

# Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.04.2022 bis 31.03.2023



Herausgeberin:

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

Tel: 0761 203-4299  
[gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de)  
[www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de](http://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de)

Redaktion:  
Dr.<sup>in</sup> Regina Herzog  
Dr. Johannes Sturm (Referent im Gleichstellungsbüro)

Titelfoto: Sandra Meyndt

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	v
Abkürzungsverzeichnis:.....	vi
1     Rechtliche Grundlagen und Organisatorische Struktur.....	1
2     Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten .....	3
2.1     Ausstattung .....	3
2.2     Entlastung .....	3
Anmerkungen zum Berichtsteil .....	4
3     Überblick über die Gesamtuniversität .....	5
3.1     Karrierestufen .....	5
3.2     Besoldung .....	6
3.3     Landes- und Bundesvergleich .....	8
4     Fakultäten.....	9
4.1     Theologische Fakultät (TheolF) .....	10
4.2     Rechtswissenschaftliche Fakultät (RechtF).....	11
4.3     Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät.....	12
4.3.1     Fächergruppe I der WuVF: Verhaltenswissenschaften VW .....	13
4.3.2     Fächergruppe II der WuVF: Wirtschaftswissenschaften (WW) .....	14
4.4     Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum (MedF).....	15
4.5     Philologische Fakultät (PhilolF) .....	17
4.6     Philosophische Fakultät (PhilosF) .....	18
4.7     Fakultät für Mathematik und Physik (FMP).....	19
4.7.1     Lehreinheit Mathematik (LE Mathematik) .....	20
4.7.2     Lehreinheit Physik (LE Physik) .....	21
4.8     Fakultät für Chemie und Pharmazie (FCuP).....	22
4.8.1     Lehreinheit Chemie (LE Chemie).....	23
4.8.2     Lehreinheit Pharmazie (LE Pharmazie) .....	24
4.9     Fakultät für Biologie (BioF) .....	25
4.10     Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (FUNR).....	26
4.11     Technische Fakultät (TechF) .....	27
5     Hochschulgremien.....	28
6     Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten.....	32
6.1     Übersicht über die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreter*innen .....	32

6.2	Aktivitäten an den Fakultäten .....	34
6.2.1	Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit .....	34
6.2.2	Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate .....	38
7	Berufungsgeschehen .....	40
7.1	Proaktive Suche.....	41
7.2	Berufungsgeschehen .....	43
7.3	Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives).....	46
8	Drittmittel .....	49
9	Frauenförderung und Chancengleichheit.....	52
9.1	Mentoring- und Förderprogramme des Wissenschafts-ministeriums Baden-Württemberg und der LaKoG.....	52
9.2	Mentoring- und Förderprogramme der Universität Freiburg.....	53
10	Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro	60
10.1	Maßnahmen und Aktivitäten (Tabelle 12).....	60
10.2	Beratungen .....	61
10.3	Fort- und Weiterbildungen .....	62
10.4	Projekte im Gleichstellungsbüro .....	64
10.5	Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen.....	66
11	Tabellenanhang.....	70
	Tabelle 14.....	70
	Tabelle 15.....	71
	Tabelle 16.....	72
	Tabelle 17.....	73
	Tabelle 18.....	74
	Tabelle 19.....	75
	Tabelle 20.....	76
	Tabelle 21.....	77
	Tabelle 22.....	78
	Tabelle 23.....	79
	Tabelle 24.....	80
	Tabelle 25.....	81
	Tabelle 26.....	82
	Danksagung .....	83

# Vorwort

---

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Semesterhalbjahre, auf die der Gleichstellungsbericht zurückblickt, waren unter anderem geprägt von der Rückkehr aus der Pandemiephase, die die Universität und den Lehrbetrieb mehr als zwei Jahre stark belasteten. Für neu eingeschriebene Studierende ergab sich kaum Gelegenheit einen „normalen“ Universitätsbetrieb und ihre Kommiliton\*innen richtig kennenzulernen und sie waren mehr oder weniger auf sich selbst zurückgeworfen.

Wie häufig bei Krisen und plötzlichen Herausforderungen, die zu alternativen Lösungswegen zwingen, können diese in ein neues Normal mitgenommen werden. Hörsäle und Konferenzräume sind deutlich besser ausgestattet für hybride Veranstaltungen. Gremiensitzungen, Konferenzen und Gesprächsrunden können seither im Hybridformat angeboten werden. Umständliche Anreisen von Expert\*innen entfallen. Das ist nicht nur ein Beitrag für mehr Klimafreundlichkeit, sondern kann auch einen Weg darstellen, Beruf bzw. Studium mit Care-Aufgaben besser zu vereinbaren und auf diese Weise mehr Flexibilität zu gewinnen.

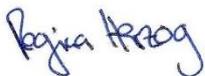
So konnte auch das Gleichstellungsbüro von dieser Zeit, die für das Team eine große Belastung darstellte, profitieren. Weil Reisen und Veranstaltungen für lange Zeit gänzlich unterbleiben mussten, wurden die Sachmittel zur Verbesserung der Ausstattung genutzt. Mittlerweile sind alle Mitarbeiter\*innenarbeitsplätze auf mobiles Arbeiten umgerüstet worden; Konferenzen und Meetings können im Hybridformat angeboten werden. Bei den Treffen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten aber auch bei Schulungsmaßnahmen und fachlichen Austauschen ist die Anzahl an Teilnehmer\*innen merklich angestiegen. Für den Dialog und damit letztendlich auch für die Gleichstellungsarbeit mit den Fakultäten hat sich das spürbar positiv ausgewirkt.

Allen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit ihren Stellvertreter\*innen sei für die sehr gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Team des Gleichstellungsbüros herzlich gedankt. Ihnen und ihrer Arbeit wurde in diesem Bericht wieder ein eigenes Kapitel gewidmet.

Danken möchten wir auch dem gesamten Rektorat, das sich gegenüber Fragen und Anregungen zu Gleichstellungsthemen immer aufgeschlossen zeigte und Anträge und Vorschläge wo immer möglich aufgegriffen und umgesetzt hat.

Ein besonderer Dank geht an Prof.<sup>in</sup> Silvia Paletschek, Prorektorin für Universitätskultur, mit ihrem Bereich Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung für die stets gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Für Ihr Interesse an und Unterstützung der Gleichstellungsarbeit möchten wir Ihnen liebe Mitglieder und Angehörige der Universität ebenfalls danken und Ihnen jetzt eine anregende Lektüre wünschen.



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

# Abkürzungsverzeichnis:

---

AT:	<u>au</u> ßertariflich
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)
BMBF:	<u>B</u> undes <u>m</u> inisterium für <u>B</u> ildung und <u>F</u> orschung
BioF/FBio:	<u>F</u> akultät für <u>B</u> iologie (9. Fakultät)
BOP:	<u>B</u> ertha- <u>O</u> ttenstein- <u>P</u> reis
bukof:	<u>B</u> undes <u>k</u> onferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
BW/Ba-Wü:	<u>B</u> aden - <u>W</u> ürttemberg
CuP/CuPF:	Fakultät für <u>C</u> hemie <u>u</u> nd <u>P</u> harmazie (8. Fakultät)
C3/C4:	Besoldungsstufen von Professor*innen an Hochschulen 1975 – 2002
CORA:	<u>C</u> oaching Woman for <u>R</u> esearch and <u>A</u> cademia
<b>D</b>	<u>D</u> ezerat
DFG:	<u>D</u> eutsche <u>F</u> orschung <u>g</u> emeinschaft
FMP:	<u>F</u> akultät für <u>M</u> athematik und <u>P</u> hysik (7. Fakultät)
FUNR/UNR:	<u>F</u> akultät für <u>U</u> mwelt und <u>N</u> atürliche <u>R</u> essourcen (10. Fakultät)
(z/d) GBA:	( <u>z</u> entrale/ <u>d</u> ezentrale) <u>G</u> leichstellungs <u>b</u> eauftragte
GB:	Stabstelle <u>G</u> remien und <u>B</u> erufungen
GDaPE:	<u>G</u> leichstellung, <u>D</u> iversität und <u>a</u> kademische <u>P</u> ersonal <u>e</u> ntwicklung (Geschäftsbereichsbereich des Prorektorats Universitätskultur)
GEVO:	<u>G</u> leichstellungsbeauftragten <u>e</u> ntlastungs <u>v</u> er <u>o</u> rdnung
GG:	<u>G</u> rund <u>g</u> esetz
Ggf.	<u>g</u> egebenen <u>f</u> alls
GKuS:	<u>G</u> eschäftsbereich <u>K</u> ommunikation <u>u</u> nd <u>S</u> trategie
GO/GrundO:	Abkürzungen für <u>G</u> rund <u>o</u> rdnung sowie <u>G</u> eschäfts <u>o</u> rdnungen der Universität Freiburg
(z/d) GSB:	( <u>z</u> entrales/ <u>d</u> ezentrales) <u>G</u> leichst <u>e</u> llungs <u>b</u> üro
HoFV:	<u>H</u> ochschul <u>f</u> inanzierungs <u>v</u> ereinbarung (in Nachfolge von „Hochschule 2012“)
HRÄG:	<u>H</u> ochschul <u>r</u> echts <u>ä</u> nderung <u>g</u> esetz (Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften)
HS:	<u>H</u> och <u>s</u> chule
IC:	<u>I</u> ncentives
i. e.	<u>i</u> d <u>e</u> st (lat.): das heißt
JB:	<u>J</u> ahres <u>b</u> ericht (hier Abkürzung für Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten)
KaNeF	<u>K</u> arriere und <u>N</u> etworking für <u>F</u> rauen in der Medizin (Förderprogramm der MedF)
Kap.	<u>K</u> apitel
KJ:	<u>K</u> alender <u>j</u> ahr
LaKoG:	<u>L</u> andes <u>k</u> onferenz der <u>G</u> leichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen in BW
LE:	<u>L</u> ehre <u>i</u> nheit: virtuelle Gliederung, die die Verknüpfung zwischen Organisations-Einheit (Kostenstellen, Ressourcen) und Lehre (Studiengänge, Fächer) ermöglichen.

LHG:	<u>L</u> and <u>h</u> ochschulgesetz
LT-Drs.:	<u>L</u> andtag <u>D</u> ruck <u>s</u> ache (offizielle Amtsdokumente, mit Erläuterungen/zusätzlichen Begründungen zu einem Gesetz/Verordnung, die jeweils nicht unmittelbar aus dem Gesetzestext selbst hervorgehen, jedoch dabei helfen diesen richtig zu lesen bzw. zu interpretieren)
MedF:	<u>M</u> edizinische <u>F</u> akultät (4. Fakultät)
MiKi:	<u>M</u> itarbeiterInnen- <u>K</u> inder-Tag
MINT:	<u>M</u> athematik, <u>I</u> nformatik, <u>N</u> aturwissenschaft, <u>T</u> echnik (Abkürzung für Fächergruppe vgl. STEM)
MuT:	<u>M</u> entoring <u>u</u> nd <u>T</u> raining
MWK:	<u>M</u> inisterium für <u>W</u> issenschaft und <u>K</u> unst
n/N:	<u>n</u> atürliche Zahl (Mathematik:) Abkürzung bzw. Bezeichnung für alle ganzzahligen sog. „natürlichen“ Zahlen. Im Jahresbericht verwendet, um konkrete (An)Zahlen einzeln auszuweisen
PhilolF:	<u>P</u> hilologische <u>F</u> akultät (5. Fakultät)
PhilosF:	<u>P</u> hilosophische <u>F</u> akultät (6. Fakultät)
PI:	<u>P</u> rincipal <u>I</u> nvestigator: maßgeblich verantwortliche Wissenschaftler*in eines Forschungsprojektes, die/der in der Regel auch Mittelempfänger der Projektfördergelder ist
PJ:	<u>P</u> rüfung <u>j</u> ahr; Ein Prüfungsjahr bezieht sich immer auf das Winter- und das darauffolgende Sommersemester. PJ 2022 = Prüfungsjahr 2022 (WS 2021/2022 und SS 2022)
PRUN:	<u>P</u> rorektorat für <u>U</u> niversitätskultur
RechtF:	<u>R</u> echtswissenschaftliche <u>F</u> akultät (2. Fakultät)
SK-GS:	<u>S</u> enats <u>k</u> ommission für <u>G</u> leich <u>s</u> tellungsfragen
SoSe:	<u>S</u> ommer <u>s</u> emester
Stv. / stv.	<u>s</u> tell <u>v</u> ertretend
TheoF/TheolF:	<u>T</u> heologische <u>F</u> akultät (1. Fakultät)
TL	<u>T</u> eam <u>l</u> eitung
TN:	<u>T</u> eil <u>n</u> ehmende
TT:	<u>T</u> enure <u>T</u> rack (Professur)
UCF:	<u>U</u> niversity <u>C</u> ollege <u>F</u> reiburg
UFR	offizielle Abkürzung für die Albert-Ludwigs- <u>U</u> niversität <u>F</u> reiburg
UKF:	<u>U</u> niversitäts <u>k</u> linikum <u>F</u> reiburg
VZÄ:	<u>V</u> ollzeit <u>ä</u> quivalent: Im Gegensatz zur Kopf-Berechnung bezieht sich die Auswertung nach Vollzeitäquivalenten im Bereich der Personalstatistik auf den Umfang des Beschäftigungsvolumens der einzelnen Mitarbeiter*innen (z.B. Teilzeitbeschäftigung).
VW:	<u>V</u> erhaltens <u>w</u> issenschaften (virtuelle Zusammenstellung der Lehreinheiten Kognitionswissenschaft, Pädagogik, Psychologie und Sport an der WuVF)
W1/W2/W3:	Besoldungsstufen von Hochschullehrer*innen, Dozent*innen, Professor*innen nach dem Landesbesoldungsgesetz BW seit 2003
WiSe:	<u>W</u> inter <u>s</u> emester
WissZeitVG:	<u>W</u> issenschafts <u>z</u> eit <u>v</u> ertrags <u>g</u> esetz
WVF/WuVF:	Abkürzungen für die <u>W</u> irtschafts- <u>u</u> nd <u>V</u> erhaltenswissenschaftliche <u>F</u> akultät (3. Fakultät)
WB:	<u>W</u> eiter <u>b</u> ildung (Qualifizierungsstufe in der Medizin zum Erwerb einer fachärztlichen Qualifikation bzw. sog. Gebietsbezeichnung)
WW:	<u>W</u> irtschafts <u>w</u> issenschaften (Lehreinheit innerhalb der WuVF)

# 1 Rechtliche Grundlagen und Organisatorische Struktur

---

Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) in Verbindung mit § 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) gebieten den **Hochschulen Baden-Württembergs** auf die Durchsetzung der verfassungsrechtlich begründeten Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Unter anderem, in dem sie aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fördern und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit sorgen. Bei allen ihren Aufgaben und Entscheidungen haben die Hochschulen die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten. Mit In-Kraft-Treten der 4. LHG-Novelle Ende 2020 wurden diese Aufgabestellungen noch stärker bei der Hochschulleitung verankert.

