

# Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2021 bis 31.03.2022

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI  
FREIBURG**



Foto: Harald Neumann

Herausgeberin:

Dr.<sup>in</sup> 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.<sup>in</sup> Regina Herzog (Gleichstellungsbeauftragte),  
Katja Limbacher und Dr. Johannes Sturm  
(Referent\*innen im Gleichstellungsbüro), 07/2022.

Titelfoto: Sandra Meyndt, Gestaltung: Jürgen Oschwald

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>6</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Rechtliche Grundlagen und organisatorische Struktur</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten</b> .....	<b>11</b>
Ausstattung .....	11
Entlastung .....	11
<b>Anmerkungen zum Berichtsteil</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Überblick über die Gesamtuniversität</b> .....	<b>12</b>
3.1 Karrierestufen .....	12
3.2 Besoldung.....	13
3.3 Landes- und Bundesvergleich .....	15
<b>4. Fakultäten</b> .....	<b>16</b>
4.1 Theologische Fakultät.....	17
4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät.....	18
4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät.....	19
4.3.1 Fächergruppe I der WuVF: Verhaltenswissenschaften (VW).....	20
4.3.2 Fächergruppe II der WuVF: 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

<b>5. Hochschulgremien.....</b>	<b>35</b>
<b>6. Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten.....</b>	<b>38</b>
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.....	44
<b>7. Berufungsgeschehen .....</b>	<b>45</b>
7.1 Proaktive Suche.....	45
7.2 Übersicht Berufungen .....	46
7.3 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives).....	49
<b>8. Preise .....</b>	<b>51</b>
8.1. Nominierung, Vorschlagsrecht.....	51
8.2. Preiskategorien.....	52
8.3. Anteil Preise bezogen auf das Geschlecht .....	52
8.4. Preisgeldsummen aufgeschlüsselt nach Geschlecht .....	53
8.5. Auswertung .....	55
8.6. Nachwuchsförderpreise .....	55
<b>9. Drittmittel .....</b>	<b>57</b>
Bewertung.....	57
<b>10. Frauenförderung und Chancengleichheit .....</b>	<b>59</b>
10.1 Mentoring- und Förderprogramme des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg und der LaKoG.....	59
10.2 Mentoring- und Förderprogramme der Universität Freiburg .....	61
<b>11. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro .....</b>	<b>66</b>
11.1 Maßnahmen und Aktivitäten (Tabelle 13) .....	66
11.2 Beratungen .....	67
11.3 Fort- und Weiterbildungen .....	68
11.4 Projekte im Gleichstellungsbüro .....	71
11.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen .....	75

<b>12. Tabellenanhang .....</b>	<b>78</b>
12.1 Karrierestufen Gesamtuniversität und Fakultäten (Tabelle 15) .....	78
12.2 Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten (Tabelle 16) .....	79
12.3 Theologische Fakultät (Tabelle 17).....	80
12.4 Rechtswissenschaftliche Fakultät (Tabelle 18).....	81
12.5 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät (Tabelle 19).....	82
12.6 Medizinische Fakultät (Tabelle 20) .....	83
12.7 Philologische Fakultät (Tabelle 21).....	84
12.8 Philosophische Fakultät (Tabelle 22).....	85
12.9 Fakultät für Mathematik und Physik (Tabelle 23) .....	86
12.10 Fakultät für Chemie und Pharmazie (Tabelle 24) .....	87
12.11 Fakultät für Biologie (Tabelle 25) .....	88
12.12 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (Tabelle 26) .....	89
12.13 Technische Fakultät (Tabelle 27) .....	90
<b>Danksagung .....</b>	<b>91</b>

# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Mit diesem Gleichstellungsbericht blicken wir auf ein Jahr mit ungewöhnlichen Begleitumständen und Veränderungen zurück, das uns vor vollkommen neue und unerwartete Herausforderungen gestellt hat.

Viele Wissenschaftler\*innen aber auch Studierende mit Familie standen ein weiteres Jahr in Folge vor dem Spagat, ihre eigene wissenschaftliche Karriere voranzubringen, Einreichungs- und Abgabefristen einzuhalten. Gleichzeitig musste auf, mitunter sehr kurzfristig angekündigte, Änderungen von pandemiebedingten Hygieneauflagen reagiert werden. Schulklassen- und Kitagruppenschliessungen wechselten mit Präsenzunterricht ab; reine Online-Lehre mit Hybridveranstaltungen, Videokonferenzen mit Gremiensitzungen in Präsenz.

Mit dem Angriff Russlands auf die Ukraine ist, neben dem Infektionsgeschehen durch die Pandemie und all seinen Unwägbarkeiten, eine weitere Bedrohung und große Verunsicherung in der geopolitischen Lage eingetreten, deren bleibende Folgen und Auswirkungen heute noch gar nicht absehbar sind. Diese hat auch in die Universität und den Wissenschaftsbetrieb hineingewirkt. Unter anderem wurden die Hochschulen des Landes vom Wissenschaftsministerium aufgerufen, alle bestehenden Beziehungen zur Russischen Föderation und zu russischen Einrichtungen umgehend kritisch zu prüfen und möglichst auszusetzen.

Änderungen und Veränderungen gab es auch an Universität und Klinikum.

Zum 1. April 2021 wurde der Betriebsübergang des Universitäts-Herzzentrums Freiburg – Bad Krozingen (UHZ) zum Universitätsklinikum Freiburg (UKF) vollzogen. Damit vergrößerte sich das Team des Universitätsklinikums um rund 1700 weitere Beschäftigte auf 14.000 Mitarbeiter\*innen.

Ebenfalls zum 1. April 2021 haben Prof.<sup>in</sup> Sylvia Paletschek ihr neues Amt als Prorektorin für Universitätskultur und Prof.<sup>in</sup> Daniela Kleinschmit das Amt der Prorektorin für Internationalisierung und Nachhaltigkeit angetreten. Seither ist das wissenschaftliche Team im Rektorat komplett und kann seine Arbeit aufnehmen.

Die ehemalige Stabstelle Gender und Diversity wurde in die Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung integriert. Damit wurde die inhaltliche Ausrichtung dieses Bereichs um das akademische Karrieremanagement erweitert. Das Gleichstellungsbüro begrüßt diese Entwicklung sehr und wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dem erweiterten Team.

Auch wenn im Berichtsjahr die Steigerungsrate des Professorinnenanteils eher mäßig ausgefallen ist, können wir über viele positive Entwicklungen und ermutigende Ansätze bei der Gleichstellung und Frauenförderung berichten.

Dazu wünschen wir Ihnen jetzt eine anregende und informative Lektüre.



Dr.<sup>in</sup> Regina Herzog, Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Team

## Abkürzungsverzeichnis:

<b>AT:</b>	<b>a</b> ußertar <b>f</b> lich
Analog:	Kurzwort für Vergütungs- bzw. Beschäftigungsmerkmale von Professor*innen, die dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal angehören, jedoch nicht verbeamtet sind, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen: W3-/W2 analog (vgl. § 49 I 2 LHG)
<b>BEEG:</b>	<b>B</b> undesel <b>e</b> tern <b>g</b> eld- und <b>E</b> lternzeit <b>g</b> esetz
<b>BL</b>	<b>B</b> ereichs <b>l</b> eitung
<b>BMBF:</b>	<b>B</b> undes <b>m</b> inisterium für <b>B</b> ildung und <b>F</b> orschung
<b>BioF/FBio:</b>	<b>F</b> akultät für <b>B</b> iologie (9. Fakultät)
<b>BOP:</b>	<b>B</b> ertha- <b>O</b> ttenstein- <b>P</b> reis
<b>BSLP:</b>	<b>B</b> rigitte- <b>S</b> chlieben- <b>L</b> ange- <b>P</b> rogramm
<b>bukof:</b>	<b>B</b> undes <b>k</b> onferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
<b>BW/Ba-Wü:</b>	<b>B</b> aden - <b>W</b> ürttemberg
<b>CuP:</b>	Fakultät für <b>C</b> hemie <b>u</b> nd <b>P</b> harmazie (8. Fakultät)
<b>C3/C4:</b>	Besoldungsstufen für wissenschaftliche Beamte (Professor*innen) an Hochschulen von 1975 – 2002
<b>CEWS:</b>	<b>C</b> enter of <b>E</b> xcellence <b>W</b> omen and <b>S</b> cience (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung)
<b>CORA:</b>	<b>C</b> oaching Woman for <b>R</b> esearch and <b>A</b> cademia
<b>D</b>	<b>D</b> ezer <b>n</b> at
<b>DFG:</b>	<b>D</b> eutsche <b>F</b> orschungsb <b>e</b> gemeinschaft
<b>EH:</b>	<b>E</b> vangelische <b>H</b> ochschule in Freiburg
<b>EIRA:</b>	Göttin der Heilkunde und der Heilung in der nordischen Mythologie; hier Name für ein Mentoringprogramm für PostDocs an der MedF
<b>ESF:</b>	<b>E</b> uropäischer <b>S</b> ozial <b>f</b> ond: Europas wichtigstes Instrument zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Integration in Europa.
<b>FMP:</b>	<b>F</b> akultät für <b>M</b> athematik und <b>P</b> hysik (7. Fakultät)
<b>FUNR:</b>	<b>F</b> akultät für <b>U</b> mwelt und <b>N</b> atürliche <b>R</b> essourcen (10. Fakultät)
(z/d) <b>GBA:</b>	( <b>z</b> entrale/ <b>d</b> ezentrale) <b>G</b> leichstellungs <b>b</b> eauftragte
<b>GB:</b>	Stabstelle <b>G</b> remien und <b>B</b> erufungen
<b>GDaPE:</b>	<b>G</b> leichstellung, <b>D</b> iversität und <b>a</b> kademische <b>P</b> ersonal <b>e</b> ntwicklung (Geschäftsbereichsbereich des Prorektorats Universitätskultur)
<b>GEVO:</b>	<b>G</b> leichstellungsbeauftragten <b>e</b> ntlastungs <b>v</b> er <b>o</b> rdnung
<b>GG:</b>	<b>G</b> rund <b>g</b> esetz
<b>Ggf.</b>	<b>g</b> egebenen <b>f</b> alls
<b>GO/GrundO:</b>	Abkürzungen für <b>G</b> rund <b>o</b> rdnung der Universität Freiburg
(z/d) <b>GSB:</b>	( <b>z</b> entrales/ <b>d</b> ezentrales) <b>G</b> leichstellungs <b>b</b> üro
<b>HoFV:</b>	<b>H</b> ochschul <b>f</b> inanzierungs <b>v</b> ereinbarung (in Nachfolge von „Hochschule 2012“)
<b>HS:</b>	<b>H</b> och <b>s</b> chule
<b>IC:</b>	<b>I</b> ncentives
<b>i. e.</b>	<b>i</b> d <b>e</b> st (lat.): das heißt
<b>KJ:</b>	<b>K</b> alender <b>j</b> ahr

LaKoG:	<b>L</b> andes <b>k</b> onferenz der <b>G</b> leichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württemberg
LE:	<b>L</b> eh <b>r</b> einheit: virtuelle Gliederung, die die Verknüpfung zwischen Organisations-Einheit (Kostenstellen, Ressourcen) und Lehre (Studiengänge, Fächer) ermöglichen.
LHG:	<b>L</b> andes <b>h</b> ochschul <b>g</b> esetz
MedF:	<b>M</b> edizinische <b>F</b> akultät (4. Fakultät)
MH:	<b>M</b> usik <b>h</b> ochschule (in Freiburg)
MINT:	<b>M</b> athematik, <b>I</b> nformatik, <b>N</b> aturwissenschaft, <b>T</b> echnik (Abkürzung für Fächergruppe vgl. STEM)
MPI:	<b>M</b> ax- <b>P</b> lanck-Institut
MuSchG:	<b>M</b> utter <b>s</b> chutz <b>g</b> esetz
MuT:	<b>M</b> entoring <b>u</b> nd <b>T</b> raining
MvWP:	<b>M</b> argarate <b>v</b> on <b>W</b> rangell Habilitations <b>p</b> rogramm
MWK:	<b>M</b> inisterium für <b>W</b> issenschaft und <b>K</b> unst
n/N:	<b>n</b> atürliche Zahl (Mathematik:) Im Jahresbericht werden damit konkrete (An)Zahlen einzeln ausgewiesen
PflegeZG:	<b>P</b> flege <b>z</b> eit <b>g</b> esetz
PhilolF:	<b>P</b> hilol <b>o</b> gische <b>F</b> akultät (5. Fakultät)
PhilosF:	<b>P</b> hilos <b>o</b> phische <b>F</b> akultät (6. Fakultät)
PJ:	<b>P</b> rüfung <b>j</b> ahr
PRUN:	<b>P</b> ro <b>r</b> ektorat für <b>U</b> niversitätskultur
RechtF:	<b>R</b> echt <b>w</b> issenschaftliche <b>F</b> akultät (2. Fakultät)
SK-GS:	<b>S</b> enats <b>k</b> ommission für <b>G</b> leich <b>s</b> tellungsfragen
SoSe:	<b>S</b> ommer <b>s</b> emester
Stv. / stv.	<b>s</b> tell <b>v</b> ertretend
TFF:	<b>T</b> echnik <b>F</b> rauen <b>F</b> reiburg: Kampagne mit Webseite der TechF
TheoF/TheolF:	<b>T</b> heol <b>o</b> gische <b>F</b> akultät (1. Fakultät)
TN:	<b>T</b> eil <b>n</b> ehmende
TV-LE:	<b>T</b> arif <b>v</b> ertrag für den öffentlichen Dienst der <b>L</b> änder <b>E</b> ntgeltgruppe
TT:	<b>T</b> enure <b>T</b> rack (Professur)
UCF:	<b>U</b> niversity <b>C</b> ollege <b>F</b> reiburg
UFR	offizielle Abkürzung für die Albert-Ludwigs- <b>U</b> niversität <b>F</b> reiburg
UHZ:	<b>U</b> niversitäts <b>h</b> er <b>z</b> entrum
UKF:	<b>U</b> niversitäts <b>k</b> linikum <b>F</b> reiburg
VZÄ:	<b>V</b> oll <b>z</b> eit <b>ä</b> quivalent
VW:	<b>V</b> erhaltens <b>w</b> issenschaften (virtuelle Zusammenstellung der Lehreinheiten Kognitionswissenschaft, Pädagogik, Psychologie und Sport aus der WuVF)
W1/W2/W3:	Besoldungsstufen von Hochschullehrer*innen, Dozent*innen, Professor*innen nach dem Landesbesoldungsgesetz BW seit 2003
WiSe:	<b>W</b> inter <b>s</b> emester
WissZeitVG:	<b>W</b> issenschafts <b>z</b> eit <b>v</b> ertrags <b>g</b> esetz
WVF/WuVF:	Abkürzungen für die <b>W</b> irtschafts- <b>u</b> nd <b>V</b> erhaltenswissenschaftliche <b>F</b> akultät (3. Fakultät)
WB:	<b>W</b> eiter <b>b</b> ildung (Qualifizierungsstufe in der Medizin)
WW:	<b>W</b> irtschafts <b>w</b> issenschaften (Lehreinheit innerhalb der WuVF)



# 1. Rechtliche Grundlagen und Organisatorische Struktur

Gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) und § 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) haben die **Hochschulen Baden-Württembergs** auf die Durchsetzung der verfassungsrechtlich begründeten Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit den Formulierungen in der letzten LHG-Novelle wurde die Förderung von Chancengerechtigkeit noch stärker bei der Hochschulleitung verortet.

Bei der Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrags wird die Hochschule unter anderem von der **Gleichstellungsbeauftragten** unterstützt. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Stellung innerhalb der Hochschule und ihre Beteiligungsrechte sind in § 4 des Landeshochschulgesetzes sowie in der Grundordnung der Universität (§ 21 GO) näher ausformuliert.

Demzufolge ist die Gleichstellungsbeauftragte dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und in der Wahrnehmung ihres Amtes nicht an Weisungen gebunden. Sowohl in Berufungskommissionen als auch im Senat nimmt die Gleichstellungsbeauftragte mit Stimmrecht teil und ist in allen übrigen Gremien und Auswahlkommissionen beratend vertreten. Über ihre Arbeit erstattet die Gleichstellungsbeauftragte einen jährlichen Bericht, der vom Senat zu erörtern ist.

Drei **Stellvertreterinnen** und die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** an den elf Fakultäten mit ihren Stellvertreter\*innen (gemäß § 22 GO) unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit (vgl. Kapitel 11, S. 66), bringen aber auch viele zusätzliche wertvolle Aspekte und eigene Aktivitäten in die Gleichstellungsarbeit mit ein (vgl. Kapitel 6, S. 38).

Im **Rektorat** vertritt Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sylvia Paletschek im Prorektorat für Universitätskultur (PRUN) unter anderem die Arbeits- und Themenfelder Gender, Diversity und Chancengerechtigkeit. Dabei handelt es sich um Querschnittsaufgaben, die alle Leistungsdimensionen der Universität durchdringen.

Unterstützt wird sie dabei unter anderem von der **Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE)** unter Leitung von Dr.<sup>in</sup> Melanie Fritscher-Fehr (vgl. Abb. 1, S.10).

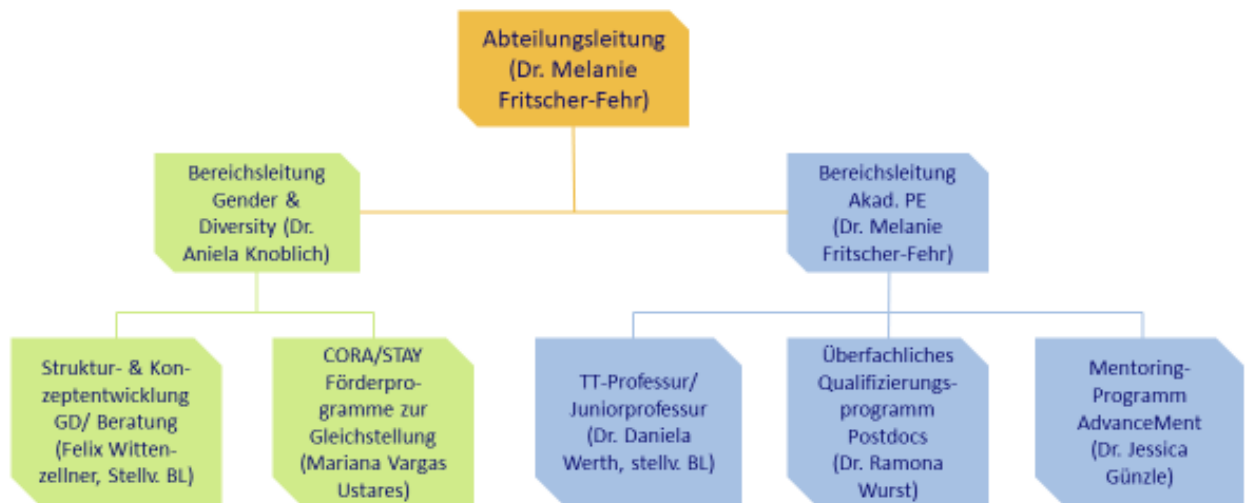


Abb1.: Organigramm zur Abteilung GDaPE

In der **Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen (SK-GS)** gemäß § 4 I 4 LHG bzw. § 23 GO, die mindestens einmal pro Semester tagt, ist die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls als beratendes Mitglied vertreten. Als Ausschuss mit beratender Funktion unterstützt die Kommission sowohl die Hochschule als auch die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags. Vorsitzende der Kommission ist die Rektorin bzw. in Vertretung die Prorektorin für Universitätskultur.

**Katharina Klaas**, Beauftragte für Chancengleichheit, vertritt den wissenschaftsunterstützenden Bereich mit Administration und Technik und war im Berichtszeitraum ebenso wie Ellen Biesenbach, Leiterin der Stabsstelle Familienservice, dem Kanzler, Dr. Matthias Schenek, zugeordnet. Klaas ist ebenfalls beratendes Mitglied in der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen.

## 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 wurde die in HoFV I 2015 - 2020 („Perspektive 2020“) erstmals formulierte Mindestausstattung für Gleichstellungsbüros an Universitäten von einer Referent\*innenstelle (TV-L E 13, 100 Prozent VZÄ), einer Sekretariatsstelle (TV-L E 6, 50 Prozent VZÄ) sowie einem Sachmittelbudget von 10.000 Euro/Jahr in HoFV II 2021 – 2025 weitergeführt.

### Entlastung

Mit der **Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO)**, welche im August 2019 in Kraft getreten ist, steht den Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten des Landes Baden-Württembergs mit einer Mindestanzahl von 20.000 Studierenden zusammen mit ihren Stellvertreter\*innen eine **Entlastung von 130 Prozent** zu. Diese kann wahlweise 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 Jahr 2020 konnte die personelle Mindestausstattung des Gleichstellungsbüros gemäß § 10 GEVO wie folgt angehoben werden:

Eine Referentin und ein Referent mit einem Beschäftigungsumfang von zusammen 125 Prozent sowie eine Sekretärin mit einem auf 75 Prozent angehobenen Beschäftigungsumfang unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bei der Wahrnehmung ihrer umfangreichen und vielfältigen Aufgaben und Verpflichtungen. Diese Regelungen sind gemäß GEVO immer **an die Amtszeit** der gewählten Gleichstellungsbeauftragten **gebunden** und müssten ggf. auf Antrag verlängert werden.

Auf der 72. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG), Juli 2014, wurde bereits gefordert, ein *„Gesamtvolumen von mindestens 200% Stellenprozenten (VZÄ) an allen Hochschulen als Entlastung für die Gleichstellungsarbeit im Wissenschaftsbereich, unabhängig von der jeweiligen Ausstattung des Gleichstellungsbüros, bereitzustellen“*. Da hier die Stellvertreterinnen und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten miteingeschlossen sind, kommt die am Standort Freiburg erarbeitete Regelung den seinerzeit formulierten Forderungen ziemlich nahe und hat zu einer deutlichen Ausweitung und Steigerung der Gleichstellungsaktivitäten im Gleichstellungsbüro beitragen können.

# Anmerkungen zum Berichtsteil

Kapitel 3 und 4 geben einen Überblick zu den Frauen- und Männeranteilen in den jeweiligen Karrierestufen für den Betrachtungszeitraum SoSe 2021 bis WiSe 2021/22. Die Darstellung erfolgt bevorzugt in Diagrammen und Tabellen, welche im Begleittext kurz erläutert und bewertet werden. Die zugehörigen Tabellenübersichten mit den Entwicklungen der letzten sechs Jahre finden sich im Tabellenanhang am Schluss des Berichtsteils (s. S.78ff).

Den Fakultätskapiteln 4.1 bis 4.11 ab Seite 16 geht Kapitel 3 mit **Zahlen zur Gesamtuniversität** (vgl. Diagramm 1 S. 13 und Tabelle 15, S. 78) voraus. Darin sind entsprechend der Datenerhebung aus Land und Bund **alle hauptberuflich beschäftigten Professorinnen und Professoren** erfasst, zu denen auch W1-, Junior- und Tenure Track Professuren zu zählen sind.

**Unberücksichtigt** hingegen bleiben in Kapitel 3 und 4 Vertretungsprofessuren, Gast- und Honorarprofessorinnen und –professoren sowie Seniorprofessuren gemäß § 55 I 3 LHG.

## 3. Überblick über die Gesamtuniversität

### 3.1 Karrierestufen

Der Überblick über die Zeiträume 2016 – 2021 belegt, dass sich der Frauenanteil unter den **Studierenden** konstant bei 53 Prozent und unter den **Absolvent\*innen** zwischen 54 und 56 Prozentanteilen bewegt. Eine weitere Zunahme des Frauenanteils unter den Absolvent\*innen hingegen kann für 2021 im Unterschied zu den vorangehenden Betrachtungszeiträumen nicht mehr festgestellt werden.

#### **Erfassung von Personen mit nicht binärem Geschlecht:**

Erstmalig zum WiSe 2021/22 werden unter den Studierenden und Absolvent\*innen Personen mit unbekanntem oder diversem Geschlecht separat erfasst und ausgewiesen. Insgesamt wurden 24 Studierende und 3 Absolventen mit unbekanntem oder diversem Geschlecht gezählt.

Das Geschlechterverhältnis unter den **Promovierenden** und der Gruppe, die im Betrachtungszeitraum ihre **Promotion abgeschlossen** haben, ist ebenfalls während der gesamten Betrachtungsperiode nahezu paritätisch. So promovierten seit 2016 zwischen 49 und 50 Prozent Frauen und in 2021 51 Prozent. Eine Promotion abgeschlossen haben in demselben Betrachtungszeitraum Frauen mit einem Anteil zwischen 48 und 49 Prozent unter allen Promotionen.

Die Schere zwischen Männern und Frauen öffnet sich erst ab der **Postdoc-Phase**. Wenngleich sich die Zahlen gegenüber 2020/21 bei den **Habilitationen** erfreulich angenähert haben, sind Frauen in dieser Qualifizierungsstufe mit einer Absolutanzahl von 14 weniger als zur Hälfte vertreten. Ihnen stehen mit 31 mehr als doppelt so viele Männer gegenüber. (vgl. Diagramm 1 und Tabelle 15, S. 78).

Gegenüber dem Stichtag 1.12.2020 hat sich der **Professorinnenanteil** nur unwesentlich erhöht und liegt weiterhin bei gerundet **28 Prozent**. Dies ist unter anderem durch die abgeschlossene **Fusion des Universitätsherzzentrums Bad Krozingen (UHZ) mit dem Universitätsklinikum Freiburg (UKF)** zum zweiten Quartal 2021 bedingt. Denn die Kardiologie und Kardiochirurgie sind nach wie vor Männerdomänen und auf der Ebene der Oberärzt\*innen und Professuren sind durch die Fusion keine weiteren Frauen, sondern ausschließlich Männer dazugekommen.

So zählen zum 31.12.2021 alle neu aus dem UHZ hinzugekommen Professuren sowohl in der Statistik des UKF als auch der Gesamtuniversität mit. Gegenüber 2020 hat sich die Absolutanzahl an Professor\*innen um knapp vier Prozent von 421 auf 437 erhöht, wobei die Professuren, die derzeit vertreten bzw. kommissarisch geleitet werden, zahlenmäßig nicht miterfasst sind.

Unter den **W1-Professuren** haben bis zum Jahr 2020 die Frauen anteilig überwogen und sind in 2021 erstmalig auf 43 Prozent abgefallen. Während sich die Anzahl an Juniorprofessorinnen gegenüber dem Vorjahr mit 13 Frauen nicht weiter erhöht hat, haben insgesamt fünf weitere Männer eine Juniorprofessur angetreten.

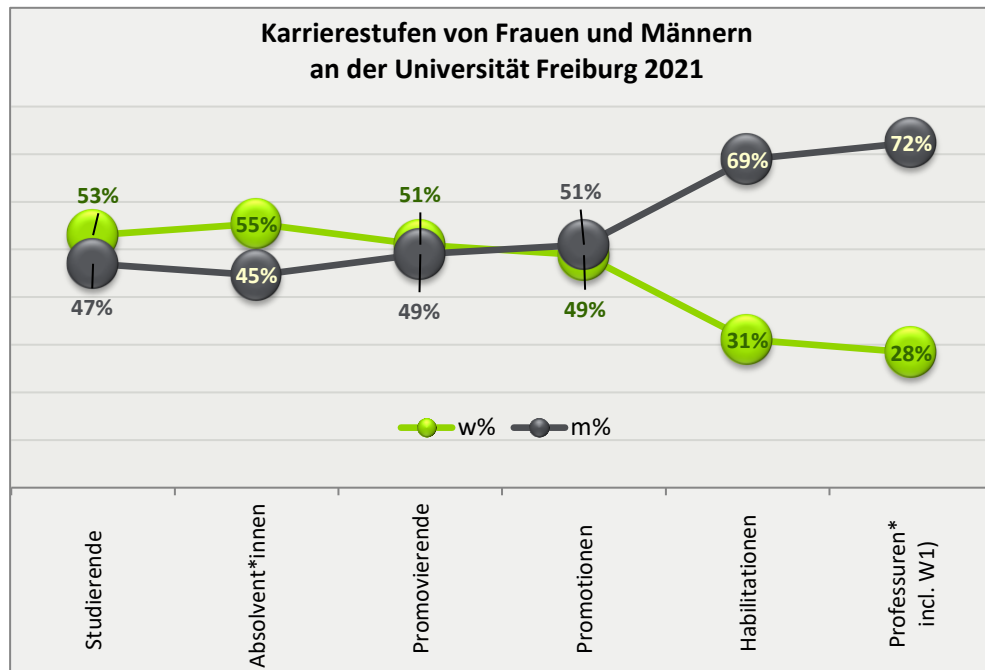


Diagramm 1

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

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 3.2 Besoldung

Bei der Aufschlüsselung der Professuren nach den Besoldungsgruppen **C4/W3** und **W1** zeigt sich in der **höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3)** gegenüber 2020 erneut ein Anstieg des Frauenanteils um einen Prozentpunkt auf 26 Prozent. Während das Geschlechterverhältnis bei den W3-Professuren mit 28 Prozent Frauen und

72 Prozent Männern unverändert geblieben ist, sind aus der früheren Besoldungsgruppe C4 seit 2020 sechs Männer emeritiert, sodass sich der Männeranteil in der Gruppe C4/W3 gleichsinnig um einen Prozentpunkt weiter verringert hat. (vgl. Diagramm 2 mit Tabelle 1)

Wie bereits in Kapitel 3.1. erwähnt überwiegen bei den **Juniorprofessuren (W1)** erstmals seit 2018 die Männer mit einem Anteil von 57 Prozent gegenüber 43 Prozent Frauen. Insgesamt hat sich die Anzahl an Juniorprofessuren um weitere fünf auf **30 W1-Professuren** erhöht, die alle auf Berufung von Männern zurückgehen. Damit werden die Effekte durch Einwerbung von insgesamt **19 BMBF geförderten Tenure Track Professuren** immer sichtbarer und in den kommenden Jahren weiter zunehmen.

