 S. 80).

Für das Betrachtungsjahr **2020** wurden aus der Fakultät eine **Habilitation** von einem Mann gemeldet.

In 2020 konnten zwei W3-Professuren mit Frauen und eine W3-Professur mit einem Mann besetzt werden. Dadurch haben sich die Geschlechteranteile unter den **Professuren** weiter angenähert. 12 Professorinnen bzw. 43 Prozent stehen seither 16 Professoren bzw. 57 Prozent gegenüber.

Während sich bei der höchsten Qualifizierungsstufe Professur die Geschlechteranteile kontinuierlich annähern, besteht zwischen den Frauen- und Männeranteilen bis zur abgeschlossenen Promotion eine **deutliche Überrepräsentanz an Frauen**. Wie auch für die Fächergruppe KPPS müsste aus Gleichstellungssicht der **Anteil an männlichen Studierenden** durch geeignete Maßnahmen **erhöht** werden.

Da an dieser Fakultät auch für das Lehramt ausgebildet wird, wäre eine ausgewogenere Geschlechterrepräsentanz unter den Studierenden und Absolvent:innen und somit letztendlich an den Schulen sehr wünschenswert.

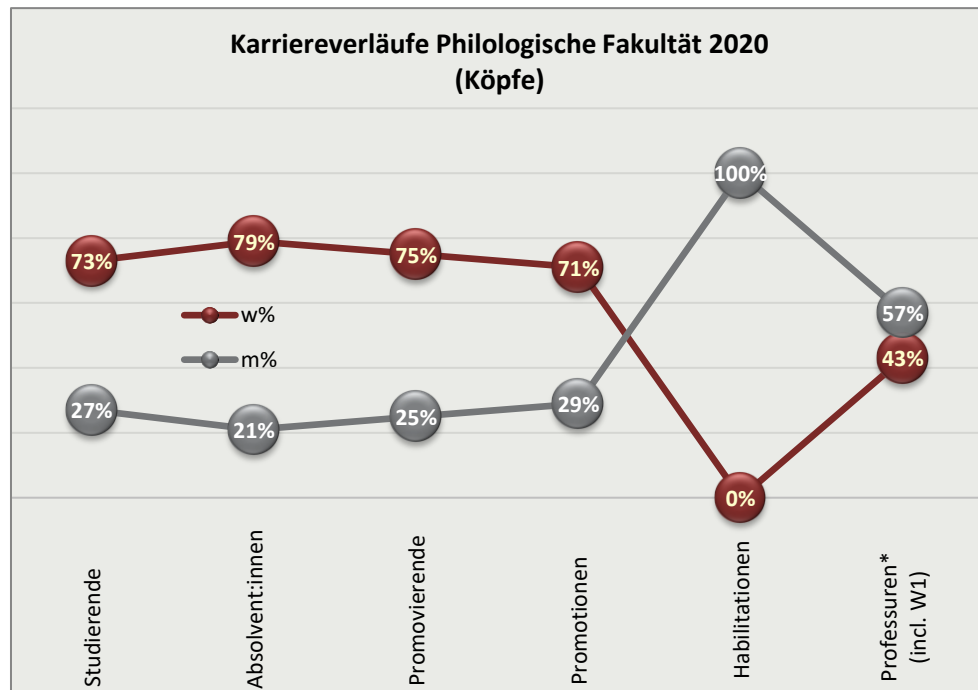


Diagramm 11

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement, Studierende + Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WiSe 2019/2020 und SoSe 2020), Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Anzahl Professor:innen Stichtag 01.12.2020.

4.6 Philosophische Fakultät

Der kontinuierliche Rückgang an Studierendenzahlen hat sich an der Fakultät für Philosophie in 2020 nicht weiter fortgesetzt. Während unter den **Studierenden** und **Absolvent:innen** Frauen mit 56 bzw. 58 Prozent noch leicht überwiegen, haben sich die **Geschlechteranteile in allen nachfolgenden Qualifizierungs- und Karriere-stufen** bis hin zur Professur im Jahr 2020 soweit angenähert, dass sich die Kurven zu den Frauen- und Männeranteilen in Diagramm 12 nahezu **vollkommen überlappen**. (vgl. Diagramm 12 und Tabelle 22, S. 81).

Im Betrachtungszeitraum haben vier Frauen und zwei Männer den Ruf auf eine Professur angenommen. Da in der gleichen Zeit zwei Professoren emeritiert sind, verschob sich der Geschlechteranteil um weitere zwei Prozent zugunsten der Frauen auf 49 Prozent.

Damit wurden an der Fakultät die **Gleichstellungsziele** zu den Frauen- und Männeranteilen **erreicht**.

Eine Herausforderung bleibt nach wie vor, die **Ausstattung der Professuren** und deren **Vergütungsstruktur** zwischen Männer und Frauen **weiter anzugleichen** (s. auch Kapitel 6.2.2, S. 43).

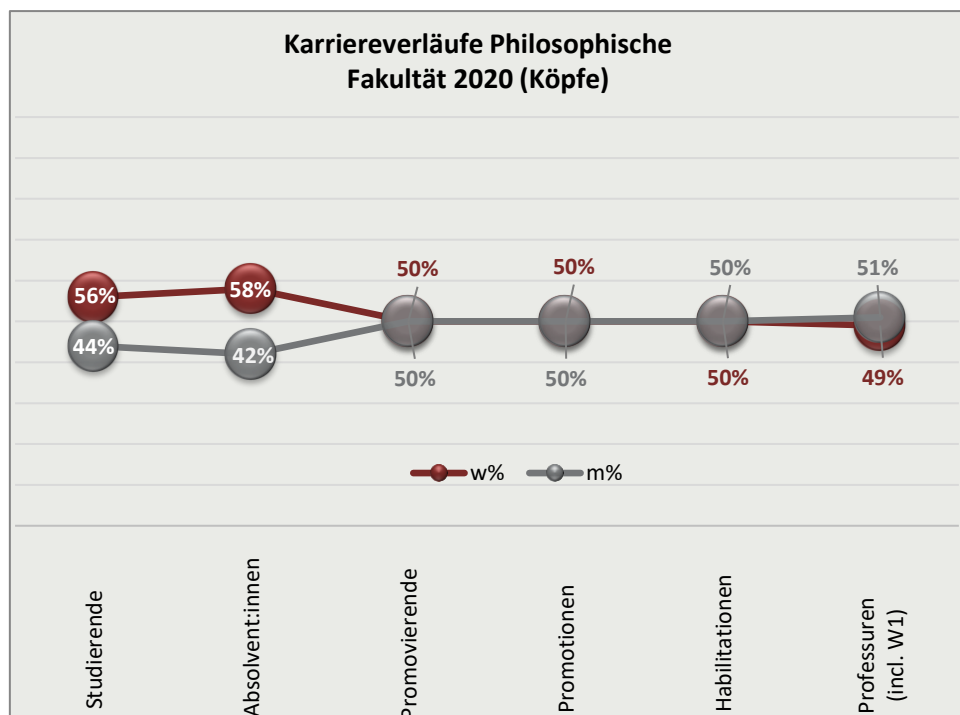


Diagramm 12

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

4.7 Fakultät für Mathematik und Physik

An der Fakultät für Mathematik und Physik hat die Anzahl der Studierenden auch in 2020 in einem Umfang von knapp drei Prozent auf 1021 Einschreibungen wieder etwas abgenommen. Mit **31 Prozent** bewegt sich dabei der Frauenanteil in dem seit Jahren konstanten Rahmen von 28 bis 31 Prozentpunkten. (vgl. Diagramm 13 und Tabelle 23 S. 82).

Die Lehreinheiten Mathematik und Physik zählen zu den **MINT-Fächern** mit dem gemeinsamen Problem der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen. Um die Ursachen für diese Unterrepräsentanz besser lokalisieren zu können, wurden auch für den Jahresbericht 20/21 die Zahlen aus den beiden **Lehreinheiten** in den Kapiteln 4.7.1 und 4.7.2 **getrennt** erhoben und bewertet.

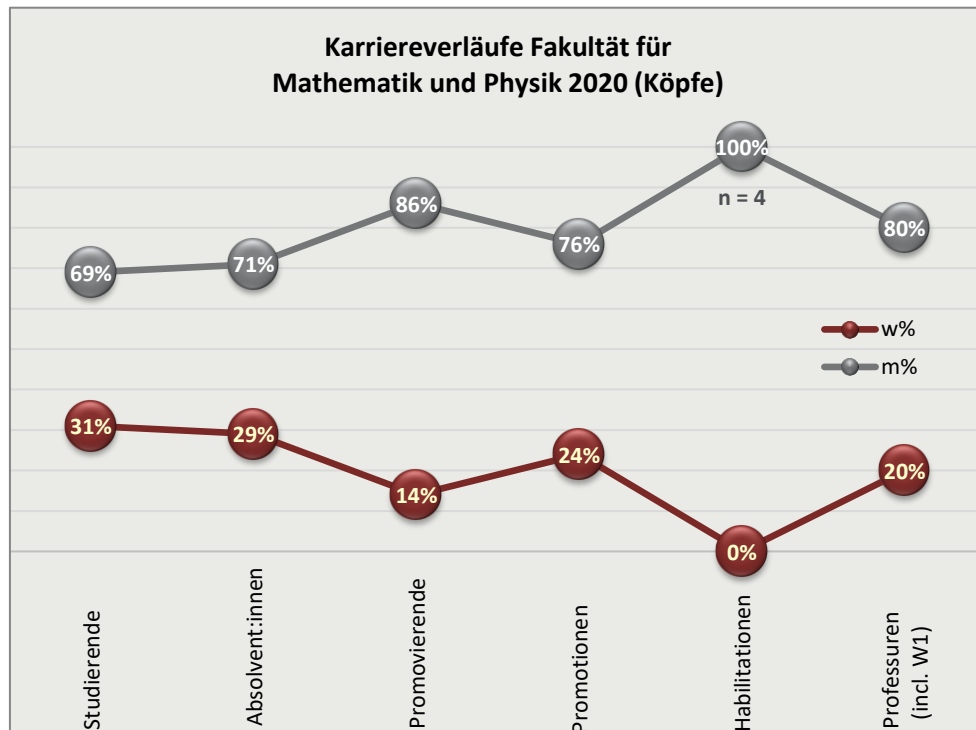


Diagramm 13

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

4.7.1 Lehereinheit Mathematik

Die Abnahme an **Studierendenzahlen** ist in der Lehereinheit Mathematik vor allem durch einen Rückgang an Frauen von 220 in 2019 auf nur noch 195 Einschreibungen in 2020 bedingt. Da in demselben Betrachtungszeitraum die Anzahl der Männer lediglich um acht zurückgegangen ist, hat sich deren Anteil von 60 auf 63 Prozent leicht erhöht während dieser bei den Frauen von 40 auf 37 Prozent etwas zurückgegangen ist. Erfreulicherweise geht deren Anteil in der nachfolgenden Qualifizierungsstufe **Absolvent:innen** nicht weiter zurück.

Erst unter den **Promovierenden** nimmt die Frauenquote deutlich ab. Nur noch **eine Frau (drei Prozent)** unter 36 Männern wurde in 2020 bei den Promovierenden gezählt. Immerhin haben in 2020 **drei Frauen** und somit eine Frau mehr als in 2019 ihre **Promotion abgeschlossen**, was bei der geringen Gesamtzahl an Promotionen zu einer Steigerung des prozentualen Anteils von 18 Prozent aus 2019 auf 28 Prozent in 2020 geführt hat.

Wie bereits bei der Aufschlüsselung in 2019 erwähnt, befindet sich darunter ein hoher Anteil an **Lehrantsstudentinnen**, von denen die wenigsten eine Promotion anstreben (vgl. Diagramm 14).

Auch in 2020 wurde lediglich **ein Mann** bei den **Habilitationen** gezählt, weshalb der Frauenanteil in dieser Qualifizierungsstufe null Prozent beträgt.

Durch die Emeritierung eines Professors zum 31.03.2020 errechnet sich der prozentuale Anteil an Professorinnen auf **29 Prozent**, obwohl deren Anzahl mit **fünf Professorinnen** unter nur noch zwölf Professoren unverändert geblieben ist.

Neben einer **Steigerung des Professorinnenanteils** müssen die **Anstrengungen** in der Mathematik weiterhin in einer **deutlichen Steigerung der Frauenquote** in den **höheren Qualifizierungsstufen beginnend bei den Promovierenden** liegen.

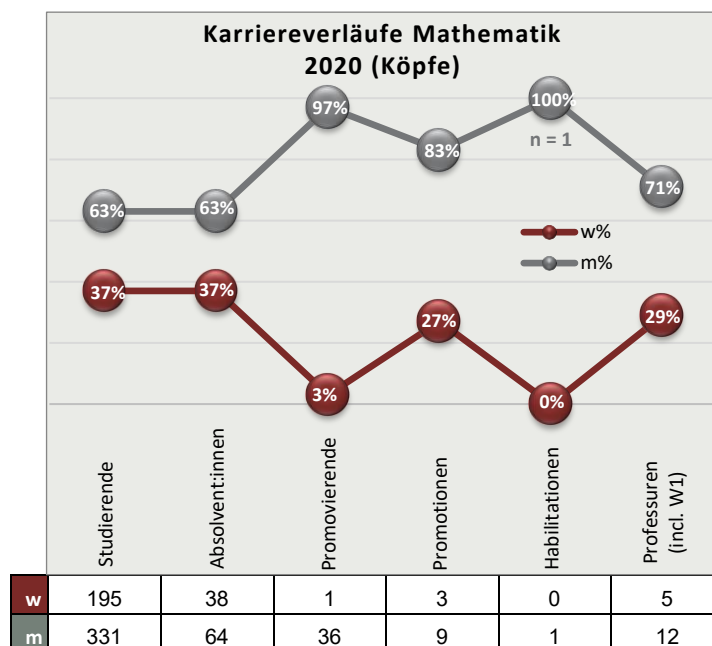


Diagramm 14

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

4.7.2 Lehreinheit Physik

Im Unterschied zur Mathematik zeigt sich in der Lehreinheit Physik ein gegenläufiger Trend bei den **Studierendenzahlen**. So haben sich zum WiSe 20/21 insgesamt 495 Studierende für das Fach eingeschrieben und damit fünf mehr als in 2019. Während bei den Männern nur 377 Einschreibungen und damit 18 weniger als im Vorjahr gezählt wurden, sind die der Frauen um 21 auf 118 angestiegen, was als sehr erfreulich zu bewerten ist. Dadurch hat sich die Geschlechterquote in der ersten Qualifizierungsstufe auf knapp **24 Prozent** zu Gunsten der **Frauen** verschoben.

Da die Anzahl der Männer unter den **Absolvent:innen** und **Promovierenden** leicht zurückgegangen, die der Frauen jedoch annähernd gleichgeblieben ist, hat sich deren Anteil in diesen Qualifizierungsstufen gegenüber 2019 auf 19 bzw. 17 Prozent etwas erhöht.

Mit fünf **Promotionsabschlüssen** von Frauen bzw. 23 Prozent und 17 von Männern bzw. 77 Prozent wurde in dieser Qualifizierungsstufe annähernd das Geschlechterverhältnis der Studierenden erreicht.

Da in 2020 drei weitere Professoren, jedoch **keine Professorin berufen** wurde, ist deren Anteil wieder um einen Prozentpunkt auf nur 13 Prozent zurückgegangen. (vgl. Diagramm 15).

Für die Lehreinheit Physik verbleibt die Herausforderung, den **Frauenanteil in allen Qualifizierungsstufen weiterhin deutlich zu steigern**.

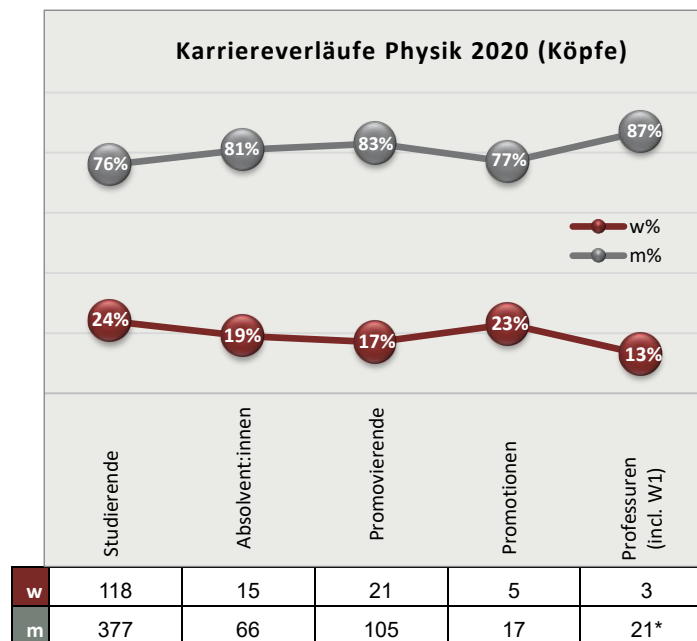


Diagramm 15

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

* an der Fakultät gibt es eine Vertretungsprofessur, die unberücksichtigt bleibt

4.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie

Der rückläufige Trend bei den **Studierendenzahlen** hat sich an der Fakultät für Chemie und Pharmazie auch in 2020 weiter fortgesetzt. Mit 32 Einschreibungen weniger bzw. knapp zwei Prozent ist dieser allerdings sehr gering ausgefallen. Die Geschlechteranteile unter den Studierenden bewegen sich seit Jahren auf einem ausgeglichenen Niveau, schwankend zwischen 48 und 52 Prozent. In 2020 betrug der Studentinnenanteil 52 Prozent (vgl. Diagramm 16 und Tabelle 24, S. 83).

Um den stark abnehmenden Frauenanteil in den nachfolgenden Qualifizierungsstufen besser verorten zu können, wurde auch für diese Fakultät im Jahresbericht 2019 eine **Betrachtung nach** den zwei **Lehreinheiten**: Chemie und Pharmazie eingeführt, die sich in den nachfolgenden Kapiteln 4.8.1 und 4.8.2 finden.

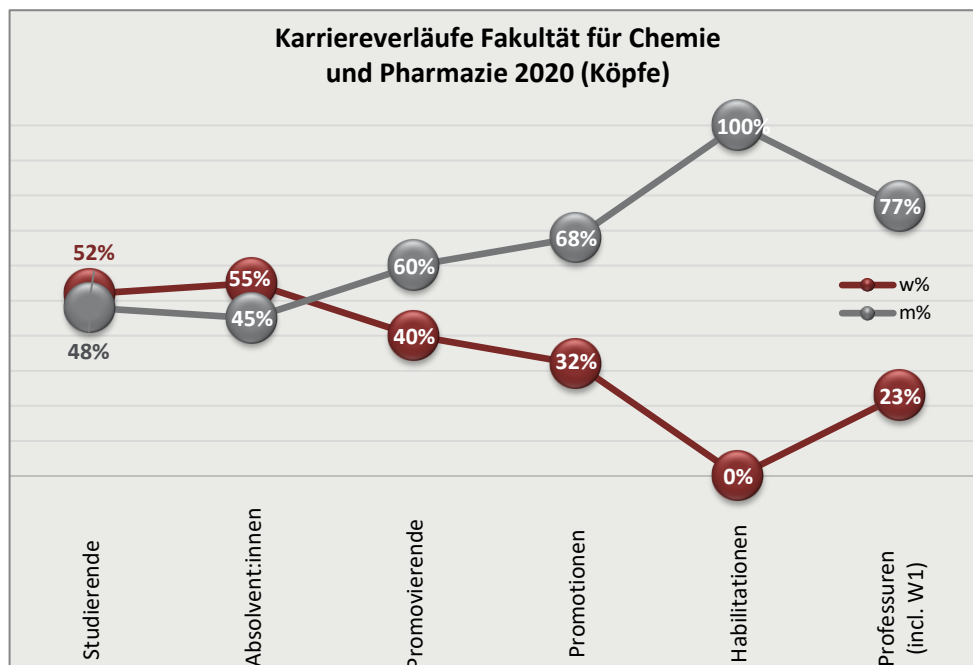


Diagramm 16

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

4.8.1 Lehereinheit Chemie

Wie bereits in 2019 ähneln sich die Frauenanteile der Lehereinheiten Chemie und Mathematik in den ersten beiden Qualifizierungsstufen mit 39 Prozent im **Studium** und 40 Prozent bei den **Abschlüssen**. Im Unterschied zur Mathematik studieren in der Chemie jedoch fast doppelt so viele Menschen (vgl. Diagramm 17 mit 14, S. 27).

Zwar werden in 2020 zwölf **Promovierende** weniger aber immer noch insgesamt 155 gezählt. Mit 47 Frauen beträgt deren Anteil lediglich 30 Prozent und ist damit im Vergleich zur vorangehenden Qualifizierungsstufe um 10 Prozent gefallen. Unter den 38 Postgraduates, die ihre **Promotion abschließen** konnten, befinden sich nur acht Frauen bzw. 21 Prozent, was wiederum einem Rückgang von 9 Prozent bezogen auf den Doktorandinnenanteil entspricht.

Auch in 2020 wurde in der Lehereinheit lediglich eine Habilitation eines Mannes gezählt. Damit liegt die letzte **Habilitation** einer Frau aus dem Jahre 2015 nun schon fünf Jahre zurück.

Unverändert lehren und forschen an der Lehereinheit Chemie lediglich **vier Professor:innen**. Da zwei Professoren ausgeschieden sind, errechnet sich der Frauenquote unter den verbliebenen 14 Professoren auf **22 Prozent**.