Bei der Wahrnehmung und Umsetzung dieses gesetzlichen Auftrags wird die Hochschulleitung von der **Gleichstellungsbeauftragten und ihren drei Stellvertreterinnen** unterstützt (§ 4 Abs. 2 LHG i.V.m. § 21 GO). Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Stellung innerhalb der Hochschule und ihre Beteiligungsrechte werden in § 4 Abs. 3 – 5 LHG sowie in §§ 20, 21 der Grundordnung der Universität (GO) geregelt und näher ausformuliert.

Organisatorisch ist die Gleichstellungsbeauftragte dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und in der Ausübung ihres Amtes nicht an Weisungen gebunden (§ 4 Abs. 3 Satz 3 - 4 LHG). Kraft Amtes gehört sie den Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie dem Senat an und nimmt dort jeweils als stimmberechtigtes Mitglied teil (§ 4 Abs. 3 Satz 1 LHG). In allen übrigen Gremien und Auswahlkommissionen ist sie beratendes Mitglied.

Auf **Fakultätsebene** wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreter\*innen, auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte genannt, vertreten (§ 20 Abs. 1 Nr. 2 GO i.V.m. § 22 GO). Die **Fakultätsgleichstellungsbeauftragte** nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen des Fakultätsrats teil (§§ 15 Abs. 2 Nr. 1c u. 22 Abs. 2 GO). Sie oder er ist über alle Vorgänge, die Gleichstellungsfragen betreffend, rechtzeitig zu unterrichten (§ 22 Abs. 2 GO) (siehe Kapitel 6, S. 32)

Über ihre Arbeit erstattet die Gleichstellungsbeauftragte einen **jährlichen Bericht** (§ 4 Abs. 3 Satz 9 LHG) der vom Senat erörtert wird (§ 19 Abs.1 Nr. 14 LHG).

An der Universität Freiburg werden die Arbeits- und Themenfelder Gender, Diversity und Chancengerechtigkeit als Querschnittsaufgaben verstanden, die alle Leistungsdimensionen der Universität durchdringen werden. Im **Rektorat** sind sie durch Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sylvia Paletschek mit ihrem Prorektorat für Universitätskultur (PRUN) vertreten. Unterstützt wird die Prorektorin dabei von dem **Bereich Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE)** unter Leitung von Dr.<sup>in</sup> Melanie Fritscher-Fehr (vgl. Abb. 1, S. 2).

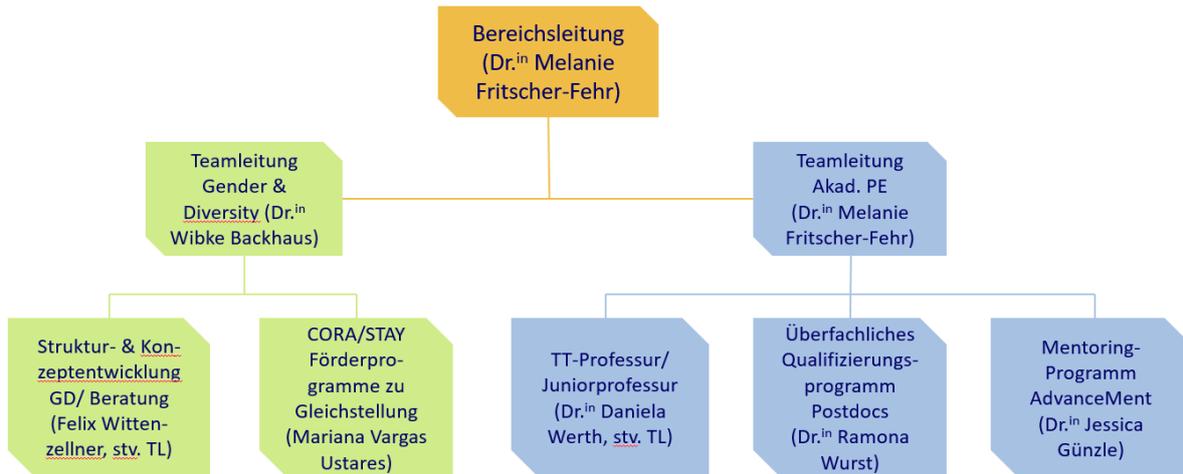


Abb. 1 Organigramm zur Abteilung GDaPE

Bei der Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags werden die Universität und die Gleichstellungsbeauftragte im Weiteren von der **Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen (SK-GS)** beraten und unterstützt (§ 23 GO). Vorsitzende der Kommission gem. § 19 Abs. 1 Satz 5 LHG, die als beratender Ausschuss gem. § 4 Abs. 4 Satz 4 LHG eingesetzt wurde, ist die Rektorin bzw. in Vertretung die Prorektorin für Universitätskultur.

**Katharina Klaas**, die **Beauftragte für Chancengleichheit**, ist nach dem Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) für die berufliche Gleichstellung und den Abbau von Diskriminierung in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen wie Verwaltung, Service, Labor, Reinigungsdienst, Technik und IT zuständig (vgl. § 20 Abs. 1 Nr. 4 u. Abs. 2 GO).

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

## 2 Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

### 2.1 Ausstattung

Mit Einführung der Hochschulfinanzierungsvereinbarungen (HoFV) des Landes Baden-Württemberg in 2015 wurde die **Ausstattung** der Gleichstellungsbeauftragten mit Personal und Sachmitteln erstmals verbindlich geregelt.

Gemäß der aktuell geltenden HoFV II 2021 - 2025 stellen die Landesuniversitäten den zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben folgende Mindestausstattung bereit:

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

### 2.2 Entlastung

Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zur Ausübung ihres Amtes war bis 2018 nicht näher geregelt und wurde mit der Formulierung in § 4 Abs. 6 Satz 2 LHG, dass sie *von „ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten“* sei sowie dass *„die Stellvertreterinnen entsprechend entlastet werden können“* in deren weiteren Ausgestaltung den Hochschulen überlassen.

Seit in Kraft treten der **Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO)** August 2019 steht den Gleichstellungsbeauftragten an Landesuniversitäten mit mindestens 20.000 Studierenden zusammen mit ihren Stellvertreter\*innen eine verbindliche **Mindestentlastung von 130 Prozent** zu. Wahlweise kann diese für eine Entlastung von Lehrverpflichtungen für die bestellte Gleichstellungsbeauftragte und ihren Stellvertreterinnen herangezogen werden oder auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten zur *„adäquaten Verbesserung der Mindestausstattung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule“* (Personal und/oder Sachmittel) gemäß §10 GEVO: *„Ausnahmeregelung“*.

Davon wurde am Standort Freiburg Gebrauch gemacht: Gemäß Rektoratsbeschluss vom 22.01.2020 konnte die personelle Mindestausstattung des Gleichstellungsbüros wie folgt angehoben werden:

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

## Anmerkungen zum Berichtsteil

In den nachfolgenden **Kapiteln 3 und 4** wurden die jeweiligen Frauen- und Männeranteile nach Qualifizierungsstufen für die Semesterhalbjahre SoSe 2022 bis WiSe 2022/23 zusammengestellt. Die Übersicht zur Gesamtuniversität (Kapitel 3, S. 5 ff.) sowie zu den elf Fakultäten (Kapitel 4 S. 9 ff.) erfolgte überwiegend an Hand von Diagrammen, welche im Begleittext kurz erörtert werden.

Im **Tabellenanhang** ab Seite 70 wurden die aktuellen Zahlen jeweils um die aus den zurückliegenden fünf Jahren ergänzt.

### Datenquellen und Betrachtungszeiträume

Wenn nicht anders vermerkt, wurden alle Daten von Dezernat 1, Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement zur Verfügung gestellt:

Je nach Statusgruppe und Qualifizierungsstufe beziehen sich die Quelldaten auf Kopf- (Studierende, Absolvent\*innen, Habilitationen, Professor\*innen) bzw. Fallzahlen (Promovierende, Promotionen), erhoben zu einem Stichtag (Professor\*innen), für das Kalenderjahr KJ (Habilitationen), das Prüfungsjahr PJ (Absolvent\*innen, Promotionen) oder zum WiSe 2022/23 (Studierende, Promovierende).

### Professuren

Analog zu den Vergleichszahlen aus Land und Bund werden zu den **hauptberuflich beschäftigten Professorinnen und Professoren** auch W1-, Junior- und Tenure Track Professuren gezählt (vgl. § 44 Abs. 1 Nr. 51 LHG i.V.m. § 25 GO).

**Unberücksichtigt** hingegen bleiben sowohl in Kapitel 3 als auch 4 Vertretungsprofessuren, Gast- und Honorarprofessor\*innen sowie Seniorprofessuren (vgl. § 44 I 2 LHG; § 55 LHG i.V.m. §§ 26 - 28 GO). In Fällen bzw. Fakultäten, in denen diese vom Controlling mitgezählt wurden und der Jahresbericht demzufolge abweicht, findet sich eine entsprechende Anmerkung als Suffix.

## 3 Überblick über die Gesamtuniversität

### 3.1 Karrierestufen

Mehr als zehn Jahre (vgl. Tabellenanhang der Jahresberichte 2018 – 2021 unter <https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/jb>) verharrte der Frauenanteil unter den **Studierenden** bei 53 Prozent. Zum WiSe 2022/23 lässt sich erstmalig ein Anstieg auf 54 Prozentpunkte verzeichnen. Der signifikante Rückgang an **Studierendenzahlen** aus den Jahren 2020 und 2021 hat sich weiter erholt und ist gegenüber dem Vorjahr um 273 Studierende auf insgesamt 24.513 angestiegen. Da davon 270 mehr an Studentinnen gezählt wurden jedoch nur zwei mehr an Studenten, hat sich das Geschlechterverhältnis in der ersten Qualifizierungsstufe um einen weiteren Prozentpunkt zugunsten der Frauen verschoben. Mit 55 Prozent liegt der Frauenanteil bei den **Absolvent\*innen** auch im Prüfungsjahr 2022 innerhalb der Spanne von 53 bis 57 Prozentpunkten der zurückliegenden zehn Jahre.

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

Seit 2021 werden unter den Studierenden und Absolvent\*innen Personen mit unbekanntem oder diversem Geschlecht separat ausgewiesen. Insgesamt gab es 36 Studierende mit Geschlecht unbekannt und 17 Studierende mit diversem Geschlecht.

Seit Beginn der separaten Erfassung von Doktorand\*innen zum WiSe 2015/16 (vgl. 3. HRÄG) findet sich unter den **Promovierenden** ein Frauenanteil zwischen 47 und 51 Prozent. Mit einem Anteil von 51 Prozent bleibt dieser auch zum WiSe 2022/23 in diesem Bereich. Im Prüfungsjahr 2022 wurde 351 Frauen (51 Prozent) und 334 Männern (49 Prozent) die **Doktorwürde** verliehen und damit **erstmalig mehr Frauen (n = 17) als Männern**.

Diese aus Gleichstellungssicht sehr zufriedenstellende Entwicklung in den ersten vier Karrierestufen endet jedoch abrupt in der **Postdoc-Phase** und kehrt sich in der nachfolgenden Qualifizierungsstufe **Habilitation** um. Nur 13 (32 Prozent) von 41 im Kalenderjahr 2022 erfolgreich abgeschlossenen Habilitationen waren von Frauen, während die übrigen 28 Habilitationen (68 Prozent) erfolgreich von Männern abgeschlossen werden konnten (vgl. Diagramm 1; S. 6 und Tabelle 14, S. 70).

Gegenüber dem Stichtag 2021 wurden zum 1.12.2022 zwei Professorinnen weniger (n = 121) und ein Professor mehr (n = 314) gezählt, sodass der **Professorinnenanteil** gerundet immer noch bei 28 Prozent liegt, jedoch im Verhältnis von 28,1 Prozent **auf 27,8 Prozent zurückgegangen** ist.

## Karrierestufen 2022 von Frauen und Männern Universität Freiburg (Köpfe)

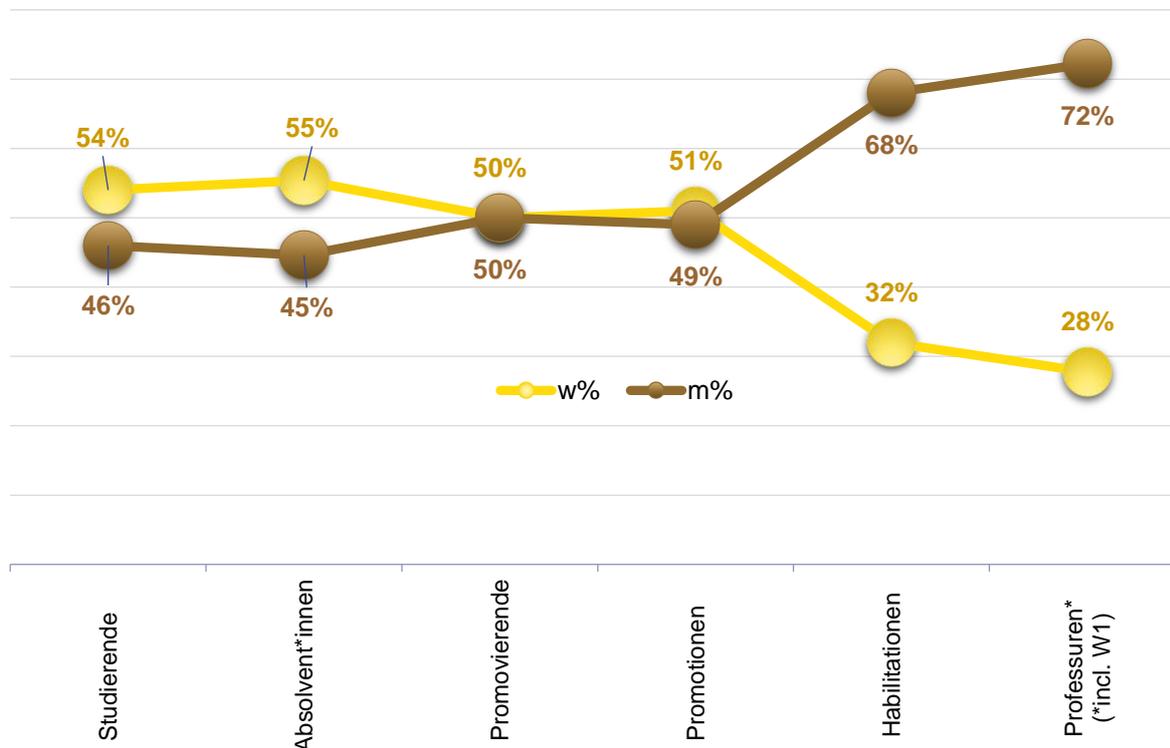


Diagramm 1

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

Studierende & Doktorand\*innen: WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 & SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 3.2 Besoldung

Im Betrachtungszeitraum haben vier Professorinnen (drei W3- und eine W1-Professorin) die Universität vor Erreichen der regulären Altersgrenze wieder verlassen, was sich auch auf die Geschlechterverteilung in den Besoldungsgruppen auswirkt. Gegenüber dem Vorjahr werden in der **höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3) drei Frauen weniger** gezählt, bei den Männern hingegen ist ein **Anstieg um weitere vier Männer** zu verzeichnen. Rein rechnerisch ist damit der Frauenanteil innerhalb dieser Besoldungsgruppe gegenüber 2021 wieder um einen Prozentpunkt auf 25 Prozent zurückgefallen.