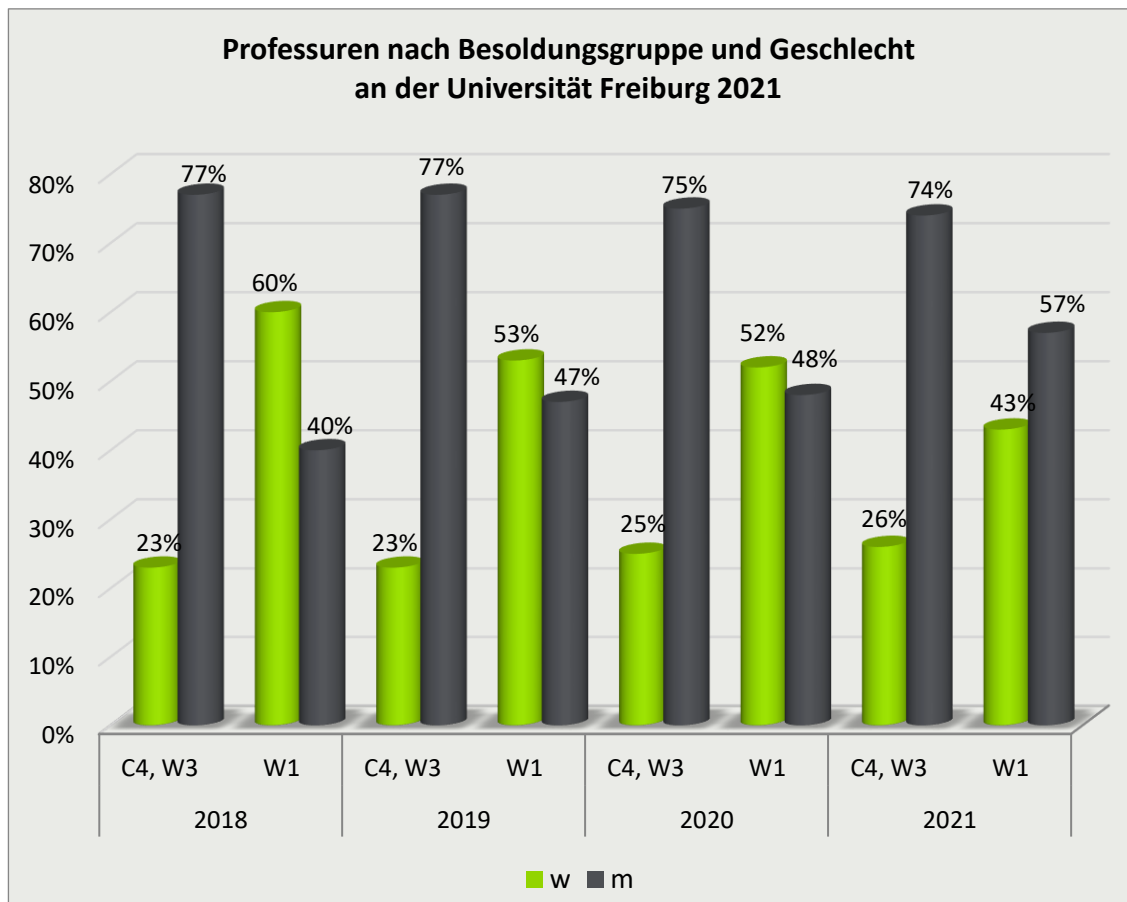


Diagramm 2: Professor\*innenanteile in den Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

	2018		2019		2020		2021	
	C4, W3	W1	C4, W3	W1	C4, W3	W1	C4, W3	W1
w	83	12	83	9	89	13	97	13
m	275	8	273	8	271	12	278	17

Tabelle 1: Absolutanzahl an Professor\*innen in den Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 3.3 Landes- und Bundesvergleich

Der erfreuliche Steigerungstrend des Frauenanteils bei den Professuren an der Universität Freiburg im Vergleich mit Land und Bund hat sich auch für 2021 weiter fortgesetzt (vgl. Diagramm 3). Der Professorinnenanteil inkl. der W1-Professuren erreicht in diesem Jahr an der **Universität Freiburg 28,1 Prozent** und damit wieder einen neuen Höchstwert. Ob die Universität Freiburg 2021 damit weiterhin den Frauenanteil gegenüber dem Landes- und Bundesdurchschnitt übertrifft, bleibt abzuwarten, da der Anstieg von lediglich 0,5 Prozent gegenüber 2021 verhältnismäßig gering ausgefallen ist. Die aktuellen Vergleichskennzahlen zu 2021 aus Land oder Bund lagen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor (vgl. Diagramm 3).

Wie bereits in Kapitel 3.1 ausgeführt, konnte zum 2. Quartal 2021 die Fusion von UKF und UHZ abgeschlossen und in Folge die Professuren am UHZ bei den Zahlen des UKF mitbetrachtet werden. Dabei handelte es sich jedoch ausschließlich um Professuren, die Männer innehatten und -haben.

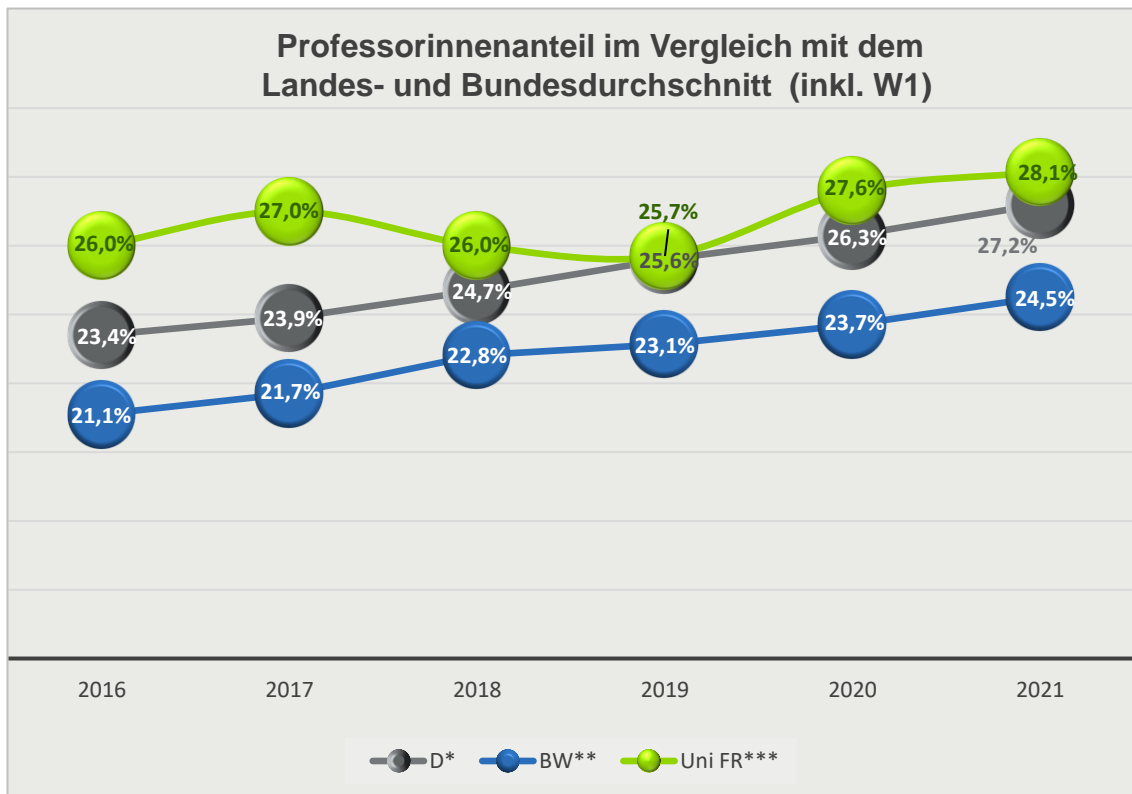


Diagramm 3

Quellen:

\* <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/479858/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-hochschulart>, [24.01.2022].

\*\* <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Hochschulen/Professoren.jsp>, [01.12.2021].

\*\*\* Quelle: 2016 -2021 (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 der Frauen unter den Studierenden bis zur Professur zwischen ihren einzelnen Fächergruppen zum Teil erheblich unterscheiden, werden, wie bereits in 2019 und 2020, auch für diesen Jahresbericht einige Fakultäten weiter nach **Lehreinheiten\*** aufgeschlüsselt.

\* Anm. Dezernat 1 - Abt. 1.2 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 **zugehörigen Tabellenübersichten** mit den Absolutzahlen der letzten sechs Jahre befinden sich im Anhang (vgl. S. 78 ff). Wenn nicht anders vermerkt, wurden alle Daten von Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement zur Verfügung gestellt.

Den tabellarischen Einzelübersichten ab S. 80 aus elf Fakultäten wurde eine **summarische Gesamtübersicht aus allen Fakultäten** mit der jeweiligen Anzahl an Frauen in den Qualifizierungs- und Karrierestufen **Studium**, **Promotion** und **Professur** sowie deren prozentualer Anteil **von 2019 bis 2021** vorangestellt. (vgl. Tabelle 16, S. 79).



## 4.1 Theologische Fakultät (TheolF)

Wie im Vorjahr haben die **Studierendenzahlen** an der Theologischen Fakultät um acht Prozent von 259 auf 237 weiter abgenommen, wobei der Rückgang für das WiSe 2021/22 deutlich geringer ausfällt. Es bleibt abzuwarten, inwieweit hierbei noch Folgen der pandemiebedingten Ausnahmesituation zum Tragen kommen. Der Anteil an weiblichen Studierenden ist nach einem vorübergehenden Einbruch in 2018 auf 38 Prozent zum WiSe 21/22 wieder auf 45 Prozent angestiegen.

Bei den weiteren Qualifizierungsstufen konnte der erfreuliche Trend aus dem Vorjahr grundsätzlich beibehalten werden. Unter den **Doktorand\*innen** wurden 25 Frauen bzw. 37 Prozent gezählt. Zwei Frauen haben ihre **Promotion** abgeschlossen, was einem Anteil von 33 Prozent entspricht. Im Verhältnis zu den Vorjahren (2019: 50 Prozent; 2020: 45 Prozent) sollte dieser Rückgang allerdings durch die geringe Fallzahl nicht überbewertet werden.

Die Anzahl an **Habilitationen** ist gegenüber dem Vorjahr erneut unverändert geblieben. Ein Mann und wiederum keine Frau hat im Kalenderjahr 2021 seine Habilitation erfolgreich abgeschlossen (vgl. Diagramm 4 und Tabelle 17, S. 80).

Zum Stichtag 1.12.2021 wurden an der Fakultät unverändert zwei **Professorinnen** gezählt.

Da Frau **Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Anne Koch** erst zum 1. März 2022 den an sie bereits im Juni 2020 ergangenen Ruf an den Lehrstuhl für Religionswissenschaft antreten konnte, bleibt sie für den Berichtszeitraum unberücksichtigt und kann noch nicht als dritte Frau unter den Professuren der theologischen Fakultät miterfasst werden.

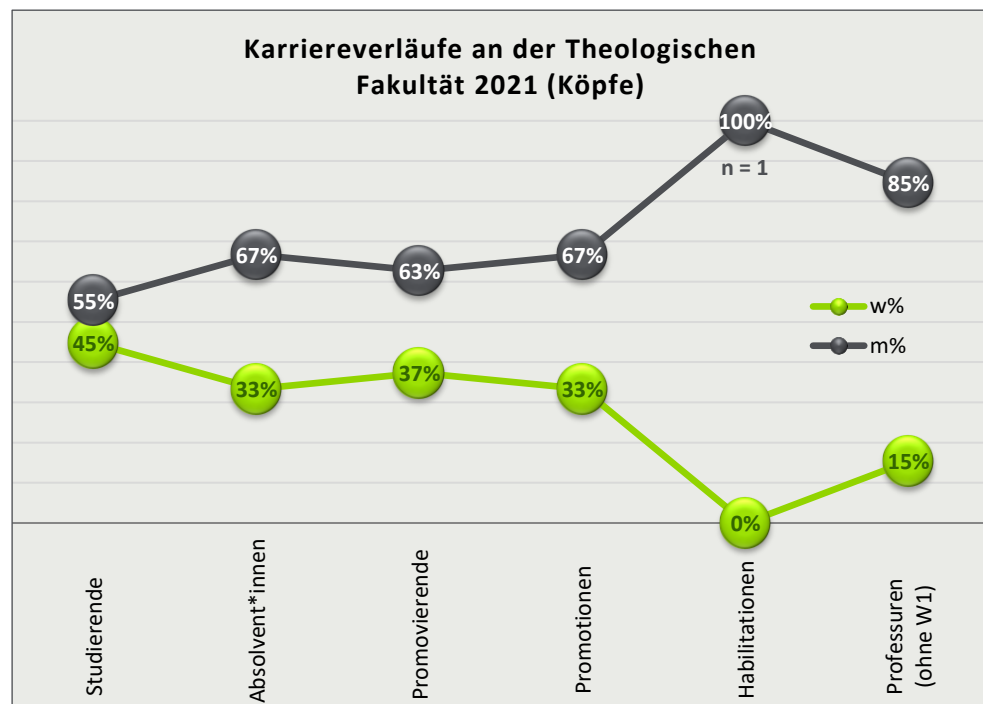


Diagramm 4

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät (RechtF)

Seit Jahren gehört die RechtF zu den Lehreinheiten mit stabilen Studierendenzahlen, die sich seit 2016 zwischen 2418 (2016) und 2493 (2017, 2019) bewegen und zum WiSe bei 2435 Einschreibungen lagen. Der Frauenanteil folgt diesem Trend und liegt seit Jahren etwas über dem der Männer. Zum WiSe 20/21 beträgt er **54 Prozent** (vgl. Diagramm 5 und Tabelle 18, S. 81).

Ebenso überwiegen seit 2017 unter den **Absolvent\*innen** die Frauen und liegen in 2021 anteilig bei 57 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr konnte die Schere in der Postgraduate Phase bei den Rechtswissenschaften erneut nicht geschlossen werden und bleibt bei 42 Prozent.

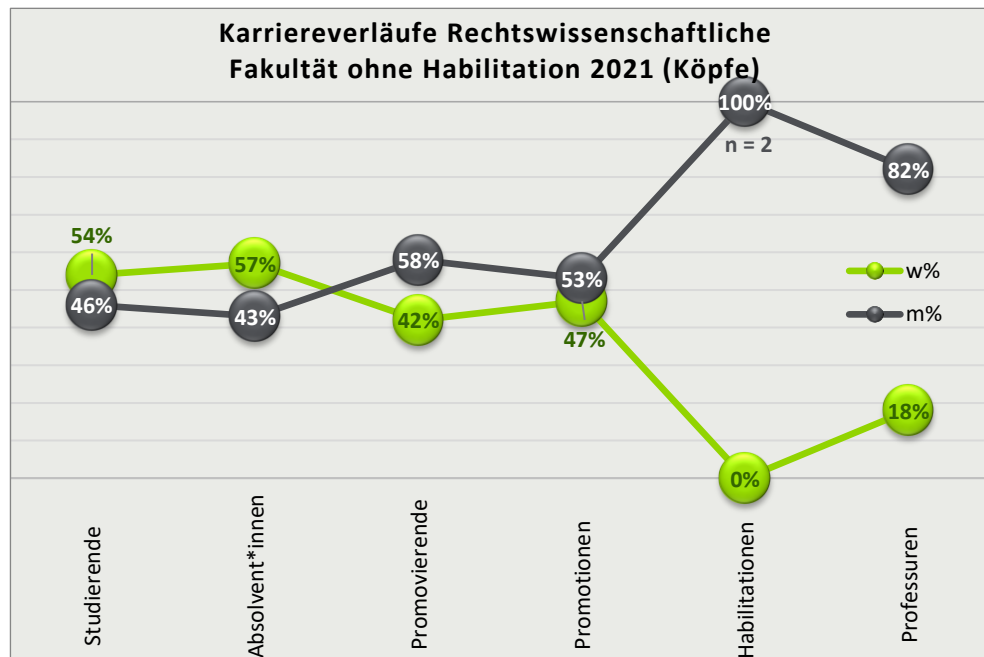
Erfreulich hingegen bleibt die Entwicklung bei der Karrierestufe **Promotion**. Mit einer Anzahl von 28 haben im Betrachtungsjahr 2021 annähernd ebenso viele Frauen wie Männer (31 Promotionen) die Doktorwürde erreicht.

Im Jahr 2021 haben zwei Männer ihre **Habilitation** vorgelegt. Die letzte Habilitation einer Frau liegt mit dem Jahr 2017 bereits fünf Jahre zurück.

Die derzeit an der Fakultät laufenden Berufungsverfahren waren zum Stichtag 01.12.2021 noch nicht abgeschlossen. Daher bleibt das Geschlechterverhältnis unter den **Professuren** im Betrachtungszeitraum unverändert.

In Analogie zur theologischen Fakultät hat **Frau Prof.<sup>in</sup> Pauline Starski** zum 1. März 2022 und damit zwar im Berichtszeitraum die Leitung des Lehrstuhls für Deutsches und ausländisches Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht übernommen. Zum Stichtag 01.12.2021 konnte auch diese Professur, die mit einer Frau nachbesetzt wurde, noch nicht berücksichtigt werden.

Diagramm 5



Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

Zum WiSe 20/21 sind die **Studierendenzahlen** an der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät (WuVF) nur um wenige 2,3 Prozentpunkte zurückgegangen. Die Geschlechterverteilung jedoch ist mit einem Anteil von 52 Prozent Frauen gegenüber 48 Prozent Männern unverändert nahezu ausgeglichen. Bei den **Absolvent\*innen** und unter den **Promovierenden** liegt der Frauenanteil mit 57 bzw. 51 Prozent ebenfalls über dem der Männer.

Die Schere bei den **Promotionen**, die in 2020 aufzugehen schien, hat sich für 2021 erfreulicherweise wieder nivelliert, sodass mit 59 Prozent Frauen im Verhältnis zu 41 Prozent Männern wie auch in 2017, 2018 und 2019 mehr Frauen als Männer an der Fakultät erfolgreich promoviert haben.

Im Kalenderjahr 2021 wurde aus der WuVF **eine Habilitation** gemeldet, die erfreulicherweise **von einer Frau** abgeschlossen wurde.

Zum Stichtag 01.12.21 konnten unter den **W3-Professuren drei weitere Frauen** gezählt werden. Bei den W1-Professuren hingegen ist deren Anzahl von drei auf zwei zurückgefallen. Somit hat sich die Gesamtanzahl seit 2020 von 11 auf 13 Professorinnen erhöht, womit deren prozentualer Anteil neben 21 Professoren von 34 auf **38 Prozent** noch einmal deutlich angestiegen ist. (vgl. Diagramm 6 und Tabelle 19, S. 82).

Wie bereits für die Jahresberichte 2019/20 und 2020/21 wurde die Betrachtung der Frauenanteile an dieser Fakultät weiter nach Lehreinheiten aufgeschlüsselt. Dazu wurden die vier Fächergruppen aus den **Verhaltenswissenschaften (VW)**, Kognitionswissenschaft, Pädagogik (Erziehungswissenschaften), Psychologie und Sport den **Wirtschaftswissenschaften** gegenübergestellt.

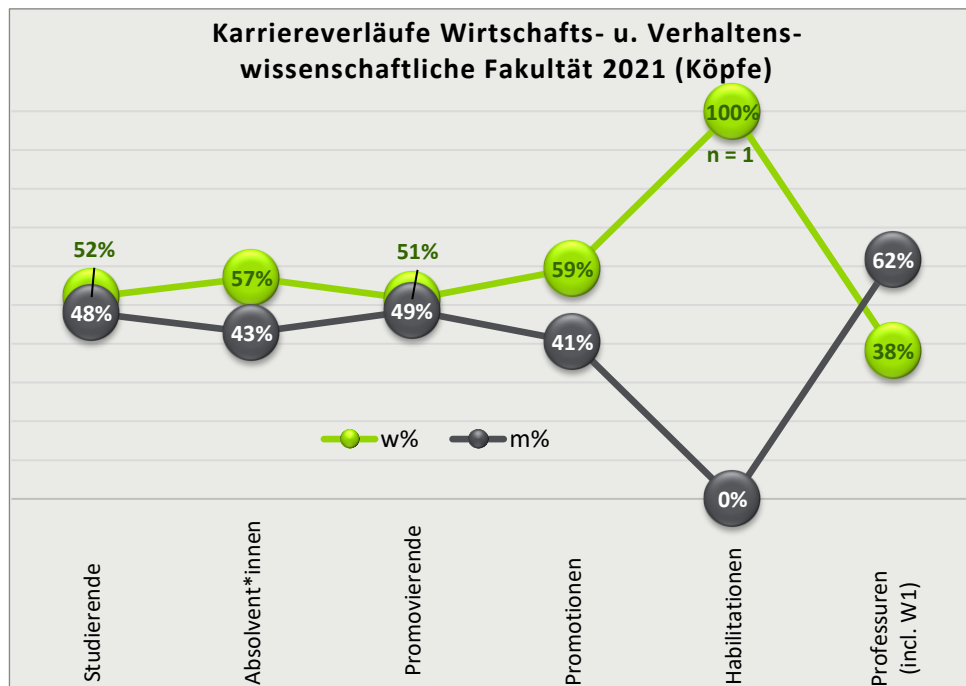


Diagramm 6

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

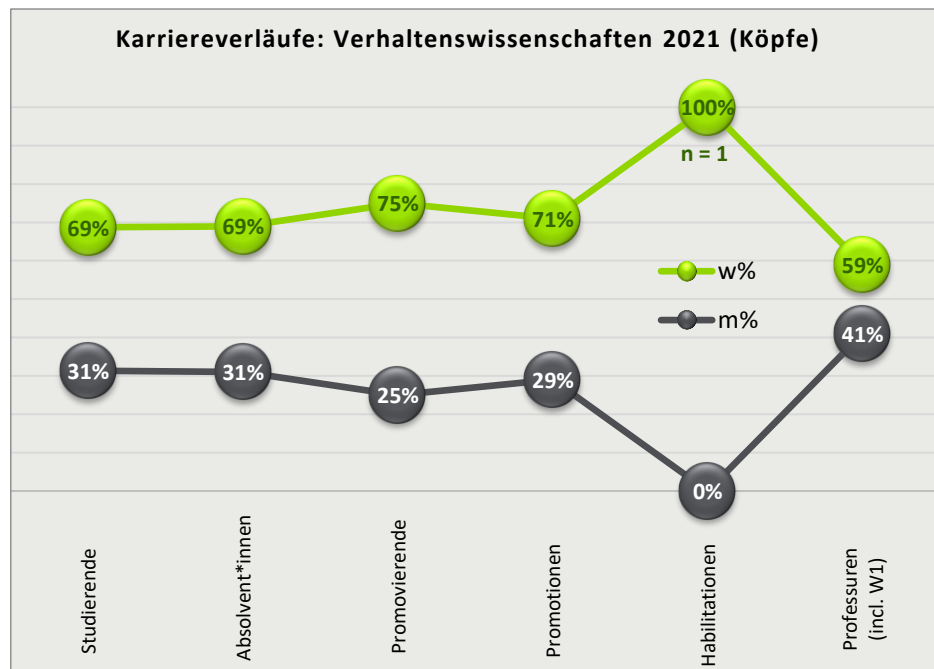
Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 4.3.1 Fächergruppe I der WuVF: Verhaltenswissenschaften VW

Gegenüber 2020 haben sich die **Frauenanteile** in der 1. Fächergruppe der WuVF: VW in den ersten vier Qualifizierungsstufen sichtbar angeglichen, beginnend bei 69 Prozent unter den **Studierenden** bis 71 Prozent unter den **Promotionen**.

Die drei neu hinzugekommenen W3-Professuren der WuVF sind sämtlich bei den Verhaltenswissenschaften angesiedelt. Dadurch hat sich das **Geschlechterverhältnis** bei den **Professuren** mit sieben Männern unter zehn Frauen quasi **umgekehrt** und die **Frauen überwiegen** erstmalig mit einem Anteil von **59 Prozent** (vgl. Diagramm 7).

Im Hinblick auf Diversität und Vielfalt muss jedoch angemerkt werden, dass in den Lehrinhalten Erziehungswissenschaften sowie Psychologie der Frauenanteil unter den Studierenden mit mehr als 80 Prozent sehr dominiert. Deshalb sollten hier **mehr Männer** gewonnen werden, um für die betreffenden Berufe und wissenschaftlichen Laufbahnen ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis erzielen zu können.



w	853	209	57	17	1	10
m	389	95	19	7	0	7

Diagramm 7

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 4.3.2 Fächergruppe II der WuVF: Wirtschaftswissenschaften (WW)

Für die Fächergruppe II der WuVF, den Wirtschaftswissenschaften (WW), ergeben sich geradezu entgegengesetzte Herausforderungen. Bereits ab der ersten Qualifizierungsstufe überragt der Männeranteil mit 60 Prozent den der Frauen um 20 Prozentpunkte, welche unter den **Studierenden** nur zu 40 Prozent vertreten sind.

Zwar nähern sich die Geschlechteranteile bei den **Absolvent\*innen** mit 53 Prozent Männern versus 47 Prozent Frauen an. Doch bereits unter den **Promovierenden** öffnet sich eine deutliche Schere mit nur 32 Prozent Doktorand\*innen gegenüber 68 Prozent Doktoranden.

Die Qualifizierungsstufe **Promotion** haben Frauen in 2021 nur zu einem Viertel, Männer hingegen zu drei Viertel erreicht. Im Vergleich zu 2020 hat sich bei dieser Karrierestufe keine Änderung ergeben.

Gegenüber dem vorangehenden Betrachtungszeitraum ist der **Professorinnenanteil** um einen Prozentpunkt auf 18 wieder **zurückgefallen**, da in der Lehreinheit ein weiterer Mann eine Professur angetreten hat (vgl. Diagramm 8).

Insgesamt scheint die **Entwicklung** im Hinblick auf **Frauenförderung** bei den WW eher zu **stagnieren**. Rein zahlenmäßig sind die **Frauenanteile** in allen Qualifizierungsstufen, bis auf den Absolvent\*innenanteil, **zurückgegangen**.

Damit lässt sich **zwischen VuWF I**, den VW, und **VuWF II**, den WW, eine nahezu **gegenläufige Entwicklung** beobachten, sodass die **getrennte Betrachtung** für eine realistische Einschätzung der sehr unterschiedlichen Entwicklungen an der Gesamtfakultät weiterhin **geboten** ist.

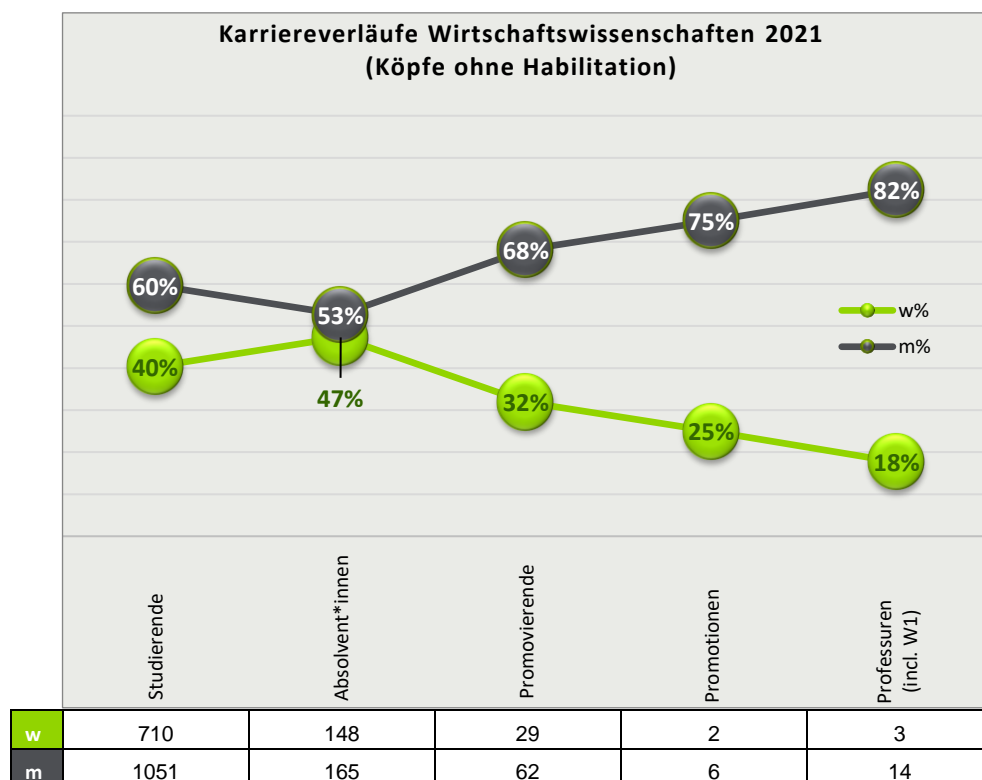


Diagramm 8

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement,

## 4.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum (MedF)

Wie bereits in den vorangehenden Betrachtungszeiträumen hat die Studierendenzahl an der Medizinischen Fakultät in 2021 noch einmal weiter zugenommen und liegt bei über 4300. Bis zur Qualifizierungsstufe **Promotion** dominieren Frauen bis zu zwei Drittel in dieser Fächergruppe. (vgl. Diagramm 9, S. 23 und Tabelle 20, S. 83).

Die Trendumkehr ab der Karrierestufe **Habilitation** fällt für 2021 jedoch viel geringer aus als dies in 2020 noch der Fall war. Immerhin 11 Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen (41 Prozent) stehen 16 Ärzten und Wissenschaftlern (59 Prozent) bei den Habilitationen gegenüber.

Zum Stichtag 01.12.21 gab es an der Medizinischen Fakultät/Klinikum **28 hauptberufliche Professorinnen** und 75 Professoren. Damit kann eine Steigerung des **Frauenanteils** um erfreuliche zwei Prozent **auf 27 Prozent** für 2021 verzeichnet werden.

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

Der Erwerb einer **Fachärztin/arzt-Qualifikation**, bzw. von entsprechenden Gebietsbezeichnungen, ist in den meisten medizinischen Bereichen und Fächern eine *conditio sine qua non* für die erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur und andere Leitungspositionen. Denn nicht die Hochschule bzw. Universität, sondern ein Krankenhaus/Universitätsklinikum sind für angehende Professorinnen und Professoren in der Medizin der Ort, an dem sie nach dem Studium in die weiteren Qualifizierungsstufen eintreten.

Daher müssen diese klinischen Ausbildungs- und Karrierewege, die sich von einer universitären Laufbahn in anderen Fachbereichen und Fakultäten deutlich unterscheiden, hier zusätzlich betrachtet werden (vgl. Diagramm 10, S. 23).