Mit diesen Frauenanteilen und Karriereverläufen entspricht die Lehereinheit Chemie einem **typischen MINT-Fach** mit allen Herausforderungen, die sich für diese Fächergruppe ergeben.

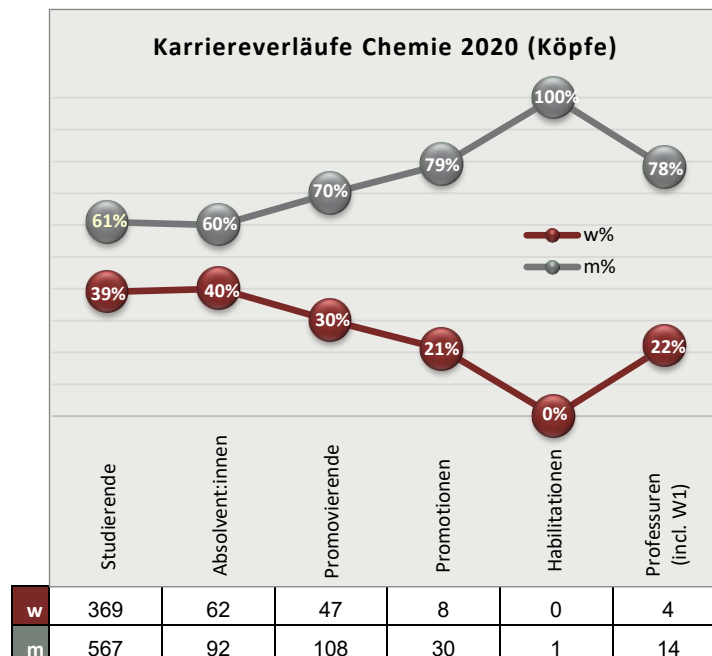


Diagramm 17

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

4.8.2 Leereinheit Pharmazie

Als geradezu gegenläufig könnte man die Dynamik bei den Karriereverläufen der Leereinheit Pharmazie innerhalb der Fakultät bezeichnen. Entspricht die Chemie einen klassischen MINT-Fach, zeigt die Pharmazie große Entsprechungen zu der Lebenswissenschaft Medizin (vgl. Diagramm 18 mit 9, S. 23).

In der ersten Qualifizierungsstufe Studium beginnt die Pharmazie mit einem **deutlich überwiegender Frauenanteil** von bis zu drei Vierteln **bis zur Qualifizierungsstufe Promotion**, der jedoch in der höchsten Karrierestufe **Professur** auf einen Anteil von einem Viertel bzw. **25 Prozent** abrupt abfällt. (vgl. Diagramm 18).

Wie auch in der Medizin lässt sich der **geringe Frauenanteil unter den Professuren** nicht aus den vorangehenden Qualifizierungsstufen ableiten und ist somit **nicht hinnehmbar**. Die Leereinheit ist daher aufgefordert im Rahmen von Berufungen ihren **Frauenanteil unter den Professuren deutlich und nachhaltig zu steigern**.

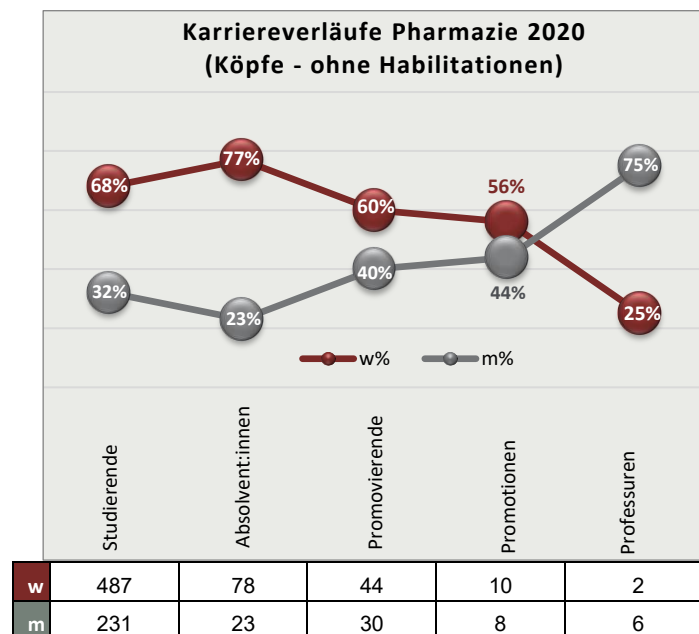


Diagramm 18

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

4.9 Fakultät für Biologie

Die Anzahl an **Studierenden** an der Fakultät für Biologie bewegt sich seit mehr als fünf Jahren zwischen 1200 bis 1300 Einschreibungen. Zum WiSe 20/21 wurden 1.256 Studierende gezählt. Nahezu unverändert ist dabei ebenfalls der Frauenanteil, der mit 61 Prozent gegenüber 39 Prozent Männern etwas überwiegt. Die identische Geschlechterverteilung findet sich auch unter den **Absolvent:innen**.

Bei den **Promovierenden** hingegen sind Frauen nur noch zu 52 Prozent vertreten und damit 9 Prozent weniger als in der vorangehenden Qualifizierungsstufe, wohingegen die Männer mit einem Anteil von 48 Prozent und damit um 9 Prozent mehr aufgeholt haben. Bei den **Promotionen** wiederum wird mit 60 Prozent Frauen und 40 Prozent Männern an die Verteilung aus den beiden ersten Qualifizierungsstufen angeknüpft.

Im Unterschied zu 2019 wurden für 2020 zwei **Habilitationen** aus der Fakultät gemeldet, welche jedoch beide von Männern sind. Damit beträgt der **Frauenanteil** in dieser Qualifizierungsstufe leider **null**. Die letzte Habilitation einer Frau datiert auf 2018 zurück (vgl. Diagramm 19 und Tabelle 25, S. 84).

Abzüglich der Vertretungsprofessur forschen und lehren an der Fakultät derzeit **acht Professorinnen** und 22 Professoren, was einem Professorinnenanteil von gerundet **27 Prozent** entspricht. Mit einer Professorin weniger und einen Professor mehr errechnet sich daraus ein **Rückgang des Frauenanteils um drei Prozent** gegenüber dem Vorjahr. Es ist selbstredend, dass die **Fakultät hier dringend aufgefordert** ist, **gegenzusteuern**.

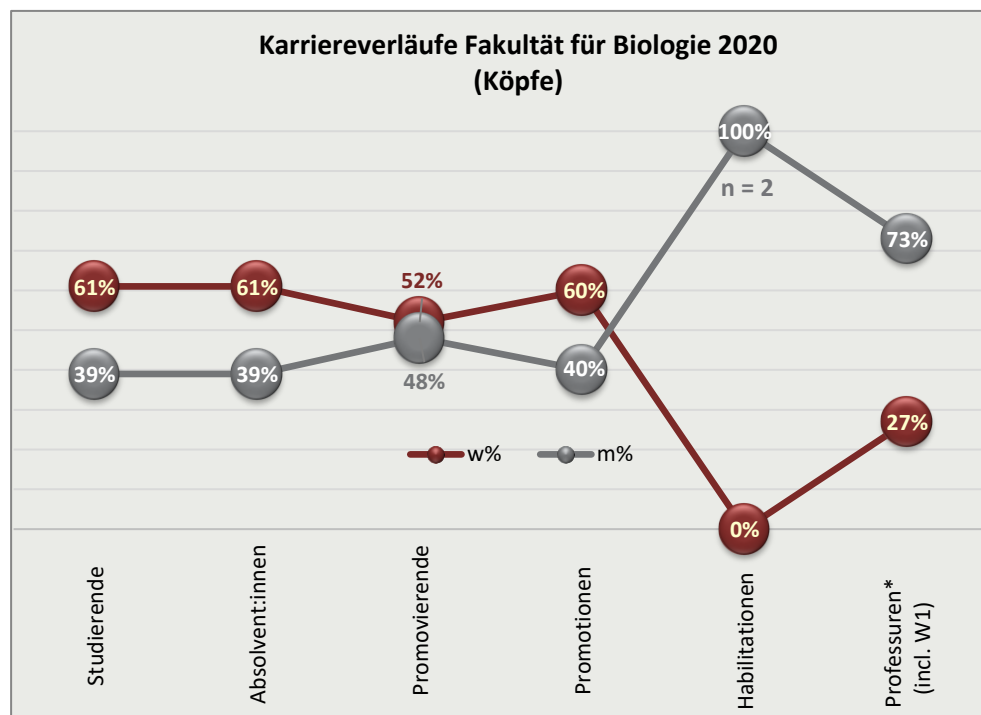


Diagramm 19

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

* in der Lehrinheit gibt es eine Vertretungsprofessur, die unberücksichtigt bleibt

4.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen ist die Zahl der Studierenden bis 2019 kontinuierlich angestiegen. Zum Stichtag 01.12.20 jedoch wurde ein Rückgang von 71 Einschreibungen bzw. um drei Prozent vermerkt. Es bleibt abzuwarten, ob es sich hierbei um pandemiebedingte Effekte handelt. Die Frauen- und Männeranteile bei den Studierenden betragen seit Jahren exakt 46 Prozent Frauen und 54 Männer. Dieses Verteilungsmuster findet sich mit geringen Schwankungen ebenfalls seit Jahren auch unter den **Absolvent:innen**.

Die weiteren Karriereverläufe entsprechen in etwa denen aus 2019 (vgl. Jahresbericht 19/20). In 2020 wurde allerdings nur eine Habilitation einer Frau gezählt (vgl. Diagramm 20 und Tabelle 26, S. 85).

In 2020 erhielten an der Fakultät zwei Männer aber keine Frau einen Ruf auf eine W3- bzw. W1-Professur. Damit ist der **Frauenanteil** unter den **Professuren** von 33 auf 31 Prozent zurückgegangen.

Da an der Fakultät in 2020/21 einige Berufungsverfahren stattfinden, bei denen mehrfach Frauen auf dem 1. Listenplatz gerankt wurden, bleibt abzuwarten, wie sich die Professorinnenanteile bis zur nächsten Erhebung entwickeln werden.

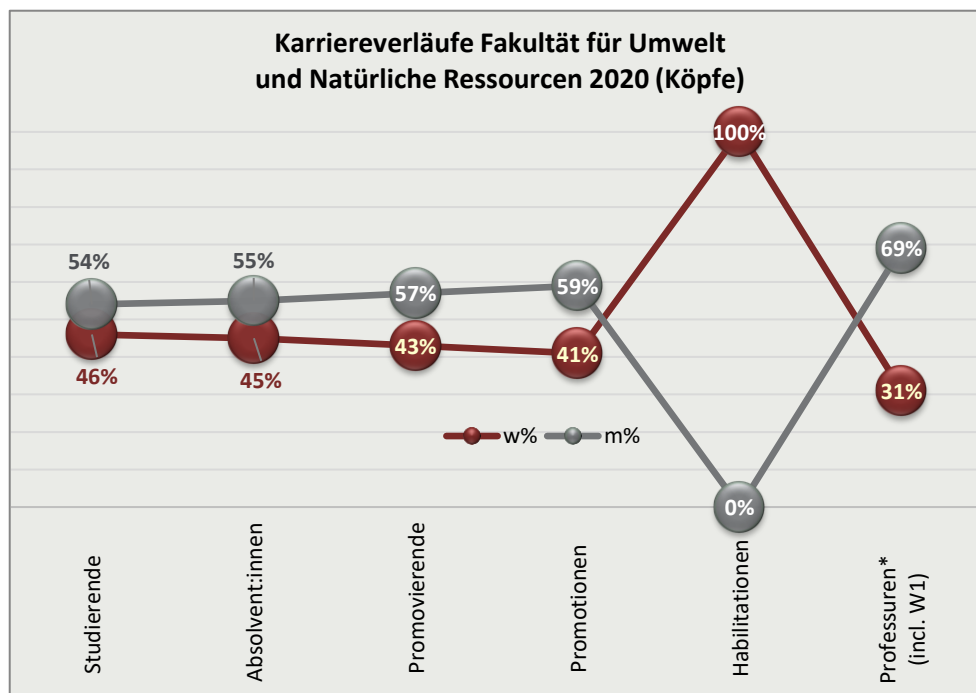


Diagramm 20

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020.

* zwei Professurvertretungen bleiben unberücksichtigt

4.11 Technische Fakultät

Die stetige Zunahme an Studierendenzahlen hat sich an der Technischen Fakultät auch in 2020 weiter fortgesetzt. Gegenüber 2019 ist deren Anzahl um 182 bzw. um knapp 9 Prozent weiter angestiegen. Der Frauenanteil bewegt sich dabei seit 2018 unverändert bei 19 Prozent. Mit geringen Schwankungen zwischen 17 und 25 Prozent bleibt dieser auch in den nachfolgenden Qualifizierungsstufen **Absolvent:innen**, **Promovierende** sowie **Promotion** bestehen, sodass die Fakultät bis zur Promotion keine Frauenanteile verliert. (vgl. Diagramm 21 und Tabelle 27, S. 86).

In 2020 gab es an der Fakultät wieder eine **Habilitation** von einem Mann. Die letzte Habilitation einer Frau an der Fakultät datiert vier Jahre auf 2017 zurück.

Im Betrachtungszeitraum wurden drei freiwerdende **Professuren** wieder mit Männern nachbesetzt. Damit bleibt der Anteil von **fünf Frauen** unter 45 Männern in dieser Karrierestufe an der Technischen Fakultät unverändert.

Unverändert bleiben auch die **Herausforderungen für die Fakultät** bestehen, die denen aus 2019 vollkommen entsprechen (vgl. Jahresbericht 19/20)

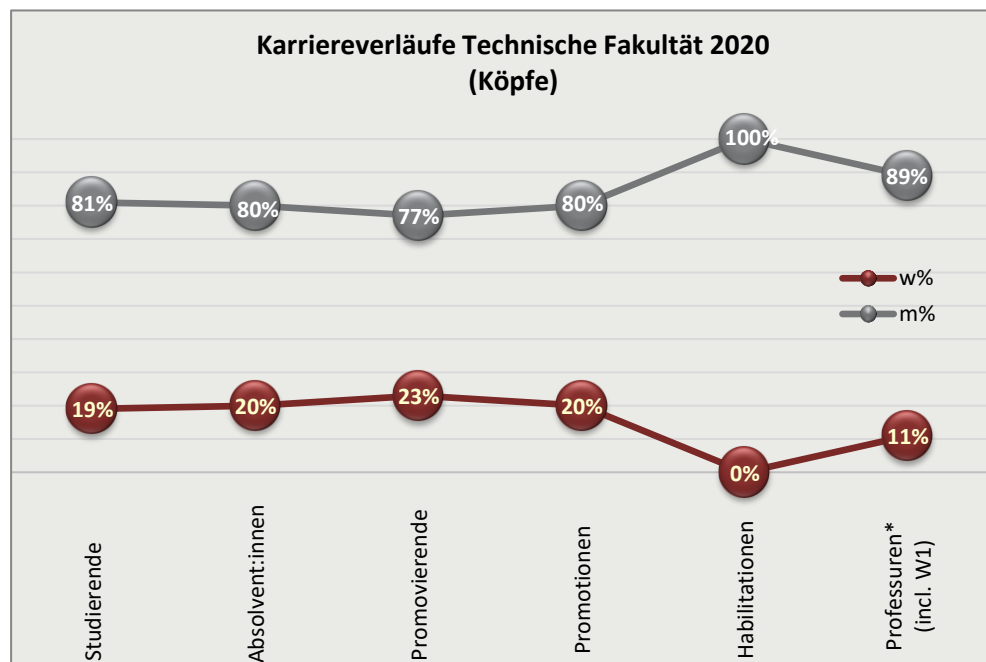


Diagramm 21

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Studierende WiSe 2020/2021, Abschlüsse PJ 2020 (WS 2019/2020 und SS 2020), Doktorand:innen WiSe 2020/2021, Promotionen PJ 2020, Habilitationen KJ 2020, Personal Stichtag 01.12.2020

* eine Professurvertretung bleibt unberücksichtigt

5. Hochschulgremien

Die folgenden Tabellen 2 bis 5 auf den Seiten 36 und 37 befassen sich mit der Besetzung der Hochschulgremien nach Geschlecht im Berichtszeitraum. Nicht nur die notwendigen Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie und damit verbunden, die einschneidenden Umstrukturierungen des Lehrbetriebs haben das Jahr 2020 an der Universität geprägt, sondern auch die **Neuwahlen der gesamten Hochschulleitung** und in Folge deren Neubesetzung.

Am 1. Oktober 2020 trat Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Kerstin Krieglstein, ehemalige Dekanin der Medizinischen Fakultät Freiburg und zuletzt Rektorin der Universität Konstanz, ihr Amt als **neue Rektorin** an. Mit ihr steht in der mehr als 500jährigen Geschichte der Universität Freiburg erstmals eine Frau der Hochschule vor.

Damit verbunden war auch eine **Neubesetzung** und zum Teil **Änderung von Denominationen** der hauptamtlichen sowie nebenamtlichen **Prorektorate**, deren offizielle Amtszeiten alle bis zum 30. September 2020 liefen.

Prof. Dr. Gunter Neuhaus wurde mit Beendigung seiner Amtszeit als hauptamtlicher Prorektor für Forschung zum Oktober 2020 in den Ruhestand verabschiedet. Die hauptamtliche Prorektorin für Studium und Lehre, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Juliane Besters-Dilger, hat nach Ende ihrer Amtszeit die Rektorin als Beauftragte für Fragen zu Studium und Lehre bis einschließlich November 2020 weiter unterstützt. Die nebenamtliche Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, Prof.ⁱⁿ Gisela Riescher und Prof. Gerhard Schneider, Prorektor für Digitalisierung, haben ihr Amt gem. §9 (2) S. 4 LHG kommissarisch weitergeführt bis Nachfolger gewählt wurden. (vgl. Tabelle 2, S. 36 Stand 1.10.2020).

Noch in der Berichtszeit wurden die **hauptamtlichen Prorektoren** für Forschung und Innovation, Prof. Dr. Stefan Rensing (Universität Marburg), sowie für Studium und Lehre, Prof. Dr. Michael Schwarze (Universität Konstanz), gewählt.

In der Senatssitzung vom 24.02.21 erfolgte noch die Wahl der **nebenamtlichen Prorektorinnen**, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Daniela Kleinschmit, mit der neuen Denomination **Internationalisierung und Nachhaltigkeit** sowie Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sylvia Paletschek mit der Denomination **Universitätskultur**. Alle neu gewählten Prorektorinnen und Prorektoren werden ihre Ämter zum bzw. nach dem 1.4.2021 antreten.

Eine weitere Neuerung in der Hochschulleitung ist die Bestellung von Julia Wandt zur Leitung des **Geschäftsbereiches Kommunikation und Strategie** zum 1. Februar 2021. Zukünftig wird das Rektorat mit der Rektorin, dem Kanzler, zwei weiblichen und zwei männlichen Prorektor:innen sowie der weiblichen Leitung des Geschäftsbereichs Strategie und Kommunikation paritätisch besetzt sein.

Rektorat	m	w
Rektorin	-	1
Kanzler	1	-
Prorektor, hauptamtlich	-	-
Prorektorin, hauptamtlich	-	1
Prorektorin, nebenamtlich	-	1
Prorektor, nebenamtlich	1	-
gesamt	2	3

Tabelle 2, Stand 1.10.2020.

Senat	m	w
Mitglieder qua Amt		
Rektorat, Kanzler, Gleichstellungsbeauftragte (mit Stimmrecht)	1	2
Prorektor:innen (ohne Stimmrecht)	2	2
Dekane (beratend)	7	0
Vetreter:in Verfasste Studierendenschaft (beratend)	1	0
Sonstiges Sitzungsmitglied (beratend)	1	0
Wahlmitglieder (stimmberechtigt)		
Gruppe der Hochschullehrer:innen	19	3
Wissenschaftl. Dienst	2	3
Studierende	3	2
Doktorand:innen	1	2
Mitarbeitende Administration und Technik	2	3
Gesamt	38	18

Tabelle 3, Amtsperiode 1.10.2019 bis 30.09.2023

Die Besetzungen von Senat (Amtszeit 01.10.2019 bis 30.09.2023) (vgl. Tabelle 3) und Universitätsrat (Amtszeit 01.10.2018 – 30.09.2021) (vgl. Tabelle 4, S. 37) haben sich seit dem letzten Bericht nicht verändert. Während der Universitätsrat paritätisch mit zehn Frauen und zehn Männern besetzt ist, sind im Senat 38 Männer und nur 18 Frauen vertreten.

Universitätsrat	m	w
Vorsitz	1	-
stellv. Vorsitz	-	1
Externe Mitglieder	2	3
Interne Mitglieder	3	1
Teilnehmer:innen ohne Stimmrecht	4	5
gesamt	10	10

Tabelle 4, Amtszeit 1.10.2018 – 30.09.2021.

Bei den Dekaninnen und Dekanen sind im Berichtszeitraum keine Änderungen zu verzeichnen. Allen elf **Fakultäten** stehen in der laufenden Amtsperiode ausschließlich Männer als Dekane vor (vgl. Tabelle 5).

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

Tabelle 5, Stand 8.10.2020.