Dabei hat sich das **Geschlechterverhältnis** insbesondere bei den **W3-Professuren** deutlich **zugunsten der Männeranteile verschoben**. Denn seit 2021 kamen in dieser Besoldungsgruppe elf Männer dazu während in demselben Zeitraum zwei Frauen weniger gezählt werden müssen. Unter den männlichen Professoren sind sieben C4-Professoren emeritiert, bei den Frauen hingegen nur eine C4-Professorin. Daher bilden sich diese Veränderungen kaum in den prozentualen Geschlechterverteilungen von C4 & W3 ab. (vgl. Diagramm 2 mit Tabelle 1, S. 7)

Es ist sehr erfreulich, dass in 2022 wieder zwei erstplatzierte **Frauen** ihren Ruf auf eine **Juniorprofessur** angetreten haben. Somit hat sich deren **Gesamtanzahl** gegenüber 2021 von 13 auf **15 (47 Prozent)** erhöht und den verbleibenden 17 Juniorprofessoren (53 Prozent) wieder angenähert. Insgesamt werden im Betrachtungszeitraum 32 W1-Professuren gezählt.

In der Gesamtheit von 436 Professor\*innen stellt die Gruppe der Juniorprofessuren allerdings nur einen geringen Anteil von sieben Prozent dar. Unter den 121 Professorinnen sind die 15 Juniorprofessorinnen anteilig zu immerhin 12 Prozent vertreten während die 17 Juniorprofessoren unter 315 Professoren einen Anteil von lediglich fünf Prozent bilden. Damit spielt die Juniorprofessur rein zahlenmäßig in der männlichen Professorenschaft eine wesentlich geringere Rolle als in der weiblichen (Tabelle 14, S. 70).

### Professuren nach Besoldungsgruppen und Geschlecht an der Universität Freiburg für 2022

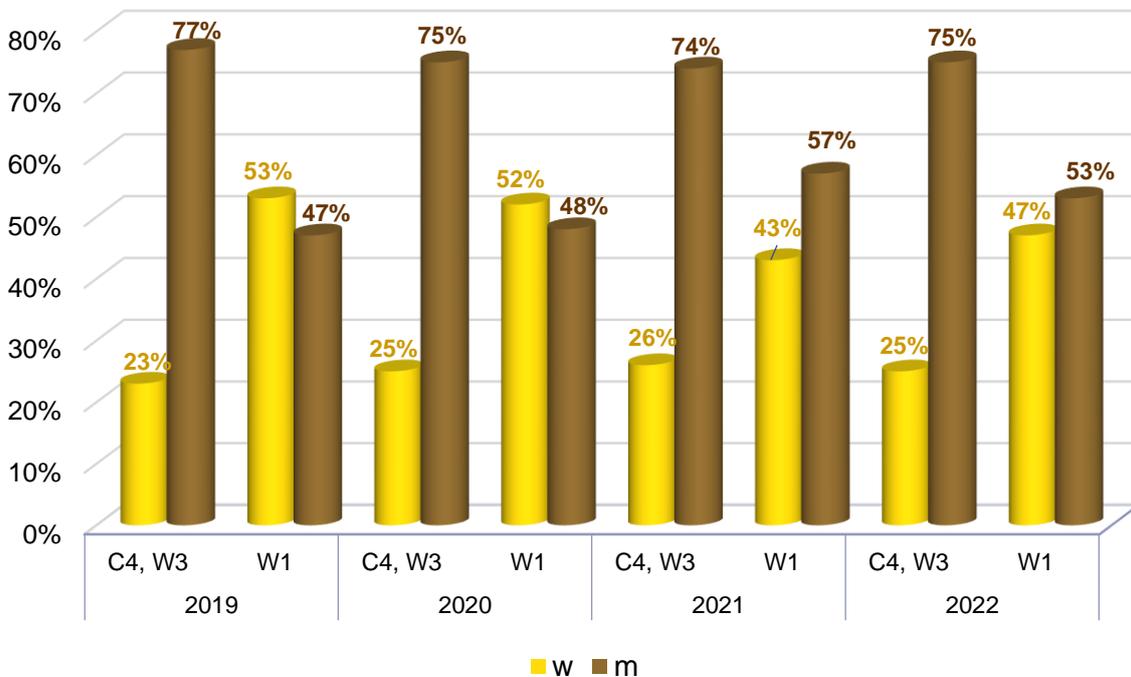


Diagramm 2: Professor\*innenanteile in den Vergütungsgruppen, Stichtag 01.12.2022  
Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

	2019		2020		2021		2022	
	W3, C4	W1						
w	83	9	89	13	97	13	94	15
m	273	8	271	12	278	17	282	17

Tabelle 1: Absolutanzahl an Professor\*innen in den Vergütungsgruppen W3, C4 und W1, Stichtag 01.12.2022  
Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 3.3 Landes- und Bundesvergleich

In 2022 und 2021 zusammen haben insgesamt neun Professorinnen die Universität Freiburg vor Erreichen der Regelaltersgrenze wieder verlassen und weitere Professorinnen sind in den regulären Ruhestand eingetreten. Das erklärt unter anderem den Rückgang des Frauenanteils unter den Professor\*innen um 0,3 Prozentpunkte von 28,1 auf 27,8 Prozent (vgl. Diagramm 3).

Damit liegt die Universität Freiburg zwar weiterhin über dem Bundes- und deutlich über dem Landesdurchschnitt. Der Vorsprung ist jedoch sichtbar kleiner geworden. Die aktuellen Vergleichskennzahlen zu 2022 aus Land oder Bund lagen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor.

**Professorinnenanteil im Vergleich mit dem Landes- und Bundesdurchschnitt (inkl. W1)**

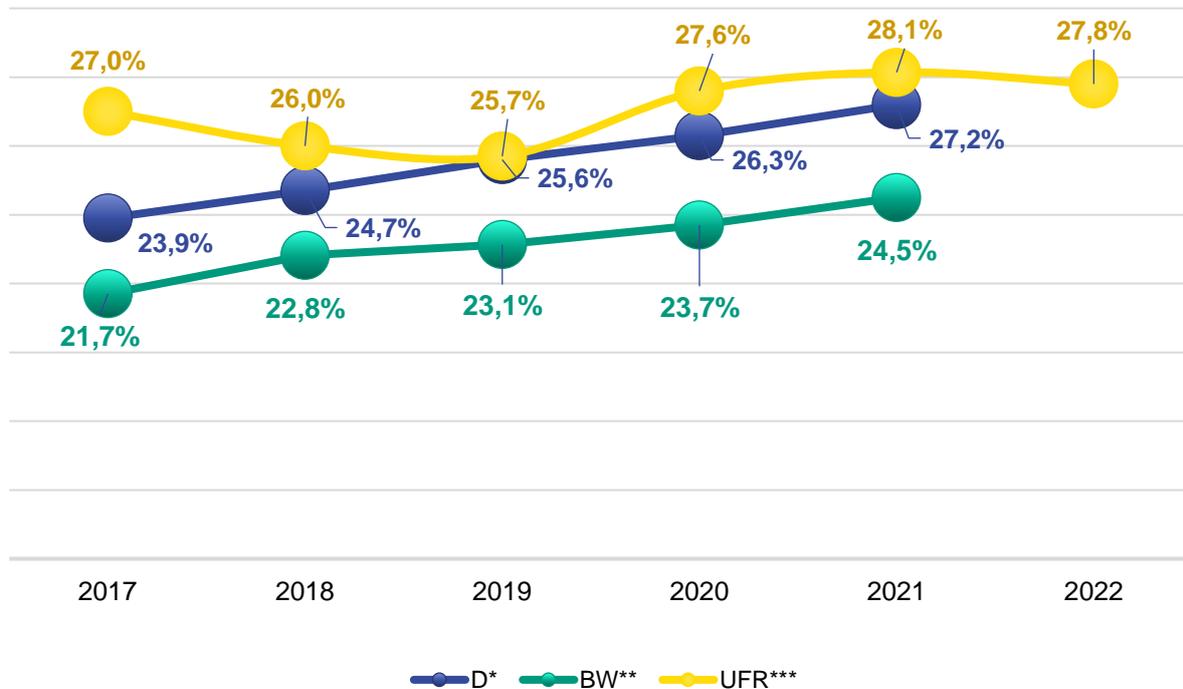


Diagramm 3

Quellen:

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

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

## 4 Fakultäten

---

Kapitel 4 nimmt die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile nach Qualifizierungsstufen an den **elf Fakultäten** in den Blick. Bei einigen Fakultäten unterscheiden sich die Frauenanteile zwischen ihren jeweiligen Fächergruppen so erheblich, dass für diese weiter nach **Lehreinheiten\*** aufgeschlüsselt wird.

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

### **Aufschlüsselung nach Studien-, Lehr- und Forschungsbereichen im MWK-Gleichstellungsplan**

Die differenzierte Betrachtung nach Lehreinheiten wurde mittlerweile auch bei den Gleichstellungsplänen des Ministeriums eingeführt. So heißt es im betreffenden Merkblatt:

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

*Die Bestimmung der Studien-, Lehr- und Forschungsbereiche ist deshalb so bedeutsam, weil sich die Frauenanteile auch innerhalb der übergeordneten sieben Fachgruppen (Geisteswissenschaften; Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften; Sport; Mathematik, Naturwissenschaften; Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften; Ingenieurwissenschaften; Kunst, Kunstwissenschaften) sehr stark unterscheiden. Um zu angemessenen, gleichermaßen ehrgeizigen wie realistischen Zielwerten hinsichtlich der Frauenanteile zu kommen, ist dieser Detailblick erforderlich (vgl. [https://www.statistik-bw.de/Hochschulstatistik/PS/pdf/PS\\_Schluessel.pdf](https://www.statistik-bw.de/Hochschulstatistik/PS/pdf/PS_Schluessel.pdf)).*

### **Tabellenübersichten im Anhang**

Die **zugehörigen Tabellenübersichten** mit den Absolutzahlen der letzten sechs Jahre befinden sich im Anhang (vgl. S. 70 ff.).

Den tabellarischen Einzelübersichten ab Seite 72 zu den elf Fakultäten wurde eine **summarische Gesamtübersicht zu allen Fakultäten** mit der jeweiligen Absolutanzahl und dem prozentualen Anteil an Frauen in den Qualifizierungs- und Karrierestufen **Studium, Promotion** und **Professur** für die letzten drei Jahre **2020 bis 2022** vorangestellt. (vgl. Tabelle 15, S. 71).

## 4.1 Theologische Fakultät (TheoIF)

Zum WiSe 2022/23 wurden an der Theologischen Fakultät gegenüber dem Vorjahr neun Studierende mehr gezählt. Dennoch bleibt es die Fakultät mit dem größten Rückgang an **Studierendenzahlen** innerhalb der letzten zehn Jahre. Mit 540 Zählungen in der Katholischen Theologie als erstem Studienfach darunter 285 Männer (53 Prozent) und 255 Frauen (47 Prozent) hatte die Fakultät im WiSe 2013/14\* ihren Höchststand erreicht. Seither haben sich die Studierendenzahlen mehr als halbiert und liegen zum WiSe 2022/23 bei 246 Köpfen, darunter ebenso viele Frauen wie Männer. (\*[https://www.statistik.uni-freiburg.de/dat/dat\\_stud/dat\\_archiv/archiv\\_WS2013-14](https://www.statistik.uni-freiburg.de/dat/dat_stud/dat_archiv/archiv_WS2013-14))

Der Verlauf bei den weiteren Qualifizierungsstufen wiederum folgt dem Trend aus den Vorjahren. Bei den **Doktorand\*innen** wurden 21 Frauen gezählt was 39 Prozent entspricht und eine geringfügige Verbesserung darstellt. Nur **eine Frau (17 Prozent)**, jedoch fünf Männer (83 Prozent) haben im Prüfungsjahr 2022 ihre **Promotion** erfolgreich abgeschlossen. Damit wurde die zuletzt im Jahr 2019 erreichte Parität bei dieser Qualifizierungsstufe für 2022 weit verfehlt. (vgl. Diagramm 4 u. Tabelle 16, S. 72)

Die Anzahl an **Habilitationen** liegt bei zwei, wobei erfreulicherweise **eine Frau** und ein Mann im Kalenderjahr 2022 ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen haben.

Obwohl an der Fakultät in 2021 und 2022 drei **Professorinnen** gelehrt haben, wurden zum Stichtag 1.12.22 nur zwei hauptberuflich tätige W3-Professorinnen gezählt. Denn eine von ihnen ist einem **externen Ruf gefolgt** und hat die Universität Freiburg zum 1.10.22 verlassen.