Die klinische Karriere- und Weiterbildungsphase besteht aus den Qualifizierungsstufen:

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

Beim Betrachten und Vergleichen der Diagramme 9 und 10 wird der Unterschied zwischen rein akademischen Funktionsträger\*innen und Karrierewegen gegenüber der klinischen Wirklichkeit und der dortigen Verteilung von Führungspositionen zwischen Frauen und Männern überdeutlich. Die starke Abweichung gegenüber 2020 erklärt sich durch die veränderte Datenbasis. So wurden in 2021, nach der vollendeten Fusion von UKF und UHZ, erstmalig die Zahlen um mehr als 200 Ärztinnen und Ärzte aus dem integrierten Universitätsherzzentrum ergänzt.

Da insbesondere in der Kardiologie und Kardiochirurgie Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind, ist deren prozentualer Anteil unter den **leitenden Oberärztinnen/ärzten** gegenüber 2020 sichtbar zurückgegangen obwohl sich deren Absolutanzahl „nur“ um eine Frau von vier auf drei verringert hat (vgl. Diagramm 10, S. 23). Vor allem aus dieser höchsten klinischen Karrierestufe, nach dem/der ärztlichen Direktor\*in einer Abteilung, werden angehende ärztliche Direktor\*innen und Chefärzt\*innen rekrutiert bzw. proaktiv angesprochen.

Ein rückläufiger **Frauenanteil auf 9 Prozent** ist hier ein **absolutes Alarmzeichen** und das **Signal für dringenden Handlungsbedarf**.

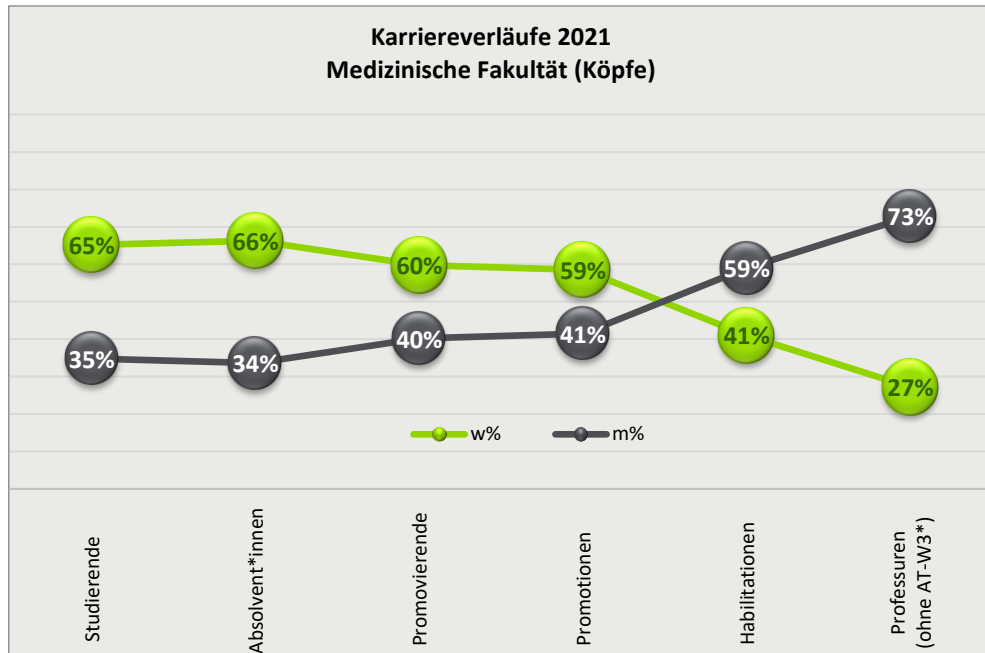
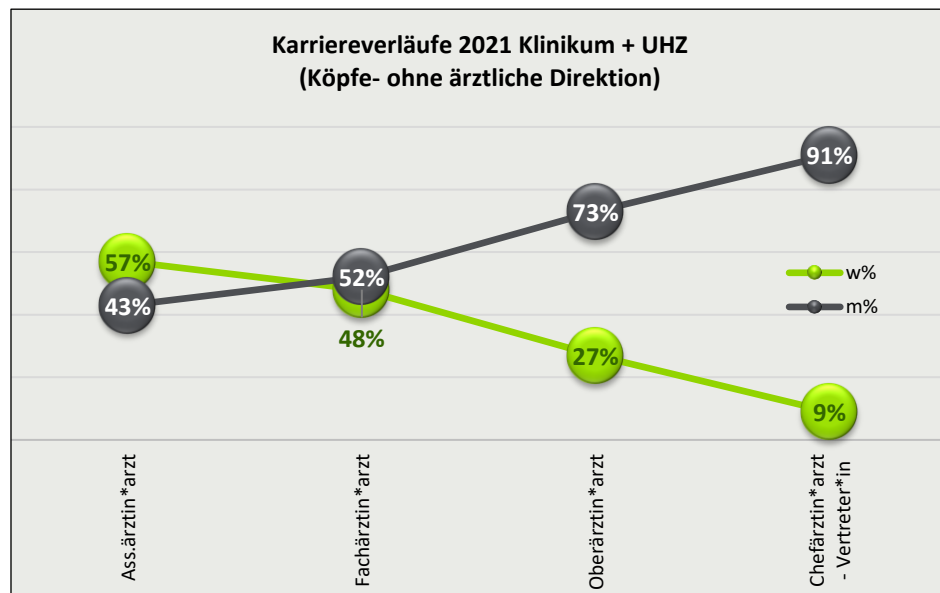


Diagramm 9: \*AT-W3: Kürzel an der MedF/UKF für Professurvertretungen bzw. Vertretungen des ärztl. Direktors Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement



w	496	237	100	3
m	374	255	267	30

Diagramm 10

Quelle: UKF Geschäftsbereich 4, G 4.2 Abteilung Personalabrechnung, Inka Steinkuhl Personalcontrolling, G4 SAP HCM Auswertungen, Stichtag 31.12.2021.

## 4.5 Philologische Fakultät (PhilolF)

Der kontinuierliche Rückgang von **Studierendenzahlen** an der Fakultät für Philologie hat sich mit knapp sieben Prozent weiter fortgesetzt. Deren Anzahl ist gegenüber dem WiSe 2016/17 mit 3242 Studierenden auf 2111 im WiSe 2021/22 und damit **um 34 Prozent** innerhalb der **letzten fünf Jahre zurückgegangen**. Darunter sind weibliche Studierende konstant zwischen 73 bis 74 Prozent vertreten. Bis zur Qualifizierungsstufe **Promotion** überwiegen Frauen anteilig zwischen 70 bis 80 Prozent und machen mehr als zwei Drittel bis zu vier Fünftel aus. Unter den elf Fakultäten weist die Philologische Fakultät in den ersten vier Qualifizierungsstufen weiterhin den **höchsten Frauenanteil auf**. (vgl. Diagramm 11 und Tabelle 21 S. 84).

Wie auch im vorangehenden Betrachtungszeitraum wurde für das Kalenderjahr **2021** nur eine **Habilitation** von einem Mann gemeldet. Das ist in Anbetracht des deutlich überwiegenden Frauenanteils aus vorangehenden Qualifizierungsstufen keineswegs zufriedenstellend.

Da zum Stichtag 01.12.21 eine weitere Professur mit einem Mann nachbesetzt worden war, die Zahl der Frauen jedoch unverändert geblieben ist, hat sich deren Anteil um einen Prozentpunkt auf 44 Prozent bzw. 14 Professorinnen gegenüber 18 Professoren bzw. 56 Prozent verringert.

Wie auch für die Fächergruppe VW müsste aus Gleichstellungssicht der **Anteil an männlichen Studierenden** durch geeignete Maßnahmen **angehoben** werden.

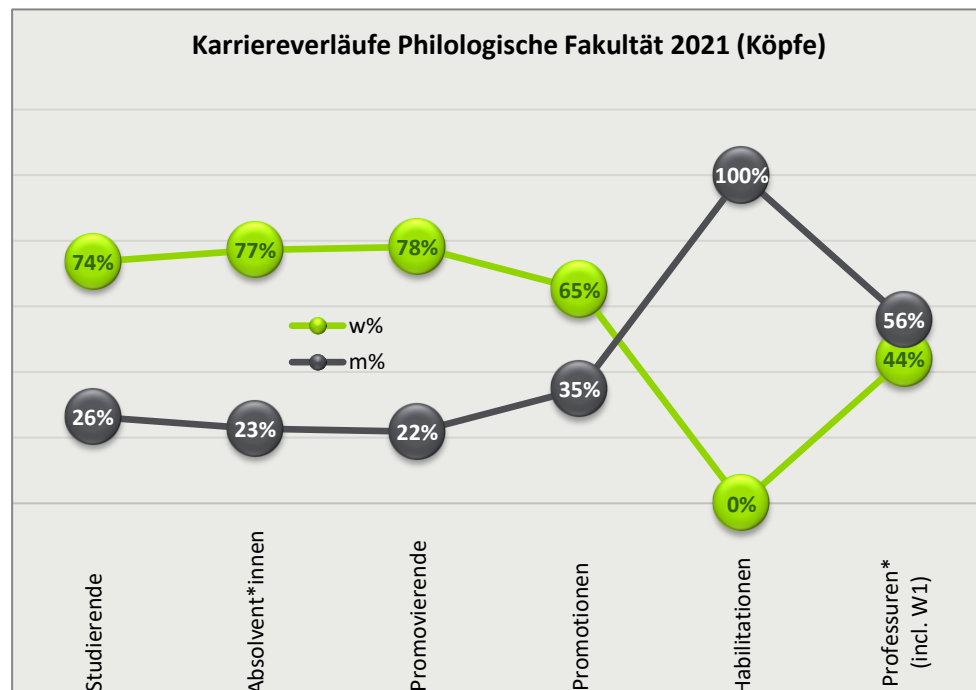


Diagramm 11

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

Die einzige Seniorprofessur an der Fakultät, die mit einer Frau besetzt ist, bleibt berücksichtigt

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement



## 4.6 Philosophische Fakultät (PhilosF)

Der leichte Rückgang von ca. zwei Prozent bei den **Studierendenzahlen** ist an der Fakultät für Philosophie in 2021 differenzierter zu betrachten, da darunter die Anzahl der Frauen beinahe konstant geblieben und nicht mit zurückgegangen ist.

Während unter den **Studierenden** und **Absolvent\*innen** Frauen mit 57 bzw. 56 Prozent noch leicht überwiegen, haben sich die **Geschlechteranteile** in den nachfolgenden Qualifizierungsstufen nach dem ausgeglichenem Jahr 2020 wieder etwas voneinander entfernt.

So überwiegen bei den **Promotionen** Frauen mit 59 Prozent, während ausschließlich vier Männer mit einer Habilitation abgeschlossen haben.

Aus Gleichstellungssicht hingegen ist die Entwicklung bei den Habilitationen an der PhilosF wenig befriedigend. **Seit 2014** haben lediglich **fünf Frauen** jedoch **18 Männer** eine **Habilitation abgeschlossen**. Mit geeigneten Maßnahmen ist hier dringend gegenzusteuern.

Auf Ebene der **Professuren** wiederum kann mit 24 Frauen und 26 Männern von einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis gesprochen werden. (vgl. Diagramm 12 und Tabelle 22, S. 85).

Eine Herausforderung bleibt auch in diesem Jahr, die **Ausstattung der Professuren** und deren **Vergütungsstruktur** zwischen Männer und Frauen **weiter anzugleichen** sowie das seit Jahren ausgesprochen **ungleiche Geschlechterverhältnis** bei den Habilitationen (s. auch Kapitel 6.2.2, S. 44).

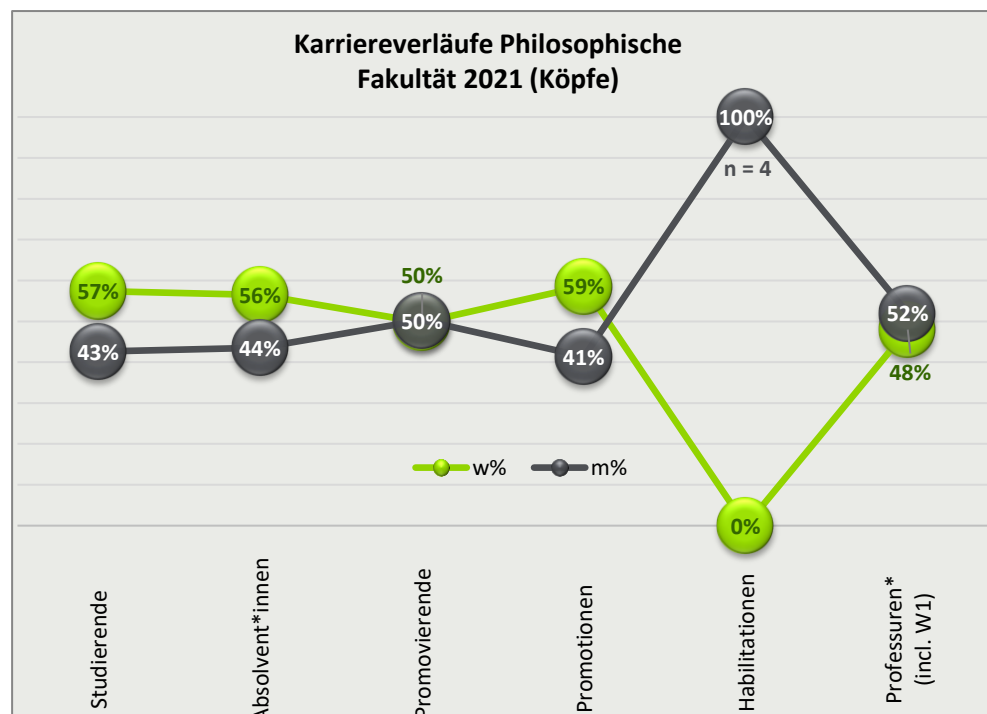


Diagramm 12

\*darunter eine Professur, die nicht verbeamtet ist, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule steht: sog. „W2-analog“ (vgl. § 49 I 2 LHG)

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.7 Fakultät für Mathematik und Physik (FMP)

An der Fakultät für Mathematik und Physik ist die **Studierendenzahl** im Jahr 2021 beinahe konstant geblieben. Erfreulich ist insbesondere, dass der Rückgang an männlichen Studierenden gegenüber 2020 durch einen gleichsinnigen Anstieg an weiblichen Studierenden mehr als ausgeglichen werden konnte. Mit **33 Prozent** hat der Frauenanteil den seit Jahren konstanten Rahmen von 28 bis 31 Prozentpunkten erstmalig übertroffen. (vgl. Diagramm 13 und Tabelle 23 S. 86).

Die Lehreinheiten Mathematik und Physik zählen zu den **MINT-Fächern** mit dem gemeinsamen Problem der deutlichen Unterrepräsentanz an Frauen. Um die Ursachen für diese Unterrepräsentanz besser lokalisieren zu können, wurden auch für den Jahresbericht 2021/22 die Zahlen aus den beiden **Lehreinheiten** in den Kapiteln 4.7.1 und 4.7.2 **getrennt** erhoben und bewertet.

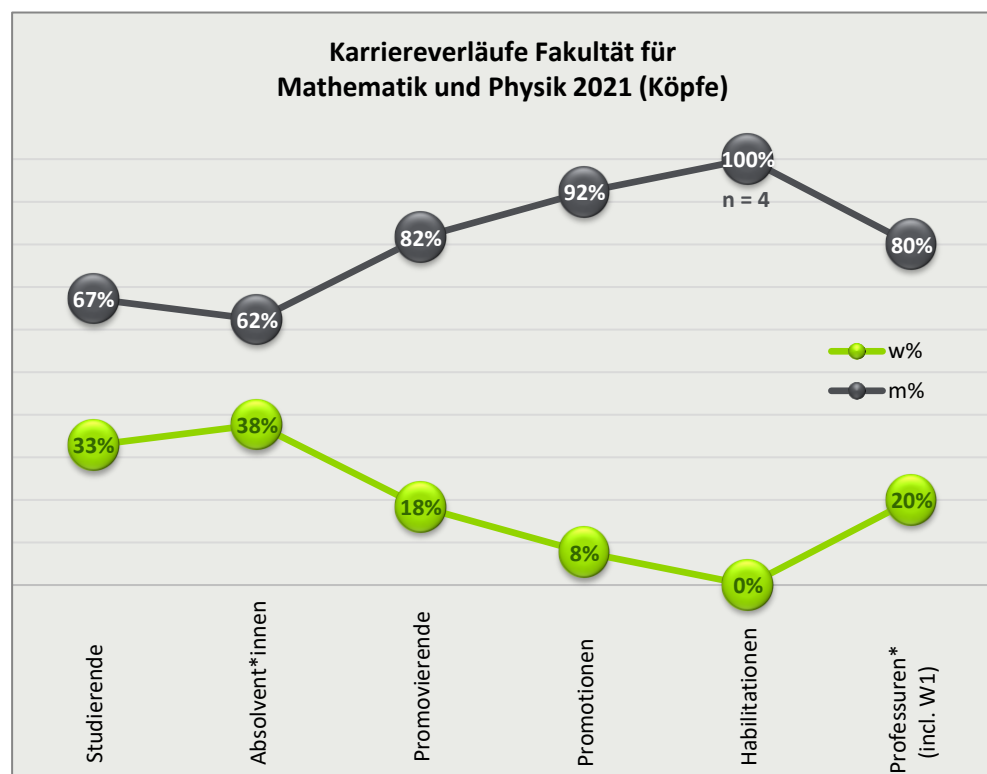


Diagramm 13

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

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

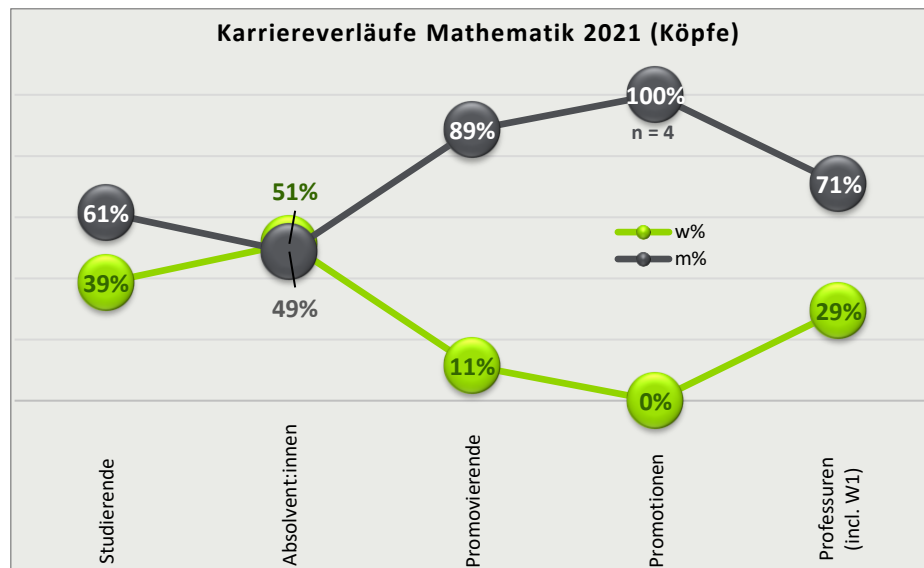
## 4.7.1 Lehereinheit Mathematik

Die **Studierendenzahl** an der Lehereinheit Mathematik ist im Verhältnis zum letzten Berichtsjahr leicht rückläufig. Dies ist jedoch ausschließlich auf eine zahlenmäßige Abnahme an männlichen Studierenden um 21 auf 310 Studenten bedingt. Da unverändert 195 Frauen unter den Studierenden gezählt werden, hat sich deren Anteil von 37 auf 39 Prozent leicht erhöht. Erfreulicherweise kann der Anteil in der nachfolgenden Qualifizierungsstufe **Absolvent\*innen** mit 40 Frauen zu 38 Männern als beinahe ausgeglichen bezeichnet werden.

Erst unter den **Promovierenden** nimmt die Frauenquote deutlich ab. Nur **vier Frauen (elf Prozent)** unter 31 Männern wurden in 2021 bei den Promovierenden gezählt. Wie bereits bei der Aufschlüsselung der letzten Berichte erwähnt, befindet sich unter den Studierenden allerdings ein hoher Anteil an **Lehrantsstudentinnen**, von denen die wenigsten eine Promotion anstreben (vgl. Diagramm 14).

Keine Frau hat 2021 ihre **Promotion** abschließen können. In 2021 fand **keine Habilitation** statt, weshalb diese Qualifikationsstufe unberücksichtigt bleibt. Auf **professoraler Ebene** hat sich keine Veränderung zum Vorjahr ergeben.

Wie bereits im letzten Jahr müssen neben einer **Steigerung des Professorinnenanteils**, die **Anstrengungen** in der Mathematik weiterhin in einer **deutlichen Steigerung der Frauenquote** in den **höheren Qualifizierungsstufen**, beginnend bei den Promovierenden liegen.



w	195	40	4	0	5
m	310	38	31	4	12

Diagramm 14

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.7.2 Lehereinheit Physik

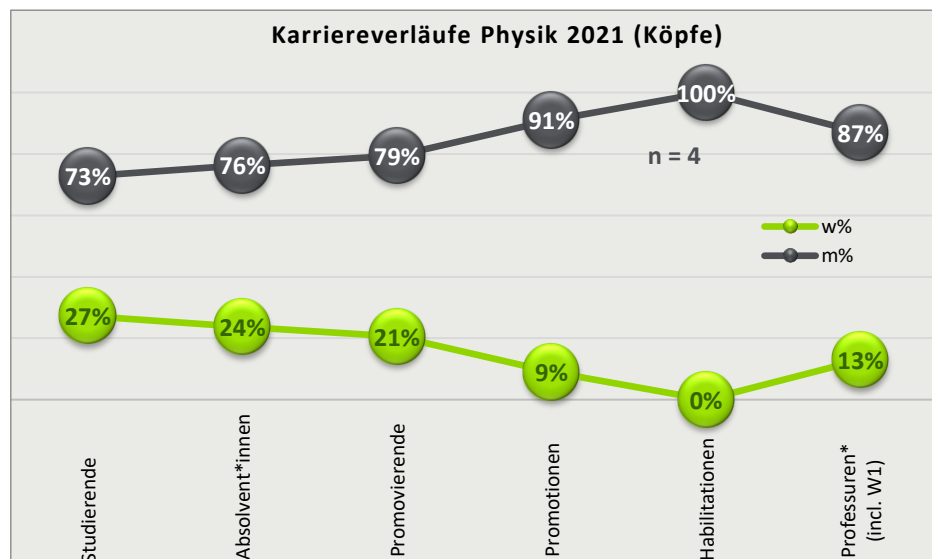
Im Unterschied zur Mathematik zeigt sich in der Lehereinheit Physik ein gegenläufiger Trend bei den **Studierendenzahlen**. So waren in 2021 insgesamt über vier Prozent, bzw. 23 Studierende mehr für das Fach immatrikuliert als in 2020. Dabei handelt es sich ausschließlich um 23 weitere weibliche Studierende, womit sich deren Anteil seit dem WiSe 2020/21 von knapp 23 Prozent um mehr als drei Prozentpunkte auf gut **27 Prozent** zum WiSe 2021/22 erhöht hat.

Da die Anzahl der Männer unter den **Absolvent\*innen** und **Promovierenden** leicht zurückgegangen ist, die der Frauen jedoch etwas höher ausfiel, ist deren Anteil in diesen Qualifizierungsstufen gegenüber 2020 auf **24 bzw. 21 Prozent** ebenfalls leicht angestiegen.

Mit zwei **Promotionsabschlüssen** von Frauen (= 9 Prozent) und zwanzig von Männern (= 91 Prozent), fällt der Frauenanteil ab dieser Karrierestufe immer noch deutlich zurück. Diese Schere steigert sich weiter bei den **Habilitationen**, die in 2021 von vier Männern, jedoch wiederholt von **keiner Frau** erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

Unter den Professuren gab es in 2021 bei den Frauen keine Veränderungen, hingegen ist ein Mann ausgeschieden (vgl. Diagramm 15).

Mit ihrem deutlichen Anstieg an Studierendenzahlen seit dem WiSe 2019/20 von 91 auf 141 zum WiSe2021/22, bzw. um 54 Prozent hat sich an der Physik ein sehr erfreulicher Trend etabliert, der sich bis zur Qualifizierungsstufe Promovierende fortsetzt, dann aber immer noch abbricht.



w	141	18	23	2	0	3
m	377	58	89	20	4	20

Diagramm 15: \*darunter eine Professur, die nicht verbeamtet ist, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule steht: sog. „W3-analog“ (vgl. § 49 I 2 LHG)

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021.

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie (CuP)

Auch wenn sich im WiSe 2021/22 ein leichter Rückgang von zwei Prozent bei den **Studierendenzahlen** gegenüber 2020/21 zeigt, bewegen sich die Zahlen an der CuP innerhalb der letzten sechs Jahre mit einer Spanne von 832 (2019) bis 883 (2018) auf relativ konstantem Niveau. Bei den Geschlechteranteilen sehen wir eine leichte Verschiebung zu Gunsten weiblicher Studierenden, die innerhalb der letzten drei Jahre von 49 Prozent in 2019/20 bis auf 53 Prozent in 2021/22 angestiegen sind. (vgl. Diagramm 16 und Tabelle 24, S. 87).

Um den stark abnehmenden Frauenanteil ab der Postdoc Phase besser verorten zu können, wurde auch für diese Fakultät mit dem Jahresbericht 2019 eine getrennte **Betrachtung nach** den zwei **Lehreinheiten**: Chemie und Pharmazie eingeführt, die Sie in den nachfolgenden Kapiteln 4.8.1 und 4.8.2 finden.

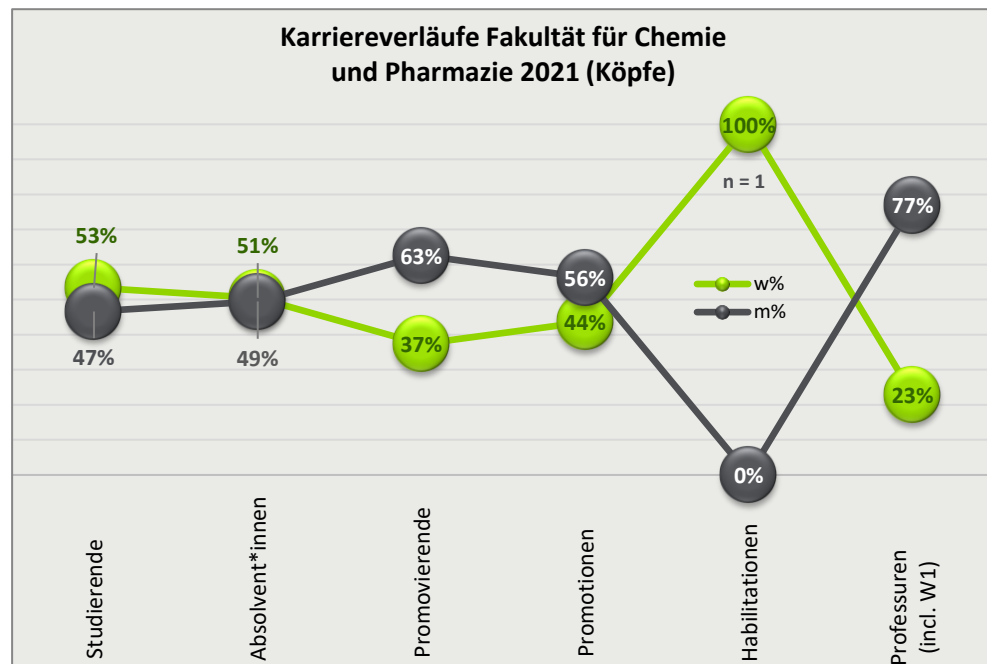


Diagramm 16

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021.

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.8.1 Lehereinheit Chemie

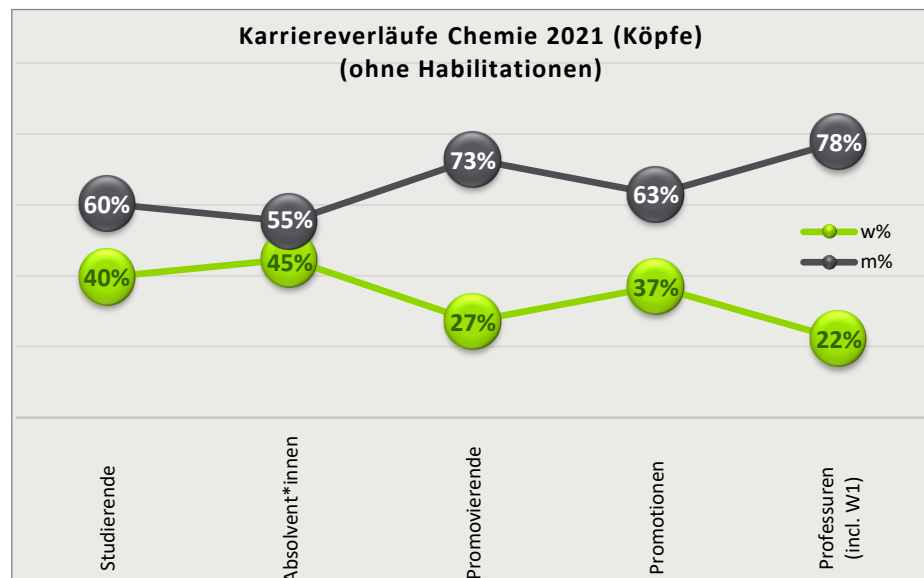
Der an der Fakultät CuP seit 2019 beobachtete leichte Anstieg des Frauenanteils unter den **Studierenden** ist ausschließlich der Lehereinheit Chemie zuzuschreiben. Seit 2019 hat sich dieser um insgesamt drei Prozent auf mittlerweile **40 Prozent** erhöht. Dabei sind die Studierendenzahlen insgesamt seit dem WiSe 2019/20 um 142 von 994 auf 852 Student\*innen zurückgefallen. Lediglich der Frauenanteil hat weniger abgenommen als der von männlichen Studierenden (vgl. Diagramm 17). Derselbe Trend kann in der Qualifizierungsstufe **Absolvent\*innen** beobachtet werden. Der vermeintliche „Anstieg“ des Frauenanteils von 38 auf mittlerweile **45 Prozent** ist dem größeren Abfall des Männeranteils zuzuschreiben.