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

6. Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten

6.1 Übersicht über die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreter:innen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter:innen vertreten die Gleichstellungsbeauftragte in **Berufungsverfahren**. Darüber hinaus nehmen sie oftmals eine Vielzahl an **gleichstellungsrelevanten Aufgaben in den Fakultäten** wahr, die beispielsweise Beratung und Förderung von Wissenschaftler:innen, Unterstützung von fakultätseigenen Mentoring-Programmen, die Organisation des Schnupperstudiums und die Platzierung von gleichstellungs- oder genderrelevanten Themen über Veranstaltungen und Vorträge in der Fakultät einschließen können. Die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten sind **wichtige Ansprechpersonen vor Ort** und zugleich **Bindeglied zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten**.

Obleich das Engagement und die Tätigkeiten der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten von immenser Bedeutung sind, ist ihre **Position** nach wie vor **nicht im Landeshochschulgesetz (LHG) verankert**. Lediglich der Satz: *„Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen“* (§ 4 Abs. 4 Satz 2 LHG) verweist auf die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten.

Die fehlende Erwähnung im LHG ist insofern von Bedeutung, da sich aufgrund dessen für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zur Wahrnehmung ihrer mitunter vielfältigen Verpflichtungen an den Hochschulen in Baden-Württemberg **kein gesetzlich legitimierter Anspruch auf Entlastung oder zusätzliche Ausstattung** mit Hilfskraftpersonal bzw. Sachmitteln ableiten lässt. Die gewährten Entlastungen in Form von einer Reduktion von Semesterwochenstunden oder Mitteln für Hilfskräfte basieren auf individuellen Vereinbarungen in den Fakultäten und sind bei der Neuwahl von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und/oder ihren Stellvertreter:innen ggf. neu auszuhandeln.

Tabelle 6, S. 39 gibt eine Übersicht über die im Betrachtungszeitraum gewählten und bestellten Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten und ihre Stellvertreter:innen.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten			
Fakultät	Gleichstellungsbeauftragte:r	Stellvertreter:innen	Referent:in
TheoIF	Prof. Dr. Bernhard Spielberg	Daniela Blank Ph.D	
RechtF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Katharina von Koppenfels-Spies	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Yuanshi Bu	
WuVF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Evelyn Ferstl	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Eva Lütkebohmert-Holtz	
MedF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Marlene Bartos	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Antje Aschendorff Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Melanie Börries PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Michaela Bossart Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Monika Engelhardt PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Juliane Farthmann PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Tanja Grauvogel Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Sabine Hellwig PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Lena Illert PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Johanna Kubosch PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Elke Neumann-Haefelin Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Gabriele Niedermann PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Brigitte Strahm (bis Okt. 2020)	Maike Busson-Spielberger
PhilolF	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Michaela Holdenried	Junprof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Eva von Contzen	
PhilosF	apl. Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Astrid Möller	Dr. ⁱⁿ Gabriele Seitz (bis Sept. 2020) apl. Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Regine Pruzsinszky	
FMP	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Annette Huber-Klawitter	Prof. Dr. Marcus Schumacher	
CuP	Dr. ⁱⁿ Claudia Jessen-Trefzer (bis 09/20) Dr. ⁱⁿ Maria Hoernke (ab Okt. 2020)	Prof. Dr. Harald Hillebrecht (bis 09/20) Dr. ⁱⁿ Claudia Jessen-Trefzer (ab 10/20)	
FBio	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Judith Korb	PD. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Eva Decker Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Annette Neubüser	
FUNR	Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Marie-Pierre Laborie	Dr. ⁱⁿ Heike Ulmer	
TechF	Prof. Dr. Andreas Podelski	Prof. Dr. Peter Woias	

Tabelle 6

6.2 Aktivitäten an den Fakultäten und Besonderheiten des Lehrbetriebs unter den Bedingungen der Pandemie

Wenngleich der gesamte Hochschulbetrieb und alle diesbezüglichen Aktivitäten durch die Auflagen zur Eindämmung der Pandemie erheblich beeinträchtigt und häufig auch verunmöglicht waren, ist es gelungen, auch in dieser Zeit, einige besondere Formate, Vorlesungsreihen oder Ähnliches anzubieten. In diesem Kapitel werden **besondere Aktivitäten, Initiativen und Veranstaltungen aus den Fakultäten** vorgestellt, die dessen ungeachtet realisiert werden konnten. Die Projekte waren teils von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten initiiert oder durch ihre Mitwirkung unterstützt worden. Wie auch im vorangehenden Berichtszeitraum erfolgte die Auswahl der hier genannten Aktivitäten in Abstimmung und Rücksprache mit allen Fakultäten und stellt keine besondere Bevorzugung oder Hervorhebung einzelner Fakultäten dar.

6.2.1 Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit

3 WUVF



Neue Räumlichkeiten der Wirtschaftswissenschaften, Rempartstr. 10-16, und neue Bibliothek im Hinterhof



Dr.ⁱⁿ Michaela Werkmann,
Diversitätsbeauftragte der

Mit dem **Umzug** in das vollständige sanierte und modernisierte ehemalige Verwaltungsgebäude des Schluchseewerks an der Rempartstr. 10-16 im September 2020 können die **Wirtschaftswissenschaften** ihren Studierenden und Mitarbeitenden hochmoderne, helle und ansprechende Arbeits-, Studien- und Bibliotheksräume anbieten. Der **barrierefreie Zugang** zur neuen Bibliothek im Hinterhof sowie zum Gebäude der Fakultät macht es für Menschen mit kleinen Kindern sowie für Menschen mit besonderen Bedürfnissen wesentlich einfacher und viel attraktiver, an dieser Fakultät zu arbeiten und zu studieren.

Hiermit wurden **wichtige bauliche und strukturelle Voraussetzungen** geschaffen, um den **Frauenanteil** und die **Diversität** unter den Wissenschaftler:innen und Studierenden an der Fakultät weiter **erhöhen zu können**.

Zum WiSe 20/21 wurde Dr.ⁱⁿ Michaela Werkmann zur neuen **Diversitätsbeauftragten** der Fakultät bestellt. Die Position war seit dem Ausscheiden von JProf.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ann-Kathrin Seemann zum 30.09.19 vakant geblieben. Damit hat die WuVF als einzige unter den elf Fakultäten wieder eine Beauftragte für Diversität.

Über weitere Aktivitäten hat die Fakultät nicht berichten können, da pandemiebedingt viele Veranstaltungen und Initiativen ausfielen oder verschoben werden mussten. Die Arbeit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin waren durch Umstellung auf digitale Lehre und die organisatorischen Veränderungen (z.B. home Office in der Abteilung) und darüber hinaus von Home-Schooling geprägt, was die Entwicklung von zusätzlichen Angeboten deutlich erschwerte.

4 MedF

An der **Medizinischen Fakultät** haben sich die Gleichstellungsbeauftragte, **Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Marlene Bartos** und ihre Referentin, Maike Busson-Spielberger, trotz der erheblichen Beeinträchtigungen unter Pandemiebedingungen, sehr aktiv für die Förderung der Gleichstellung an der Fakultät eingesetzt.

So gab es in 2020 wesentlich mehr **Beratungsanfragen** als in 2019. Zu Beginn des Jahres trafen vor allem Anfragen zu Notfall-Kinderbetreuung aufgrund der Pandemie, Problematiken wegen Schwangerschaft und Corona, aber auch wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im dezentralen Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät ein. Im zweiten Halbjahr 2020 standen Fragen zu Karriereberatung, Fördermöglichkeiten und weitere Themen im Vordergrund der Beratungen.

Das für das Sommersemester 2020 geplante **zehnjährige Jubiläum des EIRA-Mentoring-Programms** musste aufgrund der Corona-Pandemie ausfallen. Eine Jubiläumsbroschüre mit Grußworten des Dekans, der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, der Fakultätsvergleichsbeauftragten und Portraits von Mentees und Mentor:innen wurde von der Leiterin und Koordinatorin des Programms, **Maïke Busson-Spielberger**, Referentin für Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät, herausgegeben.

Im Juni 2020 startete die Ausschreibung der **6. Runde**, in die **17 Mentees** aufgenommen wurden. Die Matching-Gespräche konnten großenteils in Präsenz stattfinden, wie auch der Auftakt zur 6. Runde EIRA am 7. Oktober 2020. Die Workshops konnten alle in ein online-Format überführt werden.

Mit dem „**Sabine-von-Kleist-Habilitationspreis**“ wurde in 2020 **PD.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Birte Kulemann**, Funktionsoberärztin in der Klinik für Allgemein- und Viszeralchirurgie, für ihre herausragende Habilitationsschrift zu „Zirkulierende Tumorzellen bei Patienten mit Pankreaskarzinom“ ausgezeichnet. Der Preis ist mit 10 Tsd. Euro dotiert.

Für das Programm „**Fill-in-the-gap**“ (1.300 € pro Monat für maximal 6 Monate) bewarben sich in 2020 fünf Doktorandinnen, die sich in der letzten Abschlussphase ihrer Doktorarbeit befanden, deren Finanzierung von ihrem Institut/ihrer Abteilung nicht weiter fortgeführt werden konnte. **Drei** von ihnen konnten im Programm **gefördert** werden und noch innerhalb der Förderperiode ihre **Promotion abschließen**.

Im Rahmen des **KaNeF-Programms** (Karriere und Networking für Frauen in der Medizin) konnten in 2020 **drei Wissenschaftlerinnen** durch die Finanzierung einer Hiwi-Position unterstützt werden, da sie wegen familiärer Verpflichtungen zusätzlich gebunden waren und durch eine Entlastung bei Routineaufgaben in der Forschung ihren Forschungoutput deutlich steigern konnten. Das Instrument der Förderung hat sich in den letzten Jahren als sehr effektiv erwiesen.

5 PhiloF

An der **philologischen Fakultät** gab es vor allem in der ersten Lockdownphase große Probleme für Wissenschaftlerinnen mit Kind, die – weil als „nicht system-relevant“ eingestuft - ihre kleinen Kinder zu Hause betreuen bzw. ihre schulpflichtigen Kinder beim Homeschooling unterstützen mussten. Zum Teil bestand für den anderen Elternteil dasselbe Problem oder diese mussten zum Arbeiten die Wohnung verlassen. Da sehr viele Wissenschaftlerinnen auf befristeten drittmittelgeförderten Projektstellen sitzen, konnten sie nicht einfach das Ende der Pandemie „abwarten“, denn die Fristen zur Einreichung von drittmittelgeförderten Arbeiten und Projekten blieben bestehen. Hier konnten in Absprache mit der stellvertretenden Fakultätsvergleichsbeauftragten, Jprof.ⁱⁿ Eva von Contzen, Notbetreuungsplätze beim Familienservice der Universität gefunden werden.

6 PhilosF

An der **Philosophischen Fakultät** wurde der Beschluss zur Verteilung der **Incentive-Mittel** umgesetzt (vgl. Kapitel 6.2.2. Jahresbericht 19/20) und aus den Mitteln unter anderem **Lehraufträge für Gender Studies** ausgeschrieben:

Im SoSe 2020 hat Anna Sator (Historisches Seminar) eine Übung zum Thema „History, Herstory & Queer Stories. Gendertheoretische Ansätze in den Geschichtswissenschaften“ gehalten.

Im WS 2020/21 haben Miriam Bräuer/Muriel Lorenz/Sven Zepf (Historisches Seminar) eine Übung zum Thema „Von der Studenten- zur Studierendengeschichte – Geschlechterverhältnisse an der Universität Freiburg im 20. Jahrhundert“ gehalten.

Aus Gleichstellungssicht ist es ausgesprochen erfreulich, wie hiermit die aus der gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren eingeworbenen **Incentive-Mittel** (vgl. Kapitel 7.3, S. 48) wieder **in die Förderung von Gleichstellung und Genderforschung zurückfließen**.

7 FMP



An der **Fakultät für Mathematik und Physik** hat Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Annette Huber-Klawitter, Gleichstellungsbeauftragte in der Lehrinheit Mathematik, das fakultätseigene Mentoring-Programm **MeMPhys** der Mathematik und Physik auch unter den pandemiebedingten Einschränkungen fortführen können. Es werden Paare von Mentee und fortgeschrittener/m Mentor/Montorin gebildet, die jeweils eigene Formate des Austauschs finden.

Zusätzlich wurden durch pandemiekonforme Veranstaltungen im größeren Kreis die Kontakte unter den Studienanfängerinnen und -anfängern gestärkt.

11 TechF

An der **Technischen Fakultät** wurde das dreitägige interdisziplinäre Seminar „Geschlechtergleichheit in MINT“ aus dem Vorjahr zum WiSe 20/21 (vgl. Jahresbericht 19/20) in ein digitales Format überführt und unter dem Titel **Gender Equality in STEM/ Geschlechtergleichheit in MINT** von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Anelis Kaiser Trujillo, Dr.ⁱⁿ Tuan Leng Tay und Dr.ⁱⁿ Lisa Maria Asplund angeboten.

In dem einwöchigen Online-Block-Praktikum wurden unter anderem die Themen: Mentoring, STEM und Familie, Intersektionalität und die Rolle von Männern beim Thema Geschlechtergleichheit erörtert, sowie eine Diskussion zu dem Film „Picture a scientist“ anberaumt, welcher ein paar Wochen zuvor gezeigt worden war.

Auch diese Veranstaltung stieß, ebenso wie die vorangehende aus dem WiSe 19/20, auf sehr hohen Zuspruch und wurde von den Teilnehmenden ausgesprochen positiv evaluiert.



Dr.ⁱⁿ Tuan Leng Tay
(BioF, Biologie III)



Dr.ⁱⁿ Lisa Maria Asplund
(Dep. Microsystems Engineering)



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Anelis Kaiser Trujillo
(Gender Studies in STEM)

8 CuP
9 BioF
10 FUNR

Von den **naturwissenschaftlichen Fakultäten** für Chemie und Pharmazie, Biologie sowie für Umwelt und natürliche Ressourcen wurde über die große Herausforderung berichtet, unter den Bedingungen von Lockdown und social Distancing für Studierende, Promovierende und Postdocs weiterhin Praktika und Exkursionen anbieten zu können sowie Laborarbeiten, Versuchsreihen etc. fortzuführen.

Es kam zu **deutlich mehr Beratungsanfragen** unter anderem wegen Anreiseproblemen durch Quarantäneauflagen, Orientierungsschwierigkeiten (v. a. bei Erstsemestern), verzögertem Studienabschluss (z. B. wegen fehlender bzw. ausgefallener Exkursionstage) und schlussendlich mehr Studienabbrüche.

Auch hier waren die Lehrpersonen erheblich belastet durch Umstellung auf digitale Lehre und gleichzeitig vermehrtes Aufkommen von Care Arbeit bei Kindern aber auch bei Eltern von Lehrpersonen.

6.2.2 Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate

Mit der neuen LHG-Novelle wurden der Auftrag und die Verantwortung zur **Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit** von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich und künstlerisch tätige Frauen sowie Studentinnen noch einmal deutlicher **bei der Hochschulleitung verankert**. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die **Hochschulleitung** dabei **zu unterstützen**.

Dieser gesetzliche Auftrag fällt in Folge auch den Fakultätsleitungen zu. Viele Fakultäten sind neben der gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren bemüht, auf eine **gleichmäßigere Ausstattung von Professuren** hinzuwirken. So kann das Freiwerden einer Professur vor deren Nachbesetzung genutzt werden, Personal, Sachmittel oder Räume schlechter ausgestatteten Professuren zuzuweisen. Davon profitieren insbesondere die häufig schlechter ausgestatteten Professuren von Frauen.

An der Philologischen und Philosophischen Fakultät, der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen und der Technischen Fakultät liegen bereits Konzepte und Programme zum Ausstattungsausgleich, jeweils angepasst an die fachspezifischen Gegebenheiten und Entwicklungen, vor.

Darüber hinaus wurde im Frühjahr diesen Jahres vom **Institut für Mikrosystemtechnik** (IMTEK) an der Technischen Fakultät ein sog. „**Berufungskonzept**“ erarbeitet, welches in einem transparenten und nachvollziehbaren Modell Ausstattungsmerkmale sowie Entwicklungsschritte und Karrierewege von der Postdocphase bis zur W3-Professur mit gehobener Ausstattung beschreibt.

7. Berufungsgeschehen

Nach wie vor liegt der Frauenanteil unter den Professuren mit 28 Prozent deutlich unter dem der Männer. Daher ist dem Thema Berufungsgeschehen weiterhin ein eigenes Kapitel gewidmet, in dem Aspekte und mögliche Einflussgrößen bei den unterschiedlichen Stationen eines Verfahrens in **drei Unterkapiteln** näher betrachtet werden. Die Universität ist gesetzlich zur Gewährung der Chancengleichheit von Frauen angehalten und hat sich zudem im Berufungsleitfaden selbst verpflichtet, Berufungsverfahren mittels verschiedener Instrumente gendergerecht zu gestalten.

7.1 Proaktive Suche

Die proaktive Suche ist seit dem Jahr 2007 als ein verbindliches Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren im Berufungsleitfaden der Universität verankert. Für jedes Verfahren muss der Nachweis der proaktiven Suche dokumentiert und vorgelegt werden (vgl. auch Berufungsleitfaden Stand 01.08.2016, S. 12 Abschnitt 2). Im Rahmen der proaktiven Suche werden geeignete Kandidatinnen identifiziert und diejenigen aktiv ermuntert, sich auf die ausgeschriebene Professur zu bewerben, deren Bewerbung als aussichtsreich eingeschätzt wird (vgl. Tabelle 7, S. 45).

Darüber hinaus wurde die Verpflichtung zur proaktiven Suche von Bewerberinnen mit der 4. LHG-Novelle vom 17. Dezember 2020 in dem neu eingeführten Absatz **§ 48 Abs. 3a LHG** noch einmal betont und mit folgender Formulierung deutlich hervorgehoben: *„zu den **Aufgaben der Berufungskommission** gehört die **aktive Gewinnung von Bewerberinnen**. Auf die **Pflichten** nach Satz 1 ist in geeigneter Weise hinzuweisen.“*

Mit der proaktiven Suche werden drei Ziele verfolgt:

- Insbesondere in Fächern bzw. Fakultäten mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen und Professorinnen den Pool an geeigneten Kandidatinnen zu erhöhen.
- Je größer der Pool an exzellenten Bewerberinnen ist, die sich auf eine Professur bewerben, desto größer ist die Chance, eine herausragende Wissenschaftlerin zu gewinnen und damit den Frauenanteil und die Diversität in der Professorenschaft zu erhöhen.
- Es wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Frauen, die gezielt auf eine ausgeschriebene Professur aufmerksam gemacht werden, sich eher auf eine Professur bewerben und häufig auch erfolgreich in der Bewerbung sind. Damit kann der Pool an herausragenden Bewerberinnen für eine Professur erweitert werden.

Proaktive Suche					
	2016	2017	2018	2019	2020
Anzahl an vorgelegten Bögen "Dokumentation zur proaktiven Suche"	27	14	19	25	25
Anzahl an Frauen, die zur Bewerbung ermuntert wurden (proaktive Suche)	132	92	58	149	146
Anzahl an Frauen, die sich bereits beworben haben	48	45	27	83	165
Anzahl an Frauen, die zum Vortrag eingeladen wurden	32	28	18	44	42
Anzahl an Frauen, die einen Listenplatz erhielten	13	13	7	22	24
Ruferteilungen an Frauen	10	11	2	12	14

Tabelle 7

7.2 Übersicht Berufungen

Tabelle 10 auf Seite 46 gibt einen Überblick über die Berufungsverfahren an der Universität Freiburg mit den Absolutzahlen und prozentualen Anteilen zu den Verfahrensschritten Bewerbung, Listenplatzierung, Ruferteilung, ggf. Rufablehnung bzw. Rufannahme, aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppe (W3, W1) und Geschlecht. Da im Betrachtungszeitraum weder eine W2- Professur ausgeschrieben noch besetzt wurde, bleibt diese Besoldungsgruppe in Tabelle 10 unberücksichtigt.

Im Kalenderjahr 2020 wurden insgesamt 28 **Rufannahmen** auf W1- und W3-Professuren verzeichnet. Bei den W3-Professuren sind 22 Rufannahmen zu verzeichnen, davon 15 Rufannahmen von Männern und sieben von Frauen. Damit wurden etwas mehr als doppelt so viele W3-Professuren im Jahr 2020 mit Männern besetzt.

Bei den **Ruferteilungen** auf eine W3-Professur ist das Verhältnis ähnlich und nur leicht besser zu Gunsten von Frauen: 15 Männern und neun Frauen wurde ein Ruf auf eine W3-Professur erteilt.

Ein großes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern zeigt sich bei den **Listenplatzierungen** für W3-Professuren. Insgesamt erhielten 45 Männer jedoch nur 17 Frauen einen Listenplatz. Auf Platz 1 wurden 14 Männer und lediglich sieben Frauen gelistet. Die größte Differenz zeigt sich bei Listenplatz 2, der an 21 Männer aber nur fünf Frauen vergeben wurde. Zehn Männer kamen auf einen 3. Listenplatz aber nur vier Frauen.

Der Anteil von Frauen bei **Bewerbungen auf eine W3-Professur** ist mit 37 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (30 Prozent) erneut gestiegen und bestätigt einen ständig steigenden Trend in den letzten Jahren.

2020 wurde kein Berufungsverfahren für eine W2-Professur abgeschlossen.