**Karriereverläufe 2022 Theologische Fakultät (Köpfe)**

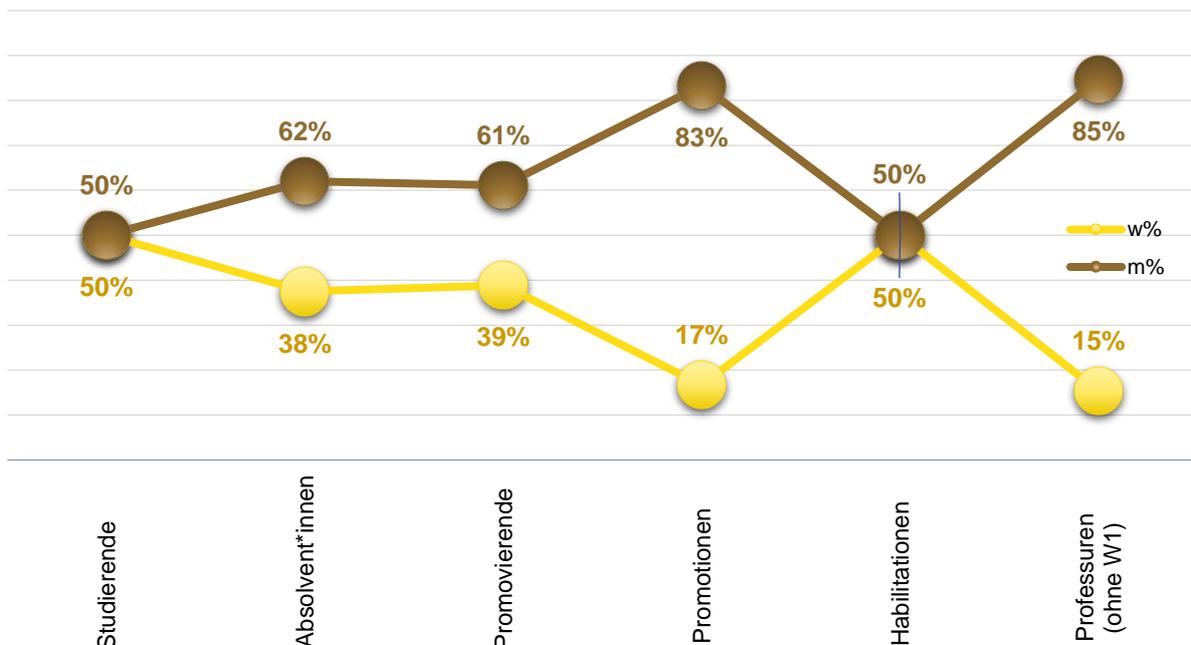


Diagramm 4

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät (RechtF)

Seit Jahren darf sich die Rechtswissenschaftliche Fakultät über eine zwar moderate aber kontinuierliche Zunahme ihrer **Studierendenzahlen** freuen, die von 2034 Einschreibungen zum WiSe 2012/13\* um rund 15 Prozent auf 2415 im WiSe 2022/23 angestiegen ist. Ebenso moderat aber kontinuierlich hat sich auch der Frauenanteil erhöht. Während er im WiSe 2012/13 bei 49 Prozent (993 Studentinnen) lag, bewegt er sich mittlerweile bei **54 Prozent** (1294 Studentinnen). (vgl. [https://www.statistik.uni-freiburg.de/dat/dat\\_stud/dat\\_archiv/archiv\\_WS2012-13](https://www.statistik.uni-freiburg.de/dat/dat_stud/dat_archiv/archiv_WS2012-13))

Dieser allmähliche Anstieg setzt sich in der nachfolgenden Qualifizierungsstufe fort mit mittlerweile **59 Prozent Absolventinnen** (n = 176) während zum WiSe 2012/13 noch 98 Absolventinnen (44 Prozent) gezählt wurden.

In der Karrierestufe **Promotion** hat sich der Frauenanteil innerhalb der letzten 10 Jahren ebenfalls moderat aber kontinuierlich erhöht und bewegt sich seit dem Prüfungsjahr 2018 bei über 40 Prozent. Im **PJ 2022** haben **20 Frauen (44 Prozent)** ihre Doktorwürde erreicht.

In 2022 haben erneut zwei Männer ihre **Habilitation** vorgelegt während die letzte abgeschlossene Habilitationsschrift einer Frau aus dem Jahre 2017 bereits sechs Jahre zurückliegt.

Vor **mehr als 10 Jahren** wurde eine vierte Professorin an die Fakultät berufen. Seither ist es nicht gelungen, den Frauenanteil unter den Professuren weiter anzuheben. Obwohl bei den nachfolgenden neun Berufungsverfahren dreimal eine Frau auf Platz 1 und einmal eine Frau auf Platz 2 gelistet wurde, lehren und forschen **unverändert nur vier Professorinnen** in den Rechtswissenschaften. Der vermeintliche Anstieg des Frauenanteils von 18 auf 20 Prozent in 2022 erklärt sich durch Emeritierung von zwei C4-Professoren im Jahr 2022. (s. Diagramm 5, Tab. 17, S. 73).

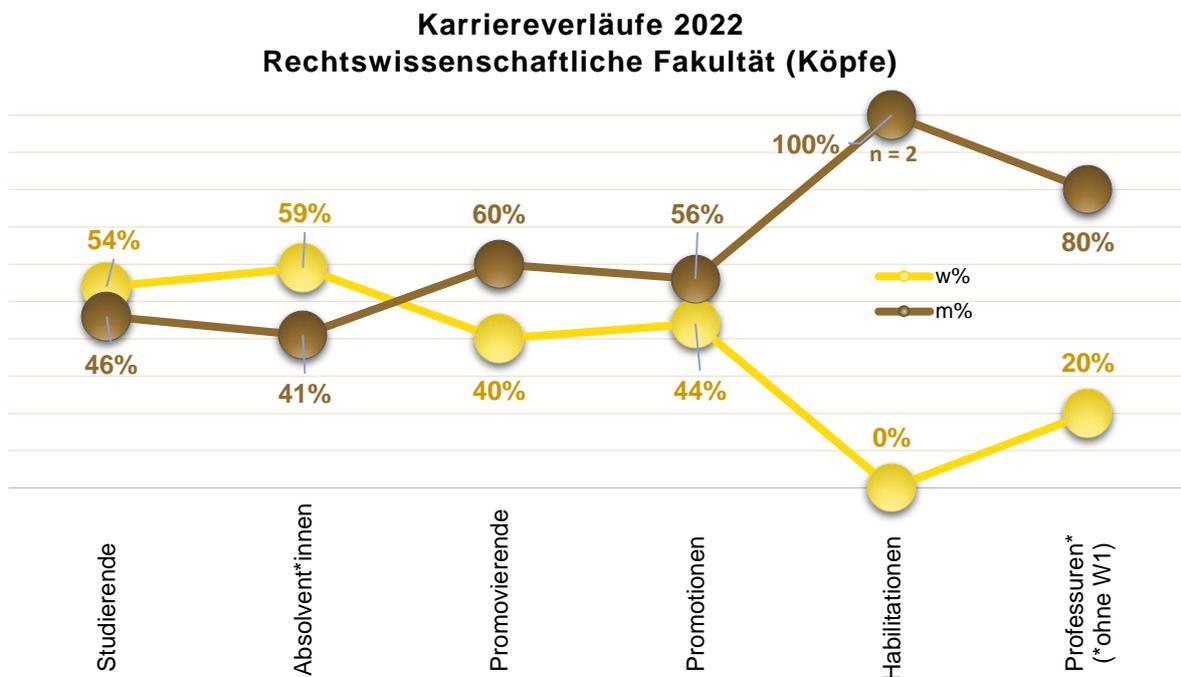


Diagramm 5

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 4.3 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

Wie auch in den zurückliegenden fünf Jahren ist die Geschlechterverteilung unter den Studierenden an der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät (WuVF) zum WiSe 2022/23 mit 53 Prozent Frauen (n = 1592) und 47 Prozent Männern (n = 1433) nahezu paritätisch.

In den nachfolgenden Qualifizierungsstufen verschiebt sich diese etwas zugunsten der Frauen und beträgt bei den **Absolvent\*innen 59 Prozent** (292 Frauen/ 206 Männer), den **Doktorand\*innen 53 Prozent** (70 Frauen/ 62 Männer) und der **Promotion 58 Prozent** (15 Frauen/ 11 Männer).

Im Kalenderjahr 2022 wurde aus der WuVF erneut eine **Habilitation** gemeldet, die erfreulicherweise wie bereits im Vorjahr **von einer Frau** abgeschlossen wurde.

Gegenüber 2021 wurden zum Stichtag 01.12.22 zwei Professorinnen weniger gezählt sodass nur noch 11 Frauen (35 Prozent) an der VuWF forschen und lehren. (vgl. Diagramm 6 u. Tab. 18, S. 74).

Für eine nähere Betrachtung und Bewertung der Frauenanteile an dieser Fakultät wird im Folgenden weiter nach den Lehreinheiten aufgeschlüsselt. Dazu wurden die **Verhaltenswissenschaften**, die die vier Fächergruppen: Kognitionswissenschaft, Pädagogik (Erziehungswissenschaften), Psychologie und Sport umfassen und die **Wirtschaftswissenschaften getrennt ausgewertet**

**Karriereverläufe 2022 Wirtschafts- u. Verhaltenswissenschaftliche Fakultät (Köpfe)**

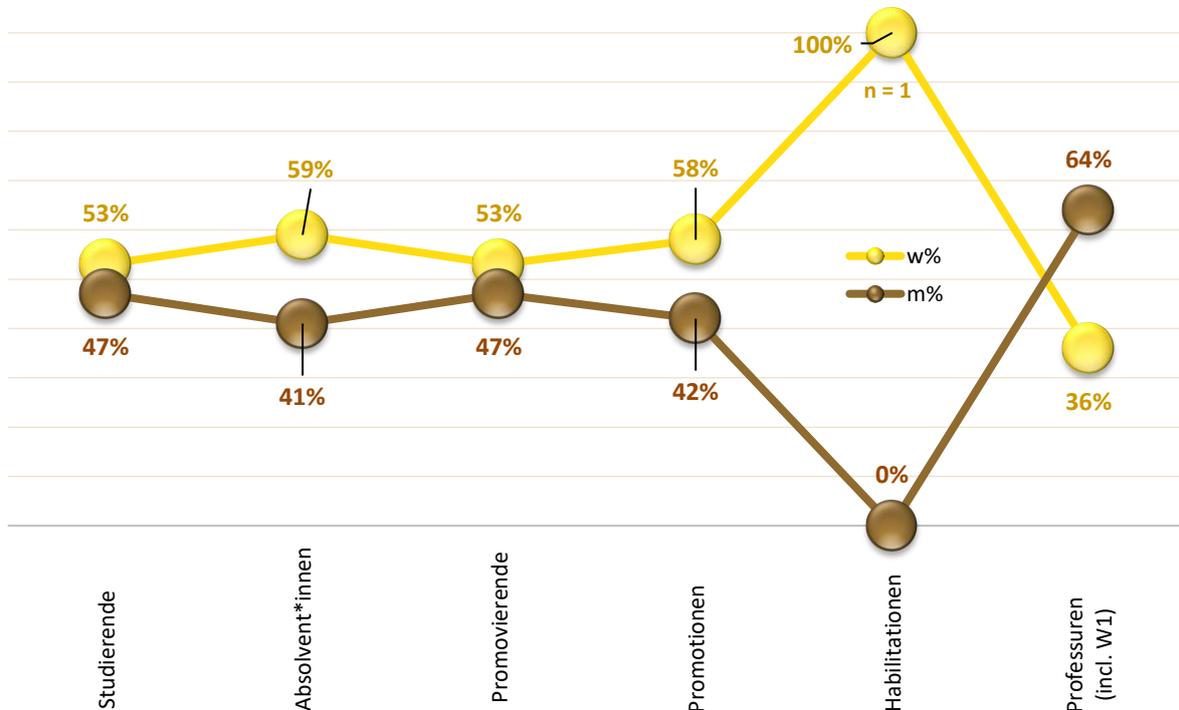


Diagramm 6

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 4.3.1 Fächergruppe I der WuVF: Verhaltenswissenschaften VW

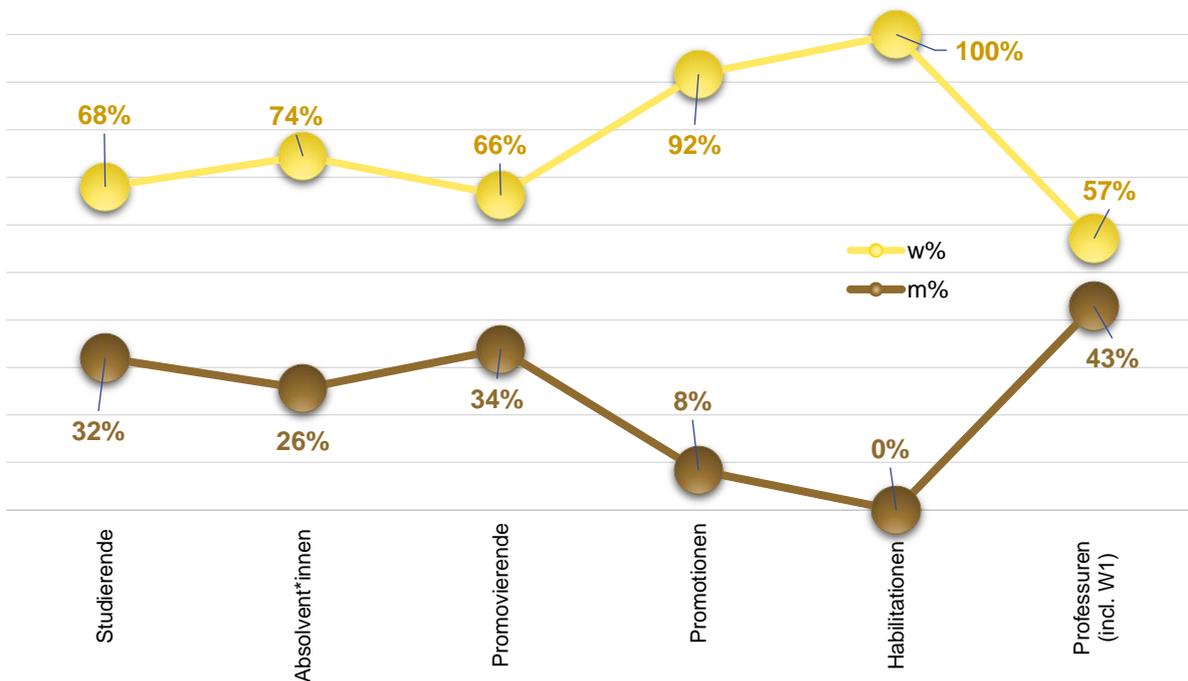
Die Frauenanteile in der 1. Fächergruppe der WuVF: VW sind mit die höchsten unter allen Fächergruppen und Lehrinheiten der UFR. Bereits unter den Studierenden sind mehr als zwei Drittel Frauen. Bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen lagen die Frauenanteile sogar bei 92 Prozent bzw. 100 Prozent.

Gegenüber 2021 werden zum Stichtag 1.12.2022 an den VW drei Professuren weniger gezählt:

**Zwei Professorinnen** sind **externen Rufen gefolgt** und haben im Betrachtungszeitraum die Universität Freiburg verlassen. Ein C4-Professor ist in den regulären Ruhestand getreten. Damit hat sich das **Geschlechterverhältnis** etwas zugunsten der männlichen professoralen Mitglieder verschoben. Dennoch **lehren und forschen** in den VW mit einem Anteil von 57 Prozent weiterhin **mehr Frauen als Männer**, die mit einem Anteil von 43 Prozent vertreten sind.

Für die VW ergibt sich somit die Herausforderung, vor allem in den ersten vier Qualifizierungsstufen ihren **Männeranteil** deutlich zu **steigern**, da Diversität in vielen verhaltenswissenschaftlichen Berufen (z.B. Lehre, Therapie) besonders wichtig ist.