Der erfreuliche Trend aus den vorangehenden Qualifizierungsstufen setzt sich bei den **Promovierenden** mit 27 Prozent Frauen versus 73 Prozent Männern bedauerlicherweise nicht fort. Bei den **Promotionen** hingegen ist der Frauenanteil gegenüber 2020/21 um erfreuliche 16 Prozentpunkte auf **37 Prozent** angestiegen. Insgesamt wurden mit 17 Promotionen, 9 Promotionen mehr von Frauen als im Vorjahr gezählt.

Für 2021 wurden aus der Lehereinheit keine abgeschlossenen Habilitationsverfahren gemeldet, sodass sie unberücksichtigt bleiben. Damit liegt die letzte **Habilitation** einer Frau aus dem Jahre 2015 nun schon sechs Jahre zurück.

Bei den Professuren gab es keine Veränderungen. Wie im Vorjahr lehren und forschen **vier Professorinnen** (22 Prozent) und 14 Professoren in der Chemie.

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



w	338	76	35	17	4
m	514	94	94	29	14

Diagramm 17

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

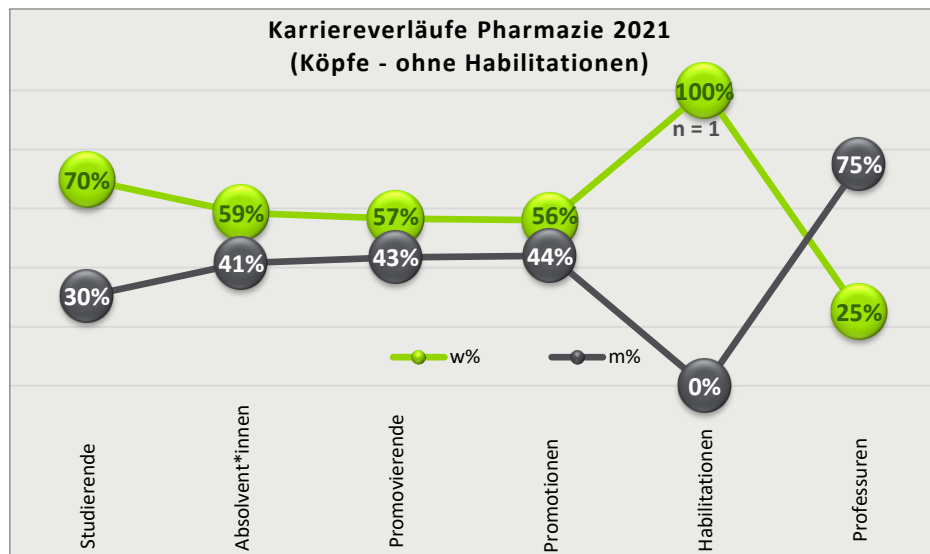
## 4.8.2 Lehereinheit Pharmazie

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

In der ersten Qualifizierungsstufe **Studium** beginnt die Pharmazie mit einem deutlich überwiegenderen **Frauenanteil** von **70 Prozent**, der jedoch bis zur Qualifizierungsstufe **Promotion** auf **56 Prozent** zurückfällt.

Erfreulich ist, dass für 2021 eine abgeschlossene **Habilitation** einer Frau gemeldet wurde. Weiterhin forschen und lehren lediglich zwei Professorinnen unter sechs Professoren und damit anteilig 25 Prozent. (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 Lehereinheit ist daher weiterhin aufgefordert im Rahmen von Berufungen ihren **Frauenanteil unter den Professuren deutlich und nachhaltig zu steigern**.



w	499	72	39	14	1	2
m	217	51	30	11	0	6

Diagramm 18

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.9 Fakultät für Biologie (BioF)

Die **Studierendenzahlen** haben sich an der Fakultät für Biologie in den letzten sechs Jahren mit einer Spanne von 1256 bis 1306 Einschreibungen sehr stabil gehalten. Für das WiSe 2020/21 wurden 1304 Studierende gezählt mit 62 Prozent Frauen. Ebenso konstant hält sich der Frauenanteil in der nachfolgenden Qualifizierungsstufe **Absolvent\*innen**, der zuletzt auf 65 Prozent angestiegen ist.

Bei den **Promovierenden** hingegen fällt der Frauenanteil um sieben Prozentpunkte auf 55 Prozent zurück. Eine **Promotion** abgeschlossen haben in 2021 mit 47 bzw. 46 Prozent anteilig noch weniger Frauen. Doch der Frauenanteil hat sich in dieser Karrierestufe innerhalb der letzten sechs Jahre mit größeren Schwankungen zwischen 46 bis 60 Prozent bewegt.

Für 2021 wurden zwei **Habilitationen** aus der Fakultät gemeldet, mit der idealtypischen Geschlechterverteilung von je einer Frau und einem Mann. (vgl. Diagramm 19 und Tabelle 25, S. 88).

Derzeit forschen und lehren an der Fakultät **acht Professorinnen** und 24 Professoren, was einem Professorinnenanteil von 25 Prozent entspricht. Dies entspricht einem Rückgang um einen weiteren Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr und gegenüber 2019 sogar um vier Prozentpunkte.

Die **Fakultät ist dringend aufgefordert**, hier **gegenzusteuern**.

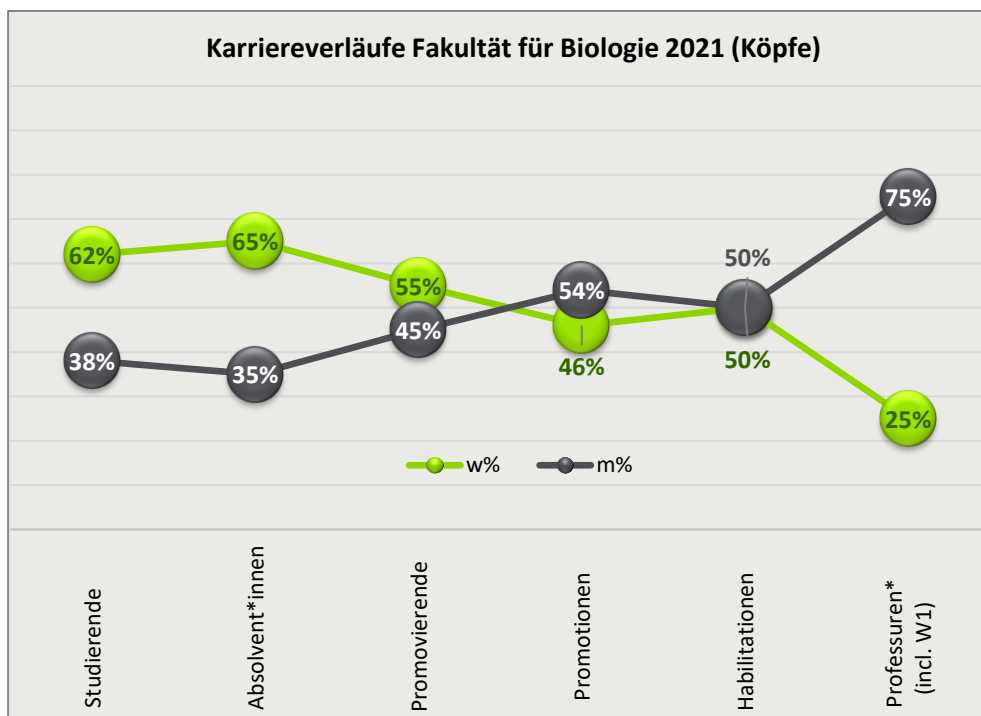


Diagramm 19: \*an der Fakultät gibt es eine Seniorprofessur, die unberücksichtigt bleibt

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement



## 4.10 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (UNR)

An der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen bewegten sich die **Studierendenzahlen** in den letzten sechs Jahren in einer Spanne zwischen 2094 (2016) und 2188 (2019) und lagen mit 2111 Immatrikulationen zum WiSe 2021/22 weiterhin in diesem Bereich. Ebenso konstant blieben dabei die Geschlechterverhältnisse mit 46 und zuletzt 47 Prozent Frauen bzw. 54 und zuletzt 53 Prozent Männern. Auch für die nachfolgende Qualifizierungsstufe **Absolvent\*innen** zeigt sich bei den Geschlechteranteilen ein ähnliches Verteilungsmuster. Bei den **Promovierenden** und **abgeschlossenen Promotionsverfahren** wiederum geht der Frauenanteil geringfügig zurück bzw. unterliegt etwas größeren Schwankungen (vgl. Diagramm 20 und Tabelle 26, S. 89).

Für das Kalenderjahr 2021 wurde eine **Habilitation** von einem Mann gezählt.

Der **Frauenanteil** unter den **Professuren** verbleibt bei 30 Prozent. Im Hinblick auf die Lehrinheit **Geowissenschaften** ist darauf hinzuweisen, dass sich unter den sechs Professoren immer noch **keine einzige Frau** befindet. Nicht viel besser die **Geographie** mit **einer Frau unter fünf Männern**.

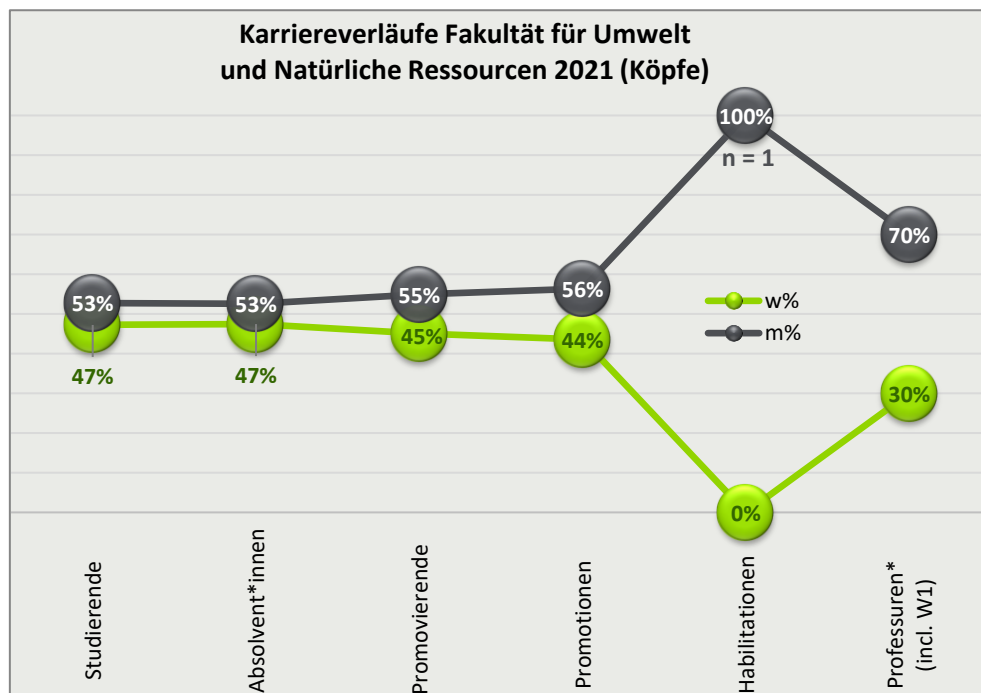


Diagramm 20

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

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement,

## 4.11 Technische Fakultät (TechF)

An der Technischen Fakultät sind weitere 137 Neuimmatrikulationen dazugekommen, sodass zum WiSe 2021/22 2390 Immatrikulierte aus der TechF gemeldet wurden. Gegenüber 2020 ist das eine Zunahme um weitere sechs Prozent. Darunter befanden sich 29 Prozent Frauen, d.h. knapp ein Drittel. Damit hat sich auch der Frauenanteil insgesamt unter den **Studierenden** von 19 auf 20 Prozent erhöht. Seit zwei Jahren bewegt sich auch in den **nachfolgenden Statusgruppen** der Frauenanteil stabil bei bzw. über 20 Prozent. (vgl. Diagramm 21 und Tabelle 27, S. 90).

2021 wurde lediglich ein Mann habilitiert, die letzte **Habilitation** einer Frau an der Fakultät datiert nun schon fünf Jahre zurück auf 2017.

Im Betrachtungszeitraum wurden zwei **Professuren** mit Männern nachbesetzt, die jetzt bei den regulären Professuren mitzählen und nicht mehr vertreten werden. Damit ist die Gesamtanzahl an regulär besetzten Professuren von 46 auf 48 angestiegen. Obwohl sich darunter unverändert **fünf Frauen** befinden, verringert sich deren Anteil zum Stichtag 01.12.21 von 11 auf 10 Prozent.

Die **Herausforderungen für die Fakultät** nehmen damit weiter zu. Um in den kommenden Betrachtungszeiträumen mit dem Frauenanteil nicht wieder auf einstellige Prozentzahlen zurückzufallen, muss das Bemühen, geeignete Frauen zu suchen und zu berufen noch einmal deutlich verstärkt werden.

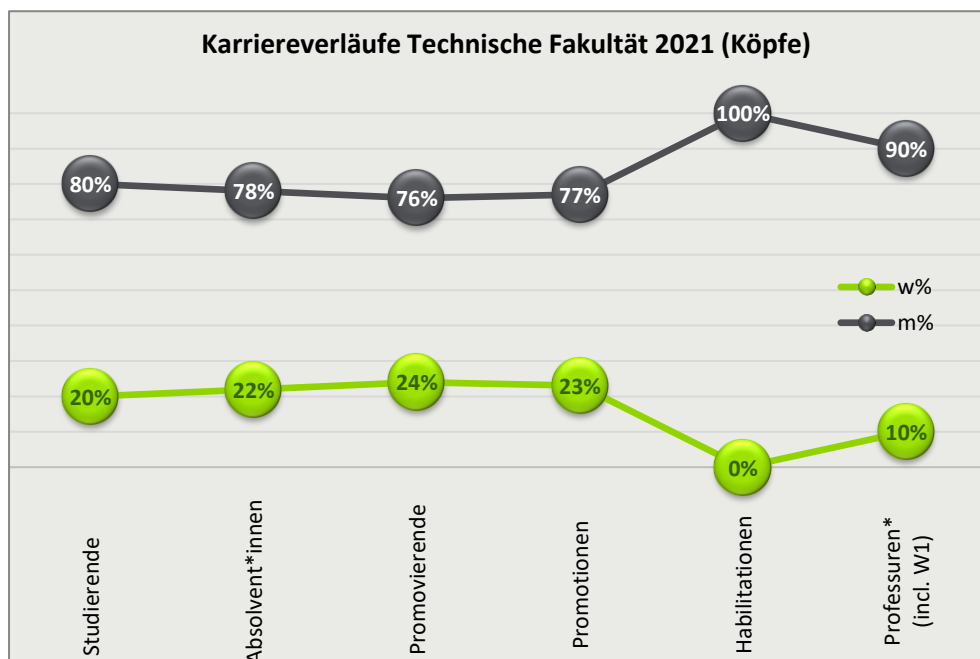


Diagramm 21

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

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2021/22; Abschlüsse & Promotionen PJ 2021 (WiSe 2020/21 u. SoSe 2021); Habilitationen KJ 2021, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2021

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 5. Hochschulgremien

Die folgenden Tabellen 2 bis 5 auf den Seiten 35 bis 37 befassen sich mit der Zusammensetzung der Hochschulgremien aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Stimmrecht. Im Berichtszeitraum nahmen die neu gewählten Prorektorinnen und Prorektoren ihre Tätigkeit auf. Neben Rektorin Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Kerstin Kriegelstein sind nun zwei nebenamtliche Prorektorinnen und zwei hauptamtliche Prorektoren im Amt (vgl. Tabelle 2, S. 35, Stand 1.10.2021).

Zum 1.4.2021, traten die beiden **nebenamtlichen Prorektorinnen**, Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Daniela Kleinschmit, Prorektorin für **Internationalisierung und Nachhaltigkeit**, sowie Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sylvia Paletschek, Prorektorin für **Universitätskultur**, ihre Ämter an.

Seit dem 4. Mai 2021 sind Prof. Dr. Michael Schwarze (Universität Konstanz), **hauptamtlicher Prorektor** für Studium und Lehre, sowie seit dem 20. Mai 2021 Prof. Dr. Stefan Rensing (Universität Marburg), **hauptamtlicher Prorektor** für Forschung und Innovation, ebenfalls tätig.

Im Berichtszeitraum wurde mit Christina Leib-Keßler (Universität Konstanz) erstmals eine Frau zur Kanzlerin gewählt. Mit Barbara Windscheid war von 2010 bis 2016 bereits eine Frau als Vizekanzlerin tätig. Dr. Matthias Schenek, Kanzler seit dem 1.8.2008, verlässt die Universität zum 31.3.2022. Frau Leib-Keßler tritt ihr Amt zum 1.4.2022 an.

Dem Rektorat gehört zudem Julia Wandt als beratendes Mitglied an, die die Leitung des **Geschäftsbereiches Kommunikation und Strategie** innehat.

<b>Rektorat</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
Rektorin	-	1
Kanzler	1	-
Prorektor, hauptamtlich	2	-
Prorektorin, nebenamtlich	-	2
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Tabelle 2, Stand 1.10.2021.

Die Zusammensetzung und Geschlechterverteilung im **Senat** (Amtszeit 01.10.2019 bis 30.09.2023) (vgl. Tabelle 3, S. 36) hat sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum leicht zu Gunsten des Frauenanteils verschoben, denn im letzten Jahr wurden unter den **Dekan\*innen** wieder **zwei Frauen neu gewählt**.

Eine der Dekaninnen, Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sonja Verena Albers, die seit dem 01.10.21 der Fakultät für Biologie vorsteht, war bereits davor stimmberechtigtes Mitglied in der Gruppe der Hochschullehrer\*innen.

Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Katharina von Koppenfels-Spies, die ebenfalls zum 01.10.21 an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zur Dekanin gewählt wurde, gehört seitdem der beratenden Mitgliedsgruppe von Dekan\*innen im Senat an.

Zu den ständigen Gästen werden Prof. Schneider, Rechtsberater der Rektorin, Julia Wandt und ein\*e Protokollführer\*in der Stabstelle Gremien und Berufungen gezählt.

<b>Senat</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
<b>Mitglieder qua Amt</b>		
Rektorat, Kanzler, Gleichstellungsbeauftragte (mit Stimmrecht)	1	2
Prorektor*innen (ohne Stimmrecht)	2	2
Dekan*innen (beratend)	7	1
Vertreter*in Verfasste Studierendenschaft (beratend)	1	0
Ständige Gäste (beratend, Protokoll)	1	2
<b>Wahlmitglieder (stimmberechtigt)</b>		
Gruppe der Hochschullehrer*innen	19	3
wissenschaftl. Dienst	2	3
Studierende	2	3
Doktorand*innen	1	2
Mitarbeitende Administration und Technik	2	3
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>21</b>

Tabelle 3, Amtsperiode 1.10.2019 bis 30.09.2023

Da die Amtszeit des **Universitätsrats** mit drei Jahren um ein Jahr kürzer als die des Senats ist, fanden im Berichtsraum Neuwahlen statt. In die neue Amtszeit, beginnend am 1.10.2021 bis 30.09.2024, gehen elf Frauen und zehn Männer und damit erstmalig mehr weibliche als männliche Mitglieder. Mit sieben Frauen unter vier Männern überwiegen die Frauen auch deutlich in der Gruppe der stimmberechtigten Mitglieder des Universitätsrates (vgl. Tabelle 4).

<b>Universitätsrat</b>	<b>m</b>	<b>w</b>
Vorsitz	1	-
stellv. Vorsitz	1	-
Externe Mitglieder	1	4
Interne Mitglieder	1	3
Teilnehmer*innen ohne Stimmrecht (beratend)	6	4
<b>gesamt</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

Tabelle 4, Amtszeit 1.10.2021 – 30.09.2024

Im Berichtszeitraum können bei den Fakultätsvorständen zwei Dekaninnen und neun Dekane verzeichnet werden. Unter den Prodekan\*innen stehen 18 Männer nur neun und damit nur halb so vielen Frauen gegenüber.

Das Amt der Studiendekan\*in wird mit 13 Frauen und zehn Männern häufiger von Frauen ausgeübt. (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	1	2
Philologische Fakultät	1	-	-	3	1	1
Philosophische Fakultät	1	-	2	1	1	2
Fakultät für Mathematik und Physik	1	-	2	-	1	1
Fakultät für Chemie und Pharmazie	1	-	2	1	2	-
Fakultät für Biologie	-	1	2	1	-	1
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	1	-	1	2	1	1
Technische Fakultät	1	-	3	-	2	1
<b>gesamt</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>13</b>

Tabelle 5, Stand zum 01.10.2021

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 an den Fakultäten vertreten häufig die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in **Berufungsverfahren**. Darüber hinaus nehmen sie eine Vielzahl an **gleichstellungsrelevanten Aufgaben in den Fakultäten** wahr, wie beispielsweise die Beratung und Förderung von Wissenschaftler\*innen, Unterstützung und Begleitung von fakultätseigenen Mentoring-Programmen, Organisation des Schnupperstudiums oder die Platzierung von gleichstellungs- und genderrelevanten Themen über Veranstaltungen und Vorträge. In den Fakultäten sind die Gleichstellungsbeauftragten **wichtige Ansprechpersonen vor Ort** und zugleich **Bindeglied zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten**.

Ein **neues Aufgabenfeld** für die Gleichstellungsbeauftragte, mit dem mitunter auch Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten in Berührung kommen, ist die **Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Personals**. Hier wurden die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten mit der 4. LHG-Novelle deutlich ausgeweitet.

So wurde der neue § 4 I 5 LHG in der Landesdrucksache 16/9090 vom Ministerium wie folgt kommentiert: *„Das Recht zur Teilnahme an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen wurde zum Regelfall erweitert und besteht auch dann, wenn keine Unterrepräsentanz gegeben ist. Dadurch soll die Bedeutung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mehr in den Fokus von Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen gerückt werden.“*

In der vierten LHG-Novelle wurde **die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte** als eigenständige Amtsträgerin noch nicht **im Landeshochschulgesetz erwähnt**. Lediglich an den Studienakademien *„kann die Grundordnung örtliche Gleichstellungsbeauftragte vorsehen“* (§ 4 I 8 LHG).

Vor dem Hintergrund, dass gerade die dezentrale Gleichstellungsarbeit von immenser Bedeutung ist, wird die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin auf eine eigenständige Verankerung im Gesetz hinwirken. Bis dahin mag lediglich der Satz: *„Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen“* (§ 4 I 4 LHG) als Hinweis auf die dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten gelesen werden.

Durch die fehlende Erwähnung im LHG ist der Status von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten nicht einheitlich geregelt. Im Unterschied zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen haben sie **keinen** gesetzlich legitimierten **Anspruch auf Entlastung oder zusätzliche Ausstattung** mit Hilfskraftpersonal bzw. Sachmitteln (vgl. Kapitel 2, S. 12.).

Die gewährten Entlastungen, bspw. durch Reduktion von Semesterwochenstunden oder Mittel für Hilfskräfte, müssen jeweils individuell ausgehandelt werden und können ggf. auch wieder zurückgenommen werden, je nach Finanzlage einer Fakultät (vgl. Kapitel 6.2.1, S 42).

<b>Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten</b>			
<b>Fakultät</b>	<b>Gleichstellungsbeauftragte*r</b>	<b>Stellvertreter*innen</b>	<b>Referent*in</b>
<b>TheoIF</b>	Prof. Dr. Bernhard Spielberg	Dr. Daniela Blank	
<b>RechtF</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Katharina von Koppenfels-Spies bis 30.9.21 Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Sonja Meier ab 1.10.21	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Yuanshi Bu	
<b>WuVF</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Evelyn Ferstl [Verhaltenswissenschaften]	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Eva Lütkebohmert-Holtz [Wirtschaftswissenschaften]	
<b>MedF</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Marlene Bartos	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Antje Aschendorff Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Melanie Börries Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Monika Engelhardt PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Juliane Fahrtmann (bis 31.10.2021) PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Tanja Grauvogel Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Sabine Hellwig PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Lena Illert PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Johanna Kubosch PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Elke Neumann-Haefelin Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Gabriele Niedermann	Maike Busson-Spielberger
<b>PhilolF</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Michaela Holdenried	Junprof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Eva von Contzen	
<b>PhilosF</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Astrid Möller	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Regine Pruzsinszky	
<b>FMP</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Annette Huber-Klawitter [Mathematik]	Prof. Dr. Marcus Schumacher [Physik]	
<b>CuP</b>	Dr. <sup>in</sup> Maria Hoernke [Pharmazie]	Dr. <sup>in</sup> Claudia Jessen-Trefzer [Chemie]	
<b>FBio</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Judith Korb [Bio I]	PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Eva Decker [Bio II] PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Susana Minguet [Bio III] (ab 01.10.2021) Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Annette Neubüser [Bio I]	
<b>FUNR</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Marie-Pierre Laborie	Dr. <sup>in</sup> Heike Ulmer	
<b>TechF</b>	Prof. Dr. Andreas Podelski [Informatik]	Prof. Dr. Peter Woias [IMTEK]	

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

## 6.2 Aktivitäten an den Fakultäten

An dieser Stelle sei allen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten herzlich für ihr Engagement gedankt! An vielen Fakultäten wurden trotz den nach wie vor spürbaren Einschränkungen durch die Pandemie auf Forschung, Lehre und den gesamten Universitätsbetrieb, vielfältige Aktivitäten fortgeführt und initiiert, so dass hier nur Auszüge wiedergegeben werden können.

Mehrfach wurde aus den Fakultäten von einem weiterhin erhöhten Beratungsbedarf durch Studierende und Promovierende berichtet.

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. Denn bedingt durch bspw. Elternzeit, Forschungsfreisemester, auswärtige Forschungsaufenthalte oder Exkursionen können Gleichstellungsaktivitäten an Fakultäten vorübergehend eingeschränkt sein.

### 6.2.1 Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit

An der **Theologischen Fakultät** wechseln sich der Gleichstellungsbeauftragte, Prof. Dr. Bernhard Spielberg und seine stellv. Gleichstellungsbeauftragte Dr.<sup>in</sup> Daniela Blank, mit der Elternzeit ab: während zunächst Frau Blank im Wintersemester 2021/22 in Elternzeit ging, übernimmt sie seit 1. Januar 2022 bis einschl. August 2022 die Amtsgeschäfte und Herr Spielberg geht in dieser Zeit in 50 Prozent Teilzeit-in-Elternzeit.

Frau Blank führt den Vorsitz des **Ausschusses für Gleichstellung und Vielfalt** an der Fakultät, der in der Regel zweimal pro Semester tagt. In diesem Ausschuss wurden Ideen für eine **gemeinsame Aktivität aller Fakultätsmitglieder** entwickelt, die einmal pro Semester stattfinden soll.

Von den vielen Aktivitäten soll insbesondere hervorgehoben werden, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten und weitere Gleichstellungsakteur\*innen an der Fakultät intensiv damit auseinandergesetzt haben, wie ein **Studium mit Nachteilsausgleich** einzelnen Studierenden ermöglicht werden kann. Dazu wurde auch eine Debatte innerhalb der gesamten Fakultät angestoßen.

Der „**Feministische Lehrauftrag**“<sup>a)</sup> konnte im Berichtszeitraum aus technischen Gründen nicht stattfinden, wird aber im kommenden Wintersemester 2022/23 wieder organisiert werden.

<sup>a)</sup> in jedem Wintersemester bereitet der Ausschuss für Gleichstellung und Vielfalt an der theologischen Fakultät ein Lehrangebot vor, das sich Themen der feministischen Theologie widmet oder die Bedeutung von Gender für einzelne theologische Fragestellungen problematisiert.

Aus finanziellen Gründen musste 2021 das langjährige erfolgreiche Mentoring-Projekt „**Pro Theo – Vom Studium zum Beruf**“ eingestellt werden. Studierende Mentees konnten im Rahmen des Projekts von Mentorinnen und Mentoren aus verschiedenen Berufsfeldern Inspiration für eigene berufliche Perspektiven erhalten. Im Rahmen eines „**Ersti-Mentorings**“ wurde Studienanfänger\*innen der Einstieg in Studium und Universität erleichtert.



**Einsparungen** an der Fakultät treffen auch die Finanzierung einer **studentischen Hilfskraft** für den Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgaben werden seither von den Hilfskräften des Lehrstuhls für Pastoraltheologie übernommen.

Es bleibt abzuwarten ob ggf. Mittel aus **eingeworbenen Incentives** zu einer besseren Ausstattung des dezentralen Gleichstellungsbüros an der Theologischen Fakultät beitragen können (vgl. Kapitel 7.3, S. 49).

#### 4 MedF

An der **Medizinischen Fakultät** waren die Gleichstellungsbeauftragte, **Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Marlene Bartos** und ihre Referentin, Maïke Busson-Spielberger, wieder vielfältig in der Gleichstellung tätig.

Das Mentoring-Programm EIRA konnte erfolgreich weitergeführt werden.

Nach dem Auftakt der **6. Runde**, in die 2020 **17 Mentees** aufgenommen wurden, fanden in den Sommermonaten 2021 mehrere Veranstaltungen in Präsenz statt. Das pandemiebedingt ausgefallene Seminar zu „Resilienz im Arbeitsalltag“ mit Bettina Engemann (5. Runde EIRA) wurde schließlich in Einzelcoaching-Sitzungen umgewandelt und Anfang 2021 via Webex angeboten.

Darüber hinaus wurde im Sommer 2021 eine Zwischenbilanz in Form von Einzelgesprächen mit den Mentees gezogen. Insgesamt fanden 2021 14 Workshops bzw. Netzwerktreffen statt, zum Teil an zwei aufeinanderfolgenden Tagen. Zehn der Veranstaltungen wurden online angeboten, vier Workshops und die Bilanzgespräche konnten in Präsenz realisiert werden.

2021 erhielt **PD.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Nina Chevalier** aus der Klinik für Rheumatologie und Klinische Immunologie im Department Innere Medizin den **Sabine-von-Kleist Habilitationspreis** für ihre Habilitationsschrift *„Zusammenspiel von Umweltfaktoren und Mikromilieu im Rahmen der Immunmodulation und Entwicklung entzündlicher Erkrankungen“* (Preisgeld 10 Tsd. Euro). Nina Chevalier ist darüber hinaus seit 2016 Stipendiatin im „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ des MWK (vgl. Kapitel 10, S. 59).

Im Rahmen des **KaNeF Programms** konnten in 2021 **vier Wissenschaftlerinnen**, die – unter anderem auch pandemiebedingt - wegen familiärer Verpflichtungen zusätzlich eingebunden waren, mittels Finanzierung einer Hiwi-Position zur Entlastung bei Routineforschungsaufgaben unterstützt werden und damit ihren Forschungoutput deutlich steigern.