Bei den **W1-Professuren** wurden 2020 sechs Professuren mit einer Rufannahme abgeschlossen, davon nahmen drei Frauen und drei Männer den Ruf an. Von den sechs Verfahren sind drei mit einem Tenure Track ausgestattet, eine Frau und zwei Männer erhielten eine W1-Professur mit Tenure Track. Bei den Ruferteilungen auf eine W1-Professur liegen die Frauen mit fünf erteilten Rufungen gegenüber vier erteilten Rufungen für Männer vorn. Insgesamt erhielten mit je neun Listenplätzen gleich viele Frauen und Männer Listenplätze auf eine W1-Professur. Listenplatz 1 erreichten vier Frauen gegenüber drei Männern. Auf Listenplatz 2 kehrt sich das Verhältnis um, diesen erhielten zwei Frauen gegenüber vier Männern, Listenplatz 3 erreichten mit je drei Wissenschaftler:innen gleich viele Frauen und Männer.

Berufungen an der Universität Freiburg nach Geschlecht									
W3-Professuren	2018			2019			2020		
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Rufannahme	17	2	11%	7	6	46%	15	7	32%
Rufablehnung	2	0	0%	4	1	20%	2	1	33%
Ruferteilung	19	2	10%	11	7	39%	15	9	38%
Platz 1	17	2	11%	6	7	54%	14	8	36%
Platz 2	9	5	36%	10	1	9%	21	5	19%
Platz 3	9	2	18%	9	0	0%	10	4	29%
Bewerbungen	388	119	23%	225	95	30%	301	178	37%
Anzahl Rufannahmen gesamt	19 Rufannahmen			13 Rufannahmen			22 Rufannahmen		
W1-Professuren	2018			2019			2020		
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Rufannahme	0	0	0%	3 (2)*	3 (3)*	50%	3 (2)*	3 (1)*	50%
Rufablehnung	0	0	0%	0	2	100%	0	1	100%
Ruferteilung	0	0	0%	3	5	63%	4	5	56%
Platz 1	0	0	0%	1	4	67%	2	4	67%
Platz 2	0	0	0%	4	2	33%	4	2	33%
Platz 3	0	0	0%	5	0	0%	3	3	50%
Bewerbungen	0	0	0%	119	77	39%	147	87	37%
Anzahl Rufannahmen gesamt	keine Rufannahmen			6 Rufannahmen davon 5 mit Tenure Track			6 Rufannahmen davon 3 mit Tenure Track		

Tabelle 10,

(* = jeweils in Klammern die darunter befindliche Anzahl an Tenure Track Professuren)

Externe Rufe, Bleibeverhandlungen

Im Berichtszeitraum 01.04.2020 bis 31.03.2021 ergingen je sechs **externe Rufe** an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Unter den zwölf Wissenschaftler:innen waren drei Universitätsprofessorinnen und fünf Universitätsprofessoren (vgl. Tab. 8, S. 47).

Bleibeverhandlungen werden in der Regel mit Wissenschaftler:innen geführt, die eine W3/C4/C3-Professur innehaben. Jeweils drei der Professorinnen und Professoren mit einem externen Ruf haben Bleibeverhandlungen geführt. Eine Verhandlung war zum Zeitpunkt des Berichts noch offen.

Im Berichtszeitraum konnten nach erfolgreichen Verhandlungen zwei Universitätsprofessorinnen und drei Universitätsprofessoren sowie eine Wissenschaftlerin gehalten werden. Jeweils drei weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben den externen Ruf angenommen.

Externe Rufe und Bleibeverhandlungen								
	Anzahl gesamt	Anzahl W3 Prof: innen	Anzahl akadem. Räte, W1, W2	Verhand- lungen geführt	∅ Ver- hand- lungen geführt	Verhand- lungen noch offen	Ruf extern abge- lehnt	Ruf extern ange- nommen
w	6	3	2	3	3	1	3	2
m	6	5	2	3	3	0	3	3

Tabelle 8 (∅: keine)

Heisenbergprofessuren, Stiftungsprofessuren und Förderprogramme

Im Jahr 2020 sind unter den 22 Rufannahmen auf W3-Professuren vier Rufannahmen auf eine **Heisenbergprofessur** zu verzeichnen. Davon wurden zwei Professuren mit Frauen und zwei mit Männern besetzt. (vgl. Tabelle 9).

Bei drei weiteren W3-Professuren handelt es sich um gemeinsame Berufungen mit dem Fraunhofer-Institut nach dem sogenannten **Berliner Modell**. Eine Professur wurde als sogenannte 50 Prozent-Brückenprofessur, gefördert durch das MWK, eingerichtet. Diese vier zuletzt genannten Professuren mit gesonderten Konditionen wurden alle mit Männern besetzt.

Im Jahr 2020 wurden sechs W1-Professuren besetzt, davon verfügen drei Professuren im Rahmen des **Bund-Länder-Programms des BMBF** über einen Tenure Track. Von den drei Tenure Track Professuren wurden eine mit einer Frau und zwei mit Männern besetzt (vgl. Tabelle 9 und Kapitel 3.1, S. 13).

Rufannahmen 2020: Stiftungsprofessuren, besondere Konditionen, Förderprogramme						
	Ruf- annahmen gesamt	W3 gesamt	W3 Heisenberg- & Stiftungs- professuren	W3 gemeinsame Berufungen (Berliner Modell), Sonderpro- gramme, etc.	W1 gesamt	W1 Förder- programme (BMBF, BMI, etc.)
w	10	7	2	0	3	1
m	18	15	2	4	3	2
gesamt	28	22	4	4	6	3

Tabelle 9

7.3 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)

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

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

a) Zusammensetzung der Berufungskommission:

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

b) Auswärtige und vergleichende Gutachten:

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

c) Einladung zu Bewerbungsvorträgen:

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

Hochschulfinanzierungsvertrag 2015 – 2020 (HoFV I)

Das System zur Gewährung von Anreizen geht auf ein Konzeptpapier zurück, welches von einer hochschulübergreifenden Arbeitsgruppe unter Moderation des MWK im Rahmen der Umsetzung von Ziffer III.2.5. des HoFV 2015 – 2020 (Perspektive 2020) zur Durchführung von gendergerechten Berufungsverfahren erarbeitet wurde. Demzufolge wurden die Incentives bis zum 31.12.2020 aus Mitteln des **Hochschulpakts 2020 (HSP 2020)** ausbezahlt. Diese Mittel wurden im Rahmen der **Hochschulfinanzierungsvereinbarung II 2021 – 2025** zum 01.01.2021 in den zentralen Haushalt der Universität überführt.

Incentives an der Universität

In den Senatssitzungen von April 2020 bis März 2021 wurden insgesamt **35 Berufungsverfahren** erörtert, davon zwölf aus der Medizinischen Fakultät, die im Folgenden unberücksichtigt bleiben. Für zwei weitere Verfahren, eine Heisenbergprofessur sowie ein Verfahren im Rahmen des Berliner Modells, ist ebenfalls keine Gewährung von Anreizen möglich.

Von den 21 verbleibenden Verfahren, waren 10 nicht antragsberechtigt, da bei ihnen keines der drei Kriterien für gendergerechte Berufungsverfahren erfüllt wurde. Bei den übrigen **11 antragsberechtigten Verfahren** wurde für zehn ein Antrag auf Zuweisung der Incentives gestellt. In Summe konnten Incentives in einer **Gesamthöhe von 80.000 Euro** gewährt werden. Im Vergleich zum vorangehenden Berichtszeitraum (100.000 Tsd. Euro) wurde damit zwar eine geringere

Gesamtsumme an Incentives erreicht. Der Anteil an antragsberechtigten Verfahren jedoch ist auf 52 Prozent von 48 Prozent im Vorjahr leicht angestiegen, wenngleich für ein Verfahren die Antragstellung von möglichen Incentives in Höhe von 5000 Tsd. Euro unterblieben ist.

Gemäß des **Struktur- und Entwicklungsplans 2019 - 23** sind die Incentives von der jeweiligen Fakultät für Gleichstellungsmaßnahmen einzusetzen und sollen damit der **Förderung von Gleichstellung** dienen. An der philosophischen Fakultät wurde dafür bereits eine verbindliche Vereinbarung mit der Gleichstellungs-beauftragten der Fakultät getroffen und umgesetzt. (s. auch Kapitel 6.2.1, S. 42)

Im **Balkendiagramm 22** wurden die **21 Berufungsverfahren** aus den Senats-sitzungen der Semesterhalbjahre SoSe20 – WiSe 20/21, welche für die Gewährung von Incentives potentiell in Frage kommen, nach Fakultäten aufgetragen.

Der **graue Anteil** eines Balkens bildet die Anzahl an Verfahren ab, für die keine Incentives (IC) beantragt werden konnten, im **roten Balkenteil** finden sich die Verfahren, für die mindestens eines der drei Kriterien zur Gewährung von Incentives erfüllt war und der **grüne Teil** repräsentiert die Anzahl an Berufungsverfahren, für die von der jeweiligen Fakultät die Incentives bei der Stabsstelle Gremien und Berufungen beantragt und ausbezahlt wurden. Für jeden Anteil wurde die Anzahl an Verfahren noch einmal als weiße Ziffer auf dem entsprechenden Balkenabschnitt aufgetragen.

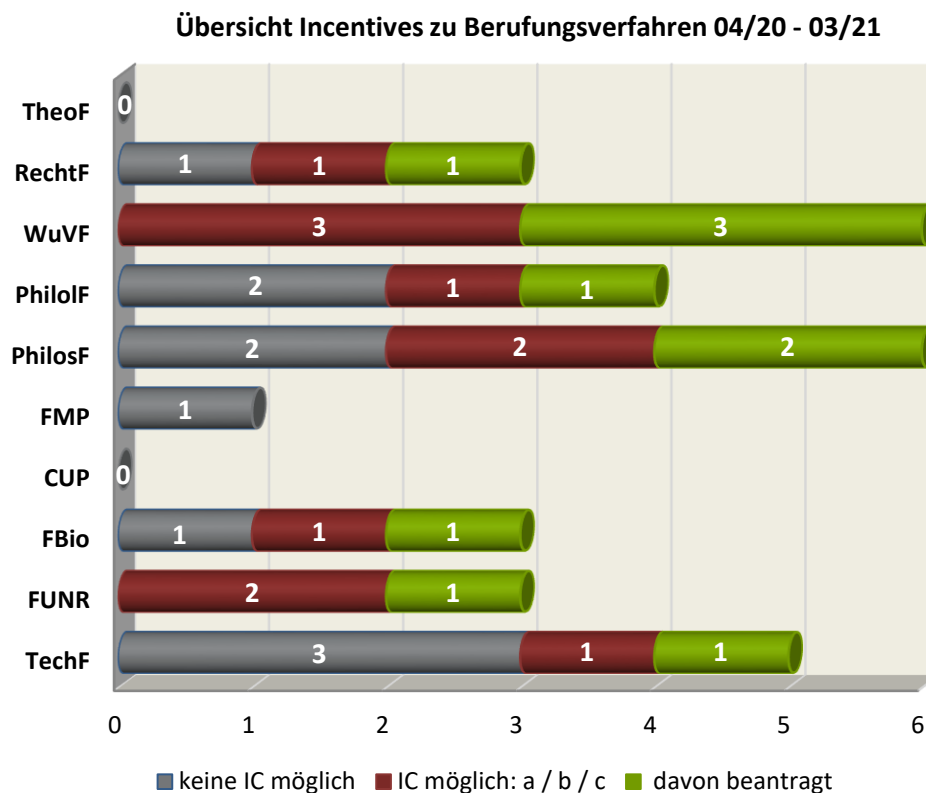


Diagramm 22

Quellen:

- Abteilung Stabsstelle Gremien und Berufungen (GB), Eva Anjard, statistische Erhebungen und Auswertungen in Berufungsangelegenheiten; <http://www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/gb>
- Dezernat 2, Abt. 2.1, Haushalt und Finanzen, Mario Braun bis 12/20, Simon Eckerman ab 01/21 <http://www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/d2/d2.1>

8. Preise

Preise, Ehrungen und Auszeichnungen spielen im Rahmen einer wissenschaftlichen Karriere, bei Bewerbungen und Berufungen und für das eigene Fortkommen eine große Rolle. Sie ermöglichen es, sich von Mitbewerber:innen zu unterscheiden und herauszuheben. Je nach Art des Preises kann die **eigene Sichtbarkeit** regional, national oder gar international innerhalb der Wissenschaftscommunity und mitunter auch innerhalb der gesamten Gesellschaft deutlich gesteigert werden. Damit bilden sie auch einen wichtigen Indikator bei der Förderung und Unterstützung von Frauen und deren Karrieren.

Die Anzahl von Preisträger:innen insbesondere an hochrangigen nationalen und internationalen Forschungspreisen sind auch **für die Hochschule** selbst, deren Sichtbarkeit und Wertschätzung innerhalb der nationalen und internationalen Hochschullandschaft von **außerordentlicher Bedeutung**.

Eine Vielzahl von hochrangigen Preisträger:innen an einem Hochschulstandort **steigern** dessen **Attraktivität** nicht nur bei möglichen Bewerber:innen um einen Studienplatz, sondern vor allem auch für Wissenschaftlerinnen und Bewerber:innen auf eine Professur.

So kann die Verleihung eines **Nobelpreises** an einem Hochschulstandort eine enorme Sogwirkung für weitere herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausüben, die dann ihrerseits wiederum das Renommee des Standortes durch Einwerbung weiterer bedeutender Forschungspreise steigern können.

8.1. Nominierung, Vorschlagsrecht

Bei vielen Preisen liegt das **Vorschlagsrecht** für die Nominierung bzw. deren Verleihung beim **Rektorat**, welches wiederum auf **Empfehlungen und Vorschläge durch die Fakultäten**, Institute und Exzellenzcluster angewiesen ist. Innerhalb der Fakultäten werden mögliche Kandidat:innen häufig auf Empfehlung/Vorschlag durch Arbeitsgruppen- oder Institutsleiter:innen, Professor:innen oder Betreuer:innen ermittelt. Die Statuten einiger Preise lassen auch Eigenbewerbungen zu.

Die Nominierung von möglichen Kandidat:innen, die dem Rektorat weitergemeldet werden, erfolgt je nach Preis und Fakultät per Abstimmung im **Fakultätsrat** oder in gesonderten **Kommissionen** bzw. **Kuratorien**. Letztere setzen sich in der Regel aus Mitgliedern der jeweiligen Einrichtung zusammen, aus der die Preisträger:innen ermittelt werden, sowie aus Vertreter:innen bzw. Abgesandten der jeweiligen Preisgeld-Stiftungen. Die Struktur und Organisation zur Ermittlung und Nominierung von möglichen Preisträger:innen können sich je nach Preis und Fakultät erheblich unterscheiden.

Aussichtsreiche Nominees für einen Forschungspreis werden darüber hinaus an Hand einer Datenbankabfrage des Publikationsregisters im **Freiburg Research Service** ermittelt.

8.2. Preiskategorien

Die Preise an der Universität Freiburg gliedern sich in folgende Kategorien:

- **Freiburger Nachwuchsförderpreise** zur Prämierung von Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen.
- **sonstige Nachwuchsförderpreise** unter anderem von Fachgesellschaften, Stiftungen, Industrieverbänden.
- **Preise der Albert-Ludwigs-Universität** mit denen unter anderem besondere Leistungen in der Lehre, bei der Förderung von Gleichstellung und Diversity sowie soziales Engagement und besondere Ideen von Studierenden gewürdigt und weiter gefördert werden.
- **Nationale und internationale (Forschungs)Preise** für herausragende wissenschaftliche Arbeiten, Forschungsprojekte, Habilitationen und Promotionen.
- **Lehrpreise** Über die Vergabe des Universitätslehrpreises und die Nominierung zum Landeslehrpreis und des Preises für herausragendes studentisches Engagement entscheidet die ständige Senatskommission für Studium und Lehre.

8.3. Anteil Preise bezogen auf das Geschlecht

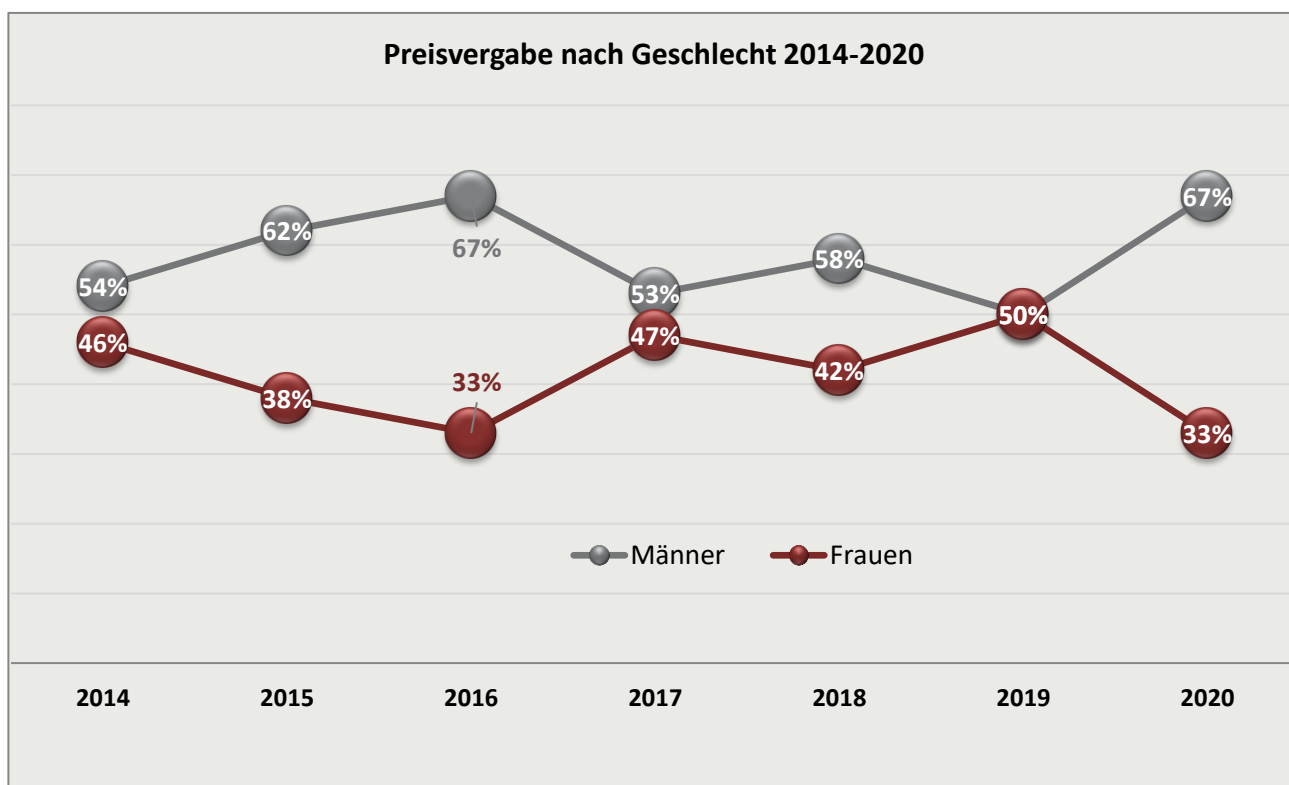


Diagramm 23

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

Da Frauen bei der Nominierung und Verleihung von Preisen und Auszeichnungen häufig nicht entsprechend ihrem Anteil in den jeweiligen Fach- und Qualifikationsstufen berücksichtigt wurden, hat die Universität Freiburg in 2011 die **Empfehlungen für die gender- und diversitygerechte Vergabe von Preisen** verabschiedet. In den folgenden Erhebungen wird geprüft ob und ggf. inwieweit die Leitlinie zu einer geschlechterausgewogeneren Vergabe von Preisen geführt hat oder ob ggf. zusätzliche Faktoren und Einflussgrößen berücksichtigt werden müssen, um sich diesem Ziel weiter anzunähern (vgl. Diagramm 23, S. 51).

8.4. Preisgeldsummen aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Neben der reinen Prämierung mit einem Preis, bezieht sich der „Wert“ eines Preises für Wissenschaftler:innen auch an der Höhe des mit einem Preis ggf. ausgelobten Preisgeldes. So können **Preisgelder** neben Drittmitteln (s. Kapitel 9, S. 56) als wichtige Ressource für Forschungstätigkeit dienen und werden mit berücksichtigt bei der Bewertung und dem Vergleich von Kandidat:innen in Berufungsverfahren. Daher wurden – wie bereits im vorangehenden Jahresbericht - neben der rein zahlenmäßigen Auflistung von Preisen nach Geschlecht zusätzlich die jeweils damit eingeworbenen Preisgelder betrachtet (vgl. Diagramm 24).