**Karriereverläufe 2022 Verhaltenswissenschaften (Köpfe)**



w	895	169	47	11	1	8
m	427	58	24	1	0	6

Diagramm 7

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

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

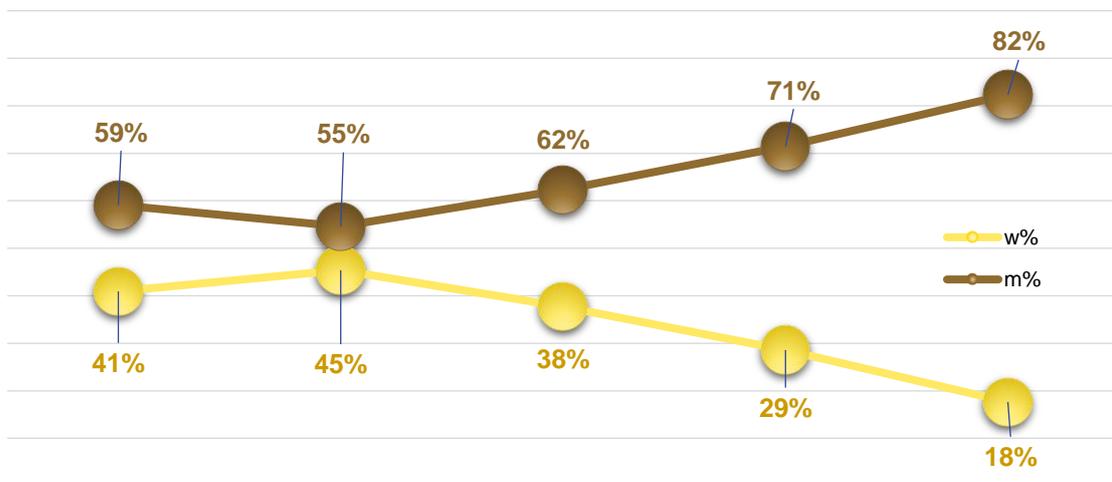
Die Geschlechterverhältnisse bei den Karriereverläufen in der Fächergruppe II der WuVF, den Wirtschaftswissenschaften (WW) ähneln denen eines klassischen MINT-Fachs.

So finden sich bereits unter den **Studierenden** mit 59 Prozent knapp ein Drittel mehr Männer als Frauen, die lediglich mit 41 Prozent vertreten sind. Bei den **Absolvent\*innen** nähern sich die Geschlechteranteile mit **45 Prozent Frauen** zu 55 Prozent Männern wieder etwas an. Doch bereits unter den **Promovierenden** öffnet sich eine deutliche Schere mit nur **38 Prozent Doktorandinnen** gegenüber 62 Prozent Doktoranden. Die Qualifizierungsstufe **Promotion** haben **Frauen** im Jahr 2022 nur zu **29 Prozent**, Männer hingegen zu 71 Prozent erreicht.

In **2020** wurde eine **dritte Professorin** an die Wirtschaftswissenschaften berufen. Seither ist es der Lehrinheit **nicht mehr gelungen** ihren **Frauenanteil** unter den Professuren **weiter zu steigern**.

Seit Einführung der getrennten Betrachtung nach Lehrheiten lässt sich für die Wirtschaftswissenschaften **keinerlei Entwicklung oder gar Dynamik** feststellen. Die Diagramme zu den Karriereverläufen aus den Jahresberichten 2019 – 2022 sind nahezu deckungsgleich.

**Karriereverläufe 2022 Wirtschaftswissenschaften ohne Habilitationen (Köpfe)**



	Studierende	Absolvent*innen	Promovierende	Promotionen	Professuren (incl. W1)
w	697	123	23	4	3
m	1006	148	38	10	14

Diagramm 8

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022), Habilitationen KJ 2022, Anzahl//Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

#### 4.4 Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum (MedF)

Zum WiSe 2022/23 sind die Studierendenzahlen an der Medizinischen Fakultät mit 239 weiteren Einschreibungen auf insgesamt 4549 Studierende angestiegen. Damit hat die Medizin die höchsten **Studierendenzahlen** unter allen Fakultäten. Unverändert dominieren die Frauen bis zur Qualifizierungsstufe Promotion mit bis zu 66 Prozent. (vgl. Diagramm 9, S. 16 und Tabelle 19, S. 75).

Diese hohen Frauenanteile brechen jedoch in der nachfolgenden akademischen Qualifizierungsstation **Habilitation** deutlich ein. So haben sich im Kalenderjahr 2022 lediglich **fünf Frauen (20 Prozent)** jedoch 20 Männer (80 Prozent) erfolgreich habilitiert.

Zum 1.12.22 wurden aus der Medizinischen Fakultät/Klinikum **29 hauptberufliche Professorinnen** und 82 Professoren gemeldet. Seit 2021 wird damit lediglich eine weitere Professorin an der Fakultät gezählt. Da im gleichen Zeitraum sieben weitere Professoren zusätzlich gemeldet wurden, ist der **Frauenanteil** um einen Prozentpunkt **auf 26 Prozent zurückgefallen**. Vor 10 Jahren gab es an der Fakultät lediglich 20 Professorinnen (19 Prozent) unter 86 Professoren (81 Prozent).

Wenngleich es also rein zahlenmäßig über die Jahre eine allmähliche Zunahme von Frauen unter den Professuren gibt, ist die **Steigerungsrate unverändert schleppend** und im Hinblick auf den hohen Frauenanteil aus den vorangehenden Qualifizierungsstufen **deutlich zu niedrig** (vgl. Diagramm 9, S. 16).

Daher ist es weiterhin erforderlich, die **Qualifizierungswege und Karriereschritte** anzuschauen, die einer erfolgreichen Bewerbung auf eine **Professur mit Aufgaben in der Krankenversorgung** oder vergleichbaren Leitungs- und Führungspositionen **vorausgehen** müssen. Diese Qualifikationsschritte bestehen aus folgenden beruflichen Weiterbildungs- und Erfahrungsstationen:

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

Wie auch in der vorangehenden Qualifikationsphase Studium, überwiegen in der nachfolgenden ersten klinischen Qualifizierungsstufe, **Ärztin\*Arzt in Weiterbildung**, die Frauen mit 56 Prozent gegenüber 44 Prozent Männern.

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

Ab der nachfolgenden Karrierestufe **Oberärztin\*arzt**, die mit Führungsverantwortung einhergeht, nimmt der Frauenanteil nach wie vor sichtbar ab. Dennoch wurde in 2022 eine Frau mehr (n = 10) als Männer (n = 9) zur Oberärztin ernannt, sodass deren Anteil gegenüber 2021 um 1,25 Prozentpunkte auf gerundet **29 Prozent** angestiegen ist.

In der höchsten klinisch erreichbaren Karrierestufe **Chefärztin\*arztvertreter\*innen** ist gegenüber 2021 ebenfalls eine weitere Frau hinzugekommen, während ein Mann weniger gezählt wird. Somit ist der Frauenanteil in der letzten Qualifizierungsstufe binnen eines Jahres von 9 auf **12 Prozent** angestiegen. Dennoch bedarf es weiterer **deutlicher Anstrengungen** um mehr Frauen in gehobene und höchste Führungspositionen zu bringen (vgl. Diagramm 10, S. 16).

## Karriereverläufe 2022 Medizinische Fakultät (Köpfe)

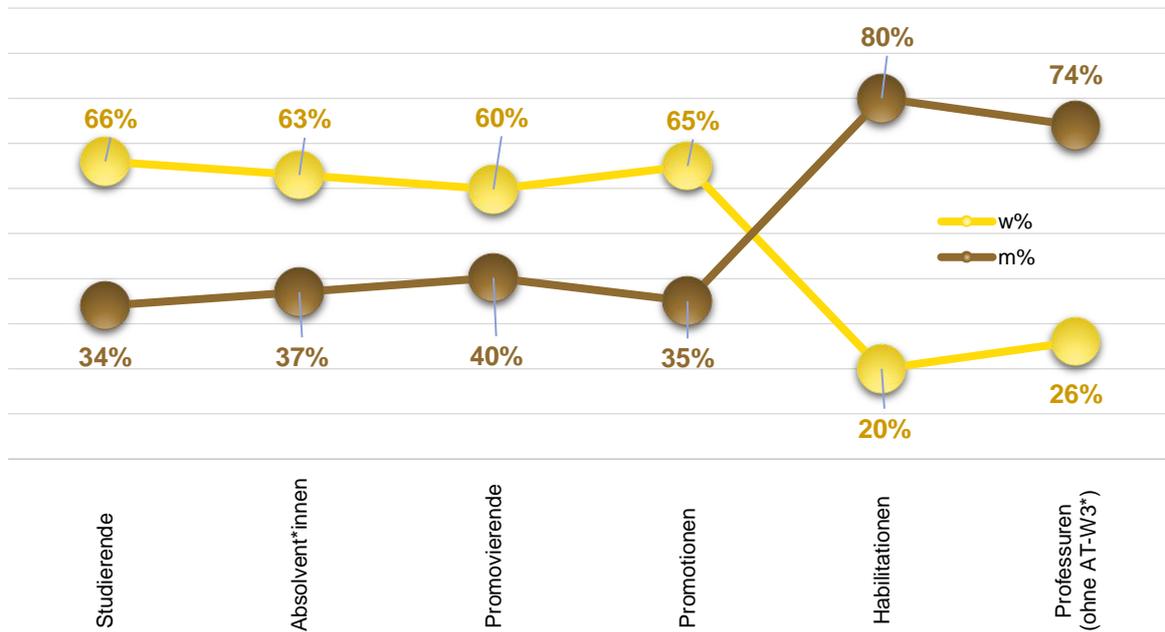
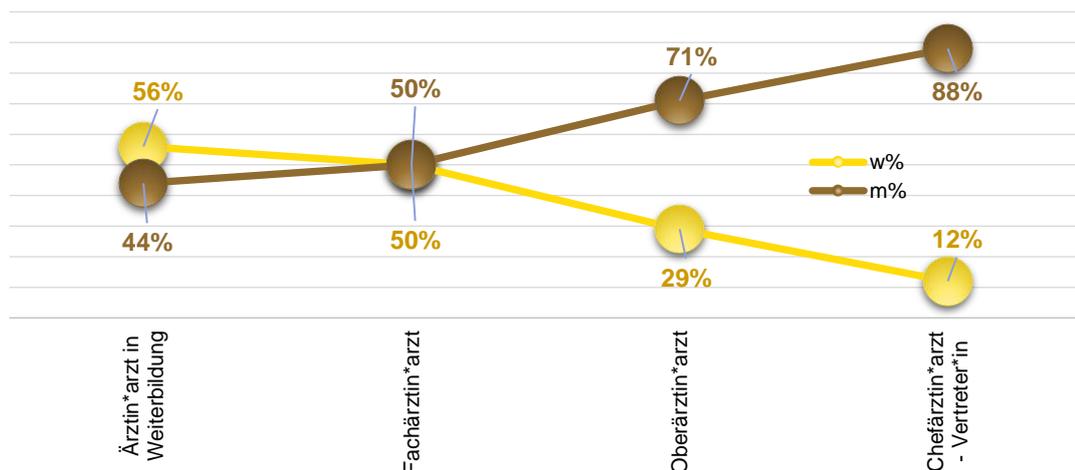


Diagramm 9: \*AT-W3: Kürzel an der MedF/UKF für Professurvertretungen bzw. Vertretungen des ärztl. Direktors  
Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022  
Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## Frauenanteile in den Weiterbildungs- und Erfahrungsstationen am Universitätsklinikum 2022 (Köpfe- ohne ärztliche Direktion)



w	518	248	110	4
m	406	247	276	29

Diagramm 10

Quelle: UKF Geschäftsbereich 4, G 4.2 Abteilung Personalabrechnung, Inka Steinkuhl Personalcontrolling, G4 SAP HCM Auswertungen, Stichtag 31.12.2022

## 4.5 Philologische Fakultät (PhilolF)

Zum WiSe 2004/5\* hatten 3962 Studierende ihr 1. Studienfach an der philologischen Fakultät belegt. Knapp zehn Jahre später WiSe 2012/13\* wurden 3697 Einschreibungen gemeldet. Zum vergangenen WiSe 2022/23 hatten sich nur noch 1982 Studierende für ihr 1. Studienfach an der PhilolF entschieden. Damit hat sich der Rückgang an **Studierendenzahlen** um kontinuierliche sechs bis sieben Prozent pro Jahr weiter fortgesetzt. Weibliche Studierende wiederum dominieren konstant mit einem Anteil zwischen 73 und 76 in dieser Fächergruppe, zuletzt mit 73 Prozent.

In den nachfolgenden Qualifizierungsstufen **Abschlüsse** und **Promotion** überwiegen Frauen ebenfalls mit einem Anteil zwischen 73 bis 79 Prozent. (\*<https://www.statistik.uni-freiburg.de/stat/arc>) Daher weist die Philologische Fakultät unter den elf Fakultäten den **höchsten Frauenanteil** in den **ersten vier Qualifizierungsstufen** auf. (vgl. Diagramm 11 und Tabelle 20, S. 76).

Für das Kalenderjahr **2022** wurde nach drei Jahren erfreulicherweise wieder **eine Habilitation von einer Frau** gemeldet.

Zum 1. September 2022 ist **eine** der neun **W3-Professorinnen** einem **externen Ruf gefolgt** und hat die Universität Freiburg verlassen. Die verbleibenden **13 Professorinnen** sind unter den 18 Professoren jetzt mit einem Anteil von **42 Prozent** vertreten, während er im Vorjahr noch bei 44 Prozent lag.

Wie auch für die Fächergruppe VW müsste aus Gleichstellungssicht der **Männeranteil** in den ersten vier Qualifizierungsstufen durch geeignete Maßnahmen **dringend angehoben** werden.