2021 startete das Projekt **DETECT – Gegen Sexismus und Rassismus in der Medizinischen Ausbildung**, das in der Allgemeinmedizin angesiedelt ist und mit Geldern aus dem Studiendekanat gefördert wurde. Auf Anfrage wurde die Gleichstellungsreferentin der Medizinischen Fakultät Kooperationspartnerin. Durch die aktive Teilnahme an Arbeitstreffen sowie zwei Werkstatttagen konnte Expertise aus der Gleichstellung in das Projekt eingebracht werden. DETECT hat am 6. Dezember 2021 den eigenen Internetauftritt freigeschaltet ([www.detect.uni-freiburg.de](http://www.detect.uni-freiburg.de)). Hier können Einsendungen bzw. Einträge zu eigenen Erfahrungen mit Sexismus in der Medizinischen Ausbildung erfolgen.

#### 6 PhilosF

An der **Philosophischen Fakultät** wurden, gemäß geltendem Beschluss, eingeworbene **Incentive-Mittel** (vgl. Kapitel 6.2.2. Jahresbericht 19/20 i.V.m. Kapitel 6.2.1, S.42 Jahresbericht 21/22) wieder zur Ausschreibung von **Lehraufträgen für Gender Studies** eingesetzt:

Im **Sommersemester 2021** hielten Dr.<sup>in</sup> Katrin Kleemann (Historisches Seminar) ein Seminar zu „Gender und Umwelt in der Geschichte, 1700-2021“ und Damaris Müller, M.A. (Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie) ein Seminar zu „Schwangere Männer, kämpfende Frauen. Einführung in die Geschlechterforschung“.

Zum **Wintersemester 2021/2022** wurde von Rosaly Magg (freiberufliche Dozentin am Institut für Ethnologie) das Seminar „Gender, Migration und Rassismus“ angeboten und Dr.<sup>in</sup> Christine Fischer (Musikwissenschaftliches Seminar) gab ein Seminar mit dem Titel „Pauline Viardot García. Annäherungen an eine nicht Klassifizierbare“.

Aus der **Fakultät für Mathematik und Physik** berichtet Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Annette Huber-Klawitter, Gleichstellungsbeauftragte in der **Lehrinheit Mathematik**, dass das fakultätseigene Mentoring-Programm **MeMPhys** unter den Bedingungen und Nachwirkungen der Pandemie zwar mit großem Zuspruch aber wechselhaftem Erfolg fortgeführt werden konnte. Inzwischen überwiegt bei den Beteiligten der Wunsch nach Präsenzveranstaltungen.

Aus dem **Physikalischen Institut** kündigt Prof. Dr. Marcus Schumacher die baldige Eröffnung eines Eltern-Kind-Zimmers an. Die Arbeiten an dem neu gestalteten Raum unter Beteiligung einer Vielzahl von Mitarbeitenden seien in Kürze abgeschlossen.



Foto: Marcus Schumacher

8 CuP

Von der **Fakultät für Chemie und Pharmazie** berichtet Dr.<sup>in</sup> Claudia Jessen-Trefzer, dass **die Fakultät dem Mentoring-Programm** kite Ende 2021 offiziell **beigetreten** ist und damit allen ihren Doktorandinnen und Postdoktorandinnen Mentoring anbieten kann. Darüber hinaus wurde Frau Jessen-Trefzer auch im Jahr 2021 vermehrt insbesondere von Studentinnen für Beratungen u.a. zum Thema Schwangerschaft im Studium angefragt.

10 UNR

An der **Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen** wurde auch im Jahr 2021 ein erhöhter Bedarf an Beratungen an die Gleichstellungsbeauftragten herangetragen. Da das Schnupperstudium nicht stattfinden konnte, wurden alternativ für einige Schüler\*innen Einzelberatungen und Laborführungen von der stellv. Gleichstellungsbeauftragten Dr.<sup>in</sup> Heike Ulmer angeboten.



## 11 TechF

Auch in 2021 hat die Gleichstellungskommission der Technischen Fakultät, bestehend aus Prof. Podelski, Prof. Moritz Diehl, Prof.<sup>in</sup> Anelis Kaiser und Prof.<sup>in</sup> Maria Asplund regelmäßig getagt und für 2021 die Kampagne **"Technik, Frauen, Freiburg (TFF)"** konzipiert.

Mit dem Ziel, mehr Frauen für ein Studium an der Technischen Fakultät in Freiburg zu begeistern, sollten auf einem eigenen Webseiteneintrag Frauen und ihre wissenschaftlichen Lebenswege präsentiert werden. Zunächst „budgetneutral“ mit Hilfe von Selfies und Begleittexten geplant, konnte die Gestaltung, nach Bewilligung weiterer Mittel durch die Fakultät, an eine professionelle Agentur zur digitalen Mediengestaltung vergeben werden.



Auf der mittlerweile verfügbaren gleichnamigen **Webseite** werden „*neun tolle Frauen*“ (Zitat aus der Webseite), die an der Technischen Fakultät studieren, forschen und lehren, mit sehr ansprechenden, zum Teil futuristisch anmutenden Bildern und einem integrierten „Bildzitat“ aus ihrem Forschungsbereich als „role models“

vorge stellt. Die Biographien im Begleittext geben inspirierende Einblicke in die wissenschaftlichen Interessen und Felder von Studentinnen, Absolventinnen, Wissenschaftlerinnen und Firmengründerinnen sowie zu ihren persönlichen Zielen und Lebenswegen:

<https://www.tf.uni-freiburg.de/de/studienangebot/technik-frauen-freiburg>.

Die Kampagne fand auch weitere mediale Resonanz. Unter anderem in der Badischen Zeitung (s. Abb.) und im März-Newsletter der LaKoG wurde darüber berichtet.



## 6.2.2 Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate

In der neuen LHG-Novelle „wird die **Chancengleichheitsförderung** an Hochschulen noch stärker **als Leitungsaufgabe verankert**“, so die Begründung in der Landesdrucksache 16/9090 des Ministeriums. Dieser Auftrag ist gleichsinnig auf die Fakultätsleitungen zu übertragen. So wird in diesem Bericht auch untersucht, in welchem Umfang und durch welche Maßnahmen und Aktivitäten die Fakultäten dieser Aufgabe nachkommen.

Neben der **gendergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren**, sind viele Fakultäten bemüht, auf eine **gleichmäßigere Ausstattung von Professuren** und Lehrstühlen hinzuwirken. So wird beispielsweise versucht, einen Ausgleich in der Ausstattung zu schaffen zwischen überdurchschnittlich und schlechter bis gar nicht ausgestatteten Professuren, mitunter auch „nackte Professur“ genannt. Dazu werden im Rahmen einer Emeritierung und Nachbesetzung freiwerdender Professuren, Personal, Sachmittel oder Räume den Professuren mit schlechter oder gar keiner Ausstattung zugewiesen. Da insbesondere die Professuren von Frauen häufig über eine geringere bis gar keine Ausstattung verfügen, ist dies ein wirkungsvolles und effizientes Instrument zur Förderung bzw. Schaffung von Chancengleichheit.

Sowohl die Philologische als auch die Philosophische Fakultät, die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen und die Technische Fakultät, haben Konzepte und Programme erarbeitet, wie ein solcher **Ausstattungsungleich**, jeweils angepasst an fachspezifische Gegebenheiten und Entwicklungen, kontinuierlich vorgenommen und weiterentwickelt werden kann.

Zur **Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten** und ihren Stellvertreterinnen wurde diesen an einigen Fakultäten Mittel für Hilfskräfte und/oder eine Entlastung von Lehrverpflichtungen zur Verfügung gestellt. Im Weiteren berichten Gleichstellungsbeauftragte, dass ihnen neuerdings die **Incentives aus Berufungsverfahren zur freien Verfügung** von ihrer Fakultätsleitung angeboten wurden.

Ein weiteres Beispiel zur Unterstützung von Gleichstellungsaktivitäten ist die **Bewilligung finanzieller Mittel für die Kampagne „TFF“ an der Technischen Fakultät** (vgl. Kapitel 6.2.1, S. 43). Dadurch konnte eine professionelle Agentur mit der Gestaltung der Webseite beauftragt werden. Ein sehr sichtbares Beispiel für eine erfolgreiche und gelungene Zusammenarbeit der Gleichstellungsakteur\*innen an einer Fakultät und deren Fakultätsleitung.

# 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. 46).

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					
	2017	2018	2019	2020	2021
Anzahl an vorgelegten Bögen "Dokumentation zur proaktiven Suche"	14	19	25	25	24
Anzahl an Frauen, die zur Bewerbung ermuntert wurden (proaktive Suche)	92	58	149	146	138
Anzahl an Frauen, die sich bereits beworben haben	45	27	83	165	163
Anzahl an Frauen, die zum Vortrag eingeladen wurden	28	18	44	42	48
Anzahl an Frauen, die einen Listenplatz erhielten	13	7	22	24	21
Ruferteilungen an Frauen	11	2	12	14	18

Tabelle 7

## 7.2 Übersicht Berufungen

Tabelle 8 auf Seite 47 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 8 unberücksichtigt.

Im Kalenderjahr 2021 wurden insgesamt 33 **Rufannahmen** auf W1- und W3-Professuren verzeichnet. Davon entfielen 20 Rufannahmen auf W3-Professuren, 13 der Rufe wurden von Männern und sieben von Frauen angenommen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das Verhältnis zu Gunsten der Frauen etwas verbessert, dennoch wurden 2021 fast doppelt so viele W3-Professuren mit Männern besetzt als mit Frauen.

Bei den **Ruferteilungen** auf eine W3-Professur gab es gegenüber 2020 nahezu keine Veränderung: 16 Männern und elf Frauen wurde ein Ruf auf eine W3-Professur erteilt.

Unter den **Listenplatzierungen** auf W3-Professuren wiederum kann für das Jahr 2021 ein positiver Trend beobachtet werden. Insgesamt 32 Männer und 17 Frauen wurden auf einen Listenplatz nominiert. Gegenüber 2020 hat sich das Verhältnis der Gesamtzahl an Rufen deutlich zu Gunsten der Frauen verändert. Auf Platz 1 wurden elf Männer und neun Frauen gelistet. Die vormals größte Differenz bei Listenplatz 2, weist 2021 die größte Veränderung zum Vorjahr auf: nur noch zehn Männer wurden auf Listenplatz 2 gesetzt, jedoch sieben Frauen und damit nur knapp halb so viele Männer wie noch 2020 und zwei Frauen mehr als im Vorjahr. Listenplatz 3 ist wieder ähnlicher zum Vorjahr besetzt, dieser Platz wurde elf Mal an Männer und nur einmal an eine Frau vergeben. Damit bleibt die Tendenz der letzten Jahre, dass auf die Listenplätze 2 und 3 insgesamt weniger Frauen als Männer gesetzt werden.

Der Anteil von Frauen bei **Bewerbungen auf eine W3-Professur** hat mit 25 Prozent im Vergleich zu den beiden Vorjahren (2019: 30 Prozent; 2020: 37 Prozent) deutlich abgenommen. Der Trend von anhaltend steigenden Bewerbungszahlen hat sich für 2021 somit nicht weiter fortgesetzt.

Bei den **W1-Professuren** wurden 2021 13 Professuren mit einer Rufannahme abgeschlossen, davon nahmen sieben Männer und sechs Frauen den Ruf an. Von den 13 Verfahren sind zehn mit einem Tenure Track ausgestattet, die jeweils mit fünf Frauen und fünf Männern besetzt wurden. Darunter eine im Rahmen des vom Land geförderten **Ausbauprogramms „Master 2016“**. Die Ruferteilung auf eine W1-Professur erfolgte 2021 paritätisch mit sieben Rufen an Frauen und sieben Rufen an Männer. Mit 20 Männern und 19 Frauen bekamen fast gleich viele Männer und Frauen einen Listenplatz auf eine W1-Professur. Listenplatz 1 erreichten sieben Frauen gegenüber sechs Männern. Auf Listenplatz 2 kehrt sich das Verhältnis um, diesen erhielten fünf Frauen gegenüber sieben Männern. Auf Listenplatz 3 ist die größte Differenz festzustellen, diesen erreichten sechs Männer und nur zwei Frauen. Bei den Bewerbungen ist die Zahl der Frauen im Vergleich zum Vorjahr wieder gestiegen und beträgt 2021 41 Prozent.

<b>Berufungen an der Universität Freiburg nach Geschlecht</b>									
<b>W3-Professuren</b>	<b>2019</b>			<b>2020</b>			<b>2021</b>		
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>♀ %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>♀ %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>♀ %</b>
Rufannahme	7	6	46%	15	7	32%	13	7	35%
Rufablehnung	4	1	20%	2	1	33%	5	2	29%
Ruferteilung	11	7	39%	15	9	38%	16	11	41%
Platz 1	6	7	54%	14	8	36%	11	9	45%
Platz 2	10	1	9%	21	5	19%	10	7	41%
Platz 3	9	0	0%	10	4	29%	11	1	8%
Bewerbungen	225	95	30%	301	178	37%	439	145	25%
Anzahl Rufannahmen gesamt	<b>13 Rufannahmen</b>			<b>22 Rufannahmen</b>			<b>20 Rufannahmen</b>		
<b>W1-Professuren</b>	<b>2019</b>			<b>2020</b>			<b>2021</b>		
	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>♀ %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>♀ %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>♀ %</b>
Rufannahme	3 (2)*	3 (3)*	50%	3 (2)*	3 (1)*	50%	7 (5)*	6 (5)*	46%
Rufablehnung	0	2	100%	0	1	100%	0	1	100%
Ruferteilung	3	5	63%	3	4	56%	7	7	50%
Platz 1	1	4	67%	2	4	67%	6	7	54%
Platz 2	4	2	33%	4	2	33%	7	5	42%
Platz 3	5	0	0%	3	3	50%	6	2	25%
Bewerbungen	119	77	39%	147	87	37%	234	164	41%
Anzahl Rufannahmen gesamt	<b>6 Rufannahmen davon 5 mit Tenure Track</b>			<b>6 Rufannahmen davon 3 mit Tenure Track</b>			<b>13 Rufannahmen davon 10 mit Tenure Track</b>		

Tabelle 8  
 2019 – 2021 gab es kein Berufungsverfahren zu einer W2-Professur. Daher wurde diese Besoldungsstufe in Tabelle 8 nicht weiter berücksichtigt.  
 (\* = jeweils in Klammern die darunter befindliche Anzahl an Tenure Track Professuren)

### Externe Rufe, Bleibeverhandlungen

Im Berichtszeitraum 01.04.2021 bis 31.03.2022 ergingen insgesamt 21 externe Rufe an Wissenschaftler\*innen der Universität Freiburg. Zwölf **externe Rufe** gingen an Wissenschaftlerinnen, von denen acht den Universitätsprofessorinnen angehören, und neun Rufe an Wissenschaftler, darunter drei Universitätsprofessoren.

Damit haben im Berichtszeitraum mehr Frauen (57 Prozent) als Männer (43 Prozent) einen externen Ruf erhalten (vgl. Tab. 9).

**Bleibeverhandlungen** werden in der Regel mit Wissenschaftler\*innen geführt, die eine W3/C4/C3-Professur innehaben. Zehn der Professorinnen und Professoren mit einem externen Ruf haben Bleibeverhandlungen geführt. Sechs Verhandlungen waren zum Zeitpunkt des Berichts noch offen.

Im Berichtszeitraum konnten nach erfolgreichen Verhandlungen eine Universitätsprofessorin und ein Universitätsprofessor gehalten werden.

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	12	8	4	7	1	5	1	6
m	9	3	6	3	0	1	1	7

Tabelle 9 (∅: keine) (\* zum Berichtszeitpunkt, Stand 01.04.2022 noch offen)

### Heisenbergprofessuren, Stiftungsprofessuren und Förderprogramme

Im Jahr 2021 ist unter den 20 Rufannahmen auf W3-Professuren eine Rufannahme auf eine Stiftungs**professur** zu verzeichnen, die mit einer Frau besetzt wurde. (vgl. Tabelle 10).

Im Kalenderjahr 2021 wurden 13 Rufe auf W1-Professuren angenommen, davon verfügen zehn Professuren im Rahmen von Sonderprogrammen wie dem **Ausbau-programm „Master 2016“** des Landes Baden-Württemberg und dem **Bund-Länder-Programms des BMBF** über einen Tenure Track. Die mit einem Tenure Track ausgestatteten Professuren erhielten paritätisch jeweils fünf Frauen und fünf Männer (vgl. Tabelle 10 und Kapitel 3.1, S. 13).

Rufannahmen 2021: 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	13	7	1	0	6	5
m	20	13	0	0	7	5
gesamt	33	20	1	0	13	10

Tabelle 10



### 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 2021 – 2025 (HoFV II)**

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 I (Perspektive 2020) zur Durchführung von gendergerechten Berufungsverfahren erarbeitet wurde. Mit in Kraft-Treten der **Hochschulfinanzierungsvereinbarung II 2021 – 2025** wurden die Mittel zur Bezahlung von Incentives zum 01.01.2021 in den zentralen Haushalt der Universität überführt.

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

In den Senatssitzungen von April 2021 bis März 2022 wurden insgesamt **28 Berufungsverfahren** erörtert, davon drei aus der Medizinischen Fakultät, die im Folgenden unberücksichtigt bleiben. Für zwei weitere Verfahren sind ebenfalls die Voraussetzungen nicht gegeben, um am Incentiveverfahren teilzunehmen.

Unter den verbleibenden 23 Verfahren, waren 10 nicht antragsberechtigt, da sie keine der drei Kriterien für gendergerechte Berufungsverfahren erfüllten. Von den verbleibenden **13 antragsberechtigten Verfahren** wurde **für zwölf ein Antrag** auf Zuweisung der Incentives gestellt. In Summe konnten Incentives in einer **Gesamthöhe von 75.000 Euro** gewährt werden. Gegenüber 04/20 – 03/21 (80.000 Tsd. Euro) wurden damit 5.000 Euro weniger an Incentives von den Fakultäten eingeworben bzw. deren Auszahlung beantragt.

Zwar hatte sich der Anteil von antragsberechtigten Verfahren von 52 Prozent auf 56 Prozent gegenüber dem Vorjahr noch einmal leicht erhöht, doch bedauerlicherweise ist für ein Verfahren die entsprechende Beantragung unterblieben.

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 Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät getroffen und umgesetzt. (s. auch Kapitel 6.2.1, S. 40)

Im **Balkendiagramm 22** wurden die **23 Berufungsverfahren** aus den Senats-sitzungen der Semesterhalbjahre SoSe21 – WiSe 21/22, welche für die Gewährung von Incentives potentiell in Frage kamen, nach Fakultäten aufgetragen.

Der **graue Anteil** eines Balkens bildet die Anzahl an Verfahren ab, für die keine Incentives (IC) beantragt werden konnten, im **grüne Balkenteil** finden sich die Verfahren, für die mindestens eines der drei Kriterien zur Gewährung von Incentives erfüllt war und der **blaue 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.

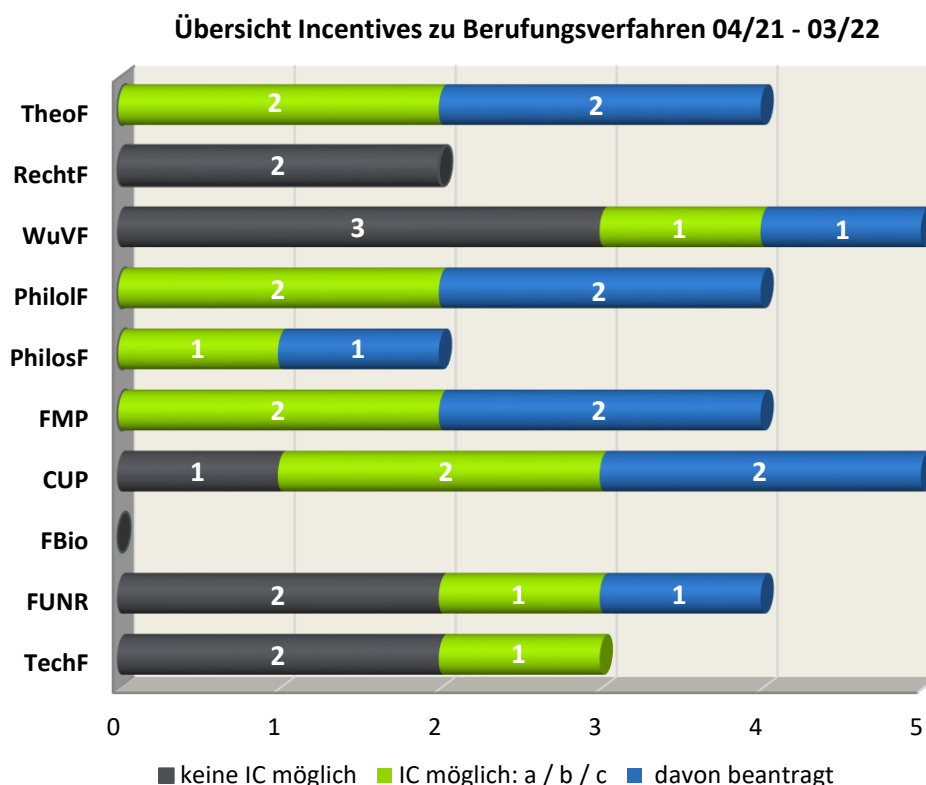


Diagramm 22

Quellen:

- Abteilung Stabsstelle Gremien und Berufungen (GB), Eva Anjard, statistische Erhebungen und Auswertungen in Berufsangelegenheiten; <http://www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/gb>
- Dezernat 2, Abt. 2.1 Haushalt & Finanzen, Simon Eckermann bis 08/21, Helke Büche seit 09/21 <http://www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/d2/d2.1>

## 8. Preise

Preise, Ehrungen und Auszeichnungen sind für die wissenschaftliche Karriere und für das eigene Fortkommen von sehr großer Bedeutung. Durch sie ist es unter anderem möglich, sich im Wissenschaftsbetrieb und bei Bewerbungs- und Berufungsverfahren von Mitbewerber\*innen zu unterscheiden und hervorzuheben. 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 eine wichtige Kennzahl bei der Förderung und Unterstützung von Frauen und deren Karrieren.

Die Anzahl an Preisträger\*innen insbesondere von hochrangigen nationalen und internationalen Forschungspreisen sind auch **für den jeweiligen Hochschulstandort**, dessen Sichtbarkeit, Anerkennung und dem Benchmarking innerhalb der nationalen und internationalen Hochschullandschaft ein wichtiger Indikator.

Darüber hinaus werden Preise von möglichen Bewerber\*innen um einen Studienplatz und vor allem von Wissenschaftler\*innen und Bewerber\*innen auf eine Professur für ihre Auswahl herangezogen.

So kann bspw. die Verleihung eines **Nobelpreises** an einen 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

Das **Vorschlagsrecht** für Nominierungen bzw. Verleihungen von Preisen hat in der Regel das **Rektorat**. Zur Entscheidungsfindung werden vom Rektorat die **Empfehlungen und Vorschläge** aus den **Fakultäten**, Instituten und Exzellenzclustern herangezogen. Im Vorfeld werden mögliche Kandidat\*innen häufig durch Empfehlung/Vorschlag von Arbeitsgruppen- / Institutsleiter\*innen, Professor\*innen oder Betreuer\*innen in den Fakultäten ermittelt.

Bei einigen Preisen sind auch Eigenbewerbungen möglich.

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 ggf. aus Vertreter\*innen bzw. Abgesandten bei 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** insbesondere zur Prämierung von Qualifikationsarbeiten wie Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen.
- **sonstige Nachwuchsförderpreise** unter anderem von Fachgesellschaften, Stiftungen, Industrieverbänden.
- **Preise der Albert-Ludwigs-Universität** mit denen besondere Leistungen in der Lehre, bei der Förderung von Gleichstellung und Diversity sowie soziales Engagement und originelle Ideen von Studierenden gewürdigt werden.
- **Nationale und internationale (Forschungs)Preise** für herausragende wissenschaftliche Arbeiten, Forschungsprojekte, Habilitationen / Promotionen, Vortrag oder Poster bei Kongressen.
- **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

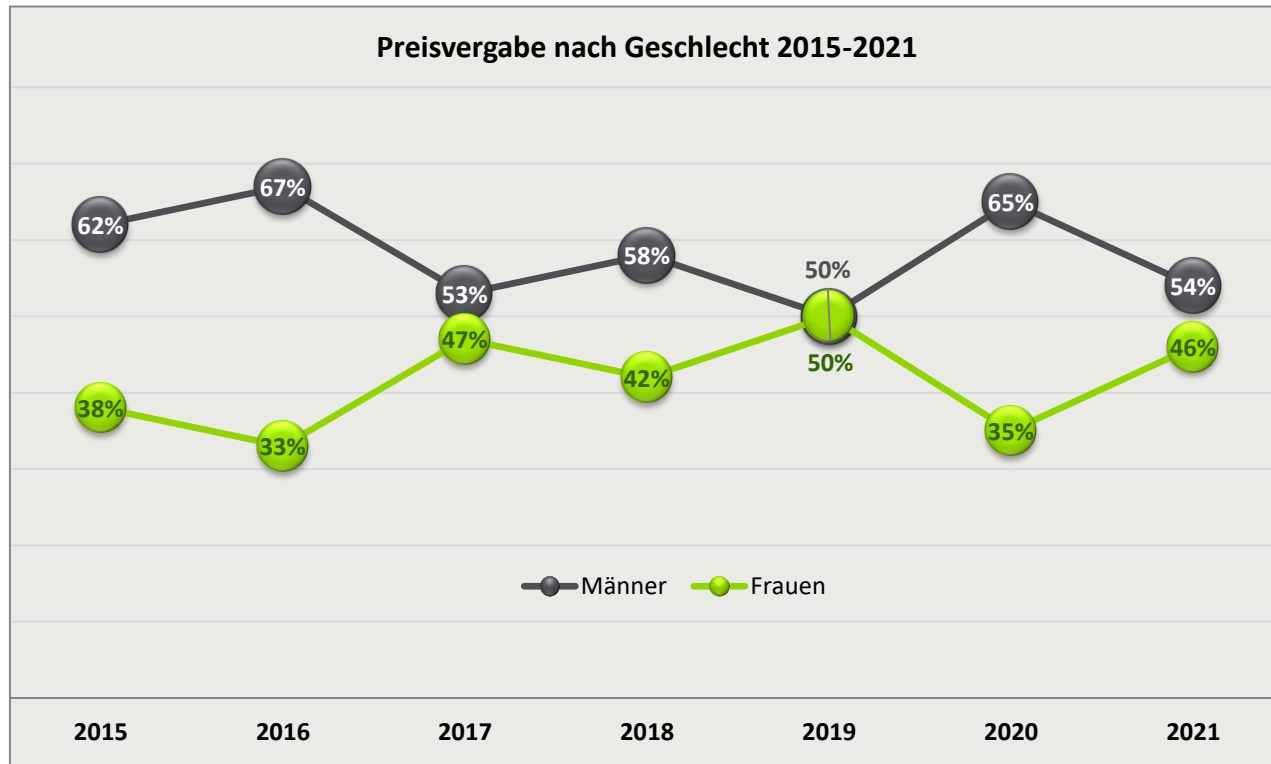


Diagramm 23

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

Leider ist es immer noch so, dass Frauen seltener für Preise vorgeschlagen und bei Nominierungen weniger berücksichtigt werden. Hinzu kommen implizite unbewusste Voreinstellungen, die zu einer unterschiedlichen Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen führen, je nachdem ob diese von einem Mann oder einer Frau erbracht wurden.

So sind Frauen nach wie vor bei der Verleihung von Preisen und Auszeichnungen nicht entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Fach- und Qualifikationsstufe vertreten. Mit In-Kraft-Treten der **Empfehlungen für die gender- und diversity-gerechte Vergabe von Preisen**, welche die Universität Freiburg in 2011 verabschiedet hat, haben sich die Verteilungen zwar weiter angenähert, sind jedoch immer noch nicht zufriedenstellend. In den folgenden Erhebungen wird geprüft ob ggf. zusätzliche Faktoren und Einflussgrößen erkennbar sind, um sich dem Ziel noch weiter annähern zu können (vgl. Diagramm 23, S. 52).

#### 8.4. Preisgeldsummen aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Neben der Verleihung eines Wissenschaftspreises als solchem, kann auch das mit einem Preis ggf. ausgelobte Preisgeld eine große Rolle spielen. **Preisgelder** können neben Drittmitteln (s. Kapitel 9, S. 57) zur Finanzierung weiterer Forschungsvorhaben dienen und werden auch bei der Bewertung und dem Vergleich von Kandidat\*innen in Berufungsverfahren herangezogen. Wie bereits für 2019/20 und 2020/21 wurde auch für 2021/22 die Höhe der eingeworbenen Preisgelder vergleichend nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Die genaue Preissumme findet sich jeweils in der Tabelle unterhalb des Balkendiagramms (vgl. Diagramm 24).

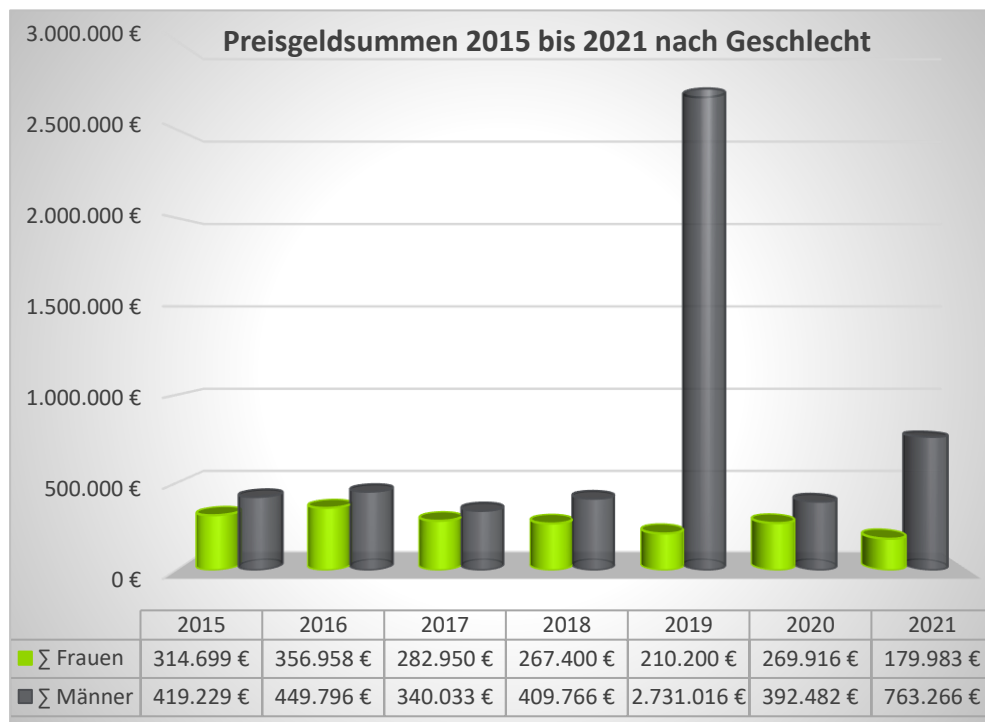


Diagramm 24

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

Da in der Regel nicht alle Preise und Auszeichnungen an die Geschäftsstelle weitergemeldet werden, kann die **Betrachtung lediglich semiquantitativ** sein und soll vor allem **Trends erkennen** lassen.