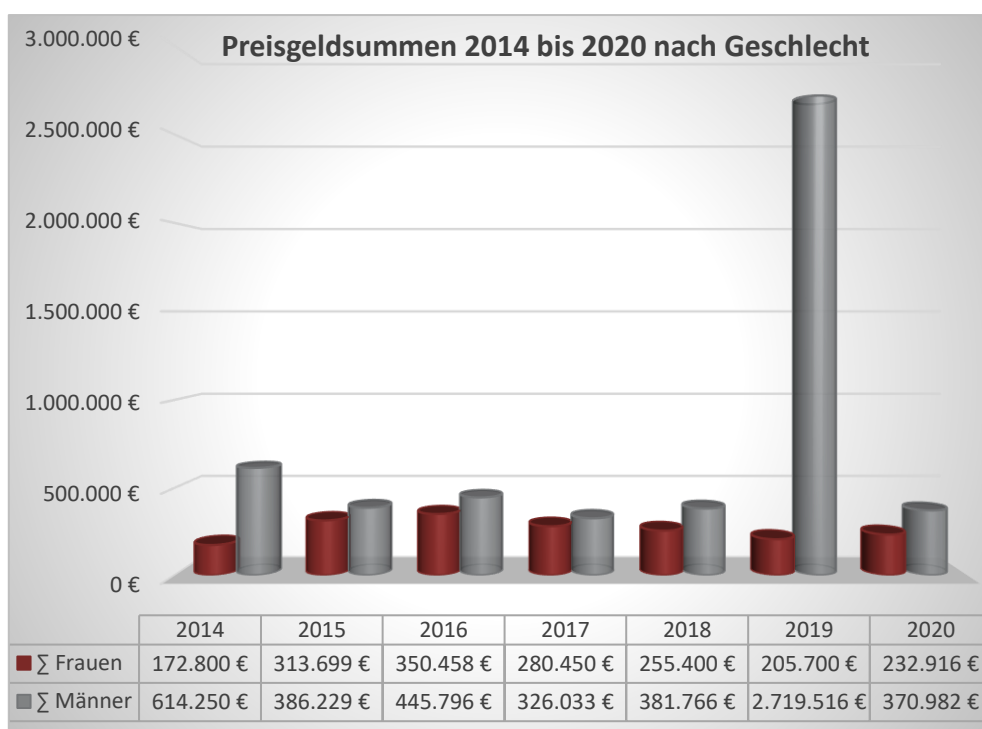


Diagramm 24

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

Erläuterungen zu den Tabellen und Grafiken zu Preisgeldern:

In Diagramm 24 wurden die von allen Preisträger:innen insgesamt eingeworbenen Preisgeldsummen für die Jahre 2014 – 2020 in Säulen nach Geschlecht vergleichend gegenübergestellt. In der Tabelle unter dem Diagramm findet sich zu jeder Jahreszahl noch einmal die genaue Gesamtsumme.

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

Bei der Recherche auf den Webseiten der Fakultäten fanden sich weitere Preise und Ehrungen sowie Nachwuchsförderpreise unter anderem durch Stiftungen und Industrieverbände, die nicht an die Geschäftsstelle weitergemeldet wurden. Somit ist davon auszugehen, dass es im Betrachtungszeitraum Preisverleihungen an Wissenschaftler:innen gab, die nicht bekannt gegeben bzw. weitergemeldet wurden. Daher kann die **Betrachtung lediglich semiquantitativ** sein und soll vor allem **Trends erkennen** lassen.

Die Erhebung hat ergeben, dass in den Jahren 2014 bis 2020 **von Männern durchweg höhere Preisgelder eingeworben wurden als von Frauen**. Da es bis auf 2019 in den meisten Jahren wesentlich mehr männliche Preisträger gab, erklärt sich die Differenz und kann noch nicht als Indiz gewertet werden, dass Frauen neben der rein quantitativen Unterrepräsentanz bei Preisen in der Regel auch die schlechter dotierten Preise verliehen wurden.

Ø Preisgeld ♀	3.067 € (56)	6.032 € (52)	6.871 € (51)	4.451 € (63)	5.108 € (50)	4.033 € (51)	8.626 € (27)
Ø Preisgeld ♂	9.450 € (65)	4.543 € (85)	4.245 € (105)	4.657 € (70)	5.614 € (68)	53.323 € (51)	6.870 € (54)
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020

Tabelle 11: Ermittlung durchschnittliches Preisgeld:

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

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

Um beurteilen zu können, ob Frauen bei der Verleihung von hoch dotierten Preisen benachteiligt waren, wurden die **Preisgeldsummen bezogen auf die Anzahl der Preisträger:innen** untersucht: Die vergleichende Auswertung (vgl. Tabelle 11) hat jedoch ergeben, dass bis auf die Jahre 2014 und 2019 **Frauen und Männer im Schnitt annähernd gleich hohe Preisgeldsummen eingeworben** hatten und in 2015, 2016 und 2020 die gemittelten Preisgelder von Frauen sogar deutlich über dem der Männer lagen.

Die auffallend höhere Preisgeldsumme absolut und im Durchschnitt bei Männern in 2019 ist auf die Verleihung des Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis an Prof. Dr. Marco Prinz zurückzuführen. Der Preis ist mit 2,5 Millionen Euro dotiert. In 2014 gingen zwei mit 100 Tsd. Euro dotierte Preise jeweils an einen Professor und je ein Instructional Development Award (IDA) in voller Höhe ebenfalls an zwei Professoren während im Jahr 2020 der Preis mit dem höchsten Preisgeld (Landeslehrpreis: 100 Tsd. Euro) an Frau Prof.ⁱⁿ Anna Köttgen von der Medizinischen Fakultät/Klinikum verliehen wurde.

8.5. Auswertung

Bei der Verteilung von **Preisgeldern** kann somit ein **erfreulicher Trend** verzeichnet werden. Bis auf das Jahr 2019 erhielten Frauen seit 2015 im Mittel gleich hohe Preisgelder wie Männer. In 2016 und 2020 waren die Preise an Frauen im Schnitt sogar deutlich höher dotiert.

Die Entwicklung zur **Verteilung von Preisen** nach Geschlecht innerhalb der letzten sechs Jahre wiederum kann **keineswegs zufrieden stellen**. Während sich die Anzahl an Preisen zwischen 2017 bis 2019 unter den Geschlechtern deutlich angenähert hatten, driften sie in 2020 wieder erheblich auseinander. Wie auch im Jahre 2016 wurden 2020 wieder mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen mit einem Preis ausgezeichnet.

8.6. Nachwuchsförderpreise

Bei der Ursachensuche fällt auf, dass insbesondere in der Kategorie **Nachwuchsförderpreise** die **Geschlechterverteilung sehr unausgewogen** ist und in keiner Weise dem Anteil von Frauen und Männern aus diesen Qualifizierungsstufen entspricht. So wurden 2020 lediglich 19 Preise an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben während mehr als doppelt so viele Nachwuchswissenschaftler einen Preis erhielten, obwohl bis zur Qualifizierungsstufe Promotion Frauen und Männern an der Universität nahezu paritätisch vertreten sind.

Da die Anzahl an vergebenen Nachwuchsförderpreisen von 61 unter der Gesamtanzahl an 81 Preisen mit einem Anteil von 75 Prozent zu Buche schlagen, **prägen** sie auch die **Statistik des Betrachtungszeitraums** SoSe 20 – WiSe 21.

Um zu prüfen, ob die Preise vorwiegend Fakultäten mit einer erheblichen Unterrepräsentanz an Frauen zuzuordnen sind, wurden die **Nachwuchsförderpreise** noch einmal **nach Fakultäten und Geschlecht aufgeschlüsselt** und im Balkendiagramm 25 aufgetragen.

Dabei entspricht der **graue Anteil** eines Balkens der Anzahl an Preisen, die in der betreffenden Fakultät an Männer vergeben wurden. Der **rote Balkenteil** repräsentiert die Anzahl Preisen, mit denen Frauen ausgezeichnet wurden. Für jeden Anteil wurde die Anzahl an Preisen noch einmal als weiße Ziffer auf dem entsprechenden Balkenabschnitt aufgetragen.

Nachwuchsförderpreise nach Geschlecht + Fakultäten 04/20 - 03/21

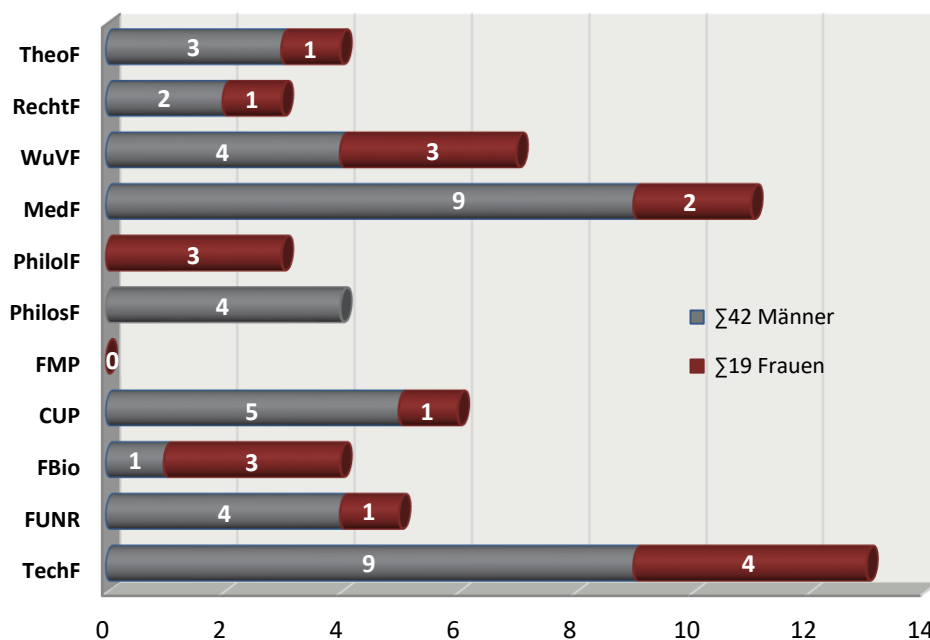


Diagramm 25

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

In der Auswertung ist erkennbar, dass an der Technischen Fakultät etwas mehr als ein Drittel der Preise an Frauen vergeben wurden, obwohl diese dort nur zwischen 19 – 23 Prozent vertreten sind. Damit ergibt sich für die Technische Fakultät ein Verteilungsmuster, welches leicht zu Gunsten des Frauenanteils verschoben ist. Eine ähnliche Relation der Preisverteilung nach Geschlecht findet sich bei der medizinischen Fakultät/Klinikum. In dieser jedoch sind Frauen bis zur Qualifizierungsstufe Promotion mit bis zu zwei Dritteln vertreten, wurden bei den Nachwuchsförderpreisen jedoch nicht einmal zu einem Fünftel berücksichtigt. Eine ähnlich große Diskrepanz findet sich auch an der Fakultät für Chemie und Pharmazie und der philosophischen Fakultät.

Nach der Geschäftsstelle Ehrungen und Preise vorliegenden Informationen werden die Nominierten an der **Technischen Fakultät** und der **Fakultät für Biologie** über eine **zentrale Preisvergabekommission** ermittelt, der auch **die Gleichstellungsbeauftragten** angehören. Ob dies eine mögliche Einflussgröße sein kann, die zu einer geschlechterausgewogeneren Preisvergabe führt, wird in den kommenden Jahresberichten geprüft werden, da die aus einem Betrachtungszeitraum erhobenen Daten keine statistisch signifikanten Rückschlüsse zulassen.

9. Drittmittel

Die Bedeutung von Drittmitteln für die Universität Freiburg hat sich im Jahr 2020 weiter erhöht. Knapp **35 Prozent aller Gesamtausgaben** und damit 5 Prozent mehr als im Vorjahr kamen aus Zuwendungen Dritter.

Auch für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Freiburg gewannen Drittmiteinnahmen weiter an Bedeutung. Gegenüber 2019 konnten in **2020** mit mehr als 126 Mio. Euro knapp **7,5 Mio. Euro mehr Drittmiteinnahmen** realisiert werden.

Die Summe an eingeworbenen Drittmitteln werden bei **Berufungsverfahren** neben der Publikationsleistung sowie Preisen und Ehrungen herangezogen, um die **Bewerber:innen** miteinander **zu vergleichen**.

Sofern Kandidat:innen einen Ruf bekommen, entscheidet die Höhe der in ihrer bisherigen Laufbahn eingeworbenen Drittmittel bei **Berufungsverhandlungen** mit über die Besoldungshöhe und Leistungsbezüge, welche sich noch aushandeln lassen. Damit spielen Drittmittel naturgegebenermaßen auch für die Berufung von Frauen eine große Rolle und wurden, ausgewertet nach Geschlecht, in 2019 erstmalig in den Jahresbericht mit aufgenommen.

Wie bereits erwähnt, liegt dem Gleichstellungsbüro das zweite Jahr in Folge eine Auswertung der verbuchten und damit realisierten Drittmiteinnahmen aufgeschlüsselt nach Lehreinheiten und Geschlecht der Projektleiter:innen vor. Die **Betrachtung** kann lediglich **semiquantitativ** sein und vorwiegend über **Verteilungsmuster und Trends** informieren.

Denn im Falle von mehreren Projektgruppenleiter:innen für ein Projekt, unter Umständen aus unterschiedlichen Lehreinheiten, gestaltet sich die eindeutige Zuordnung von Drittmitteln immer ein wenig schwierig. Darüber hinaus war bei 10 Projekten keine Geschlechterzuordnung möglich, weil kein Projektleiter:inneneintrag vorlag (vgl. Diagramme 26 und 27, S. 57).

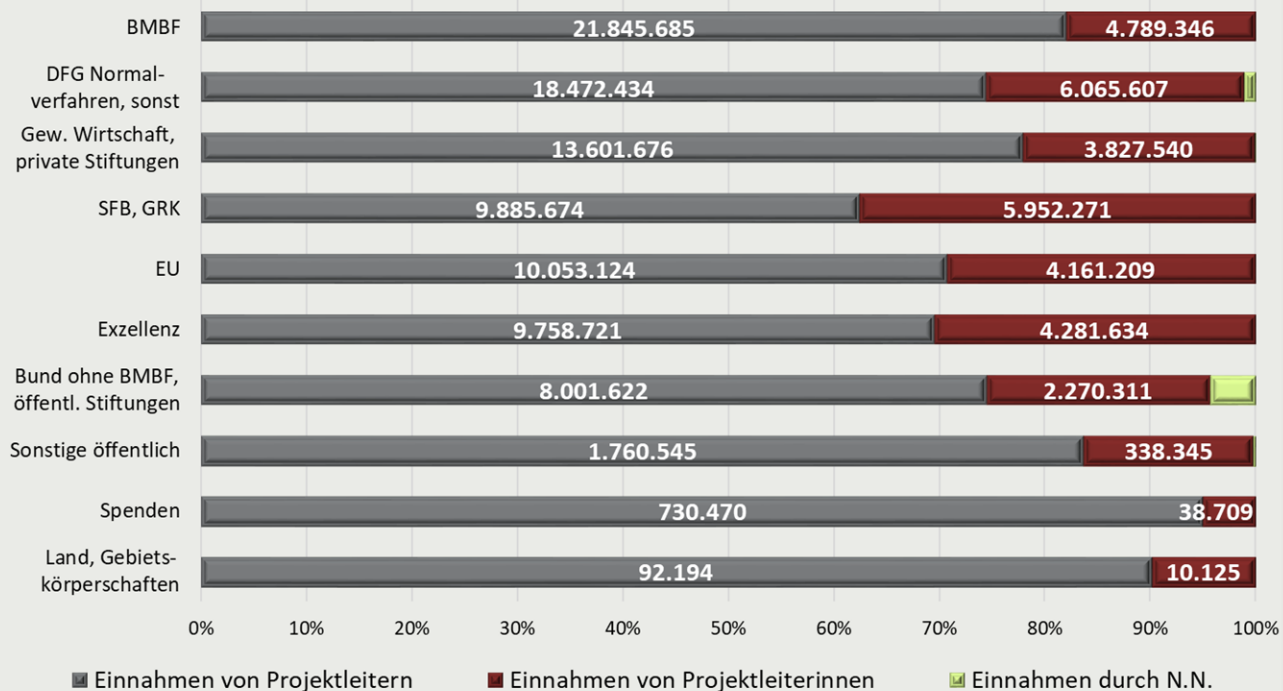
In 2020 entfielen mit rund 31 Mio. Euro **knapp 25 Prozent** der realisierten Drittmittel auf die 463 Projekte, deren **Projekträger:innen weiblich** waren, während rund 94 Mio. Euro und damit **mehr als 75 Prozent** an Drittmitteln bei den 1496 Projekten verbucht wurden, denen **Männer als Projektleiter** vorstanden.

Die realisierten **Fördergelder** verteilten sich unter den **185 Projektleiterinnen (28 Prozent)** auf durchschnittlich 171.541 Euro pro Projektleiterin, bei den **482 Projektleitern (72 Prozent)** hingegen auf im Mittel 195.440 Euro.

Bewertung

So erfreulich die Entwicklung der realisierten Drittmittel für die Universität Freiburg sein mag, so **wenig zufriedenstellend** ist der **geringe Anteil**, mit dem **Frauen** von dieser wichtigen Ressource zur Verwirklichung eigener Forschungsvorhaben und damit der Möglichkeit zur Steigerung des eigenen Fortkommens bisher profitieren konnten. Während sich der Anteil an Frauen in **2020** bis zur höchsten Karrierestufe auf 27,6 Prozent weiter erhöht hat, ist deren **Teilhabe an Drittmittelerlösen** seit 2019 von 25,4 auf 25 Prozent sogar noch **ein wenig zurückgegangen**. Es bleibt abzuwarten, ob es sich um Effekte im Rahmen der Pandemiephase handelt.

Drittmittel­einnahmen (€) 2020 nach Mittelherkunft



Drittmittel­einnahmen (€) 2020 der Fakultäten nach Geschlecht

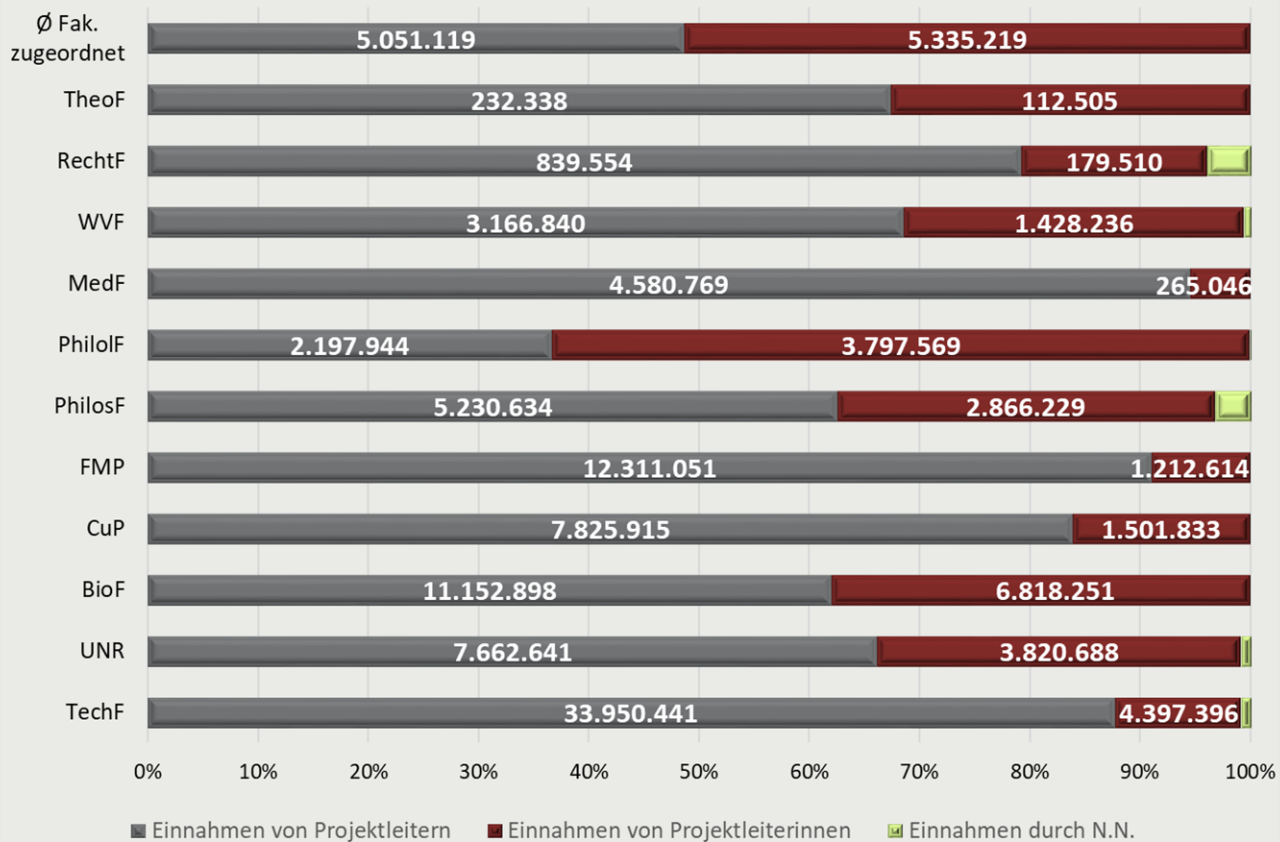


Diagramm 26 und 27:
verbuchte Drittmittel nach Mittelherkunft (26) und nach Fakultäten (27) mit dem jeweiligen prozentualen Anteil in orange, der von weiblichen Projektleiterinnen eingeworben wurde.

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.3 Controlling und Informationsmanagement: Personal Stichtag 01.12.2020

10. Frauenförderung und Chancengleichheit

Das Jahr 2020 mit der **Corona-Pandemie** und ihren Auswirkungen auf alle Lebensbereiche stellte sowohl Wissenschaftler:innen als auch Serviceeinrichtungen gleichermaßen vor **große Herausforderungen**. Auch für Studierende und Beschäftigte führten die notwendigen Veränderungen zu deutlichen Beeinträchtigungen ihres Studiens- bzw. Berufsalltags.