### Karriereverläufe 2022 Philologische Fakultät (Köpfe)

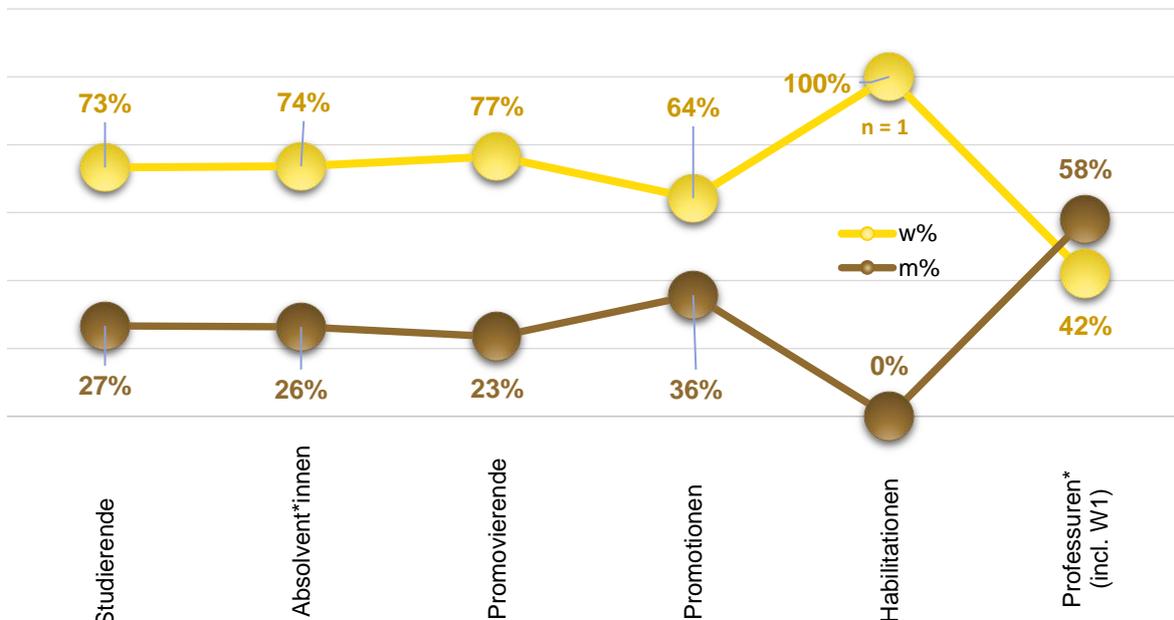


Diagramm 11

\*Aus der Fakultät wurde eine „Angestellte mit Festbetrag“, d.h. eine Seniorprofessorin gemeldet, die unberücksichtigt bleibt.

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.6 Philosophische Fakultät (PhilosF)

Mit 3632 Einschreibungen für das 1. Studienfach zum WiSe 2004/5\* sowie 3602 zum WiSe 2012/13\* und schließlich 3194 Meldungen im WiSe 2022/23 fällt der Rückgang an **Studierendenzahlen** für die philosophische Fakultät deutlich milder aus. Dabei hat sich der Frauenanteil in den ersten beiden Qualifizierungsstufen über die Jahre kontinuierlich zwischen 55 und 62 Prozent gehalten. Seit 2018 ist das Geschlechterverhältnis unter den **Promovierenden** nahezu paritätisch und beläuft sich bei den abgeschlossenen **Promotionen** für das Prüfungsjahr 2022 auf 48 Prozent Frauen (n =22) zu 52 Prozent Männern (n = 26). (\*<https://www.statistik.uni-freiburg.de/stat/arc>)

Drei Männer und eine Frau haben im Kalenderjahr 2022 ihre **Habilitation** abgeschlossen. Betrachtet man die letzten fünf Jahre, um die Fallzahl zu vergrößern, liegt das rechnerische Mittel bei 27 Prozent Frauen vs. 73 Prozent Männern, sodass sich seither bedauerlicherweise keine Veränderung oder Dynamik zugunsten von Frauen feststellen lässt. Aus Gleichstellungssicht ist damit die **Entwicklung bei den Habilitationen** an der PhilosF **wenig befriedigend**. Hier ist mit geeigneten Maßnahmen dringend gegenzusteuern (vgl. Diagramm 12 und Tabelle 21, S. 77).

Da in 2022 an der Fakultät eine C4- und eine C3-Professorin in Ruhestand gegangen sind, ohne dass weitere Frauen neu berufen wurden, liegt der Anteil der verbleibenden **22 Professorinnen** bei **46 Prozent** unter 26 Professoren, die mit einem Anteil von 54 Prozent vertreten sind.

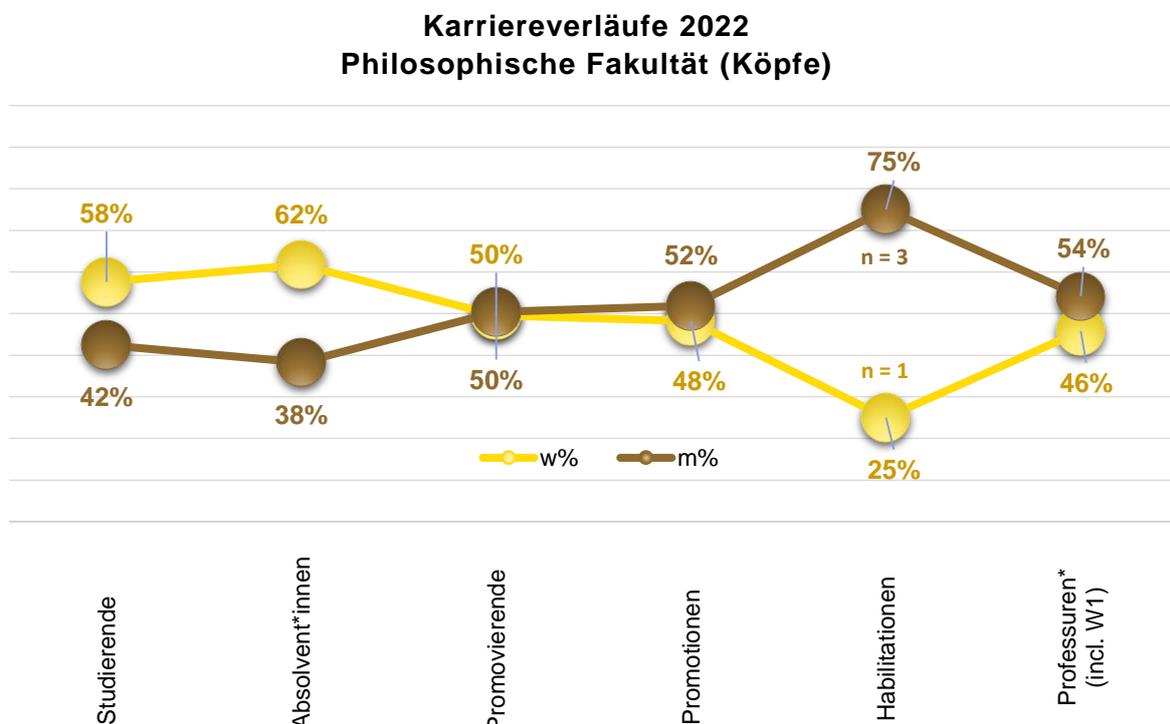


Diagramm 12

\*aus der Fakultät wurde ein „Angestellter mit Festbetrag“, d.h. ein Seniorprofessor gemeldet, der unberücksichtigt bleibt.

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.7 Fakultät für Mathematik und Physik (FMP)

In den letzten 20 Jahren haben sich die **Studierendenzahlen** an der Fakultät für Mathematik und Physik mit 1165 Einschreibungen im WiSe 2004/5\* und 1351 zum WiSe 2012/13\* und schließlich 1020 Zählungen für das WiSe 2022/23 annähernd konstant gehalten. Dies gilt auch für den **Frauenanteil** der sich über den gesamten Betrachtungszeitraum **zwischen 27 und 33 Prozentpunkten** bewegt.

In der nachfolgenden Qualifizierungsstufe **Absolvent\*innen** hat sich der Frauenanteil wieder erholt und mit **34 Prozent** für das Prüfungsjahr 2022 an die Anteile aus 2015 (38 Prozent) anknüpfen können. Bei den **Promotionen** mit **19 Prozent Frauen** (n = 5) ist die Entwicklung nach wie vor unbefriedigend, da unverändert viele Frauen für das Lehramt studieren.

(vgl. Diagramm 13 und Tabelle 23 S. 78). (\*<https://www.statistik.uni-freiburg.de/stat/arc>)

Bemerkenswert sind **zwei Habilitationen von Frauen** in 2022. Nach fünf Jahren haben sich damit erstmals wieder Frauen an dieser Fakultät habilitiert, was ausgesprochen erfreulich ist.

Zum Januar 2022 hat **eine W3-Professorin** die Fakultät verlassen, um einen **externen Ruf** anzutreten. Da zum Stichtag 1.12.22 eine Juniorprofessorin neu gezählt wurde, ist die Gesamtanzahl von **acht Professor\*innen** wie auch in den letzten sechs Jahren unverändert geblieben. Weil ebenfalls in 2022 ein C4-Professor seinen Ruhestand angetreten hat, ist der Frauenanteil unter den verbleibenden 31 Professoren (79 Prozent) um einen Prozentpunkt auf **21 Prozent** angestiegen (vgl. Diagramm 13 und Tabelle 22, S. 78).

In den Kapiteln 4.7.1 und 4.7.2 wurden die Karriereverläufe zu den Lehreinheiten Mathematik und Physik weiter aufgeschlüsselt und einzeln bewertet (s. auch Seite 9, Einführung zu Kapitel 4).

**Karriereverläufe 2022 Fakultät für Mathematik und Physik (Köpfe)**

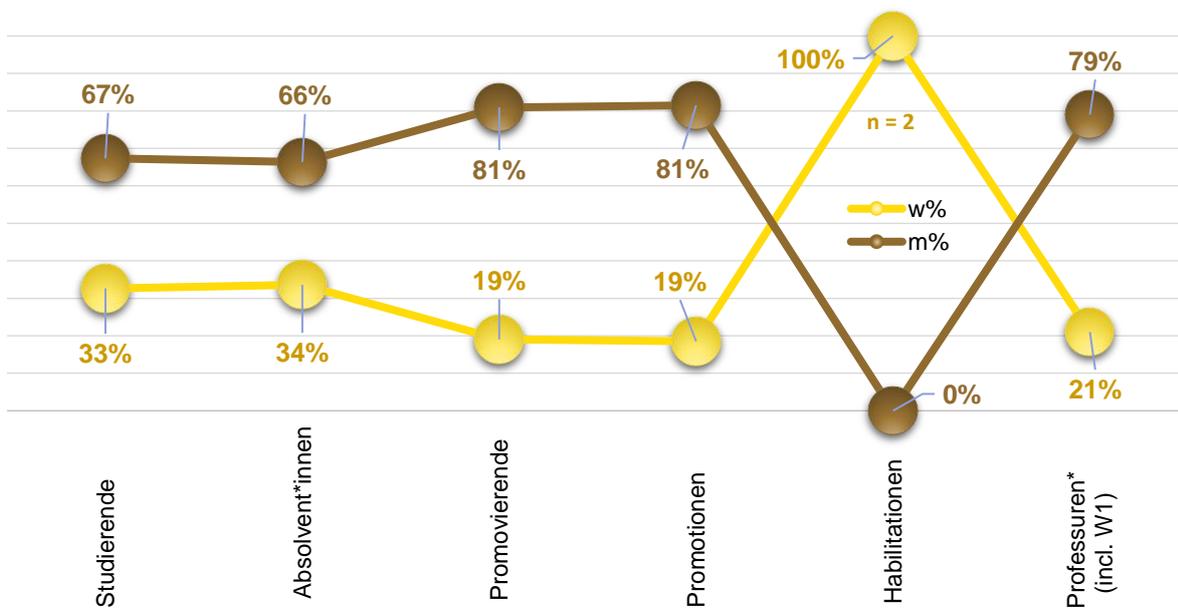


Diagramm 13

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

#### 4.7.1 Lehrereinheit Mathematik (LE Mathematik)

Die Anzahl an **Studierenden** in der Lehrereinheit Mathematik ist seit dem WiSe 2019/20 mit noch 559 Einschreibungen zu 487 Zählungen im WiSe 2022/23 jedes Jahr um vier bis sechs Prozent zurückgegangen. Der **Frauenanteil** wiederum hält sich konstant **zwischen 37 und 39 Prozent**.

Unter den **Absolvent\*innen** bewegt sich der Frauenanteil seit dem Prüfungsjahr 2019 zwischen 49 und 37 Prozent und liegt mit **41 Prozentpunkten im PJ 2022** innerhalb dieser Vierjahresspanne.

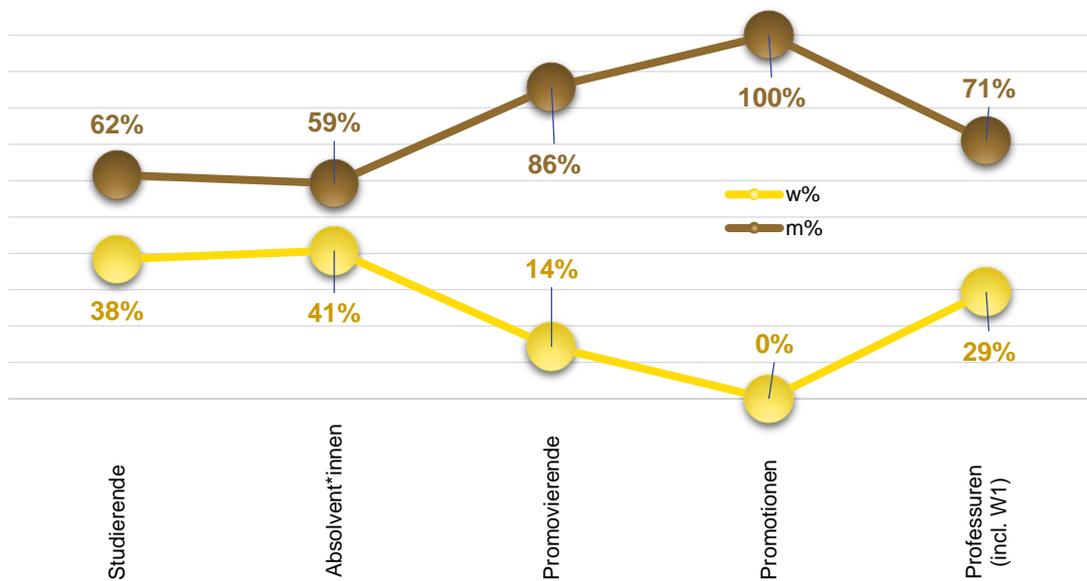
So wie auch bei den drei vorangehenden Betrachtungszeiträumen\* geht der Frauenanteil ab der Qualifizierungsstufe **Doktorand\*innen** deutlich zurück. Zum WiSe 2022/23 promovierten lediglich fünf Frauen (**14 Prozent**) unter 30 Männern (86 Prozent) in der Mathematik. Die **Doktorwürde** wurde im PJ 2022 vier Männern (100 Prozent) jedoch keiner Frau (0 Prozent) verliehen.

(\*vgl. Jahresberichte 2018 – 2021 unter <https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/jb>)

Für 2022 wurde keine Habilitation aus der Fakultät gemeldet. Damit geht die **letzte Habilitation einer Frau** in der Mathematik auf das Jahr **2019** zurück. (vgl. Diagramm 14)

Die unter 4.7. beschriebenen Zu- und Abgänge unter den Professorinnen gab es in der Mathematik, sodass zum Stichtag 1.12.22 wie seit 2020 an der Fakultät unverändert **fünf Professorinnen (29 Prozent)** unter 12 Professoren (71 Prozent) forschen und lehren.