Darüber hinaus wurden einige Preise erst mit einer zeitlichen Verzögerung nachgemeldet bzw. bekannt, obwohl sie bereits in vorangehenden Betrachtungszeiträumen verliehen wurden. Die Nachmeldungen wurden in die aktuelle Statistik mit aufgenommen. Daher entspricht die Preisverteilung und Anzahl an Preisträger\*innen nicht immer denen aus vorangehenden Jahresberichten.

Die Erhebung hat ergeben, dass in den Jahren 2015 bis 2021 **von Männern durchweg höhere Preisgelder eingeworben wurden als von Frauen** (vgl. Tabelle in Diagramm 24, S. 53). Da es bis auf 2019 in den meisten Jahren wesentlich mehr männliche Preisträger gab (vgl. Tabelle 11), 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.

Um beurteilen zu können, ob Frauen bei der Verleihung von hoch dotierten Preisen benachteiligt sind, wurden die **Preisgeldsummen bezogen auf die Anzahl der Preisträger\*innen** untersucht (vgl. Tabelle 11).

<b>Ø Preisgeld ♀</b>	5.937 € (53)	6.610 € (54)	4.421 € (64)	5.045 € (53)	3.821 € (55)	8.434 € (32)	4.389 € (41)
<b>Ø Preisgeld ♂</b>	4.710 € (89)	4.126 € (109)	4.533 € (75)	5.613 € (73)	48.768 € (56)	6.541 € (60)	15.576 € (49)
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>

Tabelle 11: Ermittlung durchschnittliches Preisgeld Ø:  
Absolutsumme eingeworbener Preisgelder dividiert durch die Anzahl# an Preisträger\*innen (# in Klammern)

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

Die auffallend höhere Preisgeldsumme, absolut und im Mittel, von Männern in 2019 und 2021 ist auf die Verleihung des Gottfried Wilhelm Leibniz-Preises in 2019 mit einem Preisgeld von 2,5 Mio. Euro sowie des Novo Nordisk Preises (Dotierung: 672.000 Euro) jeweils an Prof. Dr. Marco Prinz von der Medizinischen Fakultät/Klinikum zurückzuführen.

Im Jahr 2020 ging der Preis mit dem höchsten Preisgeld (Landeslehrpreis: 100 Tsd. Euro) an Frau Prof.<sup>in</sup> Anna Köttgen ebenfalls von der Medizinischen Fakultät/Klinikum und in 2021 wurde Frau Prof.<sup>in</sup> Anelis Kaiser-Trujillo von der Technischen Fakultät mit den Emma Goldmann Award ausgezeichnet, welcher mit dem höchsten Einzelpreisgeld von 50 Tsd. Euro unter den weiblichen Preisträgerinnen dotiert ist.

## 8.5. Auswertung

Bei der Verteilung von **Preisgeldern** kann somit ein **erfreulicher Trend** verzeichnet werden. Bis auf das Jahr 2019 und 2021 **hatten Frauen** seit 2015 **im Mittel gleich hohe Preisgeldsummen eingeworben wie männliche Preisempfänger**. In 2015, 2016 und 2020 waren die Preise - an Frauen gemittelt - sogar zum Teil deutlich höher dotiert (vgl. Diagramm 24, S.53 und Tabelle 11, S. 54).

Bei der **Verteilung von Preisen** zeigt sich ebenfalls eine **positive Trendentwicklung**. So hat sich die Anzahl an Preisverleihungen unter den Geschlechtern bis auf das Jahr 2020 noch einmal sichtbar angenähert. (vgl. Diagramm 23, S. 52).

## 8.6. Nachwuchsförderpreise

Wie im letzten Jahresbericht 2020/21 eingeführt, wird die Entwicklung der **Nachwuchsförderpreise** noch einmal getrennt betrachtet, da bis zur Qualifizierungsstufe Promotion das Kollektiv, aus dem sich die Preisträger\*innen rekrutieren, geschlechterparitätisch besetzt ist (vgl. Diagramm 1, S. 13 .i.V.m. Tabelle 15, S. 78). In Folge müsste in der Kategorie Nachwuchsförderpreise auch eine annähernd geschlechterausgewogene Verteilung zu erwarten sein.

Da die Anzahl der vergebenen Nachwuchsförderpreise mit 72, unter der Gesamtanzahl von 90 Preisen, mit einem Anteil von 80 Prozent zu Buche schlagen, **prägen** sie auch die **Statistik des Betrachtungszeitraums** SoSe 21 – WiSe 21/22.

Von insgesamt 72 Nachwuchsförderpreisen wurden immerhin 28, und damit rund 39 Prozent, an Frauen verliehen. Somit wurden im Betrachtungszeitraum 2021/22 neun Preise mehr an Frauen vergeben als dies noch 2020/21 der Fall war. Bei den Männern hingegen hat sich der Anteil an Trägern eines Nachwuchsförderpreises gegenüber 20/21 lediglich um die Anzahl zwei auf 44 Preisträger erhöht. Das Verteilungsverhältnis hat sich somit seit 2020/21 von 31 Prozent Frauen zu 69 Prozent männlichen Preisempfängern, in 2021/22 auf 39 Prozent weibliche Preisempfängerinnen gegenüber 61 Prozent Männern erfreulicherweise zugunsten der Frauen verschoben.

Um zu prüfen, ob die Preisvergaben vorwiegend Fakultäten mit einer erheblichen Unterrepräsentanz an Frauen zuzuordnen sind, wurden die **Nachwuchsförderpreise** wie in 2020/21 **nach Fakultäten und Geschlecht** weiter **aufgeschlüsselt** und im Balkendiagramm 25, S. 56 aufgetragen.

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

Nachwuchsförderpreise nach Geschlecht + Fakultäten 04/21 - 03/22

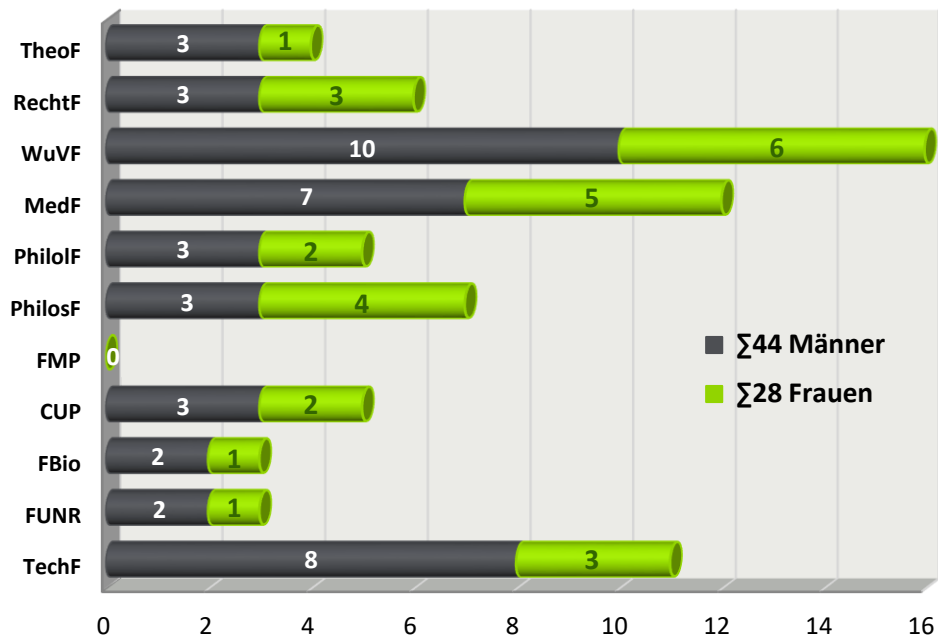


Diagramm 25

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

In der Auswertung ist erkennbar, dass wiederum an der **Technischen Fakultät** knapp ein Drittel der Preise an Frauen vergeben wurden, obwohl diese im Kollektiv, aus dem sich Nachwuchspreisträger\*innen rekrutieren, nur zwischen 19 – 24 Prozent vertreten sind (vgl. Diagramm 21, S. 34 i. V. m. Tabelle 27, S. 90). Damit ergibt sich für die Technische Fakultät ein **Verteilungsmuster**, welches – wie in 2020/21 - auch für 2021/22 leicht **zu Gunsten des Frauenanteils verschoben** ist.

Erfreuliche Trends lassen sich ebenfalls bei der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät** beobachten, bei der die **Verteilung an Preisen der Geschlechterverteilung** in den Statusgruppen bis zur Promotion im Mittel **entspricht** (vgl. Diagramm 5, S. 18).

An der **philologischen und medizinischen Fakultät** hat sich die Relation der Preisverteilung gegenüber 2020/21 zwar zu Gunsten der weiblichen Preisträgerinnen verschoben, **entspricht** aber noch **nicht dem Verhältnis**, in dem **Frauen** in den entsprechenden Statusgruppen an diesen Fakultäten **vertreten sind** (vgl. Diagramm 9, S. 23 und Diagramm 11, S. 24).



## 9. Drittmittel

Bereits das dritte Jahr in Folge, wurden dem Gleichstellungsbüro die Drittmiteleinahmen nach Geschlecht und aufgeschlüsselt nach Mittelherkunft und Fakultäten, zur Verfügung gestellt.

Zur Finanzierung von Mitarbeiter\*innenstellen und für Forschungsvorhaben sind Drittmittel eine wichtige Säule der Forschungsförderung. In 2020 machten eingeworbene Drittmittel 29 Prozent unter den Gesamtausgaben der Universität aus. Für 2021 liegen die aktuellen Vergleichszahlen aus Land und Bund noch nicht vor, doch dürfte sich deren Anteil in ähnlichen Bereichen bewegen.

Mit einer Summe von rund **126 Mio. Euro** lagen die Drittmiteleinahmen im Kalenderjahr 2021 fast auf dem **identischen Niveau wie 2020**.

Vor allem bei Bewerbungen auf eine Professur werden die Kandidat\*innen neben ihrer Publikationsleistung, den Preisen und Ehrungen, nach den von ihnen eingeworbenen Drittmitteln gerankt. Für die Kandidat\*innen, die einen Ruf bekommen, bilden die von ihnen eingeworbenen Drittmittel eine wichtige Einflussgröße bei **Berufungsverhandlungen**, der noch aushandelbaren Besoldungshöhe und den Leistungsbezügen.

Damit stellen Drittmittel für die weitere **Karriere von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen** neben der Möglichkeit, die eigene Forschung voranzubringen, ein bedeutendes Steuerungsinstrument bei Bewerbungen auf eine Professur dar.

Die Auswertung der verbuchten und damit realisierten Drittmiteleinahmen kann, wie bereits in den vorangehenden Betrachtungszeiträumen, lediglich **semiquantitativ** sein und vorwiegend über **Verteilungsmuster und Trends** informieren.

So gibt es einige Projekte mit mehreren Projektgruppenleiter\*innen, die unter Umständen unterschiedlichen Lehreinheiten zugeordnet sind. Das erschwert die eindeutige Zuordnung. Darüber hinaus war bei 23 Projekten keine Geschlechterzuordnung möglich, weil der Projektleiter\*inneneintrag fehlte (vgl. Diagramme 26 und 27, S. 58).

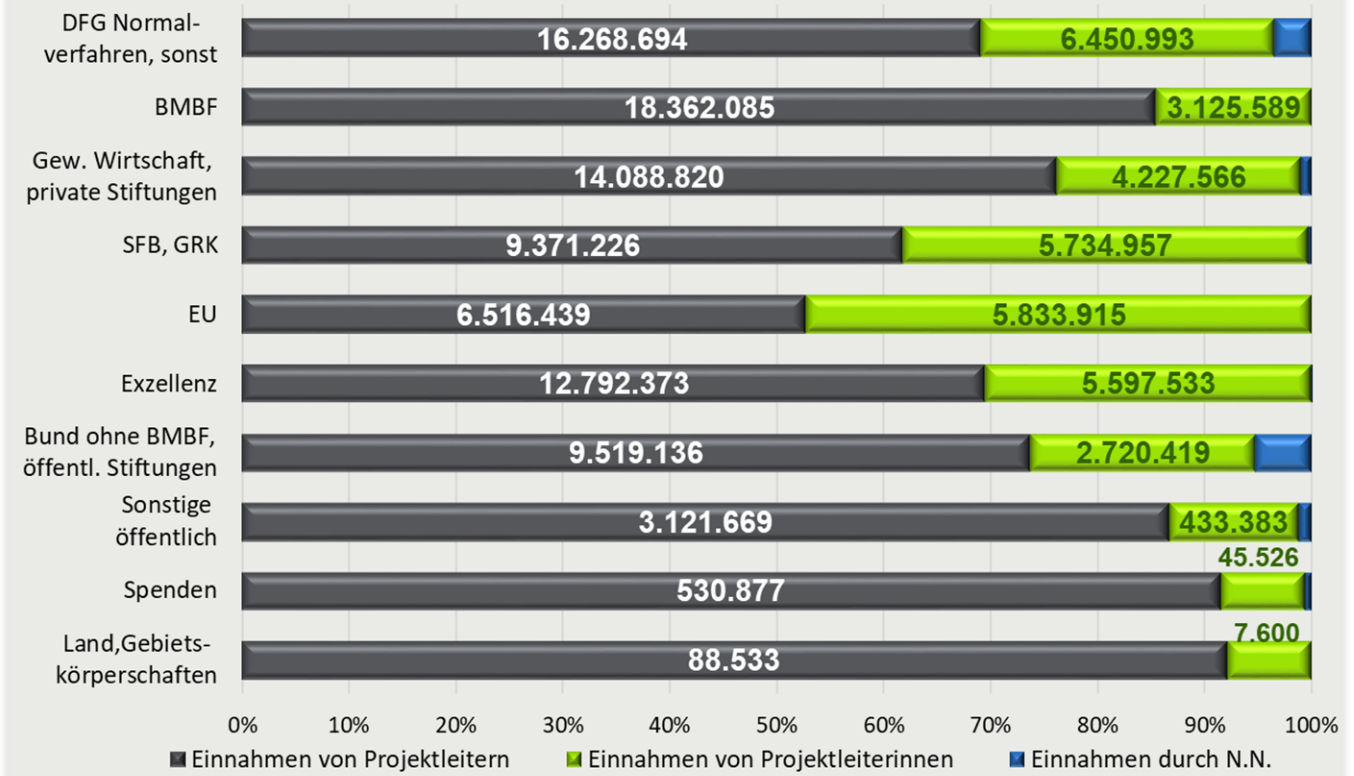
In 2021 entfielen, mit etwas mehr als 34 Mio. Euro, gut **27 Prozent** der realisierten Drittmittel auf die 422 Projekte, deren **Projekträger\*innen weiblich** waren, während rund 90 Mio. Euro und damit knapp **73 Prozent** an Drittmitteln bei den 1321 Projekten verbucht wurden, denen **Männer als Projektleiter** vorstanden.

Die realisierten **Fördergelder** verteilten sich unter den **161 Projektleiterinnen (28 Prozent)** auf durchschnittlich 212.277 Euro pro Projektleiterin und bei den **410 Projektleitern (72 Prozent)** auf im Mittel 221.121 Euro pro Projektleiter.

### **Bewertung:**

Gegenüber 2021 ist der Anteil, mit dem **Frauen an den Drittmittelerlösen** der Universität Freiburg **beteiligt** sind, um **zwei Prozentpunkte** von 25 auf **27 Prozent angestiegen**. Da sich der Frauenanteil unter den Professuren in diesem Zeitraum nur um 0,5 Prozentpunkte erhöht hat, ist das eine **ausgesprochen erfreuliche Entwicklung**. Zusätzlich standen Frauen durchschnittlich ähnlich hohe Drittmittelsummen zur Verfügung wie den männlichen Projektleitern. Insgesamt waren die gemittelten Drittmittelsummen pro Projektleiter\*innen deutlich höher als im Vorjahr, obwohl sich die Gesamtsumme mit 126 Mio. nicht weiter erhöht hat.

### Drittmittleinnahmen 2021 nach Mittelherkunft (Euro)



### Drittmittleinnahmen 2021 nach Fakultäten (Euro)

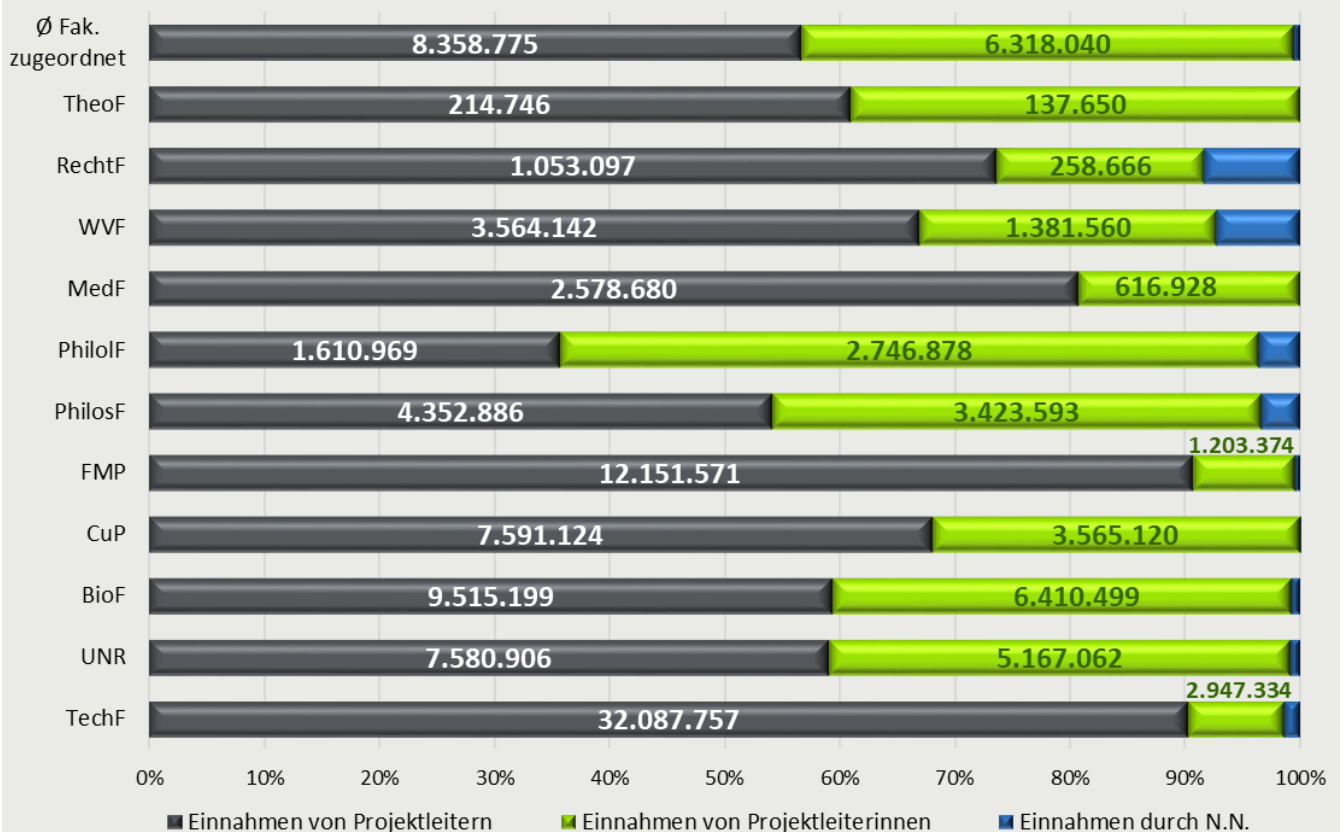


Diagramm 26 und 27:  
verbuchte Drittmittel nach Mittelherkunft (26) und nach Fakultäten (27) mit dem jeweiligen prozentualen Anteil in grün, der von weiblichen Projektleiterinnen eingeworben wurde

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement: Personal Stichtag 01.12.2021

# 10. Frauenförderung und Chancengleichheit

## 10.1 Mentoring- und Förderprogramme des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg und der LaKoG

Jahrzehntlang haben zwei landesweite Förderprogramme des Wissenschaftsministeriums Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase sehr erfolgreich und nachhaltig unterstützt und gefördert:

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm (BSLP)** war ein landesweites Förderprogramm des MWK, das **Postdoktorandinnen mit Kind** auf dem Weg zur Professur mit in der Regel ein- bis zweijährigen Förderungen unterstützt hat. Die letzte Ausschreibung datiert auf das Jahr 2019 zurück.

Durch das Programm, welches im vierten Quartal 2007 vom Wissenschaftsministerium ins Leben gerufen wurde, konnten allein an der Universität Freiburg bis heute 34 Frauen gefördert werden. Gemäß mündlicher Mitteilung durch das MWK soll das Programm nicht weiter fortgeführt werden.

Namensgeberin des Programms war Brigitte Schlieben-Lange (1943 - 2000):



*„Brigitte Schlieben-Lange war eine ausgezeichnete Romanistin und zudem vierfache Mutter. Maßgeblich waren u.a. ihre Forschungen zur Uniformierung der Sprache in der Französischen Revolution. Prof. Schlieben-Lange setzte sich nachdrücklich für die Belange von Wissenschaftlerinnen ein und war 1994 -1996 Frauenbeauftragte der Universität Tübingen“ (Zitat von der Webseite der LaKoG)*

Im **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm (MvWP)** werden Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase auf ihrem Weg zur **Habilitation** unterstützt. In Kooperation von Hochschule und Land wird **für die Dauer von bis zu fünf Jahren** eine **eigene Stelle** zur Erstellung eines Habilitationsprojekts, der Habilitation selbst, oder zur Erlangung von Forschungs- und Lehrerfahrten finanziert. [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].

*„Vorrangiges Ziel des Programms ist es, besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu ermutigen und materiell in die Lage zu versetzen, sich für die Berufung auf eine Professur zu qualifizieren.“ (Zitat von der Webseite zu MvW)*

Seit 1997 wurden bis heute 37 Wissenschaftlerinnen allein am Standort Freiburg auf ihrem Weg zur **Habilitation** erfolgreich unterstützt, darunter 27 Ehemalige und 10 aktuell Geförderte. Zudem gab es zwei Frauen, die für die Förderung ausgewählt wurden, sie aber nicht angetreten haben.

Auf die letzte, achtzehnte **Ausschreibung**, die auf das Jahr **2020** zurückdatiert, bewarben sich acht Frauen aus der Universität Freiburg, von denen **drei Antragstellerinnen** im **Herbst 2021** in die **Förderung** für die kommenden fünf Jahre aufgenommen wurden (s. Abb. S. 60).

MvW-Stipendiatinnen 2020:

Ana Belen Amado Rey li.,  
Katharina Wolf Mitte,  
Anne-Christine Mupepele re.

(Foto: Jürgen Gocke, privat)



**Fünf** Wissenschaftlerinnen, deren Förderung bereits in einer der vorangehenden Ausschreibungsperioden bewilligt worden war, wurde im Sommer **2021** eine **Verlängerung** um sechs Monate gewährt. Dies sollte ihnen ermöglichen, innerhalb des Förderzeitraums, die erheblichen **pandemiebedingten Beeinträchtigungen** in ihrem wissenschaftlichen Fortkommen noch aufholen zu können.

Eine erwartete **Neuausschreibung** des Margarete von Wrangell-Programms für **2021** wurde seitens des MWK **ausgesetzt**.

Es ist derzeit offen, ob das Programm noch einmal ausgeschrieben wird.

*„Margarete von Wrangell, die Namensgeberin des Programms, war die erste ordentliche Professorin in Deutschland. Gegen den zum Teil erheblichen Widerstand der Professoren wurde sie 1923 an der Universität Hohenheim (früher: Landwirtschaftliche Akademie) berufen und leitete dort bis zu ihrem Tod 1932 das Institut für Pflanzenernährungslehre.“ (Zitat von der Webseite der LaKoG)*



Sowohl den im BSL- als auch im MvW-Programm geförderten Frauen stehen die Angebote aus dem **MuT-Programm** (**M**entoring **u**nd **T**raining) zur Verfügung. Jährlich wird das **MuT-Programm** von der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG vgl. S. 75) neu aufgelegt und besteht aus Trainings, Workshops und Coachings zur Förderung und Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen.

Trotz der in **2021** fortdauernden Pandemiesituation war das Interesse am **MuT-Programm** ungebrochen groß. Der Veranstaltungsmodus der Programmteile wurde auch in 2021 fortlaufend an die aktuell geltenden Bestimmungen angepasst; sodass etwa die Hälfte online, die andere Hälfte in Präsenz (ab dem Sommer) angeboten werden konnte:

Vor allem der Wunsch nach **Beratungen** von Interessentinnen und Teilnehmerinnen zu Orientierung und dem Umgang mit pandemiebedingten Herausforderungen war weiterhin überdurchschnittlich hoch. Dabei nahmen die Aspekte Publikationsdruck, weggefallene Kinderbetreuung und erhöhter Workload im Rahmen digitaler Umstellungsprozesse, besonders viel Raum ein. Themen wie Verbleib in der Wissenschaft, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw. blieben ebenfalls aktuell.

Die Nachfrage zu **Intensivtrainings** aus der Reihe „Berufungsverfahren **realistisch** trainieren (**BRT**)“ war ebenfalls hoch. Da sich das, in 2020 erstmalig eingeführte, Online Format gut bewährt hatte, konnte je nach Situation zwischen der Präsenz- und Online-Variante gewählt werden, was den Teilnehmerinnen und Beteiligten eine größtmögliche Flexibilität bot. Da die Trainings mit einer personellen Zusammenstellung analog einer Berufungskommission jeweils sehr personalintensiv sind, gibt es längere Wartelisten für Interessierte.

## 10.2 Mentoring- und Förderprogramme der Universität Freiburg

Auch im Jahr 2021 setzten sich die Auswirkungen der pandemiebedingten Beschränkungen und Hygieneauflagen auf den Wissenschafts- und Lehrbetrieb sowie in den Serviceeinrichtungen der Universität weiter fort. Viele Programme und Fördermaßnahmen haben ihre Angebote an die sich immer wieder verändernden Auflagen anpassen müssen und wurden entsprechend online oder in Präsenz durchgeführt. Mehrheitlich wurde berichtet, dass dabei der Wunsch nach Präsenzangeboten sehr groß war.



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 Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung koordiniert werden. Weibliche Postdocs, denen zur Fortführung 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 auf Antrag weiteren 300 Euro/Monat für jedes Kind bis zu zwölf Monate gefördert werden.

Im Juli 2021 konnte für **drei exzellente Wissenschaftlerinnen** ein Stipendium bewilligt werden (s. Abb.). Zwei der Stipendien, werden von der Neuen Universitätsstiftung und eines aus Mitteln der Universität finanziert.

von links nach rechts:

Marit van Tiel,  
Daniela Henke und  
Maryam Heydari.

Fotos: Jürgen Gocke, Christian Henke, privat



Im Jahr 2022 werden die zwei von der Neuen Universitätsstiftung geförderten STAY!-Stipendien nicht ausgeschrieben. Bei Redaktionsschluss des Jahresberichts war noch offen, ob das von der Universität Freiburg finanzierte Stipendium in 2022 wieder ausgeschrieben wird.

**Den im Brückenstipendium geförderten Stipendiatinnen steht das Coachingprogramm CORA** für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität zur Verfügung. 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** zur Verfügung.



Teilnehmerinnen der 4. Runde CORA mit Prorektorin Paletschek und Frau Mariana Lía Vargas Ustares bei der Auftaktveranstaltung am 11.03.2022, Foto: Jürgen Gocke

Im Berichtszeitraum wurden neun Trainings und fünf Netzwerktreffen angeboten, wobei die Trainings weiterhin vor allem im Online-Format stattfinden. Zukünftig sind auch wieder Veranstaltungen in Präsenz geplant

Das Coaching wird sowohl als Videokonferenz als auch in Präsenz angeboten. Im Jahr 2022 werden auch 10 Einzelcoaching-Sitzungen für Teilnehmerinnen angeboten, die sich gerade in einem Berufungsverfahren befinden.

Darüber hinaus wurde mit den „Lunch Talks“ ein neues Format in Präsenz eingeführt, zu denen Gäste bzw. Role-Models eingeladen werden.

**Von 2016 bis 2022** wurden mit dem CORA Programm durch das Rektorat insgesamt **41 Wissenschaftlerinnen** gefördert.



Das **kite-mentoring** ist ein englischsprachiges Mentoring-Programm für Doktorandinnen und weibliche Postdocs aus Biologie, Medizin, Pharmazie, Chemie, Physik, Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften, das von mehreren Einrichtungen der Universität Freiburg gemeinsam getragen wird. Das Programm, welches im Jahre 2013 startete, besteht aus den drei Säulen **Mentoring**, **Training** und **Networking**, aus denen die Mentees jeweils Angebote auswählen können.

2021 war das bisher erfolgreichste Jahr des kite-mentoring. Die in 2020 erstmalig eingeführten **Online-Formate** wurden beibehalten aber auch wieder **Veranstaltungen in Präsenz** angeboten. Da vielen Mentees der persönliche Kontakt zu anderen Mentees sehr wichtig ist, wurden vor allem die Präsenzangebote bevorzugt angenommen. Insbesondere für den Neueinstieg in das Programm sind persönliche Austauschmöglichkeiten von großer Bedeutung und können nicht durch

ausschließlich digitale Formate ersetzt werden. Unter den Neuanmeldungen waren ein Viertel Postdocs, die dem Programm seit der Promotion angehören und weiterhin teilnehmen.