Die Schließung von Kindergärten und Schulen bedeutete für viele Familien, ihre Arbeit, mitunter verlagert ins **Home-Office**, mit Kinderbetreuung oder **Homeschooling** zu verbinden. Die mehr oder weniger ad hoc Umstellung auf **digitale Lehre** und Prüfungsformate war für Lehrende aber auch Studierende eine erhebliche Mehrbelastung. Die Anforderungen des social distancing führte zu deutlich **reduzierten Laborarbeitszeiten**, beschränktem Zugang zu Arbeitsgeräten und Arbeitsplätzen. Die weltweite Pandemie, der reduzierte Flugbetrieb und Reiseverkehr zog im weiteren **Lieferverzögerungen** von Ausgangsmaterialien und Arbeitsmitteln nach sich. Diese Umstände führten bei vielen Wissenschaftler:innen zu einer Behinderung ihrer Arbeit und in Folge zu **reduzierter Forschungs- und Publikationsleistung**.

Umso erfreulicher ist es, dass **Fördermaßnahmen** für Wissenschaftler:innen fortgesetzt und zum Teil – als Reaktion auf die pandemische Lage – auf Antrag **verlängert** werden konnten. Darüber hinaus wurde eine Vielzahl an Beratungen zur Karriereplanung wahrgenommen, Workshops, Trainings und Vernetzung in digitalen Formaten angeboten.

Seit 2010 werden von der Neuen Universitätsstiftung Freiburg und der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg die **Brückenstipendien STAY!** und **Come and STAY!** vergeben, welche von der Stabsstelle Gender und Diversity koordiniert werden. Promovierte Wissenschaftlerinnen, denen zur Fortsetzung ihrer akademischen Laufbahn noch eine Anschlussfinanzierung fehlt, sowie Wissenschaftlerinnen mit einer akademischen Tätigkeit im Ausland, die ihr nächstes Forschungsvorhaben an der Universität Freiburg umsetzen möchten, können mit einem Stipendienbetrag von 1.800 Euro/Monat und weiteren 300 Euro/Monat für jedes Kind bis zu zwölf Monate gefördert werden.

Auf die Ausschreibung 2020/21 gab es 70 Anfragen, wovon sich schliesslich acht Frauen beworben hatten, von denen sich wiederum **drei Wissenschaftlerinnen** für eine zwölfmonatige Förderung qualifizieren konnten.



–STAY! / Come and STAY!



Miriam Ruess li., Gina Fiala re. (Fotos: Thomas Kunz)
Sarah Katharina Stein Mitte (Foto: Jürgen Gocke)

Die im **Brückenstipendium** geförderten **Stipendiatinnen** haben zudem die Möglichkeit, in das **Coachingprogramm CORA** für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität aufgenommen zu werden. Im Zentrum des Programms, welches jährlich ausgeschrieben wird und sich an Wissenschaftlerinnen der

Universität Freiburg mit eingereicherter Dissertation, weibliche Postdocs, Juniorprofessorinnen und Gruppenleiterinnen aus allen Fakultäten richtet, stehen individuelle **Coaching-Einheiten** durch professionell ausgebildete Coaches, exklusive **Trainings** sowie **Netzwerktreffen** und kollegiales **Peer-to-Peer-Counseling**.

Im Rahmen der Corona Pandemie wurden die **Trainings** ab April 2020 als kürzere und mehrtägige Online-Trainings angeboten. Die große Teilnahmezahl und die positive Resonanz in den Evaluationen zeigen, dass Online-Formate von dieser Zielgruppe geschätzt und zum Teil sogar bevorzugt werden, so dass eine Fortsetzung auch nach der Pandemie geplant ist.

Ebenso wurden in 2020/21 auch die **Coachings** ausschließlich online angeboten. Darüber hinaus war es möglich, 2021 ein Extra-Angebot in Form von zehn Einzelcoaching-Sitzungen für die Teilnehmerinnen einzurichten, die sich in Berufungsverfahren befinden. **Von 2016 bis 2021** förderte das Rektorat mit dem CORA Programm insgesamt **31 Wissenschaftlerinnen**.

Das **kite-mentoring** ist ein englischsprachiges Mentoring-Programm, das sich an Doktorandinnen und weibliche Postdocs aus Physik, Chemie, Pharmazie, Mathematik, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Biologie und Medizin richtet und von mehreren Einrichtungen der Universität Freiburg gemeinsam getragen wird. Das Programm besteht aus den drei Säulen **Mentoring**, **Training** und **Networking**, aus denen die Mentees Angebote wählen können.

Bereits im Mai 2020 wurden erste Veranstaltungen im digitalen Format angeboten, die von den Mentees sehr gut angenommen wurden, obgleich ein wesentlicher Aspekt, der persönliche Kontakt, zu kurz kommt. Insbesondere für den Neueinstieg in das Programm sind persönliche Austauschmöglichkeiten wichtig und können nicht durch ausschließlich digitale Format ersetzt werden. Insgesamt fanden in 2020 **31 Online-Veranstaltungen** statt, davon 22 in Kooperation mit anderen universitären und außeruniversitären Einrichtungen.

Auch das **Jahres-Netzwerktreffen** im **Herbst 2020**, welches normalerweise – gesponsert durch die beteiligten Firmen und Unternehmen - in einem etwas feierlicheren Rahmen mit Sekt und Buffet zum geselligen Austausch ausgerichtet wird, konnte lediglich im digitalen Format durchgeführt werden. Die Veranstaltung, bei der die Gleichstellungsbeauftragte der Universität eingeladen war, das Grußwort zu halten, war ein großer Erfolg mit Vorstellungen der eingeladenen Mentoring-Programme und Firmen in Breakoutsessions und virtuellen Räumen zum Vernetzen.

Weitere positive Aspekte der Online-Formate haben sich aus dem pandemiebedingten Wegfall von Reisekosten ergeben, welche stattdessen für eine **Erweiterung des Programms** genutzt werden konnten. Diese haben unter anderem zu deutlich mehr Diversität unter den Beteiligten geführt. So konnten für die ab 2021 beginnende Tandemrunde **Mentorinnen und Mentoren "all over the world"** verteilt in Hawaii, Edinburgh, Basel, Ludwigshafen, Bonn, Mannheim und Freiburg gewonnen werden.

Darüber hinaus wurde ein neues festes Format mit einem monatlichen **virtuellen Stammtisch „Get together“** eingeführt, zu denen manchmal Gäste eingeladen oder einfach eigene Themen besprochen werden.





Zwei landesweite Programme unterstützen Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase:



Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** (BSLP) ist ein landesweites Förderprogramm des MWK, welches sich vor allem an **Postdoktorandinnen mit Kind** richtet und vom Gleichstellungsbüro betreut wird. **Zwei** der drei derzeit im Programm geförderten **Wissenschaftlerinnen** haben von der Möglichkeit, im Rahmen der Pandemie ihr **Fellowship** auf Antrag um bis zu sechs Monate **zu verlängern**, Gebrauch gemacht.



Shakuntala Savanthrapadian, Danye Qiu
(von links). Fotos: Jürgen Gocke



Im **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm (MvWP)** werden Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur **Habilitation** unterstützt. Gefördert wird in Kooperation von Hochschule und Land die Finanzierung einer **eigenen Stelle für die Dauer von fünf Jahren** zur Erstellung eines Habilitationsprojekts, der Habilitation selbst oder zur Erlangung von Forschungs- und Lehrer Erfahrungen. Interessentinnen wenden sich an das Science Support Centre der Universität Freiburg [Finanzierung von bis zu 60 Monaten mit einer TV-L E 13-Stelle: 36 Monate durch das MWK und den ESF; 24 Monate durch die Universität].

Auf die **Ausschreibung** in 2020 gab es **acht Bewerbungen** aus der Universität Freiburg, von denen **drei Antragstellerinnen** eine **Förderung** für die kommenden fünf Jahre **gewährt** wurde.



Carola Fricke und Linnea Hesse (von links). Fotos: Martin Schmitt,
Antje Missbach (re) Foto: Harald Neumann

Fünf Wissenschaftlerinnen, deren Förderung bereits in einer der vorangehenden Ausschreibungen bewilligt worden war, haben im Frühjahr 2021 einen **Antrag auf Verlängerung** um sechs Monate gestellt, um die erheblichen **pandemiebedingten Beeinträchtigungen** in ihrem wissenschaftlichen Fortkommen innerhalb der Förderzeitraum nacharbeiten zu können. Ein entsprechendes Angebot war – analog zum BSLP - auch zum MvWP vom MWK ausgesprochen worden. Ein Entscheid lag zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor.



Für die Wissenschaftlerinnen aus den beiden Programmen, Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, bietet die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG vgl. S. 72) ein begleitendes Programm mit Trainings, Workshops und Coachings im Rahmen des **MuT-Programm (Mentoring und Training)** an.

Das **MuT-Programm 2020** stieß – nicht zuletzt auch pandemiebedingt – auf großes Interesse, sowohl beim Mentoring, bei den Trainings als auch bei der Individualberatung. Bereits wenige Tage nach dem ersten Lockdown wurde am 20.03.2020 eine erste Veranstaltung im Online-Format angeboten. Insgesamt konnten bis auf eine Veranstaltung alle geplanten Trainings stattfinden.

Insbesondere die pandemiebedingt nur im online Format möglichen **MuT-Trainings** fanden sehr hohen Zuspruch. Als im Sommer 2020 Veranstaltungen kurzzeitig in Präsenz stattfinden konnten, nahmen die Teilnehmerinnen auch diese Gelegenheiten dankbar an. Der Beratungsbedarf der Wissenschaftlerinnen hat durch die Pandemie deutlich zugenommen.

Für die Intensivtrainings aus der Reihe „**Berufungsverfahren realistisch trainieren (BRT)**“ konnte ebenfalls ein Online-Setting konzipiert und mittlerweile mehrfach erfolgreich durchgeführt werden.

Bertha-Ottenstein-Preis

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

Im **Juli 2020** wurde die Elektrotechnikerin und Biomaterialforscherin, **Dr.ⁱⁿ Maria Asplund** vom Institut für Mikrosystemtechnik (IMTEK) mit dem Preis für ihr Engagement für Gleichstellung und Vielfalt und gegen Gender Bias in den MINT-Fächern ausgezeichnet. Asplund hat mehrere Seminare und Workshops zu dem Thema organisiert sowie Artikel u.a. in der Zeitschrift *Neuron* veröffentlicht.



Prorektorin Gisela Riescher, Dr.ⁱⁿ Maria Asplund (v. li. n. re.) Foto: Jörg Blum.

Frauenförderung			
Art der Fördermaßnahme	Zielgruppe der Förderung	Betreuung durch	Anzahl Förderungen
Brigitte-Schlieben-Lange Programm für Wissenschaftlerinnen mit Kind	Postdoc	Katja Limbacher, Gleichstellungsbüro	2020/2021: zwei Verlängerungen für laufende Förderungen um sechs Monate aufgrund der Corona-Pandemie
Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm	Postdoc	Judith Theben, Björn Goldammer, Science Support Centre	2020: acht Bewerbungen drei Förderungen, Laufzeit fünf Jahre
Stay!/Come and Stay! Brückenstipendium	Doktorandinnen, Postdoc	Mariana Vargas Ustares, Stabsstelle Gender and Diversity	2020/21: 70 Anfragen, acht Bewerbungen, drei Förderungen, Laufzeit sechs bis zwölf Monate
CORA Coaching Women for Research and Academia	Doktorandinnen, Postdoc, Gruppenleiterinnen, Habilitandinnen	Mariana Vargas Ustares, Stabsstelle Gender and Diversity	2019/21: 21 Bewerbungen, zehn Teilnehmerinnen im Programm, Laufzeit 18 bis 24 Monate
Mentoringprogramme an den Fakultäten			
EIRA MedF	Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin, Postdocs mit Ziel Habilitation	Leitung und Organisation Maïke Busson-Spielberger, Gleichstellungsbüro Medizinische Fakultät	2020/21 (6. Runde): 33 Bewerbungen, 17 Mentees aufgenommen, Laufzeit 18 Monate, insgesamt haben 99 Frauen das Programm durchlaufen
Justitia Mentoring RechtF	Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen	Hauptamtliche Leitung Michal Armbruster, Leitungsteam und Ehrenamtliche	Beginn jeweils WiSe, Frühjahr 2021 76 neue Tandems, insges. ca. 900 Teilnehmerinnen im Programm
kite-mentoring Naturwissenschaften	Doktorandinnen, Postdocs	Leitung und Organisation Dr. ⁱⁿ Evelyn Rusdea	2020 88 aktive Mentees, 140 TN im Verteiler, 22 Alumnae, jährlich ca. 30 Neuzugänge, 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 2020: fünf Bewerbungen, eine Preisträgerin

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

11. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

11.1 Maßnahmen und Aktivitäten (Tabelle 13)

Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros	Maßnahmen und Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	<ul style="list-style-type: none"> • Gremienarbeit (Senat, Senatskommissionen, Unirat) • Weiterbildung
Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufungsverfahren • Findungskommission (Pro-)Rektoratswahlen • Brigitte-Schlieben-Lange Programm vgl. S. 60
Erhöhung der Frauenanteile in allen Fachbereichen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten: • Informationen, Sitzungen, Fortbildungen vgl. S. 65 • 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 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"> • Wiedereingliederung nach längerer Krankheit • 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. 65 • AG Bedrohungsmanagement
Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoring von Berufungsverfahren vgl. ab S. 44 • Qualitätssicherung von Weiterbildungen
Frauenförderung, Gender als Querschnittsthema	<ul style="list-style-type: none"> • Newsletter Gleichstellung (3) • Unterstützung von Initiativen s. S. 66 • individuelle Beratungen s. S. 65 • geschlechtergerechte Sprache
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Kreis • LaKoG vgl. S. 72 • bukof vgl. S. 73

11.2 Beratungen

Im Berichtszeitraum wurde eine deutliche **Zunahme des Beratungsaufkommens** aber auch von Fachanfragen zu gleichstellungsspezifischen und genderbezogenen Themen an die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro beobachtet.

Zu **Vereinbarkeit** von Studium und Wissenschaft mit Familie gab es vermehrt Beratungsanfragen von Promovierenden und Studierenden. Da die DFG für jede Lockdownphase pauschal drei Monate Verlängerung ihrer Förderung gewährte, konnten zumindest die in DFG-Projekten tätigen Promovendinnen eine Entlastung und Förderungsverlängerung erhalten.

Studierende mit Familienpflichten waren besonders von der **Schließung von Kitas und Kinderbetreuungseinrichtungen** betroffen, da eine Notbetreuung für diese Gruppe zunächst nicht vorgesehen war. Dies betraf vor allem Studierende in der Abschlussphase ihres Studiums und diejenigen vor anstehenden Prüfungen.

Vermehrte Beratungsanfragen kamen vorwiegend in der ersten Lockdownphase von **Lehramtsstudierenden**, bei denen die geänderten Abläufe zu Prüfungen und Fristen zwischen Universität und Landesprüfungsamt noch nicht entsprechend abgestimmt waren. Andere Studierende hatten Fragen und Sorgen zur **Finanzierung von Lebensunterhalt und weiterem Studium**.

Im Weiteren gab es vermehrt Anfragen zu Themen, die gerade den gesellschaftspolitischen Diskurs prägen sowohl aus der Universität als auch von öffentlichen Stellen außerhalb der Universität, die über die Pressestelle bzw. das Rektorat an das Gleichstellungsbüro herangetragen wurden. Diese betrafen unter anderem die Auseinandersetzung um **geschlechtergerechte Sprache** oder zum **Gender Pay Gap**.

Für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Stalking stehen Dr. Regina Herzog und Professor Dr. Klaus Baumann (Theologische Fakultät) als Ansprechpersonen für alle Angehörigen der Universität zur Verfügung. Auffallend war eine Zunahme an rein digitaler Gewalt und Cyberstalking.

Im Berichtszeitraum wurden wieder rund 45 persönliche Beratungen von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt, die in der nachfolgenden Tabelle aufgelistet sind (vgl. Tabelle 14).

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 	12
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 GSB 	24
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 	9

Tabelle 14

11.3 Fort- und Weiterbildungen

Vieles war angedacht, geplant und bereits im Vorfeld mit externen Referent:innen abgesprochen. Mit Abebben der ersten Pandemiewelle im Mai 2020 bestand im Gleichstellungsbüro die Hoffnung, Schulungen und/oder Vorträge unter Einhaltung der Hygieneregeln in Präsenz anbieten zu können. Letztendlich ließ sich das bis zum Ende des Sommersemesters nicht mehr realisieren, sodass lediglich ein virtuelles Treffen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten im Dezember anberaumt wurde.

Wintersitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Als Impulsthema haben Frau **Dr.ⁱⁿ Evelyn Rusdea**, Koordinatorin des kitementoring, und Frau **Heike Kapp**, Leiterin des Kompetenznetzwerk Studierendenmentoring, einen umfassenden und sehr informativen Überblick über sämtliche **Mentoring Programme** an der Universität gegeben mit Aufschlüsselung nach Zielgruppen und Fakultäten sowie den Finanzierungsoptionen.

Aus den Fakultäten kamen einige Fragen und mitunter auch direkte Anfragen zum Einschluss möglicher Zielgruppen, welche in weiteren Treffen außerhalb der Wintersitzung noch näher erörtert wurden.

11.4 Projekte im Gleichstellungsbüro

1. Veranstaltungsreihe Frauen* bilden Freiburg

Anlässlich des 900-jährigen Stadtjubiläums haben sich auf Initiative von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele Sobiech, Gleichstellungsbeauftragte der Pädagogischen Hochschule Freiburg, eine Gruppe aus Gleichstellungsbeauftragten und -akteur:innen der Freiburger Hochschulen gebildet, um eine gemeinsame Veranstaltungsreihe zu organisieren.

Leitgedanke der Veranstaltungsreihe war, **Frauen** aus den jeweiligen Hochschulen, deren wissenschaftliche Aktivitäten und Arbeiten **in die Freiburger Bildungs- und Forschungslandschaft sowie in die Stadtpolitik hineinwirken**, für eine breitere Öffentlichkeit sichtbar zu machen. So entstanden Beiträge, die die Lebensläufe und akademischen Karrieren der Frauen als Forschende, Lehrende und Studentinnen sowie als Musikerinnen und Politikerinnen in Freiburg thematisierten.



Projektteam (von li n. re obere Reihe)

- Katja Limbächer, ALU
- Jaqueline Pfann, HfM
- Doris Schreck, PH
- Sebastian Hartung, PH

von li. n. re. untere Reihe

- Prof.ⁱⁿ Regina Kabis-Elsner, HfM
- Franziska Trischler, PH
- Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele Sobiech, PH
- Solveig Roscher, KH
- Martina Hermann, Unabhängige Frauen Freiburg UFF

Foto: Sebastian Hartung

Den Auftakt der Veranstaltungsreihe bildete eine **Podiumsdiskussion** mit Vertreter:innen von Hochschulleitungen und Gleichstellung aus Universität, Pädagogischer Hochschule, Hochschule für Musik, Katholischer Hochschule und Kontaktstelle Frau und Beruf, bei der **aktuelle Herausforderungen für Hochschulen und Stadt in Bezug auf Chancengleichheit von Frauen und Männern** im Fokus standen. Mit Unterstützung der PH konnte diese letztendlich am **13. Oktober 2020** noch in Präsenz vor einem deutlich kleineren Publikum aus vierzig Gleichstellungsakteur:innen und Interessierten am Standort PH realisiert werden.

Diskussionsteilnehmer:innen (von li n. re)

- Regina Gensler, Kontaktstelle Frau und Beruf (weiter li. außerhalb des Bildausschnittes)
- Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ursula Immenschuh, KH
- Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Claudia Spahn, HfM
- Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gisela Riescher, ALU
- Hon Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Beate Rosenzweig, Moderation
- Prof. Dr. Ulrich Druwe, PH

Foto: Sebastian Hartung



Gleich im Anschluss an die Podiumsdiskussion war der **Beitrag des Gleichstellungsbüros der Universität** vorgesehen. Geplant war, dass unter dem Motto: „**Nacht der Wissenschaftlerinnen**“ Frauen der Universität Freiburg aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, mit unterschiedlicher Herkunft und in unterschiedlichen Stationen bzw. Phasen ihrer wissenschaftlichen Karriere Einblicke in ihren akademischen Lebensweg geben und warum sie in Freiburg forschen und tätig sind.

Da die ursprünglich geplante Vorstellung in Präsenz vor einem größeren Publikum entfallen musste, wurden die Beiträge der Wissenschaftlerinnen, die dazu bereit waren, mit Hilfe des Medienzentrums der Universitätsbibliothek aufgezeichnet.

Die drei äußerst ansprechenden und informativen **Videoportraits** wurden im Anschluss an die Podiumsdiskussion an der Pädagogischen Hochschule gezeigt:



Dr.ⁱⁿ Fatma Sağır (Kulturanthropologie), Tochter einer türkischen Einwandererfamilie und die erste aus ihrer Familie, die ein Hochschulstudium aufnahm und erfolgreich die Promotion abschloss, musste sich hartnäckiger Vorteile erwehren, weil sie eine wissenschaftliche Karriere anstrebte. Neben ihrer erfolgreichen wissenschaftlichen Tätigkeit ist Frau Sağır heute auch als Lektorin für Türkisch und journalistisch tätig.

Als Physikerin hat sich **Dr.ⁱⁿ Maxi Frei** (Mikrosystemtechnik) in den nach wie vor männlich dominierten MINT-Fächern erfolgreich behauptet und von einer besonderen Förderung profitieren können.