**Karriereverläufe Mathematik 2022  
ohne Habilitationen (Köpfe)**



w	187	22	5	0	5
m	300	32	30	4	12

Diagramm 14

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 4.7.2 Lehreinheit Physik (LE Physik)

Die **Studierendenzahlen** an der Lehreinheit Physik folgen einem gegenläufigen Trend und haben sich seit dem WiSe 2019/20 von 491 Einschreibungen auf 533 Zählungen zum WiSe 2022/23 **erhöht**. Diesem Trend ist der **Frauenanteil** gleichsinnig gefolgt, beginnend bei 20 Prozent in 2019 und mittlerweile **27 Prozent** zum WiSe 2022/23.

Erfreulicherweise setzten sich die Steigerungsraten in den nachfolgenden zwei Qualifizierungsstufen fort. Waren Frauen im Prüfungsjahr 2019 unter den **Absolvent\*innen** nur zu 17 Prozent vertreten, liegt deren Anteil im PJ 2022 bereits bei 27 Prozent. (vgl. hierzu Kapitel 6.2.1, S. 37 u. 6.2.2, S. 38). Der Frauenanteil unter den **Promovierenden** hat sich von 16 Prozent im WiSe 2019/20 um fünf Prozentpunkte auf **21 Prozent** zum WiSe 2022/23 erhöht.

Mit einem **Frauenanteil** zwischen neun und 23 Prozent seit dem PJ 2019 wiederum **stagniert** diese kontinuierliche Steigerungsrate bei den **Promotionsabschlüssen**.

Die letzte Habilitation einer Frau in der Physik datiert auf 2018 zurück. Daher ist es ausgesprochen erfreulich, dass in 2022 gleich **zwei Frauen** ihre **Habilitation** erfolgreich abschließen konnten.

Im Jahr **2017** ist die Anzahl der Frauen unter den Professuren um eine **dritte Professorin** angestiegen. **Seither** gab es bei weiblichen Professuren **keine Veränderungen mehr**. Weil in 2022 ein C4-Professor emeritiert ist, haben sich die Geschlechteranteile jedoch um einen Prozentpunkt auf 14 Prozent zugunsten der Frauen verschoben. (vgl. Diagramm 15).

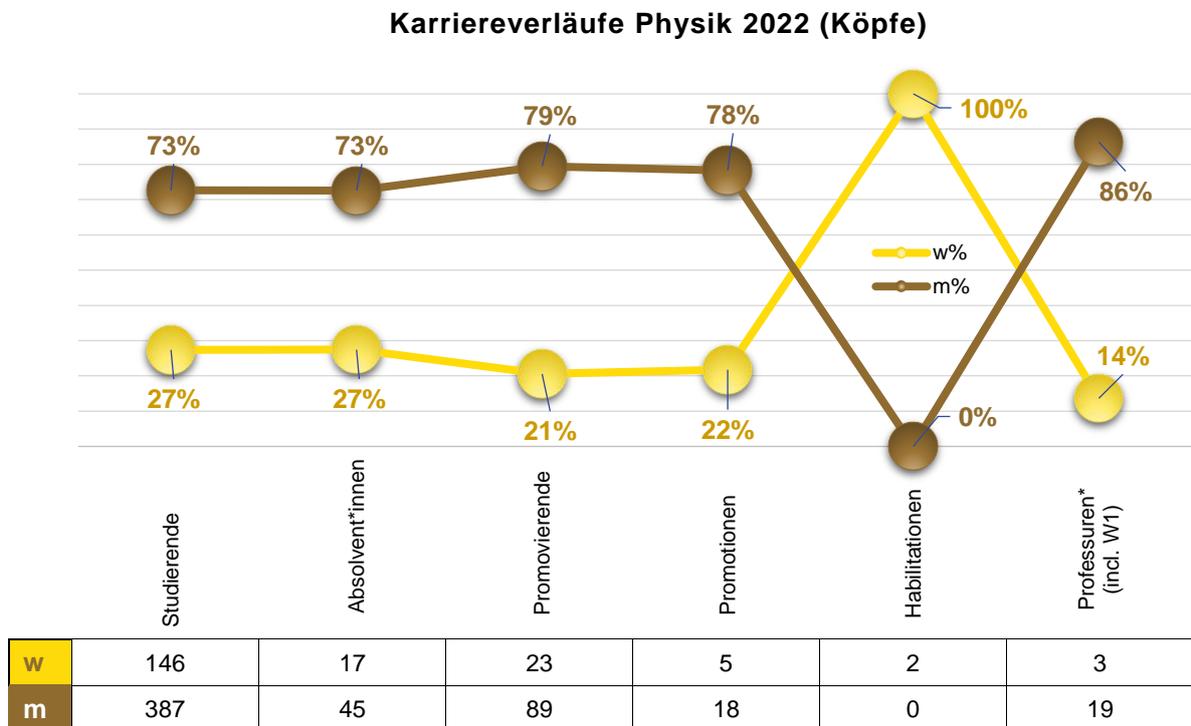


Diagramm 15

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.8 Fakultät für Chemie und Pharmazie (FCuP)

Seit Ausgliederung der Geowissenschaften zum SoSe 2013 werden aus der Fakultät für Chemie und Pharmazie kontinuierlich rückläufige **Studierendenzahlen** gemeldet. Nach einem vorübergehenden Anstieg auf 1782 Einschreibungen im WiSe 2015/16 gab es zum WiSe 2022/23 nur noch 1502 Immatrikulationen. Der **Frauenanteil** unter den verbliebenen Studierenden hingegen ist allmählich angestiegen und beträgt aktuell **54 Prozent** (817 Frauen). Dieser Trend setzt sich, wenn auch weniger ausgeprägt, unter den **Absolvent\*innen** fort. Mit **52 Prozent Frauen** (n = 153) lag er im Prüfungsjahr 2022 zum dritten Mal in Folge über dem der Männer (n = 139).

Ab der Postgraduate-Phase öffnet sich allmählich eine Schere zuungunsten von Frauen. Unter den **Promovierenden** sind sie nur noch zu **39 Prozent (63 Frauen)** vertreten. Ihre **Doktorwürde** erhalten haben in der CuPF im Prüfungsjahr 2022 ebenfalls nur **14 Frauen (40 Prozent)** jedoch 21 Männer (60 Prozent) (vgl. Diagramm 16 und Tabelle 23, S. 79).

In **2022** hat sich **eine Wissenschaftlerin habilitiert** und damit das zweite Jahr in Folge. Mit drei Habilitationen von Frauen und sieben von Männern ergibt sich für Zeitspanne von **2015 – 2022** dennoch ein **kumulativer Frauenanteil** von nur **33 Prozent**.

Da Ende 2021 eine **Professorin aus der Lehrinheit Chemie** einem **externen Ruf** gefolgt ist und die Universität Freiburg verlassen hat, wurden zum Stichtag 1.12.2022 nur noch **fünf Professorinnen** für die CuPF gezählt. Die Gesamtanzahl von 20 Professoren wiederum hat sich nicht verändert, sodass der **Frauenanteil** um drei Prozentpunkte auf **20 Prozent** zurückgefallen ist.

Um die Frauenanteile für die Qualifizierungsstufen besser verorten zu können, findet sich in den nachfolgenden Kapiteln 4.8.1 und 4.8.2 eine getrennte Betrachtung der zwei Lehrinheiten.

**Karriereverläufe 2022 Fakultät für Chemie und Pharmazie (Köpfe)**

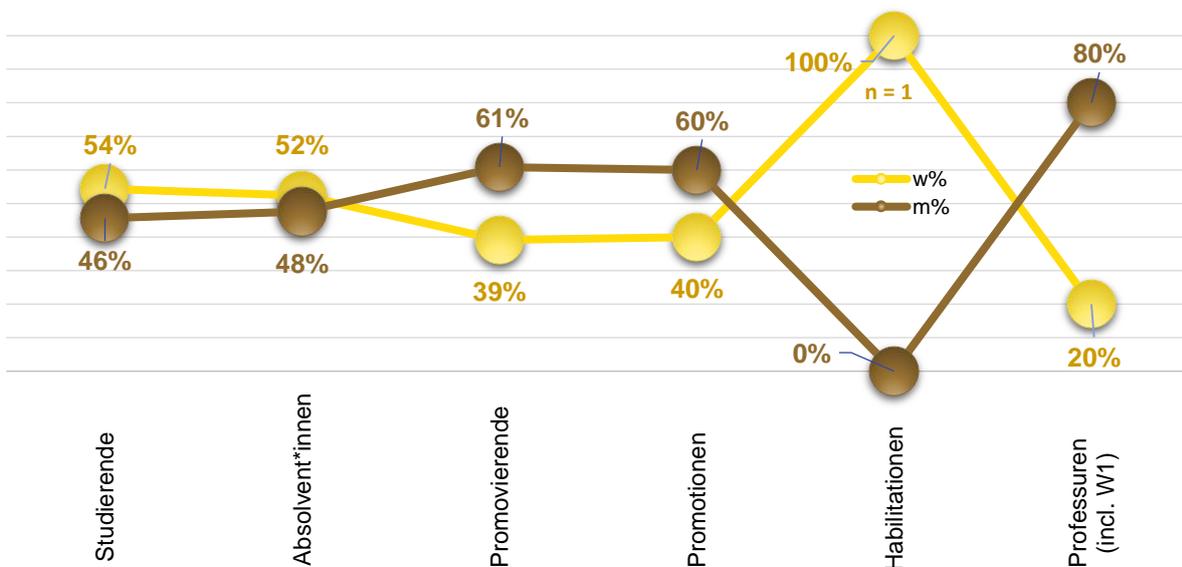


Diagramm 16

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

### 4.8.1 Lehreinheit Chemie (LE Chemie)

Seit der getrennten Betrachtung nach Lehreinheiten fällt für die LE Chemie ein **Rückgang der Studierendenzahlen** auf von 1039 zum WiSe 2019/20 bis zu 827 im WiSe 2022/23. Initial betrug der Rückgang 10 Prozent. Allmählich jedoch verflacht dieser und lag zuletzt bei drei Prozent. Der Frauenanteil wiederum ist zwischen 2019 und 2021 von 37 Prozent (n = 367) auf 40 Prozent (n = 338) angestiegen und hat sich auch zum aktuellen WiSe auf diesem Niveau gehalten.

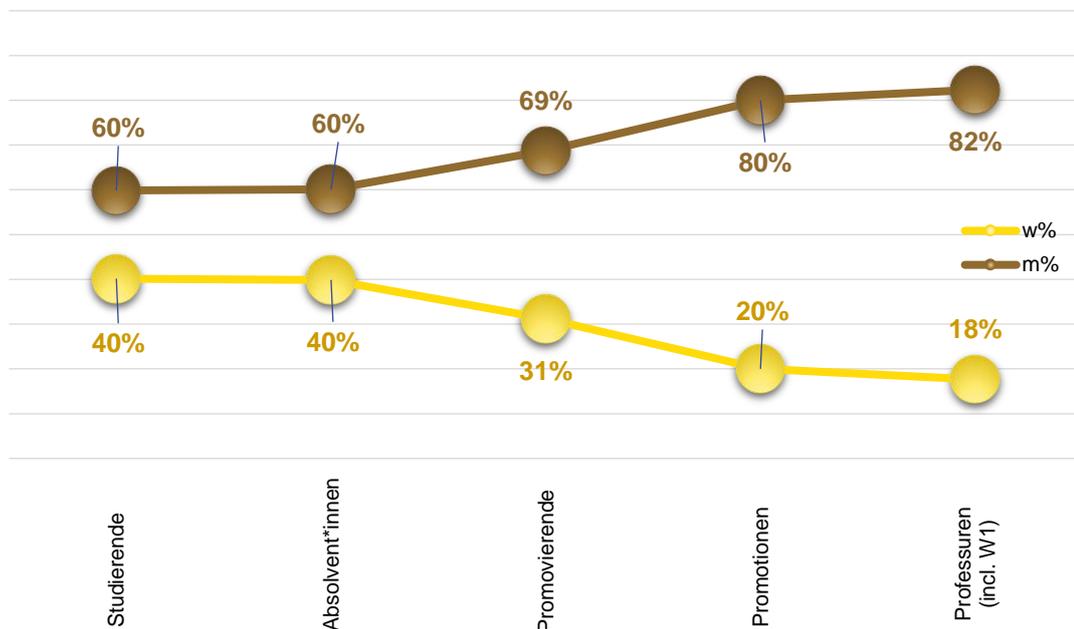
Unter den **Absolvent\*innen** waren Frauen in dieser Zeitspanne zwischen 39 und 45 Prozent vertreten. Mit einem Anteil von **40 Prozent** bewegte er sich auch für das PJ 2022 in diesem Bereich.

Die **Geschlechterschere** öffnet sich in der LE Chemie bei den **Promovierenden** mit einem **Frauenanteil** von nur noch **31 Prozent** und öffnet sich weiter bei den **Promotionsabschlüssen**, unter denen Frauen nur noch zu **20 Prozent** vertreten sind. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Abfall um 17 Prozent (vgl. Diagramm 17).

Die **letzte Habilitation einer Frau** datiert auf das Jahr **2015** zurück. Damit ist es seit sieben Jahren nicht mehr gelungen, dass sich eine weitere Frau in der LE Chemie erfolgreich habilitiert.

Seit Januar lehren und forschen nur noch **drei Professorinnen** an der LE, sodass deren Anteil unter den verbleibenden **14 Professoren um vier Prozent auf 18 Prozent zurückgefallen ist**.