Insgesamt **67 Veranstaltungen** wurden in **2021** angeboten, darunter 23 Angebote, die durch das "kite-mentoring" organisiert wurden und 44 weitere Angebote, die in Kooperation mit anderen universitären aber auch außeruniversitären Einrichtungen realisiert wurden.

Von Sommer bis Ende Oktober 2021 konnten die Workshops in Präsenz abgehalten werden. Das **Jahres-Netzwerktreffen im Herbst 2021** fand ebenfalls in Präsenz statt, mit einer Rekordbeteiligung von mehr als 100 angemeldeten Personen. Ein Grußwort der Gleichstellungsbeauftragten, die Vorstellung der langjährigen Kooperationspartner aus der Industrie und der anschließende gesellige Austausch, sowie die Möglichkeit, direkte Kontakte zu knüpfen, machten die Veranstaltung zu einem großen Erfolg (vgl. Abb.).



Abb.: Claudia von Schultendorff (li), Trainerin und Coach, und Mentee

In 2021 wurde auch eine **neue 1:1 Tandem-Runde** gestartet mit Mentorinnen und Mentoren **"all over the world"**, verteilt über Hawaii, Edinburgh, Basel, Ludwigshafen, Bonn, Mannheim bis Freiburg. Das mittlerweile etablierte Online-Format führt zu deutlich mehr Diversität unter den beteiligten Mentorinnen und Mentoren.

Das neue, feste Format der monatlichen **"Get together"** wurde sowohl virtuell als auch in Präsenz abgehalten. Neben eigenen Themen aus der Gruppe heraus, wie z. B. "Work-Life Balance" und "Be a woman in science", wurden zu speziellen Themen auch Gäste eingeladen, so z. B. zu der Frage "Is it worth to work for a Start Up?".

### **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 sowie 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.



Dr.<sup>in</sup> Marion Mangelsdorf

2021 wurde der Preis geteilt und ging zu gleichen Teilen an die Philosophin und Kulturanthropologin **Dr.<sup>in</sup> Marion Mangelsdorf** vom Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) sowie an **Maria Xenia Hardt** vom University College (UC). Im Rahmen **der Eröffnung des Akademischen** Jahres erfolgte am **20. Oktober 2021** die Würdigung und Preisverleihung.

Seit Jahren ist Marion Mangelsdorf vielfältig und umfassend in den **Gender Studies an der Universität Freiburg** engagiert. Sie war maßgeblich daran beteiligt, das Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) zu etablieren.

Maria-Xenia Hardt hat zum WiSe 2020/21 den **Kurs „Female Leadership“** am UC Freiburg angeboten.



Maria Xenia Hardt





Frauenförderung			
Art der Fördermaßnahme	Zielgruppe der Förderung	Betreuung durch	Anzahl Förderungen
MWK Ba-Wü: Brigitte-Schlieben-Lange Programm für Wissenschaftlerinnen mit Kind	Postdoc	Katja Limbacher, Gleichstellungsbüro	<b>2021/2022:</b> zwei Verlängerungen um sechs Monate. Letzte Ausschreibung 2019 – wurde eingestellt -
MWK Ba-Wü: Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm		Björn Goldammer, Science Support Centre	<b>2021/2022:</b> drei Förderungen, Laufzeit fünf Jahre. Fünf Verlängerungen um sechs Monate. Letzte Ausschreibung 2020 - Fortführung offen -
Universität Freiburg: Stay! / Come and Stay! Brückenstipendium	Doktorandinnen, Postdoc	Mariana Lía Vargas Ustares, GDaPE	<b>2021/22:</b> drei Förderungen, Laufzeit zwölf Monate, insges. 35 Wissenschaftlerinnen* gefördert.
Universität Freiburg: CORA Coaching Women for Research and Academia	Doktorandinnen, Postdoc, Gruppenleiterinnen, Habilitationdinnen		<b>2021/22:</b> 28 Bewerbungen, zehn Teilnehmerinnen im Programm, Laufzeit 18 Monate, insges. 41 Wissenschaftlerinnen* gefördert.
Mentoringprogramme an den Fakultäten			
EIRA MedF	Ärztinnen ab dem 3. WB-Jahr und Naturwissenschaftlerinnen in der Medizin, Postdocs mit Ziel Habilitation Ziel Habilitation	Leitung/ Organisation Maïke Busson-Spielberger, Gleichstellungsbüro MedF	<b>2021/22 (6. Runde):</b> 17 Mentees, Laufzeit 18 Monate, insgesamt haben 116 Frauen das Programm durchlaufen. Ausschreibung 7. Runde vorauss. 06/ 2022
Justitia Mentoring RechF	Studentinnen*, Doktorandinnen*, Habilitationdinnen*	Hauptamtliche Leitung Sophia Stelzhammer, Leitungsteam und Ehrenamtliche	Beginn jeweils WiSe, <b>Frühjahr 2022:</b> 75 neue Tandems, insges. ca. 980 Teilnehmerinnen* im Programm
kite-mentoring Naturwissenschaften	Doktorandinnen, Postdocs	Leitung und Organisation Dr. <sup>in</sup> Evelyn Rusdea	<b>2021</b> 85 aktive Mentees, 220 TN im Verteiler, 38 Neuzugänge, Beginn jederzeit
Preise			
Bertha-Ottenstein-Preis	Universität, Einzelpersonen und Teams	GDaPE und SK-GS	Jährliche Vergabe von 5000,- € an ein bis zwei Preisträger*innen <b>2021:</b> zehn Bewerbungen, zwei Preisträgerinnen*

Tabelle 12: Überblick über die landesweiten Fördermaßnahmen und Programme des MWK, von dezentralen Fördermaßnahmen an Fakultäten und fakultätsübergreifenden Programmen sowie die Anzahl an jeweils geförderten Frauen

# 11. Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

## 11.1 Maßnahmen und Aktivitäten (Tabelle 13)

Aufgabenbereiche der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des zentralen Gleichstellungsbüros	Maßnahmen und Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gremienarbeit (Senat, Senatskommissionen, Unirat)</li> <li>• Teilnahme an der Senatskommission Grundordnung</li> </ul>
Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufungsverfahren (stimmberechtigt)</li> <li>• Findungskommissionen (beratend): Wahl von Rektoratsmitgliedern</li> <li>• Beteiligung bei Stellenbesetzungen im akademischen Dienst (§ 4 I 5 LHG)</li> </ul>
Erhöhung der Frauenanteile in allen Fachbereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten:</li> <li>• Informationen, Sitzungen, Fortbildungen vgl. S. 68</li> <li>• fachspezifische Bedarfsanalyse</li> </ul>
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskreis familienfreundliche Hochschule</li> <li>• Inklusionsteam</li> <li>• individuelle Beratungen von Studierenden und Wissenschaftler*innen zu Mutterschutzgesetz (MuSchG), Elternzeit (BEEG), Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Pflegende Angehörige (PflegeZG)</li> </ul>
Beratungen von Wissenschaftler*innen und Professor*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereingliederung nach längerer Krankheit</li> <li>• WissZeitVG</li> </ul>
Sexuelle Belästigung und Stalking	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prävention und Information: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Handlungsleitfaden</li> <li>· Fortbildungen</li> </ul> </li> <li>• Beratung (Gleichstellungsbeauftragte ist bestellte Ansprechperson gem. LHG § 4a I 1) vgl. S. 67</li> </ul>
Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring von Berufungsverfahren vgl. ab S. 45ff</li> <li>• Qualitätssicherung von Weiterbildungen</li> </ul>
Frauenförderung, Gender als Querschnittsthema	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Newsletter Gleichstellung (4)</li> <li>• Unterstützung und Begleitung von Initiativen s. S. 71ff</li> <li>• individuelle Beratungen s. S. 68</li> <li>• geschlechtergerechte Sprache s. Kapitel 11.4, S. 71</li> </ul>
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender-Kreis</li> <li>• Hochschulen in Freiburg: PH, HM, EH, KH und</li> <li>• MPI für Kriminalität, Sicherheit und Recht</li> <li>• LaKoG vgl. S. 75</li> <li>• bukof vgl. S. 77</li> </ul>

## 11.2 Beratungen

Im Berichtszeitraum kam es nicht nur zu einer spürbaren **Zunahme von Beratungsanfragen**, sondern auch von Fachanfragen zu gleichstellungsspezifischen und genderbezogenen Themen, die wahlweise an die Gleichstellungsbeauftragte oder das Gleichstellungsbüro herangetragen wurden.

Ein Themenblock betraf die **Vereinbarkeit** von Studium und Wissenschaft mit Familie. Insbesondere schwangere Studentinnen aber auch Wissenschaftler\*innen mit anstehendem Nachwuchs suchten Beratung zu Fragen nach Mutterschutz, Elternzeit und Rückkehr nach der Elternzeit in die Tätigkeit.

Im Weiteren gab es wie auch im Vorjahresbericht vermehrt fachliche Anfragen zur Verwendung der **geschlechtergerechten Sprache, ungleiche Bezüge bei identischen Tätigkeitsmerkmalen, sexuelle Belästigung** an Hochschulen und Umgang mit **Diskriminierung von Studierenden/Wissenschaftler\*innen** aus dem Ausland.

Zunehmende Anfragen gibt es nach **Interviews** und Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten zu unterschiedlichen Themenfeldern wie bspw. niedriger Frauenanteil unter den Professuren, Catcalling u. a.. Ein Beispiel mit einer sehr gelungenen Realisierung eines Interviews unter Verwendung unterschiedlicher medialer Formate findet sich unter Kapitel 11.4., S. 71, „Projekte und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro“.

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.

Vor allem bei diesen Beratungen steht Frau Winterhalter vom Dezernat Recht für rechtliche Fragen und Einordnungen zur Verfügung und nimmt mitunter an Beratungen teil. An dieser Stelle sei Frau Winterhalter für ihre stets wertvolle, sachkundige und kompetente Hilfe und ihre Geduld bei der Unterstützung und Mitwirkung herzlich gedankt.

Im Berichtszeitraum wurden rund 55 persönliche Beratungen und Fachanfragen von der Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Team des Gleichstellungsbüros durchgeführt bzw. bearbeitet, die in der nachfolgenden Tabelle weiter nach Themenfelder aufgeschlüsselt werden (vgl. Tabelle 14, S. 68).

Übersicht Beratungen im Berichtszeitraum			
Art der Beratung	Personenkreis	beraten durch	Anzahl Beratungsfälle
sexuelle Belästigung, Stalking und digitale Gewalt	Angehörige und Mitglieder der Universität aus allen Statusgruppen (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansprechpersonen gem. § 4a I 1 LHG</li> <li>• Mitarbeiter*innen im zGSB</li> <li>• Claudia Winterhalter D5</li> </ul>	12
Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende aus dem wiss. Dienst, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Mitarbeiter*innen im zGSB</li> <li>• Familienservice</li> </ul>	13
bei Konflikten, Diskriminierung, Härtefälle	Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Mitarbeiter*innen im GSB,</li> <li>• Claudia Winterhalter, D5</li> </ul>	9
fachliche Beratungen, Projektbegleitungen & Unterstützung, Interviews	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende, Professor*innen)</li> <li>• externe Stellen wie Ministerium oder andere Hochschulen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Mitarbeiter*innen im GSB,</li> <li>• Claudia Winterhalter D5</li> <li>• Ggf. weitere interne und externe Stellen</li> </ul>	20

Tabelle 14

### 11.3 Fort- und Weiterbildungen

Im Berichtszeitraum war der Universitätsbetrieb weiterhin geprägt durch fortdauernde Einschränkungen aufgrund der Pandemie. Da bei der Planung und Terminierung einer Fortbildungsmaßnahme nicht abzusehen war, welches Format zum Termin möglich sein würde, wurde von Seiten des Gleichstellungsbüros entschieden, alle Veranstaltungen in 2021 als Videokonferenz anzubieten.

#### **Sommersitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**

So trafen sich die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Juni 2021 in einer Videokonferenz.

Als Impulsthema gaben in der ersten Sitzungshälfte **Oliver Trachte**, Personalrat und **Dr. David Willmes**, Freiburg Research Services, einen Überblick zum Themenfeld Promotion. Neben dem „**Kompass zur guten Betreuung**“ informierten sie zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Finanzierungsmöglichkeiten mit deren unterschiedlichen Implikationen auf Rechte und Pflichten von Promovierenden und Betreuer\*innen und nicht zuletzt zu Ombudsverfahren.

## Wintersitzung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Zum Wintersemester 2021/22 wurde im Dezember 2021 ein weiteres Online-Treffen für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten angeboten.

Zum Auftakt der Sitzung stellte sich die neue Prorektorin für Universitätskultur, **Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sylvia Paletschek**, vor und gab einen Einblick in den Zuschnitt des neu denominierten Prorektorats und ihre zukünftigen Vorhaben.

Schwerpunktthema der Sitzung war im Weiteren der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule. Regina Herzog stellte dazu den gänzlich überarbeiteten **Handlungsleitfaden gegen sexualisierte Diskriminierung, Gewalt und Stalking** (4. Auflage) vor. Als Gast war die **Rechtsanwältin Michaela Spandau**, vom MWK bestellte, unabhängige Ansprechperson für Fragen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung, zugeschaltet. Frau Spandau erläuterte in diesem Kreis ihre Aufgaben, Tätigkeiten und Angebote für die Hochschulen Baden-Württembergs.



## Artikel Personalratsinfo

Zu Beginn des Jahres 2022 wurde im Personalratsinfo die neue Auflage des Handlungsleitfadens (4. Auflage) und die überarbeiteten Bereiche und Themen im Leitfaden ausführlich vorgestellt.

Darüber hinaus informierte der Artikel über Beratungsangebote, Handlungsmöglichkeiten und den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule aus Sicht der Ansprechperson, Regina Herzog.

Ergänzt wurde der Beitrag um Informationen von Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sylvia Paletschek, Prorektorin für Universitätskultur, über Strategien und zukünftige Vorhaben aus ihrem Arbeitsfeld.

März 2022

**Themen dieser Ausgabe**

- Kanzler Schenk verlässt die Uni
- Erste Hilfe am Arbeitsplatz
- Was verbirgt sich hinter SUN2?
- Neuer Handlungsleitfaden gegen Belästigung, Gewalt und Stalking
- Befristungen Teil II
- Fachtag Büromanagement

### Neuer Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung, Gewalt und Stalking

Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten

Der Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung, Gewalt und Stalking wurde überarbeitet. Warum das nötig war und was die Universität auch bei unüberprüfbar Verhalten zu verändern und zu ändern, haben wir die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Regina Herzog gefragt.

Personalrat (PR): Warum war eine Neuauflage des Handlungsleitfadens notwendig?

Gleichstellungsbeauftragte (GLB): Der Handlungsleitfaden war zuletzt 2016 aktualisiert worden. In den mehr als fünf Jahren, die seither vergangen sind, waren eine Reihe von Änderungen in Kraft, die für den Umgang mit sexueller Belästigung und Stalking von Bedeutung sind. So wurde Ende 2016 sexuelle Belästigung als Straftatbestand unter § 184a im Strafgesetzbuch (StGB) aufgenommen. Seit Anfang 2019 steht sich als weibliche Ansprechperson zusammen mit der männlichen Ansprechperson, Prof. Dr. Axel Klaus Baumann, allen Beschäftigten und Studierenden der Universität für Fragen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Stalking zur Verfügung.

Vor allem unter den Bedingungen der Pandemie beobachtet wir im Bereich der Gleichstellungsbeauftragten eine deutliche Zunahme von Anfragen zu sogenannter digitaler Gewalt. Bei dieser Form der sexualisierten Belästigung müssen sich die Betroffenen und die Belästigte Person nicht unbedingt persönlich begegnen, sondern die interaktive Kommunikation und Belästigung kann ausschließlich über digitale Medien wie Mobiltelefon, per Messenger, E-Mail oder Internetplattform erfolgen. Dieser neuen Form der Belästigung und deren möglichen Gegenmaßnahmen wurde im neuen Handlungsleitfaden ein eigenes Kapitel gewidmet.

PR: Wie es an der Uni mit Belästigung, Gewalt und Stalking umgegangen wird, hat viel mit dem Sockwort „Unver-

stärkbar“ zu tun. Wie genau wird vom Gleichstellungsbüro und der zuständigen Prorektorin das Thema Belästigung angegangen?

GLB: Die Beratung und Begleitung von Betroffenen und die regelmäßige Schulung von Führungskräften, Vorgesetzten aber auch allen übrigen Mitgliedern und Angehörigen der Universität ist ein wichtiger Teil der Arbeit im Gleichstellungsbüro beim Umgang mit Belästigung, Gewalt und Stalking. Darüber hinaus benötigt sich das Gleichstellungsbüro regelmäßig an landes- und bundesweiten Kooperations und Aktionen und nutzt diese, um auch innerhalb der Hochschule immer wieder auf das Thema aufmerksam zu machen und es ins Gespräch zu bringen. Dazu gehört auch die Vernetzung und Zusammenarbeit des neuen Handlungsleitfadens, aktuelle Informationen über unsere Website zur Verfügung zu stellen sowie über den Newsletter des Gleichstellungsbüros auf besondere Veranstaltungen, Schulungen und Einrichtungen aufmerksam zu machen.

Die Prorektorin für Universitätskultur, Prof. Dr. Sylvia Paletschek, setzt sich für eine gender- und diversity-

ensible Arbeits- und Führungskultur an der Universität ein und tritt sich jeder Form von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegen.

Denn gibt es seit vielen Jahren die Einrichtung, dass für Betroffene vom Rektorat betriebliche Ansprechpersonen, z.B. die Gleichstellungsbeauftragte, zur Verfügung stehen. Die Ansprechpersonen werden in der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit vom Rektorat unterstützt. Sie haben die Gelegenheit in Fortbildungen und Veranstaltungen zu diesem Thema innerhalb und außerhalb der Hochschule teilzunehmen. Für die Wahrnehmung ihrer Bestimmung haben ihnen die Universität entsprechende Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt.

Doch nicht alle Betroffenen suchen diese Ansprechstellen auf. Manche wenden sich an den Personalrat, die Personalabteilung oder suchen außerhalb der Universität die städtische Beratungsstelle Frauenberatung auf. In diesen Fällen können die betrieblichen Ansprechpersonen zunächst nicht tätig werden, denn sie haben kein Mandat, weil sie von den Betroffenen nicht aufgesucht werden. Vorwiegend ist hier die Hochschule gefordert, die unterschiedlichen Schnittstellen, beteiligten Personen und Abteilungen in ein Gesamtkonzept einbinden und entsprechende Regelungen und Vorgaben zum weiteren Verfahren zu treffen.

Dafür wurde 2011 von der Hochschule in Abstimmung mit der damaligen Gleichstellungsbeauftragten erstmalig ein Handlungsleitfaden verfasst, in dem definierte Handlungsabläufe und Verantwortlichkeiten festgelegt und niederschriftlich wurden. Diese sollen als Orientierung dienen, wie die Hochschule mit Fällen von sexueller Belästigung, die ihr bekannt gemacht werden, umgeht.

In Abstimmung mit dem Prorektor für Universitätskultur wurde dieser Handlungsleitfaden von Gleichstellungsbüro jetzt überarbeitet und aktualisiert. Sowohl die Übertragung

## **Fortbildung „Sexualisierter Diskriminierung, Gewalt und Stalking entgegenwirken“**

Ende März 2022 wurde die bereits seit einigen Jahren erfolgreich angebotene Fortbildung „Sexualisierter Diskriminierung, Gewalt und Stalking entgegenwirken – rechtliche Grundlagen kennen und Handlungskompetenzen erweitern“ zum ersten Mal im Online-Format realisiert. Das Angebot richtet sich an Beschäftigte der Universität, insbesondere an Führungskräfte und Personalverantwortliche. Die Fortbildung wird in Kooperation mit der Beratungsstelle Frauenhorizonte e. V. und der Rechtsanwältin Katja Ravat organisiert, die sowohl die rechtlichen Rahmenbedingungen als auch die Beratungsangebote und Arbeit von Frauenhorizonte präsentierten. Regina Herzog und Claudia Winterhalter, Justizariat, stellten die Beratungs- und Handlungsoptionen an der Universität vor. Die Fortbildung war mit 17 Teilnehmenden sehr gut besucht.

The poster features a dark background with a close-up of a hand held palm up, symbolizing a stop sign or a gesture of help. The text is arranged in a clear, professional layout. At the top, the title of the workshop is written in white on a blue background. Below the title, the university's name and logo are visible. The word 'Workshop' is prominently displayed in the center. The date and time are listed in the bottom right, along with the registration information and the names of the organizers.

**Sexualisierter Diskriminierung,  
Gewalt und Stalking entgegenwirken  
– rechtliche Grundlagen kennen und  
Handlungskompetenzen erweitern**

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

**Workshop**

25.03.2022  
9:30 - 12:30 Uhr  
online

Anmeldung direkt beim Gleichstellungsbüro  
[gleichstellungsbuero@zv.uni-freiburg.de](mailto:gleichstellungsbuero@zv.uni-freiburg.de)

Katja Ravat | Pia Kuchenmüller | Dr. Regina Herzog

UNI  
FREIBURG

## 11.4 Projekte im Gleichstellungsbüro

### Webseite zu gendersensibler Sprache und Bildgestaltung sowie 3. Option



Im vorangehenden Betrachtungszeitraum haben Beratungsanfragen und mitunter auch Konfliktberatungen zur Verwendung von geschlechtersensibler Sprache bei Qualifikationsarbeiten noch einmal deutlich zugenommen. Um diese Anfragen entsprechend begleiten und hier angemessen beraten zu können, wurden im Vorfeld vom Team des Gleichstellungsbüros zum Teil aufwändige und intensive

Literaturrecherchen sowie Nachfragen bei LaKoG, bukof und ggf. weiteren Stellen unternommen. Diese Recherchen, dabei gefundene Unterlagen, Literaturverweise und Stellungnahmen, wurden schließlich zusammengetragen und auf der **Webseite des Gleichstellungsbüros** unter der Rubrik: [“Geschlechtersensible Sprache und Dritte Option“](#) veröffentlicht.

Somit stehen die Informationen auch losgelöst von Ansprech- und Öffnungszeiten des Gleichstellungsbüros zur Verfügung. Das Webseitenformat ermöglicht es auch, die Informationen laufend zu aktualisieren und um neue Stellungnahmen, Rechtsgutachten und Literatur fortlaufend zu ergänzen.

Dies war unter anderem ein Wunsch von Gleichstellungsbeauftragten aus Fakultäten, bei denen die Thematik zunehmend in den Vordergrund gerückt ist.



Die Webseite verstehen wir als Ergänzung zur **Leitlinie für geschlechtersensible Sprache**, welche 2016 vom Gleichstellungsbüro veröffentlicht wurde.

### Interview mit uniCROSS: Gender Gap: Habilitation nur für Männer?

Im Juli 2021 führte Patrick Pfordt, Student und HiWi bei UniCross, mit der Gleichstellungsbeauftragten Dr.<sup>in</sup> Regina Herzog für uniCROSS ein Interview zum Thema, warum viele Frauen nach der Promotion den Wissenschaftsbetrieb verlassen. Das Interview wurde integriert in eine sehr ansprechende Videosequenz, bestehend aus animierten Zeichnungen auf einem Faltblatt mit unterlegtem Text und Moderation durch Patrick Pfordt: <https://www.unicross.uni-freiburg.de/gender-gap-habilitation/>



## Publikation Dr.<sup>in</sup> Fatma Sağır: Alphabet der Sehnsucht

Dr.<sup>in</sup> **Fatma Sağır**, Mitarbeiterin am Institut für Kulturanthropologie und erste Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten, hat ein Buch geschrieben. Als Tochter einer türkischen Arbeiterfamilie, die im Rahmen der großen Einwanderungswelle in den 60iger Jahren aus Anatolien nach Deutschland eingewandert ist, hat sie ein Hochschulstudium aufgenommen und erfolgreich mit der Promotion abgeschlossen.



Sowohl an der Hochschule als „Arbeiterkind“, wie auch innerhalb der eigenen Kulturgemeinschaft musste sie sich hartnäckiger Vorteile erwehren, weil sie die Erste in ihrer Familie war, die eine wissenschaftliche Karriere anstrebte. Neben ihrer erfolgreichen wissenschaftlichen Tätigkeit ist Frau Sağır heute auch als Lektorin für Türkisch, sowie journalistisch tätig.

Das Buch über Erinnerung, Vergessen und das „seltsame“ deutsche Wort „Heimat“ ist eine Sammlung von Essays und Gedichten. Es gewährt einen sehr persönlichen, vielschichtigen und poetischen Einblick in Lebenswege von Frauen in der Wissenschaft, deren Familien nach Deutschland eingewandert sind und dabei keinen akademisch geprägten Hintergrund mitbrachten.

Das Buch gehört dem Literaturbestand des Gleichstellungsbüros an und kann über die Universitätsbibliothek ausgeliehen werden.

## Dokumentation zur Veranstaltungsreihe *Frauen\* bilden Freiburg* 2020/2021



Aus der in 2020 organisierten hochschulübergreifenden Veranstaltungsreihe **Frauen\* bilden Freiburg** von Gleichstellungsakteur\*innen zum Stadtjubiläum Freiburgs ging im Herbst 2021 eine Dokumentation hervor. Der Band umfasst 120 Seiten und gibt einen Überblick über den Stand der Gleichstellungsaktivitäten an der Universität, an der Pädagogischen Hochschule, der Hochschule für Musik und der Katholischen Hochschule. Zudem werden die einzelnen Veranstaltungen, beginnend bei der Auftaktveranstaltung mit Podiumsdiskussion (vgl. Jahresbericht 20/21 Kapitel 11.4, S. 66), über den Vortrag zu jüdischen Studentinnen in Freiburg Anfang des 20. Jahrhunderts, bis zum Konzert mit neuer Musik von (weitgehend

unbekannten) Komponistinnen. Der Beitrag zur Universität Freiburg, verfasst von Katja Limbacher, Referentin im Gleichstellungsbüro, beschäftigt sich mit Bildungsungleichheiten in weiblichen akademischen Karrieren.

Die Dokumentation gehört dem Literaturbestand des Gleichstellungsbüros an und kann über die Universitätsbibliothek ausgeliehen werden.



### Kampagne „Orange the World“

Am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, dem 25. November 2021, beteiligte sich die Universität Freiburg erstmalig an der Aktion „Orange The World“ auf Initiative des Freiburger Zonta-Clubs. Mit dieser weltweiten Aktion der UN Women, bei der neben vielen weiteren Aktionen in den Abendstunden öffentliche Gebäude in Orange angestrahlt werden, soll ein Zeichen gegen alle Formen von Diskriminierung und Gewalt an Mädchen und Frauen gesetzt werden. Die Farbe Orange steht für die Beendigung der geschlechtsspezifischen Gewalt.

Die Universität beteiligte sich mit der Beleuchtung des KG I in Orange vom 25. November bis zum 10. Dezember 2021.

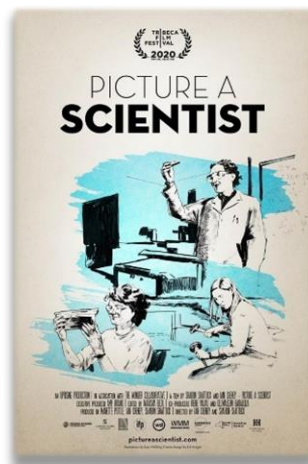


### Kooperation mit der PH-Freiburg: Filmstreaming „Picture a Scientist“

In Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der PH Freiburg konnten sich Interessierte aus der Universität Freiburg, insbesondere Nachwuchswissenschaftler\*innen und Teilnehmer\*innen der Mentoring-Programme Advancement, EIRA, Justitia Mentoring sowie kite-Mentoring, für ein Filmstreaming von „Picture a Scientist - Frauen in der Wissenschaft“ bis Mitte Februar 2022 anmelden.

Im Anschluss gab es die Möglichkeit, an einer moderierten Diskussion über den Film teilzunehmen.

In dem Dokumentarfilm werden eine Biologin, eine Chemikerin und eine Geologin portraitiert, die in ihren akademischen Karrieren von Beginn an Diskriminierungen ausgesetzt sind. Wissenschaftlerinnen müssen einen stetigen Kampf um Anerkennung, Respekt und Gleichberechtigung führen. Der Dokumentarfilm gibt Hoffnung, denn er erzählt die Geschichte von Stärke und Solidarität, von mutigen Wissenschaftlerinnen, die sich gegen Ungerechtigkeit stemmen und einen weltweiten Diskurs des Wandels und der Gleichberechtigung ins Rollen bringen.



## Landesweite Kampagne „nachtsam“

Die Universität Freiburg beteiligt sich auch an der im März 2022 gestarteten landesweiten Kampagne: "nachtsam, achtsam feiern". Im Rahmen dieser Kampagne wurden in Freiburg, sowie in 16 weiteren teilnehmenden Städten Baden-Württembergs, Litfaßsäulen mit Großflächenplakaten ganzflächig plakatiert und an vielen weiteren Standorten und Flächen innerhalb der Stadt Plakate mit unterschiedlichen Motiven aus der Kampagne angebracht, die an die jeweiligen Städtenamen angepasst wurden. Auch in Gebäuden der Universität und in der Mensa werden Monitore und Ständer mit Motiven aus der Kampagne bespielt.

Die Konzeption der landesweiten Kampagne **nachtsam. Mit Sicherheit besser feiern** wurde im Rahmen der AG „Sicheres Nachtleben“ entwickelt, welche vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration ins Leben gerufen wurde.

Die Koordinierungsstelle, geleitet von „**Frauenhorizonte - gegen sexuelle Gewalt**“ in Freiburg, hat die Kampagne mit den Beratungsstellen und ihren Partner\*innen umgesetzt und erstmalig Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Übergriffe an Frauen im Nachtleben erarbeitet. Denn fast jede siebte Frau in Deutschland ist, mit steigender Tendenz, von sexualisierter Gewalt betroffen.

Die Kampagne ist Teil der Umsetzung der Beschlüsse aus der „**Istanbul Konvention**“, die 2011 vom Europarat verabschiedet wurde. Für Deutschland ist das Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zum 1. Februar 2018 in Kraft getreten. Unter anderem werden darin die Rechte der Betroffenen und die Pflichten von Bund und Ländern weiter konkretisiert: <https://www.nachtsam.info/>.