So betonte auch Frau **Dr.ⁱⁿ Antonia Reimer-Taschenbrecker** (Dermatologie, Pädiatrie) in ihrem Videoportrait, wie wichtig Förder- und Mentoring-Programme für ihre Karriere waren, die ihr neben den klinischen Verpflichtungen Freiräume verschafften und die Möglichkeit zur Vernetzung boten.

Alle drei Videos können auf dem Videoportal der Universität abgerufen werden unter: <https://www.videoportal.uni-freiburg.de/tag/11300#!taggedMedia>

Aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie, war es leider nicht mehr möglich, die daran anschließenden Veranstaltungen mit Präsenz und Publikum wie ursprünglich geplant durchzuführen.

Ein **Vortrag** war **jüdischen Studentinnen** gewidmet, die ab der Jahrhundertwende in einer verhältnismäßig großen Anzahl an der Universität Freiburg erfolgreich akademische Karrieren verfolgten, bis sie durch die nationalsozialistische Verfolgungspolitik 1933 ausgeschlossen und von Verfolgung bedroht waren.

Als Höhepunkt der Reihe war ein **Konzert mit aktuellen Kompositionen von Freiburger Absolventinnen der Hochschule für Musik** vorgesehen, welches letztendlich vor einem deutlich verkleinerten Publikum noch in Präsenz stattfinden konnte. Das Konzert unter dem Titel „Nachgeben aber werde ich nicht“ stellte Werke von Frauen vom 17. Jahrhundert bis in die Gegenwart vor. Einführungen zu den Komponistinnen und ihren Werken ergänzten die vielfältigen Beiträge in unterschiedlichen instrumentalen Besetzungen, mit Gesang und Gegenständen einschließlich einer Auftragskomposition der Pianistin und Komponistin Lyngyi Dong für das Konzert und machten den Abend zu einem besonderen Hörerlebnis.



Der mehrfach ausgezeichnete **Dokumentarfilm „KOMPONISTINNEN“** konnte im Kommunalen Kino am 18. und 23. Oktober vor Publikum gezeigt werden. Der Film wurde produziert von **Kyra Steckeweh**, ebenfalls Absolventin der Hochschule für Musik mit den Fächern Klavier und Instrumentalpädagogik sowie Schulmusik und Geschichte an der Albert-Ludwigs-Universität, und **Tim van Beveren**, Journalist, Fotograf, Kameramann und Filmemacher.

Fördergelder – Unterstützung – Publikationen

Zur Realisierung der Projekte konnte die Projektinitiatorin und Ideengeberin, Prof.ⁱⁿ Gabriele Sobiech, 6.100 Euro aus dem Förderfond zum Stadtjubiläum der Stadt Freiburg einwerben.

Dem Gleichstellungsbüro der Universität ist es gelungen, von einem Mitglied der Universität Freiburg, das ungenannt bleiben will, der Roche Pharma GmbH, der Neuen Universitätsstiftung und Alumni Freiburg e.V. insgesamt 4600 Euro Unterstützungsgelder einzuwerben. Neben der Finanzierung der Videoportraits konnte sich das Gleichstellungsbüro damit anteilig an der Gestaltung und den Druckkosten für das 36-seitige Programmheft zur Veranstaltungsreihe sowie an der Realisierung des Konzertes und nicht zuletzt an der für Herbst 2021 geplanten Erscheinung einer Publikation mit einer ausführlichen Dokumentation aller Beiträge beteiligen.



2. Kampagne Zieh einen Schlussstrich



Nach wie vor nehmen die Themenfelder sexualisierte Diskriminierung, Gewalt und Stalking aber auch ein respektloser, wenig wertschätzender und herabwürdigender Umgang bis hin zur offenen Diskriminierung im Beratungsalltag von Gleichstellungsakteurinnen und Ansprechstellen an den Hochschulstandorten einen großen Raum ein. Dies obwohl sich die Hochschulen dem in Leitlinien, Handlungsleitfäden und mit Einrichtung von Ansprech- und Beratungsstellen deutlich entgegenstellen.

Daher wurde in 2018 von den Gleichstellungsakteurinnen der LakoG beschlossen, diesem Themenkomplex mit einer **gemeinsamen landesweiten Kampagne an allen Hochschulstandorten** noch mehr Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit zu verleihen.

Die Kampagne unter dem Leitspruch **Zieh einen Schlussstrich** mit der eigens erstellten Webseite www.zieheinenschlussstrich.de wirbt für ein respektvolles Miteinander und ächtet sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Die Vorbereitung, Durchführung und Unterstützung der Kampagne übernahm die **Arbeitsgruppe Gegen sexualisierte Diskriminierung der LaKoG**, in der auch das Gleichstellungsbüro beteiligt ist.

Um das Thema in der gesamten Hochschulöffentlichkeit mit entsprechendem Nachdruck sichtbar zu machen, wurde das **MWK** nicht nur um **finanzielle Unterstützung** angefragt, sondern auch um **ideelle Beteiligung und Begleitung** in Form eines gemeinsamen offenen Bekenntnisses gegen diese Missstände.

Als Auftaktveranstaltung zum Start der Kampagne hatte die AG dem Ministerium einen Empfang im Stuttgarter Landtag vorgeschlagen, bei dem sich die Ministerin zusammen mit der LakoG in einer **gemeinsamen Resolution** medien- und öffentlichkeitswirksam gegen diese Missstände bekennt.

Dazu wurde von der AG ein Resolutionstext vorbereitet und mit dem MWK abgestimmt. **Poster** und **Postkarten** mit einprägsamen Kernsätzen und Schlagwörtern sowie ein **Bleistift**, um den Schlussstrich zu ziehen sind in der Geschäftsstelle der LaKoG erhältlich.



Geplant waren weitere Aktionen wie bspw. Ringvorlesungen und Vortragsreihen, die von Hochschulstandort zu Hochschulstandort reisen würden, verbunden mit zusätzlichen Maßnahmen und Veranstaltungen an jedem Standort.

Auf der Webseite werden alle regionalen als auch überregionalen Aktionen aufgeführt und auf die beteiligten Hochschulstandorte verlinkt. Darüber hinaus kann Bestell-Material zur Ausgestaltung der Kampagne am jeweiligen Hochschulstandort (Poster, Postkarten, Bleistifte) gegen einen geringen Unkostenbeitrag angefordert werden. Als Anregung und Vorbild diente dabei die sehr erfolgreiche Kampagne „Respekt“ der ETH Zürich (<https://respekt.ethz.ch/>).

Die Vorbereitungen der umfangreichen und vielfältigen Aktionen und Maßnahmen verbunden mit Absprachen und Abstimmungen hatten sich über das Jahr 2019 bis Anfang 2020 hingezogen. Wegen Ausbreitung der Pandemie im 1. Quartal 2020 war es nun nicht mehr möglich, diese so umzusetzen.

Nach einer Interimsphase der Verunsicherung über den Verlauf der Pandemie wurde schließlich im **August 2020** die Kampagne mit Unterzeichnung der **gemeinsamen Resolution** durch Ministerin Theresia Bauer (MWK), die Landesrektor:innenkonferenz (LRK) und die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) in einem kleineren und vorwiegend digitalen Rahmen gestartet.



Unterzeichner:innen der Resolution
(jeweils von li. n. re und von oben nach unten)

- Theresia Bauer, Wissenschaftsministerin
- Prof. Dr. Stephan Dabbert, LRK Universitäten
- Prof. Dr. Klaus Peter Rippe, LRK PH
- Prof. Arnold van Zyl, Präsident Duale HS BW
- Prof. Dr. Bastian Kaiser, LRK HAW
- Prof. Christian Fischer, LRK HfM
- Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Bader, LRK Kunst-HS
- Dr.ⁱⁿ Birgid Langer, LaKoG BW
- Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele Gühring, LaKof BW

Foto: Webseite MWK BW

Im November 2020 wurde von Ministerin Theresia Bauer die Fachanwältin für Strafrecht, Frau **Michaela Spandau**, als **unabhängige Ansprechperson** im Zusammenhang mit Fragen zu sexueller Belästigung, Gewalt und Stalking für alle Betroffenen und Ansprechpersonen aus Hochschulen in Baden-Württemberg bestellt. Dieser **bundesweit einmalige** Vorstoß des Ministeriums, zunächst in einer Pilotphase auf zwei Jahre befristet, findet bereits **überregionale Beachtung** bei anderen Hochschulstandorten und hat **Vorbildcharakter**.



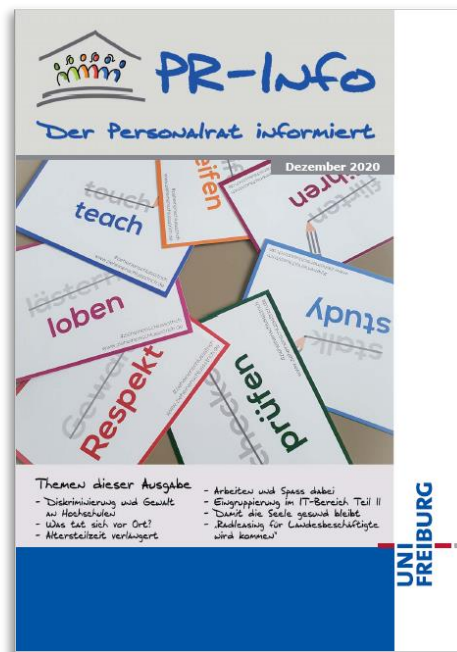
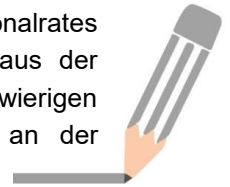
Ministerin Theresia Bauer, Rechtsanwältin Michaela Spandau (v. li. na. re.) Foto: Webseite MWK Ba-Wü

Begleitend wurden an den Hochschulen Fortbildungen und Veranstaltungen organisiert, um vor Ort auf die Kampagne aufmerksam zu machen.

So wurde auf der **Webseite des Gleichstellungsbüros** in der Woche um den 25. November 2020, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, an jeden Tag ein anderer Themenaspekt im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung

und Gewalt beleuchtet. Unter anderem war dem Thema digitale Gewalt ein Beitrag gewidmet, die unter den Bedingungen der Pandemie und während des Lockdowns noch einmal zugenommen hat und auch in der Beratungspraxis des Gleichstellungsbüros eine Rolle spielte (vgl. Kapitel 11.2, S. 64).

Darüber hinaus hat der Personalrat dem Gleichstellungsbüro angeboten, in der **Dezemberausgabe 2020 des PR-Info** über die Kampagne zu berichten, wofür wir uns an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich beim Team des Personalrates bedanken möchten. Mit dem prominenten Platzieren der Postkarten aus der Kampagne auf der Titelseite des Heftes konnte unter den schwierigen Begleitumständen des Lockdowns eine wesentlich größere Gruppe an der Universität erreicht und über dieses wichtige Thema informiert werden.



11.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen

Gender-Kreis

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

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



Der Gender-Kreis hat sich im Berichtszeitraum im **Juli 2020** einmal virtuell getroffen. Im Mittelpunkt des Treffens standen Berichte aus den verschiedenen Bereichen, deren Aktivitäten durch die Maßnahmen zur Eindämmung der **Pandemie** zum Teil ausgefallen waren, verschoben werden mussten oder in einzelnen Fällen in digitalen Formaten angeboten werden konnten. Die bevorstehenden **Wechsel und Änderungen im Rektorat** im Herbst des Jahres, die Auswirkungen der Pandemie auf die Mitarbeiter:innen mit familiären Verpflichtungen und das CEWS-Ranking 2019 waren die weiteren Themen auf der Agenda.



Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

- **Sommer-LaKoG: Juli 2020 virtuell**

Im Zentrum dieses Treffens stand der Austausch über die unmittelbaren **Erfahrungen** mit den Anfragen, Nöten und Sorgen der Studierenden und Mitarbeiter:innen an den Hochschulen aufgrund der **Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie**. So wurde an einigen Hochschulen versucht, intern unmittelbar auf die massive Belastung von Lehrenden mit Familienverantwortung und einer bestehenden konkreten Mehrbelastung durch die Umstellung auf online-Lehre zu reagieren und bspw. eine **Reduktion der Lehrverpflichtungen** ermöglicht. Darüber hinaus wurde darauf hingewirkt, (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Studierenden z. B. Fristverlängerungen für Leistungsnachweise, Nachteilsausgleiche und Verlängerungen von Stipendien und befristeten Projektverträgen zu gewähren. Ein weiteres Thema waren die Verabschiedung der **Wahlprüfsteine** mit fünf zentralen Themen (u. a. Gender Pay Gap und Ausstattung von Professuren, Rahmenbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreter:innen, Sicherung von Karrierewegen, etc.) für die Landtagswahlen im Frühjahr 2021.

- **Herbst-LaKoG: November 2020 virtuell**

Zum Themenschwerpunkt „Bilanzierung der Chancengleichheitsprogramme“ und „Corona“ stand **Dr.ⁱⁿ Friederike Kaiser**, Leiterin der Abteilung Chancengleichheit aus dem **MWK** zur Verfügung. Frau Kaiser führte zu Chancengleichheitsprogrammen des MWK aus, dass die Evaluation der Programme (Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und Margarete von Wrangell-Programm) noch nicht abgeschlossen sei. Die Ergebnisse würden bekannt gegeben, sobald sie vorliegen. Das Ministerium sei sehr mit verschiedenen Maßnahmen zur Abmilderung

der pandemiebedingten Gesamtsituation beschäftigt, u.a. Verlängerung von Beschäftigungsverhältnissen.

- **Frühjahrs-LaKoG: Februar 2021 virtuell**

Zu der LaKoG-Tagung im Februar waren Vertreter:innen von CDU, SPD, den Grünen und FDP sowie der Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz und Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stefan Dabbert, eingeladen, die von einer LaKoG-AG erarbeiteten **Wahlprüfsteine** zu diskutieren. Die Vertreter:innen der verschiedenen Parteien, die zum Teil auch hochschulpolitische Sprecher:innen sind, standen Rede und Antwort zu den vielen Fragen der Teilnehmenden zur Umsetzung von Gleichstellung für Frauen in der Wissenschaft und zukünftig geplanten unterstützenden Maßnahmen der Parteien in diesem Bereich.

Am 2. Tag wurde das Gespräch intern nachbereitet und der **Vorstand gewählt**. Zudem stellte sich die im November 2020 von Wissenschaftsministerin Bauer bestellte unabhängige Ansprechperson für Fragen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung, **Rechtanwältin Michaela Spandau**, vor.

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

bukof

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

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

Am 16. und 17. **September 2020** fand die virtuelle bukof-Jahrestagung **CORONA-KRISE UND GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?** statt. Thema der Tagung war die Wirkung der Krise auf die Geschlechterverhältnisse und auf die damit verbundenen Machtverhältnisse. Hierzu gehörten insbesondere die Bewertung von Arbeitsverhältnissen als systemrelevant sowie der mangelnde bzw. fehlende Einbezug von Gleichstellungsakteur:innen und Genderperspektiven. In der Pandemie traten Diskriminierungsstrukturen auch an Hochschulen sehr deutlich hervor.

Mit **Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Jutta Allmendinger**, WZB Berlin, und **Dr.ⁱⁿ Regina Frey**, Fachexpertin für Gleichstellungspolitik, wurde darüber diskutiert, an welchen Stellen Gleichstellungsakteur:innen Einfluss nehmen und zu Chancengleichheit von Frauen beitragen können.

Darüber hinaus wurde die Jahreskampagne der bukof **„Fairnetzt euch mit den Hochschulsekretariaten: Gute Arbeitsbedingungen für alle!“** vorgestellt <https://bukof.de/service/kampagne-fairnetzteuch/>.

12. Tabellenanhang

12.1 Karrierestufen von Frauen und Männern an der Universität Freiburg																														
	2015				2016				2017				2018				2019				2020									
	ges.	w	w%	m	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⁾	25.158	13.238	53%	11.920	47%	25.499	13.499	53%	11.940	47%	24.892	13.161	53%	11.731	47%	24.612	13.054	53%	11.558	47%	24.391	12.908	53%	11.483	47%	23.938	12.675	53%	11.263	47%
Absolvent:innen ²⁾	3.849	2.095	54%	1.754	46%	4.024	2.194	55%	1.830	45%	3.980	2.154	54%	1.826	46%	3.876	2.107	54%	1.769	46%	4.204	2.323	55%	1.881	45%	3.856	2.141	56%	1.715	44%
Promovierende ³⁾	2.041	969	47%	1.072	53%	2.037	991	49%	1.046	51%	4.983	2.491	50%	2.492	50%	4.734	2.365	50%	2.369	50%	4.471	2.201	49%	2.270	51%	4.591	2.318	50%	2.273	50%
Promotionen ⁴⁾	744	332	45%	412	55%	740	353	48%	387	52%	748	357	48%	391	52%	746	368	49%	378	51%	693	343	49%	350	51%	723	346	48%	377	52%
Habilitationen ⁵⁾	59	21	36%	38	64%	44	13	30%	31	70%	44	10	23%	34	77%	52	14	27%	38	73%	51	15	29%	36	71%	53	9	17%	44	83%
Professuren ⁶⁾	409	99	24%	310	76%	409	105	26%	304	74%	406	109	27%	297	73%	415	109	26%	306	74%	404	105	26%	299	74%	413	114	28%	299	72%
C4	93	6	6%	87	94%	81	6	7%	75	93%	68	5	7%	63	93%	69	5	7%	64	93%	61	5	8%	56	92%	49	3	6%	46	94%
W3	229	59	26%	170	74%	247	67	27%	180	73%	266	74	28%	192	72%	283	76	27%	207	73%	289	76	26%	213	74%	303	84	28%	219	72%
Σ C4 + W3	322	65	20%	257	80%	328	73	22%	255	78%	334	79	24%	255	76%	352	81	23%	271	77%	350	81	23%	269	77%	352	87	25%	265	75%
C3	53	17	32%	36	68%	52	17	33%	35	67%	45	16	36%	29	64%	41	15	37%	26	63%	36	14	39%	22	61%	34	13	38%	21	62%
W2	10	4	40%	6	60%	5	2	40%	3	60%	4	2	50%	2	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	2	1	50%	1	50%
W1	24	13	54%	11	46%	24	13	54%	11	46%	23	12	52%	11	48%	20	12	60%	8	40%	17	9	53%	8	47%	25	13	52%	12	48%

1) Kopffzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

6) Kopffzahlen, Stichtag; jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Tabelle 15

12.2 Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten 2018, 2019 und 2020

	Studierende						Promotion						Professur					
	2018		2019		2020		2018		2019		2020		2018		2019		2020	
	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%
Uni gesamt	13.054	53%	12.908	53%	12.675	53%	368	49%	343	50%	346	48%	109	26%	105	26%	115	28%
TheoIF	122	43%	116	38%	108	42%	0	0%	4	50%	5	46%	2	14%	2	14%	2	15%
RechtF	1.321	53%	1.339	54%	1.275	53%	20	41%	20	46%	24	50%	4	17%	4	18%	4	18%
WuVF	1.731	52%	1.668	52%	1.615	53%	17	57%	16	53%	15	42%	9	28%	8	28%	11	34%
MedF	2.416	65%	2.501	65%	2.602	65%	168	60%	182	67%	159	58%	24	25%	22	24%	23	28%
PhilolF	1.983	74%	1.810	74%	1.658	73%	18	95%	13	77%	12	71%	10	38%	10	37%	13	45%
PhilosF	1.805	54%	1.820	56%	1.840	56%	25	53%	15	44%	12	50%	22	45%	21	47%	24	49%
FMP	333	31%	317	30%	313	31%	8	28%	5	19%	8	24%	8	20%	8	20%	8	20%
CuP	883	50%	832	49%	856	52%	22	41%	16	32%	18	32%	5	19%	5	19%	6	23%
FBio	757	60%	765	61%	765	61%	57	58%	42	46%	58	60%	9	30%	9	30%	8	26%
FUNR	992	46%	1.009	46%	983	46%	15	39%	15	37%	18	41%	10	31%	11	33%	11	31%
TechF	362	19%	386	19%	434	19%	18	18%	15	19%	17	20%	6	13%	5	11%	5	11%

Tabelle 16

12.3 Theologische Fakultät

	2015				2016				2017				2018				2019				2020									
	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⁾	493	238	48%	255	52%	472	234	50%	238	50%	384	164	43%	220	57%	286	122	43%	164	57%	303	116	38%	187	62%	259	108	42%	151	58%
Absolvent:innen ²⁾	44	23	52%	21	48%	51	20	39%	31	61%	51	24	47%	27	53%	40	19	48%	21	53%	35	19	54%	16	46%	30	15	50%	15	50%
Promovierende ³⁾	69	26	38%	43	62%	70	25	36%	45	64%	95	27	28%	68	72%	85	29	34%	56	66%	79	26	33%	53	67%	68	25	37%	43	63%
Promotionen ⁴⁾	6	0	0%	6	100%	9	3	33%	6	67%	10	2	20%	8	80%	4	0	0%	4	100%	8	4	50%	4	50%	11	5	45%	6	55%
Habilitationen ⁵⁾	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Professuren⁶⁾	13	2	15%	11	85%	13	2	15%	11	85%	14	2	14%	12	86%	14	2	14%	12	86%	14	2	14%	12	86%	13	2	15%	11	85%
C4	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
W3	7	1	14%	6	86%	7	1	14%	6	86%	8	1	13%	7	88%	8	1	13%	7	88%	9	1	11%	8	89%	8	1	13%	7	88%
Σ C4 + W3	11	2	18%	9	82%	11	2	18%	9	82%	12	2	17%	10	83%	12	2	17%	10	83%	13	2	15%	11	85%	12	2	17%	10	83%
C3	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
W1	1	0	0%	1	100%	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) Kopffzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [P J 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [P J 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.4 Rechtswissenschaftliche Fakultät

	2015						2016						2017						2018						2019						2020					
	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⁾	2.368	1.232	52%	1.136	48%	2.418	1.285	53%	1.133	47%	2.493	1.316	53%	1.177	47%	2.491	1.321	53%	1.170	47%	2.493	1.339	54%	1.154	46%	2.419	1.275	53%	1.144	47%						
Absolvent:innen ²⁾	233	115	49%	118	51%	307	147	48%	160	52%	354	178	50%	176	50%	316	179	57%	137	43%	337	175	52%	162	48%	348	190	55%	158	45%						
Promovierende ³⁾	152	53	35%	99	65%	151	57	38%	94	62%	270	109	40%	161	60%	255	107	42%	148	58%	252	108	43%	144	57%	245	103	42%	142	58%						
Promotionen ⁴⁾	45	16	36%	29	64%	48	19	40%	29	60%	47	18	38%	29	62%	49	20	41%	29	59%	44	20	45%	24	55%	48	24	50%	24	50%						
Habilitationen ⁵⁾	5	2	40%	3	60%	2	0	0%	2	100%	3	2	67%	1	33%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%						
Professuren ⁶⁾	23	4	17%	19	83%	24	4	17%	20	83%	24	4	17%	20	83%	24	4	17%	20	83%	22	4	18%	18	82%	22	4	18%	18	82%						
C4	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%						
W3	17	4	24%	13	76%	19	4	21%	15	79%	19	4	21%	15	79%	19	4	21%	15	79%	17	4	24%	13	76%	17	4	24%	13	76%						
Σ C4 + W3	23	4	17%	19	83%	24	4	17%	20	83%	24	4	17%	20	83%	24	4	17%	20	83%	22	4	18%	18	82%	22	4	18%	18	82%						
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%						

1) Kopfzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

6) Kopfzahlen ohne W1 bzw W2 die es an der Rechtf ∅ gibt, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.5 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

	2015			2016			2017			2018			2019			2020				
	ges.	w	w%	ges.	w	w%	ges.	w	w%	ges.	w	w%	ges.	w	w%	ges.	w	w%		
	m	m%	m	m%	m	m%	m	m%	m	m%	m	m%	m	m%	m	m%	m	m%		
Studierende ¹⁾	3.396	1.691	50%	3.573	1.805	51%	3.356	1.699	51%	3.344	1.731	52%	3.201	1.668	52%	3.074	1.615	53%	47%	
Absolvent:innen ²⁾	664	365	55%	637	374	59%	660	366	55%	635	356	56%	706	408	58%	637	367	58%	42%	
Pormovierende ³⁾	103	60	58%	98	58	59%	241	125	52%	239	123	51%	218	115	53%	200	114	57%	43%	
Promotionen ⁴⁾	47	23	49%	41	19	46%	34	19	56%	30	17	57%	30	16	53%	36	15	42%	58%	
Habilitationen ⁵⁾	2	2	100%	3	2	67%	1	1	100%	0	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	0%	
Professuren⁶⁾	31	8	26%	33	10	30%	32	9	28%	32	9	28%	29	8	28%	32	11	34%	21	66%
C4	9	0	0%	9	0	0%	9	0	0%	9	0	0%	7	0	0%	6	0	0%	6	100%
W3	17	5	29%	18	6	33%	18	6	33%	18	6	33%	19	6	32%	21	7	33%	14	67%
Σ C4 + W3	26	5	19%	27	6	22%	27	6	22%	27	6	22%	26	6	23%	27	7	26%	20	74%
C3	3	2	67%	3	2	67%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	1	50%
W1	2	1	50%	3	2	67%	3	2	67%	3	2	67%	1	1	100%	3	3	100%	0	0%

1) Kopffzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 → Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D.1.5; 2019 D. 1.4.; 2020 D 1.3

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.6 Medizinische Fakultät

	2015				2016				2017				2018				2019				2020									
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%					
Studierende¹⁾	3.550	2.242	63%	1.308	37%	3.594	2.294	64%	1.300	36%	3.650	2.344	64%	1.306	36%	3.730	2.416	65%	1.314	35%	3.858	2.501	65%	1.357	35%	3.991	2.602	65%	1.389	35%
Absolvent:innen²⁾	336	213	63%	123	37%	459	277	60%	182	40%	478	310	65%	168	35%	446	280	63%	166	37%	474	315	66%	159	34%	500	324	65%	176	35%
Promovierende³⁾	192	122	64%	70	36%	228	151	66%	77	34%	1.842	1.122	61%	720	39%	1.761	1.057	60%	704	40%	1.530	904	59%	626	41%	1.878	1.116	59%	762	41%
Promotionen⁴⁾	268	155	58%	113	42%	247	153	62%	94	38%	271	166	61%	105	39%	278	168	60%	110	40%	273	182	67%	91	33%	274	159	58%	115	42%
Habilitationen⁵⁾	30	10	33%	20	67%	23	6	26%	17	74%	29	3	10%	26	90%	35	10	29%	25	71%	36	12	33%	24	67%	40	6	15%	34	85%
Professuren⁶⁾	101	21	21%	80	79%	94	22	23%	72	77%	92	23	25%	69	75%	95	24	25%	71	75%	91	22	24%	69	76%	92	23	25%	69	75%
C4	26	1	4%	25	96%	22	1	5%	21	95%	20	1	5%	19	95%	18	1	6%	17	94%	16	1	6%	15	94%	11	0	0%	11	100%
W3	50	14	28%	36	72%	50	16	32%	34	68%	54	17	31%	37	69%	60	17	28%	43	72%	63	17	27%	46	73%	69	19	28%	50	72%
Σ C4 + W3	76	15	20%	61	80%	72	17	24%	55	76%	74	18	24%	56	76%	78	18	23%	60	77%	79	18	23%	61	77%	80	19	24%	61	76%
C3	21	5	24%	16	76%	21	5	24%	16	76%	17	5	29%	12	71%	16	5	31%	11	69%	12	4	33%	8	67%	11	3	27%	8	73%
W2	3	1	33%	2	67%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	1	0	0%	1	100%	0	0	0	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	1	0%	0	0%

1) Kopffzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.7 Philologische Fakultät

	2015				2016				2017				2018				2019				2020									
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%					
Studierende ¹⁾	3.373	2.505	74%	868	26%	3.242	2.393	74%	849	26%	2.932	2.175	74%	757	26%	2.672	1.983	74%	689	26%	2.433	1.810	74%	623	26%	2.269	1.658	73%	611	27%
Absolvent:innen ²⁾	542	431	80%	111	20%	555	424	76%	131	24%	422	332	79%	90	21%	443	337	76%	106	24%	501	384	77%	117	23%	419	331	79%	88	21%
Promovierende ³⁾	180	132	73%	48	27%	165	125	76%	40	24%	228	169	74%	59	26%	239	182	76%	57	24%	229	172	75%	57	25%	228	171	75%	57	25%
Promotionen ⁴⁾	22	15	68%	7	32%	33	23	70%	10	30%	26	18	69%	8	31%	19	18	95%	1	5%	17	13	76%	4	24%	17	12	71%	5	29%
Habilitationen ⁵⁾	5	2	40%	3	60%	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%	6	2	33%	4	67%	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%
Professuren ⁶⁾	28	11	39%	17	61%	29	11	38%	18	62%	26	10	38%	16	62%	26	10	38%	16	62%	27	10	37%	17	63%	28	12	43%	16	57%
C4	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
W3	15	4	27%	11	73%	17	5	29%	12	71%	17	6	35%	11	65%	18	6	33%	12	67%	19	6	32%	13	68%	20	8	40%	11	55%
Σ C4 + W3	20	6	30%	14	70%	22	7	32%	15	68%	21	7	33%	14	67%	22	7	32%	15	68%	23	7	30%	16	70%	24	9	38%	15	63%
C3	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	5	3	60%	2	40%	4	2	50%	2	50%	3	2	67%	1	33%	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

1) Kopfzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

6) Kopfzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.8 Philosophische Fakultät

	2015						2016						2017						2018						2019						2020					
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	
																																				ges.
Studierende ¹⁾	3.830	2.029	53%	1.801	47%	3.761	2.047	54%	1.714	46%	3.555	1.946	55%	1.609	45%	3.352	1.805	54%	1.547	46%	3.269	1.820	56%	1.449	44%	3.264	1.840	56%	1.424	44%						
Absolvent:innen ²⁾	592	329	56%	263	44%	580	315	54%	265	46%	584	344	59%	240	41%	579	340	59%	239	41%	586	329	56%	257	44%	493	285	58%	208	42%						
Promovierende ³⁾	402	208	52%	194	48%	378	202	53%	176	47%	536	283	53%	253	47%	521	268	51%	253	49%	510	254	50%	256	50%	496	249	50%	247	50%						
Promotionen ⁴⁾	43	19	44%	24	56%	42	17	40%	25	60%	54	29	54%	25	46%	47	25	53%	22	47%	34	15	44%	19	56%	24	12	50%	12	50%						
Habilitationen ⁵⁾	6	1	17%	5	83%	4	1	25%	3	75%	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	4	2	0%	2	50%						
Professuren⁴⁾	52	24	46%	28	54%	53	23	43%	30	57%	51	23	45%	28	55%	49	22	45%	27	55%	45	21	47%	24	53%	49	24	49%	25	51%						
C4	10	2	20%	8	80%	9	2	22%	7	78%	7	2	29%	5	71%	6	2	33%	4	67%	4	2	50%	2	50%	2	1	50%	1	50%						
W3	26	10	38%	16	62%	28	10	36%	18	64%	30	12	40%	18	60%	30	12	40%	18	60%	30	12	40%	18	60%	33	14	42%	19	58%						
Σ C4 + W3	36	12	33%	24	67%	37	12	32%	25	68%	37	14	38%	23	62%	36	14	39%	22	61%	34	14	41%	20	59%	35	15	43%	20	57%						
C3	9	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%	8	5	63%	3	37%	8	5	63%	3	38%	7	5	71%	2	29%	7	5	71%	2	29%						
W2	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%						
W1	6	6	100%	0	0%	7	6	86%	1	14%	6	4	67%	2	33%	5	3	60%	2	40%	4	2	50%	2	50%	7	4	57%	3	43%						

1) Kopffzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D. 1.4; 2020 D 1.3

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.9 Fakultät für Mathematik und Physik

	2015				2016				2017				2018				2019				2020									
	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⁾	1.222	378	31%	844	69%	1.188	352	30%	836	70%	1.122	319	28%	803	72%	1.084	333	31%	751	69%	1.050	317	30%	733	70%	1.021	313	31%	708	69%
Absolvent:innen ²⁾	228	86	38%	142	62%	195	63	32%	132	68%	177	43	24%	134	76%	169	43	25%	126	75%	182	41	23%	141	77%	183	53	29%	130	71%
Promovierende ³⁾	141	31	22%	110	78%	139	29	21%	110	79%	173	36	21%	137	79%	163	25	15%	138	85%	175	25	14%	150	86%	163	22	13%	141	87%
Promotionen ⁴⁾	38	6	16%	32	84%	43	10	23%	33	77%	53	13	25%	40	75%	29	8	28%	21	72%	27	5	19%	22	81%	33	8	24%	25	76%
Habilitationen ⁵⁾	0	0	0%	0	0%	3	2	67%	1	33%	1	0	0%	1	100%	4	1	25%	3	75%	4	0	0%	4	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren ⁶⁾	35	5	14%	30	86%	37	7	19%	30	81%	39	8	21%	31	79%	41	8	20%	33	80%	40	8	20%	32	80%	41	8	20%	33	80%
C4	8	0	0%	8	100%	4	0	0%	4	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
W3	23	4	17%	19	83%	29	6	21%	23	79%	32	7	22%	25	78%	34	7	21%	27	79%	34	7	21%	27	79%	33	7	21%	26	79%
Σ C4 + W3	31	4	13%	27	87%	33	6	18%	27	82%	35	7	20%	28	80%	37	7	19%	30	81%	37	7	19%	30	81%	36	7	19%	29	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%	1	0	0%	1	100%
W2	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	0%
W1	2	1	50%	1	50%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	3	1	33%	2	67%

Tabelle 23

12.10 Fakultät für Chemie und Pharmazie

	2015				2016				2017				2018				2019				2020									
	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⁾	1782	856	48%	926	52%	1.777	868	49%	909	51%	1.772	863	49%	909	51%	1.760	883	50%	877	50%	1.686	832	49%	854	51%	1.654	856	52%	798	48%
Absolvent:innen ²⁾	264	130	49%	134	51%	293	161	55%	132	45%	293	147	50%	146	50%	294	131	45%	163	55%	332	166	50%	166	50%	255	140	55%	115	45%
Promovierende ³⁾	198	76	38%	122	62%	210	79	38%	131	62%	268	100	37%	168	63%	251	94	37%	157	63%	249	93	37%	156	63%	229	91	40%	138	60%
Promotionen ⁴⁾	63	15	24%	48	76%	60	23	38%	37	62%	57	22	39%	35	61%	54	22	41%	32	59%	50	16	32%	34	68%	56	18	32%	38	68%
Habilitationen ⁵⁾	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Professuren ⁶⁾	26	6	23%	20	77%	26	6	23%	20	77%	27	6	19%	22	81%	26	5	19%	21	81%	27	5	19%	22	81%	26	6	23%	20	77%
C4	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	4	0	0%	4	100%
W3	14	2	14%	12	86%	15	2	13%	13	87%	16	2	13%	14	88%	17	3	18%	14	82%	18	4	22%	14	78%	18	5	28%	13	72%
Σ C4 + W3	20	2	10%	18	90%	20	2	10%	18	90%	21	2	10%	19	90%	22	3	14%	19	86%	23	4	17%	19	83%	22	5	23%	17	77%
C3	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
W2	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	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%

1) Kopfzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2018/19 D 1.4; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

6) Kopfzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.11 Fakultät für Biologie

	2015				2016				2017				2018				2019				2020									
	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⁾	1.203	717	60%	486	40%	1.263	756	60%	507	40%	1.306	779	60%	527	40%	1.267	757	60%	510	40%	1.265	765	60%	500	40%	1.256	765	61%	491	39%
Absolvent:innen ²⁾	209	130	62%	79	38%	214	135	63%	79	37%	235	144	61%	91	39%	218	137	63%	81	36%	250	159	64%	91	36%	231	142	61%	89	39%
Promovierende ³⁾	268	143	53%	125	47%	269	143	53%	126	47%	578	303	52%	275	48%	527	280	53%	247	47%	529	294	56%	235	44%	448	234	52%	214	48%
Promotionen ⁴⁾	92	58	63%	34	37%	93	50	54%	43	46%	84	41	49%	43	51%	99	57	58%	42	42%	91	42	46%	49	54%	96	58	60%	38	40%
Habilitationen ⁵⁾	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%	3	1	33%	2	67%	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	0	0%
Professuren⁶⁾	28	6	21%	22	79%	29	7	24%	22	76%	29	8	28%	21	72%	29	8	28%	21	72%	30	9	30%	21	70%	30	8	27%	22	73%
C4	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
W3	19	5	26%	14	74%	21	6	29%	15	71%	24	7	29%	17	71%	25	7	28%	18	72%	25	7	28%	18	72%	25	7	28%	18	72%
Σ C4 + W3	22	5	23%	17	77%	24	6	25%	18	75%	26	7	27%	19	73%	27	7	26%	20	74%	27	7	26%	20	74%	27	7	26%	20	74%
C3	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
W2	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%

1) Kopfzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

6) Kopfzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.12 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

	2015			2016			2017			2018			2019			2020														
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%										
Studierende ¹⁾	2.047	905	44%	1.142	56%	2.094	957	46%	1.137	54%	2.113	979	46%	1.134	54%	2.166	992	46%	1.174	54%	2.188	1.009	46%	1.179	54%	2.117	983	46%	1.134	54%
Absolvent:innen ²⁾	427	196	46%	231	54%	435	194	45%	241	55%	427	191	45%	236	55%	408	197	48%	211	52%	450	209	46%	241	54%	468	211	45%	257	55%
Promovierende ³⁾	155	73	47%	82	53%	153	75	49%	78	51%	270	116	43%	154	57%	255	111	44%	144	56%	257	111	43%	146	57%	223	96	43%	127	57%
Promotionen ⁴⁾	37	13	35%	24	65%	54	24	44%	30	56%	42	17	40%	25	60%	38	15	39%	23	61%	41	15	37%	26	63%	44	18	41%	26	59%
Habilitationen ⁵⁾	6	2	33%	4	67%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%
Professuren ⁶⁾	29	8	28%	21	72%	30	9	30%	21	70%	31	10	32%	21	68%	32	10	31%	22	69%	33	11	33%	22	67%	35	11	31%	24	69%
C4	7	0	0%	7	100%	6	0	0%	6	100%	5	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
W3	17	7	41%	10	59%	20	8	40%	12	60%	20	8	40%	12	60%	22	8	36%	14	64%	24	8	33%	16	67%	25	8	32%	17	68%
Σ C4 + W3	24	7	29%	17	71%	26	8	31%	18	69%	25	8	32%	17	68%	27	8	30%	19	70%	28	8	29%	20	71%	29	8	28%	21	72%
C3	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
W1	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	4	2	50%	2	50%	5	2	40%	3	60%

1) Kopfzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 → Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

6) Kopfzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

12.13 Technische Fakultät

	2015				2016				2017				2018				2019				2020									
	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⁾	1657	285	17%	1.372	83%	1.784	319	18%	1.465	82%	1.815	333	18%	1.482	82%	1.906	362	19%	1.544	81%	2.071	386	19%	1.685	81%	2.253	434	19%	1.819	81%
Absolvent:innen ²⁾	259	46	18%	213	82%	239	48	20%	191	80%	248	44	18%	204	82%	245	33	13%	212	87%	255	61	24%	194	76%	231	46	20%	185	80%
Promovierende ³⁾	181	45	25%	136	75%	176	47	27%	129	73%	482	101	21%	381	79%	433	91	21%	342	79%	443	99	22%	344	78%	413	97	23%	316	77%
Promotionen ⁴⁾	83	12	14%	71	86%	70	12	17%	58	83%	70	12	17%	58	83%	99	18	18%	81	82%	78	15	19%	63	81%	84	17	20%	67	80%
Habilitationen ⁵⁾	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	0%
Professuren⁶⁾	40	3	8%	37	93%	38	3	8%	35	92%	43	5	12%	38	88%	45	6	13%	39	87%	45	5	11%	40	89%	45	5	11%	40	89%
C4	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	8	0	0%	8	100%	8	0	0%	8	100%	7	0	0%	7	100%	4	0	0%	4	100%
W3	24	3	13%	21	88%	23	3	13%	20	87%	28	4	14%	24	86%	32	5	16%	27	84%	31	4	13%	27	87%	34	4	12%	30	88%
Σ C4 + W3	33	3	9%	30	91%	32	3	9%	29	91%	36	4	11%	32	89%	40	5	13%	35	88%	38	4	11%	34	89%	38	4	11%	34	89%
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%	3	0	0%	3	100%
W2	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
W1	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%

1) Kopfzahlen, Quellen: WS 2015/16 D 2.5; WS 2016/17 - WS 2018/19 D 1.5; WS 2018/19 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4; WS 2020/21 D 1.3

2) Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2015 & 2016 zu 2017 ← Umstellung d. Datenerhebung, Quellen: 2015 D 2.5; 2016-2018 D 1.5; WS 2019/20 D 1.4.; WS 2020/21 D 1.3.

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2020 = WS 2019/20 & SS 2020], Quellen: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

6) Kopfzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2015 D 2.5; 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3

Alle Prozentangaben sind gerundet.

Danksagung

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

Ein besonderer Dank geht daher an **Isabel Peter** und **Christoph Litz** aus der Abteilung Controlling und Informationsmanagement (D1.3). Erstmalig wurden dem Gleichstellungsbüro die Fakultätszahlen nach Lehreinheiten aufgeschlüsselt zur Verfügung gestellt, was für diesen Bericht die differenzierten Betrachtungen bei den Fakultäten ermöglichte.

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

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

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

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

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

Die Angaben und Zahlen zu Teilnehmer:innen an **Mentoring Programmen** und Frauenförderprojekten erhielt das Gleichstellungsbüro auch für den Jahresbericht 2020/21 von Dr.ⁱⁿ Judith Theben und Dr. Björn Goldammer, Science Support Center; Mariana Vargas Ustares, Stabsstelle Gender und Diversity; Maike Busson-Spielberger, Leiterin und Koordinatorin des EIRA-Mentoring; Claire Presting und Michal Armbruster, Leitung des Justitia Mentoring, Dr.ⁱⁿ Evelyn Rusdea, Leiterin des kite-Mentoring und Dorett Schneider, MuT-Programm LaKoG.

Für die Erstellung der **Videoportraits** im Rahmen der Veranstaltungsreihe Frauen* bilden Freiburg 2020 geht ein Dank an das Medienzentrum der Universität, hier insbesondere an **Uwe Nüssle**.

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

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

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

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