## 11.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen

### Gender-Kreis

Im Gender-Kreis kommen Akteur\*innen aus Universität und dem Universitätsklinikum zusammen, die sich hauptberuflich mit den Themen Gender, Gleichstellung und Genderforschung befassen. Dazu gehören die:

- Prorektorin für Universitätskultur und ihre persönliche Referentin
- 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 des zentralen Gleichstellungsbüros
- Gleichstellungsreferentin der Medizinischen Fakultät
- Mitarbeiter\*innen der Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung

Bedingt durch die Pandemie und die personellen Wechsel beim Rektorat und den Prorektoraten hat sich der Genderkreis im Berichtszeitraum nicht getroffen.

### Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

### • Sommer-LaKoG: Juli 2021 virtuell



Thema waren die anstehenden personellen Wechsel der, unter anderem für die Gleichstellung zuständigen, Personen im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK). Im Weiteren wurde das in einer AG vorbereitete Arbeitspapier **„Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache** vorgestellt und verabschiedet. Das Papier enthält eine Präambel zur Entwicklung der Auseinandersetzung mit geschlechtergerechter Sprache, zwei Empfehlungen (geschlechts-neutrale Formulierungen und typographische Sonderzeichen), Vorschläge zur Umsetzung und Verweise sowie Good-Practice-Beispiele:

<https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/LaKoG-Empfehlung-Geschlechtergerechte-Sprache-2021.pdf>.

Am 2. Tag berichteten zunächst die verschiedenen Hochschulstandorte über ihre Aktionen und Tätigkeiten im Rahmen der von der LaKoG initiierten landesweiten **Kampagne “Zieh einen Schlussstrich”** (vgl. Jahresbericht 2020/21 Kapitel 11.4, S. 69 ff). Als Gast war die Vertrauensanwältin **Michaela Spandau** zugeschaltet, die einen Überblick zu den Anfragen und ihren Tätigkeiten seit ihrer Bestellung durch das MWK im November 2020, gab.

- **Herbst-LaKoG: November 2021 hybrid**



Seit Beginn der Pandemie war dies die erste Zusammenkunft, die wieder in Präsenz bzw. im Hybridformat ausgerichtet werden konnte. Ein Teil der Teilnehmenden traf sich vor Ort an der Universität Ulm, der andere Teil konnte sich zwei Tage lang zuschalten.

Themenschwerpunkt war die Vorbereitung eines Gesprächs mit Ministerin Theresia Bauer zum CEWS-Ranking, in dem die Universitäten in Baden-Württemberg im bundesweiten Vergleich wiederholt relativ schlecht abgeschnitten haben.

- **Frühjahrs-LaKoG: Februar 2022 virtuell**



Auf der virtuellen LaKoG-Tagung stellte sich **Dr. Frieder Dittmar, neuer Leiter des Referats 21 am MWK**, in dem auch die Befassung mit **Gleichstellung** angesiedelt ist, vor. Im Anschluss nahm er die Gelegenheit wahr, die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Standorte kennenzulernen.

Als eigenes Thema und Anliegen hatte Herr Dittmar die Vorstellung des deutlich geänderten und gestrafften Konzepts zu den **neuen Gleichstellungsplänen für das Ministerium** mitgebracht, die nur noch einen kurzen gesamtuniversitären fakultätsübergreifenden Berichtsteil sowie jeweils eine Tabelle pro Fakultät enthalten werden.

Weiterhin wurde von der entsprechenden LaKoG-AG das Arbeitspapier „**Gender in die Lehre**“ vorgestellt und nach einer Aussprache mit kleinen Ergänzungswünschen zur weiteren Bearbeitung in den Vorstand gegeben. Im Sommer 2022 soll das Papier verabschiedet und veröffentlicht werden.

- **Treffen mit Dr. Dittmar, MWK, zu den neuen Gleichstellungsplänen**



Für den 21. März war von Herrn Dr. Dittmar ein weiteres Online-Treffen, diesmal ausschließlich mit den Gleichstellungsbeauftragten der sechs Universitätsstandorte sowie dem LaKoG-Vorstand anberaumt worden, um das Konzept und die Struktur der neuen Gleichstellungspläne zu erörtern und

Fragen sowie Kritik entgegenzunehmen.

Weitere separate Treffen gab es mit den Gleichstellungsbeauftragten der pädagogischen Hochschulen, Fachhochschulen sowie Musik- und Kunsthochschulen.

Zum Berichtszeitpunkt waren die Anforderungen an die neuen Gleichstellungspläne 2024 - 2028 vom MWK noch nicht veröffentlicht worden.

## Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) ist die gemeinsame Plattform aller Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen in Deutschland. Als gemeinnütziger Verein bietet sie eine Organisationsstruktur für den Austausch und die 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 die 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 20. und 22. **September 2021** fand die virtuelle bukof-Jahrestagung **SOLIDARITÄTEN GESTALTEN – Für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik** statt.



Auf der Tagung wurde das Thema Solidarität aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet. Solidarität im Umgang miteinander und die Forderung nach Perspektivenvielfalt, um ein solidarisches Miteinander zu ermöglichen wurden ebenso thematisiert als auch Solidarität im Sinne von Einstehen gegen Diskriminierung und Ungleichheiten und die Suche nach Gemeinsamem. Solidarität, so die Kernaussage, ist ein wichtiger Baustein für Veränderung und eröffnet Handlungsspielräume, auch in der Gleichstellung und im solidarischen Miteinander. Die erste Keynote hielt **Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ulrike Lembke**, Humboldt Universität zu Berlin, zu *Feministische Visionen – Widersprüche und Herausforderungen von Solidarität*. Am zweiten Tag hielt **Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Maisha-Maureen Auma**, Hochschule Magdeburg-Stendal und TU Berlin, eine Keynote zu *Antirassistischer Gleichstellungspolitik*. Am Nachmittag stand **Dr.<sup>in</sup> Dorit Schumann**, **Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz**, für ein Gespräch zum Thema „Solidaritäten in der Hochschulpolitik“ zur Verfügung.

Wie bei jeder dieser Jahrestagungen rundeten eine Vielzahl von **Workshops** das Programm ab.

Das **virtuelle Rahmenprogramm** bot unter anderem die Möglichkeit, den Film: „Picture a Scientist“ per Streaming anzuschauen, die virtuelle Ausstellung „#metoo und die Universität“ sowie ein Musiktheater – Performance Film „In:between“ zu besuchen. Zum Kennenlernen und Vernetzen untereinander standen im virtuellen Tagungshaus Kaffeetische bereit.

## 12. Tabellenanhang

Tabelle 15

12.1 Karrierestufen von Frauen und Männern an der Universität Freiburg																														
	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	<b>25.439</b>	<b>13.499</b>	<b>53%</b>	<b>11.940</b>	<b>47%</b>	<b>24.892</b>	<b>13.161</b>	<b>53%</b>	<b>11.731</b>	<b>47%</b>	<b>24.612</b>	<b>13.054</b>	<b>53%</b>	<b>11.558</b>	<b>47%</b>	<b>24.391</b>	<b>12.908</b>	<b>53%</b>	<b>11.483</b>	<b>47%</b>	<b>23.938</b>	<b>12.675</b>	<b>53%</b>	<b>11.263</b>	<b>47%</b>	<b>24.240</b>	<b>12.941</b>	<b>53%</b>	<b>11.299</b>	<b>47%</b>
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	4024	2194	55%	1.830	45%	3980	2154	54%	1.826	46%	3876	2107	54%	1769	46%	4204	2323	55%	1881	45%	3856	2141	56%	1715	44%	3826	2119	55%	1707	45%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	2037	991	49%	1.046	51%	4983	2491	50%	2.492	50%	4734	2365	50%	2369	50%	4471	2201	49%	2270	51%	4591	2318	50%	2273	50%	4216	2156	51%	2060	49%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	811	396	49%	415	51%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	45	14	31%	31	69%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	<b>414</b>	<b>107</b>	<b>26%</b>	<b>307</b>	<b>74%</b>	<b>412</b>	<b>111</b>	<b>27%</b>	<b>301</b>	<b>73%</b>	<b>421</b>	<b>111</b>	<b>26%</b>	<b>310</b>	<b>74%</b>	<b>410</b>	<b>107</b>	<b>26%</b>	<b>303</b>	<b>74%</b>	<b>421</b>	<b>116</b>	<b>28%</b>	<b>305</b>	<b>72%</b>	<b>437</b>	<b>123</b>	<b>28%</b>	<b>314</b>	<b>72%</b>
<b>C4</b>	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%	43	3	7%	40	93%
<b>W3</b>	252	69	27%	183	73%	272	76	28%	196	72%	289	78	27%	211	73%	295	78	26%	217	74%	311	86	28%	225	72%	332	94	28%	238	72%
<b>∑ C4 + W3</b>	<b>333</b>	<b>75</b>	<b>23%</b>	<b>258</b>	<b>77%</b>	<b>340</b>	<b>81</b>	<b>24%</b>	<b>259</b>	<b>76%</b>	<b>358</b>	<b>83</b>	<b>23%</b>	<b>275</b>	<b>77%</b>	<b>356</b>	<b>83</b>	<b>23%</b>	<b>273</b>	<b>77%</b>	<b>360</b>	<b>89</b>	<b>25%</b>	<b>271</b>	<b>75%</b>	<b>375</b>	<b>97</b>	<b>26%</b>	<b>278</b>	<b>74%</b>
<b>C3</b>	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%	29	12	41%	17	59%
<b>W2</b>	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%	3	1	33%	2	67%
<b>W1</b>	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%	30	13	43%	17	57%

1) Kopfbzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopfbzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopfbzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopfbzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.2 Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten 2019, 2020 und 2021

	Studierende						Promotion						Professur					
	2019		2020		2021		2019		2020		2021		2019		2020		2021	
	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%	w	w%
<b>Uni gesamt</b>	12.908	53%	12.675	53%	12.941	53%	343	49%	346	48%	396	49%	107	26%	116	28%	123	28%
<b>TheoIF</b>	116	38%	108	42%	106	45%	4	50%	5	45%	2	33%	2	14%	2	15%	2	15%
<b>RechtF</b>	1.339	54%	1.275	53%	1.306	54%	20	46%	24	50%	28	47%	4	18%	4	18%	4	18%
<b>WuVF</b>	1.668	52%	1.615	53%	1.563	52%	16	53%	15	42%	19	59%	8	28%	11	34%	13	38%
<b>MedF</b>	2.501	65%	2.602	65%	2.808	65%	182	67%	159	58%	199	59%	22	24%	23	25%	28	27%
<b>PhilolF</b>	1.810	74%	1.658	73%	1.554	74%	13	76%	12	71%	15	65%	12	40%	14	45%	14	44%
<b>PhilosF</b>	1.820	56%	1.840	56%	1.830	57%	15	44%	12	50%	17	59%	21	47%	24	49%	24	48%
<b>FMP</b>	317	30%	313	31%	336	33%	5	19%	8	24%	2	8%	8	20%	8	19%	8	20%
<b>CuP</b>	832	49%	856	52%	837	53%	16	32%	18	32%	31	44%	5	19%	6	23%	6	23%
<b>FBio</b>	765	60%	765	61%	805	62%	42	46%	58	60%	47	46%	9	29%	8	26%	8	25%
<b>FUNR</b>	1.009	46%	983	46%	997	47%	15	37%	18	41%	17	44%	11	32%	11	30%	11	30%
<b>TechF</b>	386	19%	434	19%	479	20%	15	19%	17	20%	19	23%	5	11%	5	11%	5	10%

1) Kopffzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.3 Theologische Fakultät

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	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%	237	106	45%	131	55%
<b>Absolvent*innen</b>	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%	39	13	33%	26	67%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	67	25	37%	42	63%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	6	2	33%	4	67%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	1	0	0%	1	100%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15%</b>	<b>11</b>	<b>85%</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>14%</b>	<b>12</b>	<b>86%</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>14%</b>	<b>12</b>	<b>86%</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>14%</b>	<b>12</b>	<b>86%</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15%</b>	<b>11</b>	<b>85%</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15%</b>	<b>11</b>	<b>85%</b>
<b>C4</b>	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%
<b>W3</b>	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%	8	1	13%	7	88%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>	<b>9</b>	<b>82%</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>17%</b>	<b>10</b>	<b>83%</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>17%</b>	<b>10</b>	<b>83%</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15%</b>	<b>11</b>	<b>85%</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>17%</b>	<b>10</b>	<b>83%</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>17%</b>	<b>10</b>	<b>83%</b>
<b>C3</b>	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
<b>W1</b>	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

1) Kopffzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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



## 12.4 Rechtswissenschaftliche Fakultät

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	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 <sup>1)</sup>	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%	2.435	1.306	54%	1.129	46%
Absolvent*innen <sup>2)</sup>	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%	330	187	57%	143	43%
Promovierende <sup>3)</sup>	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%	229	97	42%	132	58%
Promotionen <sup>4)</sup>	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%	59	28	47%	31	53%
Habilitationen <sup>5)</sup>	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%	2	0	0%	2	100%
Professuren <sup>6)</sup>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>
C4	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%	5	0	0%	5	100%
W3	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%	17	4	24%	13	76%
Σ C4 + W3	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>18</b>	<b>82%</b>
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) Kopffzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.5 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	3.573	1.805	51%	1.768	49%	3.356	1.699	51%	1.657	49%	3.344	1.731	52%	1.613	48%	3.201	1.668	52%	1.533	48%	3.074	1.615	53%	1.459	47%	3.003	1.563	52%	1.440	48%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	637	374	59%	263	41%	660	366	55%	294	45%	635	356	56%	279	44%	706	408	58%	298	42%	637	367	58%	270	42%	468	267	57%	201	43%
<b>Pormovierende<sup>3)</sup></b>	98	58	59%	40	41%	241	125	52%	116	48%	239	123	51%	116	49%	218	115	53%	103	47%	200	114	57%	86	43%	167	86	51%	81	49%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	41	19	46%	22	54%	34	19	56%	15	44%	30	17	57%	13	43%	30	16	53%	14	47%	36	15	42%	21	58%	32	19	59%	13	41%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	3	2	67%	1	33%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>30%</b>	<b>23</b>	<b>70%</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>28%</b>	<b>23</b>	<b>72%</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>28%</b>	<b>23</b>	<b>72%</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>28%</b>	<b>21</b>	<b>72%</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>34%</b>	<b>21</b>	<b>66%</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>38%</b>	<b>21</b>	<b>62%</b>
<b>C4</b>	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%	7	0	0%	7	100%	6	0	0%	6	100%	6	0	0%	6	100%
<b>W3</b>	18	6	33%	12	67%	18	6	33%	12	67%	18	6	33%	12	67%	19	6	32%	13	68%	21	7	33%	14	67%	24	10	42%	14	58%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>22%</b>	<b>21</b>	<b>78%</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>22%</b>	<b>21</b>	<b>78%</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>22%</b>	<b>21</b>	<b>78%</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>23%</b>	<b>20</b>	<b>77%</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>26%</b>	<b>20</b>	<b>74%</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>33%</b>	<b>20</b>	<b>67%</b>
<b>C3</b>	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%
<b>W1</b>	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	1	1	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3	2	67%	1	33%

1) Kopfzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopfzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopfzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.6 Medizinische Fakultät

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	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 <sup>1)</sup>	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%	4.310	2.808	65%	1.502	35%
Absolvent*innen <sup>2)</sup>	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%	469	311	66%	158	34%
Promovierende <sup>3)</sup>	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%	1.864	1.115	60%	749	40%
Promotionen <sup>4)</sup>	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%	340	199	59%	141	41%
Habilitationen <sup>5)</sup>	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%	27	11	41%	16	59%
Professuren <sup>6)</sup>	<b>94</b>	<b>22</b>	<b>23%</b>	<b>72</b>	<b>77%</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>25%</b>	<b>69</b>	<b>75%</b>	<b>95</b>	<b>24</b>	<b>25%</b>	<b>71</b>	<b>75%</b>	<b>91</b>	<b>22</b>	<b>24%</b>	<b>69</b>	<b>76%</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>25%</b>	<b>69</b>	<b>75%</b>	<b>103</b>	<b>28</b>	<b>27%</b>	<b>75</b>	<b>73%</b>
C4	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%	9	0	0%	9	100%
W3	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%	81	22	27%	59	73%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>72</b>	<b>17</b>	<b>24%</b>	<b>55</b>	<b>76%</b>	<b>74</b>	<b>18</b>	<b>24%</b>	<b>56</b>	<b>76%</b>	<b>78</b>	<b>18</b>	<b>23%</b>	<b>60</b>	<b>77%</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>23%</b>	<b>61</b>	<b>77%</b>	<b>80</b>	<b>19</b>	<b>24%</b>	<b>61</b>	<b>76%</b>	<b>90</b>	<b>22</b>	<b>24%</b>	<b>68</b>	<b>76%</b>
C3	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%	9	3	33%	6	67%
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	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%	4	3	75%	1	25%

1) Kopfzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopfzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopfzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.7 Philologische Fakultät

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	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 <sup>1)</sup>	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%	2.111	1.554	74%	557	26%
Absolvent*innen <sup>2)</sup>	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%	364	281	77%	83	23%
Promovierende <sup>3)</sup>	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%	174	136	78%	38	22%
Promotionen <sup>4)</sup>	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%	23	15	65%	8	35%
Habilitationen <sup>5)</sup>	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%	1	0	0%	1	100%
Professuren <sup>6)</sup>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>41%</b>	<b>19</b>	<b>59%</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>41%</b>	<b>17</b>	<b>59%</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>41%</b>	<b>17</b>	<b>59%</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>40%</b>	<b>18</b>	<b>60%</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>45%</b>	<b>17</b>	<b>55%</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>44%</b>	<b>18</b>	<b>56%</b>
C4	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%	4	1	25%	3	75%
W3	20	7	35%	13	65%	20	8	40%	12	60%	21	8	38%	13	62%	22	8	36%	14	64%	23	10	43%	11	48%	22	9	41%	13	59%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>36%</b>	<b>16</b>	<b>64%</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>38%</b>	<b>15</b>	<b>63%</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>36%</b>	<b>16</b>	<b>64%</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>35%</b>	<b>17</b>	<b>65%</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>41%</b>	<b>16</b>	<b>59%</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>38%</b>	<b>16</b>	<b>62%</b>
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%	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	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%	4	3	75%	1	25%

1) Kopfzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopfzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopfzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopfzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.8 Philosophische Fakultät

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	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 <sup>1)</sup>	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%	3.188	1.830	57%	1.358	43%
Absolvent*innen <sup>2)</sup>	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%	485	274	56%	211	44%
Promovierende <sup>3)</sup>	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%	410	204	50%	206	50%
Promotionen <sup>4)</sup>	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%	29	17	59%	12	41%
Habilitationen <sup>5)</sup>	4	1	25%	3	75%	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	4	2	50%	2	50%	4	0	0%	4	100%
Professuren <sup>4)</sup>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>43%</b>	<b>30</b>	<b>57%</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>45%</b>	<b>28</b>	<b>55%</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>45%</b>	<b>27</b>	<b>55%</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>47%</b>	<b>24</b>	<b>53%</b>	<b>49</b>	<b>24</b>	<b>49%</b>	<b>25</b>	<b>51%</b>	<b>50</b>	<b>24</b>	<b>48%</b>	<b>26</b>	<b>52%</b>
C4	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%	1	1	100%	0	0%
W3	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%	35	15	43%	20	57%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>37</b>	<b>12</b>	<b>32%</b>	<b>25</b>	<b>68%</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>38%</b>	<b>23</b>	<b>62%</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>39%</b>	<b>22</b>	<b>61%</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>41%</b>	<b>20</b>	<b>59%</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>43%</b>	<b>20</b>	<b>57%</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>44%</b>	<b>20</b>	<b>56%</b>
C3	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%	6	4	67%	2	33%
W2	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
W1	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%	7	4	57%	3	43%

1) Kopffzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.9 Fakultät für Mathematik und Physik

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	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%	1.023	336	33%	687	67%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	154	58	38%	96	62%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	147	27	18%	120	82%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	26	2	8%	24	92%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	4	0	0%	4	100%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>18%</b>	<b>31</b>	<b>82%</b>	<b>39</b>	<b>8</b>	<b>21%</b>	<b>31</b>	<b>79%</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>	<b>33</b>	<b>80%</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>	<b>32</b>	<b>80%</b>	<b>42</b>	<b>8</b>	<b>19%</b>	<b>34</b>	<b>81%</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>	<b>32</b>	<b>80%</b>
<b>C4</b>	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%	3	0	0%	3	100%
<b>W3</b>	30	6	20%	24	80%	32	7	22%	25	78%	34	7	21%	27	79%	34	7	21%	27	79%	34	7	21%	27	79%	34	8	24%	26	76%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>18%</b>	<b>28</b>	<b>82%</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>20%</b>	<b>28</b>	<b>80%</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>19%</b>	<b>30</b>	<b>81%</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>19%</b>	<b>30</b>	<b>81%</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>19%</b>	<b>30</b>	<b>81%</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>22%</b>	<b>29</b>	<b>78%</b>
<b>C3</b>	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
<b>W2</b>	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%	1	0	0%	1	100%
<b>W1</b>	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%	2	0	0%	2	100%

1) Kopfbzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopfbzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopfbzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopfbzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.10 Fakultät für Chemie und Pharmazie

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	1777	868	49%	909	51%	1.772	863	49%	909	51%	1.760	883	50%	877	50%	1686	832	49%	854	51%	1.654	856	52%	798	48%	1.568	837	53%	731	47%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	293	148	51%	145	49%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	210	79	38%	131	62%	268	100	37%	168	63%	254	95	37%	159	63%	249	93	37%	156	63%	229	91	40%	138	60%	198	74	37%	124	63%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	71	31	44%	40	56%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	1	1	100%	0	0%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>22%</b>	<b>21</b>	<b>78%</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>21%</b>	<b>22</b>	<b>79%</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>19%</b>	<b>22</b>	<b>81%</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>19%</b>	<b>22</b>	<b>81%</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>23%</b>	<b>20</b>	<b>77%</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>23%</b>	<b>20</b>	<b>77%</b>
<b>C4</b>	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%	3	0	0%	3	100%
<b>W3</b>	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%	18	5	28%	13	72%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>18</b>	<b>90%</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>19</b>	<b>90%</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>14%</b>	<b>19</b>	<b>86%</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>19</b>	<b>83%</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>23%</b>	<b>17</b>	<b>77%</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>24%</b>	<b>16</b>	<b>76%</b>
<b>C3</b>	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%
<b>W2</b>	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%
<b>W1</b>	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%

1) Kopffzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

## 12.11 Fakultät für Biologie

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	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 <sup>1)</sup>	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%	1.304	805	62%	499	38%
Absolvent*innen <sup>2)</sup>	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%	223	144	65%	79	35%
Promovierende <sup>3)</sup>	269	143	53%	126	47%	578	303	52%	275	48%	535	284	53%	251	47%	529	294	56%	235	44%	448	234	52%	214	48%	389	214	55%	175	45%
Promotionen <sup>4)</sup>	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%	103	47	46%	56	54%
Habilitationen <sup>5)</sup>	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%	3	1	33%	2	67%	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	0%	2	1	50%	1	50%
Professuren <sup>6)</sup>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>26%</b>	<b>23</b>	<b>74%</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>29%</b>	<b>22</b>	<b>71%</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>29%</b>	<b>22</b>	<b>72%</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>29%</b>	<b>22</b>	<b>71%</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>26%</b>	<b>23</b>	<b>74%</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>24</b>	<b>75%</b>
C4	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%	1	0	0%	1	100%
W3	21	6	29%	15	71%	25	7	28%	18	72%	26	7	27%	19	72%	26	7	27%	19	73%	26	7	27%	19	73%	27	7	26%	20	74%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>25%</b>	<b>18</b>	<b>75%</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>26%</b>	<b>20</b>	<b>74%</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>74%</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>75%</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>75%</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>75%</b>
C3	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%	2	1	50%	1	50%
W2	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
W1	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%	2	0	0%	2	100%

1) Kopffzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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



## 12.12 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%	ges.	w	w%	m	m%
<b>Studierende<sup>1)</sup></b>	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%	2.111	997	47%	1.114	53%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	451	214	47%	237	53%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	193	87	45%	106	55%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	39	17	44%	22	56%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	1	0	0%	1	100%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>29%</b>	<b>22</b>	<b>71%</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>31%</b>	<b>22</b>	<b>69%</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>30%</b>	<b>23</b>	<b>70%</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>32%</b>	<b>23</b>	<b>68%</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>30%</b>	<b>26</b>	<b>70%</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>30%</b>	<b>26</b>	<b>70%</b>
<b>C4</b>	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%	4	0	0%	4	100%
<b>W3</b>	21	8	38%	13	62%	21	8	38%	13	62%	23	8	35%	15	65%	25	8	32%	17	68%	27	8	30%	19	70%	29	9	31%	20	69%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>30%</b>	<b>19</b>	<b>70%</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>31%</b>	<b>18</b>	<b>69%</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>29%</b>	<b>20</b>	<b>71%</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>28%</b>	<b>21</b>	<b>72%</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>26%</b>	<b>23</b>	<b>74%</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>27%</b>	<b>24</b>	<b>73%</b>
<b>C3</b>	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%	1	1	100%	0	0%
<b>W1</b>	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%	3	1	33%	2	67%

1) Kopfbzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopfbzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopfbzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopfbzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

12.13 Technische Fakultät																														
	2016					2017					2018					2019					2020					2021				
	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 <sup>1)</sup>	1784	319	18%	1.465	82%	1.815	333	18%	1.482	82%	1.906	362	19%	1.544	81%	2071	386	19%	1.685	81%	2.253	434	19%	1.819	81%	2.390	479	20%	1.911	80%
Absolvent*innen <sup>2)</sup>	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%	303	66	22%	237	78%
Promovierende <sup>3)</sup>	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%	378	91	24%	287	76%
Promotionen <sup>4)</sup>	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%	83	19	23%	64	77%
Habilitationen <sup>5)</sup>	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%	1	0	0%	1	0%
Professuren <sup>6)</sup>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>8%</b>	<b>35</b>	<b>92%</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>11%</b>	<b>39</b>	<b>89%</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>13%</b>	<b>40</b>	<b>87%</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>11%</b>	<b>41</b>	<b>89%</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>11%</b>	<b>41</b>	<b>89%</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>10%</b>	<b>43</b>	<b>90%</b>
C4	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%	3	0	0%	3	100%
W3	23	3	13%	20	87%	29	4	14%	25	86%	33	5	15%	28	85%	32	4	13%	28	88%	35	4	11%	31	89%	37	4	11%	33	89%
<b>Σ C4 + W3</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>9%</b>	<b>29</b>	<b>91%</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>11%</b>	<b>33</b>	<b>89%</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>12%</b>	<b>36</b>	<b>88%</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	<b>35</b>	<b>90%</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	<b>35</b>	<b>90%</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	<b>36</b>	<b>90%</b>
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	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%	1	1	100%	0	0%
W1	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%	4	0	0%	4	100%

1) Kopffzahlen, Quellen: WiSe 2016/17 - 2018/19 D 1.5; - 2019/20 D 1.4; - 2020/21 D 1.3; - 2021/22 D 1.2

2) Kopffzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

3) Fallzahlen, Datendifferenz von 2016 zu 2017 Umstellung d. Datenerhebung, 2016-2018 D 1.5; WiSe 2019/20 D 1.4.; - 2020/21 D 1.3; 2021/22 D 1.2

4) Fallzahlen, Prüfungsjahr [PJ 2021 = WiSe 2020/21 & SoSe 2021], Quellen: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

5) Kopffzahlen, Kalenderjahr, Quelle: 2016 - 2018 D1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

6) Kopffzahlen, Stichtag: jeweils 01.12. des Betrachtungsjahres, Quelle: 2016 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4; 2020 D 1.3; 2021 D 1.2

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

# Danksagung

Der Jahresbericht mit den sorgfältig recherchierten und aufbereiteten Kennzahlen, statistischen Angaben und deren weiterer Aufschlüsselung konnte nur realisiert werden mit Hilfe der vielfachen Unterstützung, Zuarbeit und Beratung unterschiedlicher Abteilungen, Bereiche und Stabsstellen aus Universität und zentraler Verwaltung.

Ein besonderer Dank geht an **Tanja Andris** und **Christoph Litz** aus der Abteilung Controlling und Informationsmanagement (D1.2). Für ihre Geduld bei der Beantwortung von Nachfragen aus dem Gleichstellungsbüro und die hervorragende **Aufschlüsselung der Drittmittel** in übersichtlichen Diagrammen geht ein weiterer Dank an **Tanja Andris**.

Das **Kapitel zu Berufungen** und deren detaillierten Aufschlüsselungen war nur möglich dank der sorgfältig und gewissenhaft geführten Tabellen und Übersichten von **Eva Anjard**, Mitarbeiterin der Stabsstelle Gremien und Berufungen unter der federführenden Leitung von Ulrike Stawarz.

Für die Zusammenstellung über die **Zuweisung von Incentives** durfte das Gleichstellungsbüro im aktuellen Berichtszeitraum auf die Listen und Tabellen von **Eva Anjard** sowie Frau **Helke Büche-Wargel**, Abteilung Haushalt und Finanzen (D 2.1) zurückgreifen.

Die **Aufschlüsselung der Preise** nach Geschlecht und Preissummen wäre nicht möglich gewesen ohne die Angaben und Erläuterungen von **Rebecca Gramm**, Abteilungen Ehrungen und Preise.

Die ergänzenden Informationen und Kennzahlen aus der **Medizinischen Fakultät** und dem **Klinikum** hat **Inka Steinkuhl**, Personalcontrollerin im Geschäftsbereich 4, Abteilung G 4.2 Personalabrechnung, SAP HCM Administration und Personalcontrolling am Universitätsklinikum zusammengestellt.

Die Informationen zu den **Mentoring- und Förderprogrammen** durfte das Gleichstellungsbüro für den Jahresbericht 2021/22 von Dr. Björn Goldammer, Science Support Center und Nicole Zuckschwerdt (D 2.1); Mariana Vargas Ustares aus der Abteilung Gender und Diversity; Maike Busson-Spielberger vom dezentralen Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät; Sophia Stelzhammer, Leitung des Justitia Mentoring; Dr.<sup>in</sup> Evelyn Rusdea, Leiterin des kite-Mentoring und Emely Overbeck, MuT-Programm LaKoG, entgegennehmen.

Das Titelbild wurde von **Jürgen Oswald**, Mediendesign und Gestaltung, D1.1 Wissens- und Prozessmanagement aus dem Geschäftsbereich Hochschul- und Wissenschaftskommunikation gestaltet.

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

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

---

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