**Karriereverläufe Chemie 2022  
ohne Habilitationen (Köpfe)**



w	332	59	35	4	3
m	495	89	77	16	14

Diagramm 17

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

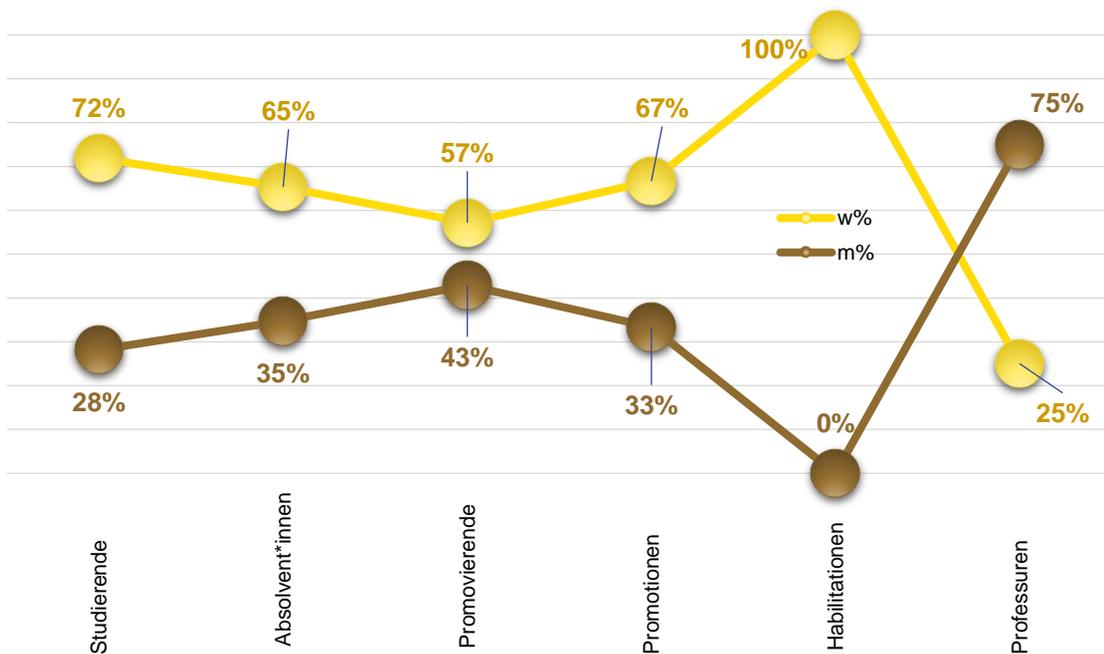
## 4.8.2 Lehreinheit Pharmazie (LE Pharmazie)

Im Hinblick auf die **Frauenanteile** über die Qualifizierungsstufen finden sich für die LE Pharmazie gegenläufige Trends zur LE Chemie (vgl. Kap 4.8.1). Während die Chemie dem klassischen MINT-Bereich mit eher eng geöffneten Scherenblättern angehört, zeigen sich für die Pharmazie **hohe Entsprechungen zur Lebenswissenschaft Medizin**. Ab der ersten Stufe mit einem **Frauenanteil von 72 Prozent unter den Studierenden** öffnen sich die Scherenblätter weit zu einer steil abfallenden Linie, deren Blätterspitze auf **25 Prozent Frauen unter den Professuren** zeigt (vgl. Diagramm 18 mit Diagramm 9, S. 16).

Mit diesem Frauenanteil beginnen die Karrierestufen an der LE Pharmazie ähnlich bzw. nahezu deckungsgleich zu denen an der philologischen Fakultät, die bei einem Frauenanteil von 73 Prozent beginnen. Der weitere Verlauf an der PhiloF jedoch belegt eindrücklich, dass sich in diesem Fachbereich für Frauen offensichtlich ganz andere Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten bieten als es derzeit noch in der LE Pharmazie gegeben ist.

(vgl. Kap. 4.5. Diagramm 11; S. 17 und Tabelle 20, S. 76).

**Karriereverläufe 2022 Pharmazie (Köpfe)**



w	485	94	28	10	1	2
m	190	50	21	5	0	6

Diagramm 18

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.9 Fakultät für Biologie (BioF)

Mit einer Spanne zwischen 1256 bis 1306 Einschreibungen als 1. Hauptfach an der Fakultät für Biologie ist die Anzahl an **Studierenden** über die letzten sechs Jahre sehr stabil geblieben. Ebenso hat sich dabei die **Frauenquote** zwischen 60 (2017 und 2018) bis **63 Prozent** (2022) kontinuierlich über dem der Männer gehalten.

Während sich für die Karriereverläufe an der Lehreinheit Pharmazie Entsprechungen zu denen an der Philosophischen Fakultät finden lassen, kann für die BioF die **philosophische Fakultät** als **Vergleich** herangezogen werden (vgl. Kap. 4.6. Diagramm 12, S. 18 und Tabelle 21, S. 77)

So beginnen die Qualifizierungsstationen an der PhilosF zum WiSe 2022/23 bei einem **Frauenanteil** von 58 Prozent unter den **Studierenden**. Mit **63 Prozent** liegt dieser an der BioF sogar um fünf Prozentpunkte höher. Bis zur Qualifizierungsstufe Promotion zeigen die Karriereverläufe an beiden Fakultäten ähnliche Kurvenverläufe, wobei an der BioF der Frauenanteil bis zur Promotion mindestens 10 Prozentpunkte über dem der Männer bleibt.

An der PhilosF jedoch beträgt der **Frauenanteil unter den Professuren** 46 Prozent, während er in der BioF **unverändert** zum Vorjahr **nur bei 25 Prozent** liegt. Mittlerweile wurden zwei weitere Frauen an die Fakultät berufen, deren Ernennung aber jenseits des Stichtags 1.12.22 liegt. Daher wird sich die Frauenquote zum 1.12.23 voraussichtlich auf 28 Prozent erhöhen, weil zeitgleich zwei weitere Männer einen Ruf an die Fakultät erhalten haben (vgl. Diagramm 19 und Tabelle 24, S. 80).

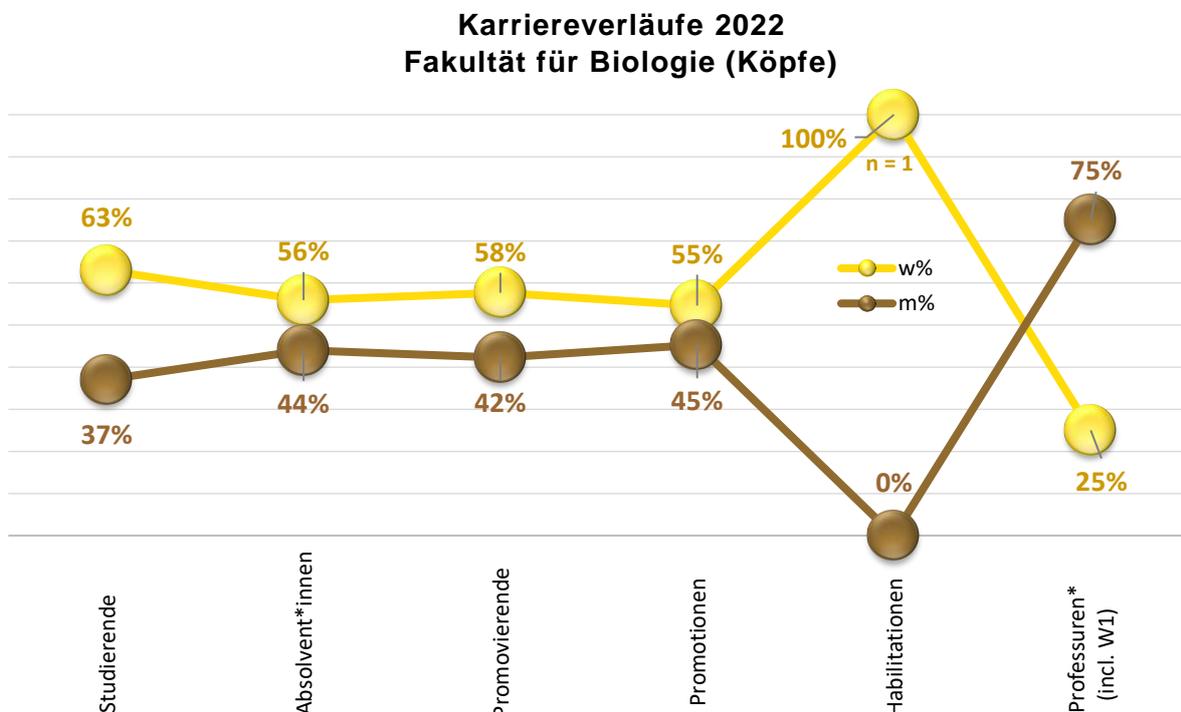


Diagramm 19: \*an der Fakultät gibt es eine Seniorprofessur, die unberücksichtigt bleibt

Studierende & Doktorand\*innen WiSe 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

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

Zum SoSe 2013 wurden die Geowissenschaften der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen zugeordnet. Die **Studierendenzahlen** sind seither etwas angestiegen von 1964 Einschreibungen (WiSe 2013/14) auf 2121 zum WiSe 2022/23. Ebenso hat sich der **Frauenanteil** unter den **Studierenden** etwas erhöht von 45 Prozent im WiSe 2013/14 auf **48 Prozent** zum WiSe 2022/23.

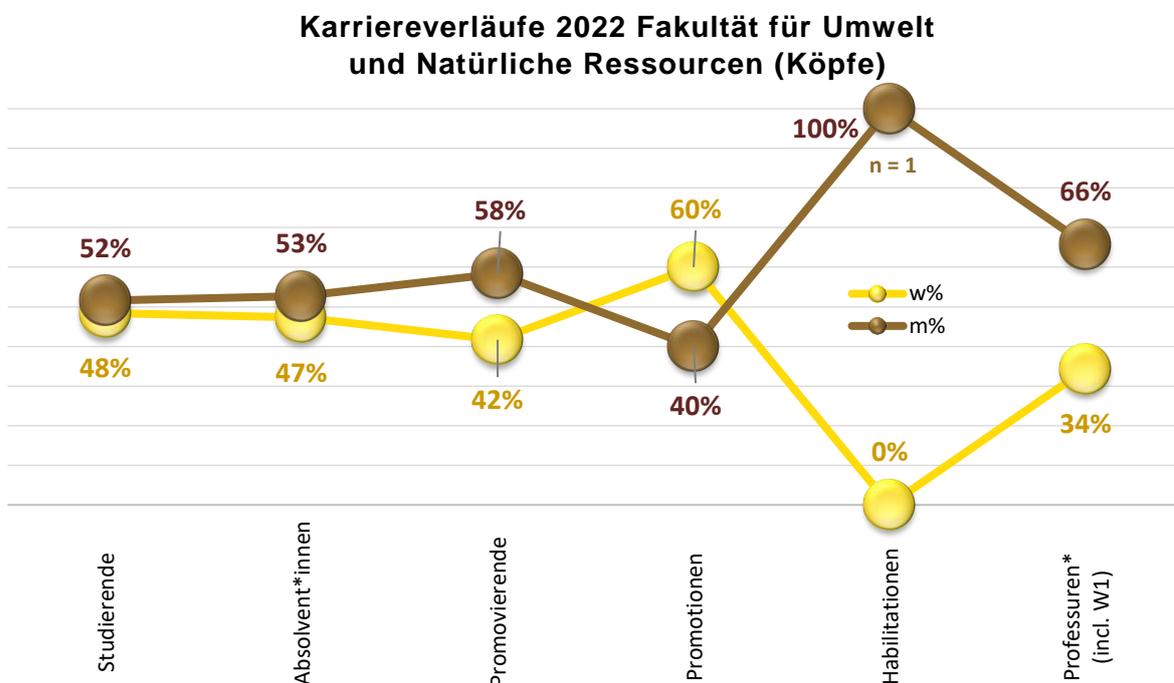
In der nachfolgenden Qualifizierungsstufe **Absolvent\*innen** bewegen sich die Frauenanteile seit zehn Jahren zwischen 44 Prozent (WiSe 2013/14) und **48 Prozent** (WiSe 2018/19) und lagen mit **47 Prozent** zum WiSe 2022/23 ebenfalls innerhalb dieser Bereiche.

(\*[https://www.statistik.uni-freiburg.de/dat/dat\\_stud/dat\\_archiv/archiv\\_WS2013-14](https://www.statistik.uni-freiburg.de/dat/dat_stud/dat_archiv/archiv_WS2013-14))

Unter den **Promovierenden** sind **Frauen** nur mit **42 Prozent** vertreten, während sie bei den **abgeschlossenen Promotionen** im Prüfungsjahr 2022 einen erfreulichen Anteil von **60 Prozent** (n = 18) ausmachten.

Für das Kalenderjahr 2022 wurde erneut eine **Habilitation** von einem Mann gezählt. Die **letzte Habilitation einer Frau liegt drei Jahre zurück**.

Im Jahr 2022 haben an der Fakultät zwei Juniorprofessorinnen ihren Ruf angetreten. Damit hat sich die Gesamtanzahl von 11 auf 13 Professorinnen erhöht. Da in 2022 ein C4-Professor in den Ruhestand getreten ist, ist der **Frauenanteil unter den Professuren** binnen einen Jahres von 30 auf **34 Prozent** angestiegen. Dessen ungeachtet gibt es in der Lehrinheit **Geowissenschaften** unter sechs Professoren immer noch **keine Frau** (vgl. Diagramm 20 und Tabelle 25, S. 81).



. 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 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

## 4.11 Technische Fakultät (TechF)

Die Dynamik bei den **Studierendenzahlen** an der Technischen Fakultät mit 2478 Immatrikulierten zum WiSe 2022/23 ist ungebrochen. Gegenüber dem Vorjahr (n = 2390) stellt das eine weitere **Zunahme** um **knapp vier Prozent** dar. Seit dem WiSe 2004/05\* mit 1192 Einschreibungen (damals noch `Fakultät für Angewandte Wissenschaften` genannt) gibt es mehr als doppelt so viel Studierende. (\*[https://www.statistik.uni-freiburg.de/dat/dat\\_stud/dat\\_archiv/archiv\\_WS2004\\_05](https://www.statistik.uni-freiburg.de/dat/dat_stud/dat_archiv/archiv_WS2004_05))

Ebenso erfreulich ist die Entwicklung beim **Frauenanteil**. Mit 162 Studentinnen betrug dieser zum WiSe 2004/05 noch 13,5 Prozent. Innerhalb von 19 Jahren hat er sich fast verdoppelt und liegt inzwischen bei **21 Prozent**, respektive 512 Studentinnen. Mit **21 Prozent** Frauen (n = 63) unter den **Absolvent\*innen** sowie **20 Prozent** (n = 66) bei den **Promovierenden** gelingt es der Fakultät, ihren Frauenanteil auch in den nachfolgenden Statusgruppen zu halten

Bei den abgeschlossenen **Promotionen** waren Frauen im Prüfungsjahr 2022 wiederum nur zu **12 Prozent** (n = 10) vertreten. Damit haben fast halb so viele Wissenschaftlerinnen ihre Promotion abgeschlossen wie im PJ 2021 (vgl. Diagramm 21 und Tabelle 26, S. 82).

In 2022 wurde erneut lediglich ein Mann habilitiert, die letzte **Habilitation einer Frau** datiert an der Technischen Fakultät nun schon **sechs Jahre zurück** auf 2017.

Da in 2022 eine **weitere W3-Professorin** für die Fakultät gewonnen werden konnte und ein C4-Professor in den Ruhestand eingetreten ist, hat sich der Frauenanteil mit mittlerweile **sechs Professorinnen** unter 42 Professoren um drei Prozentpunkte auf **13 Prozent** erhöht.

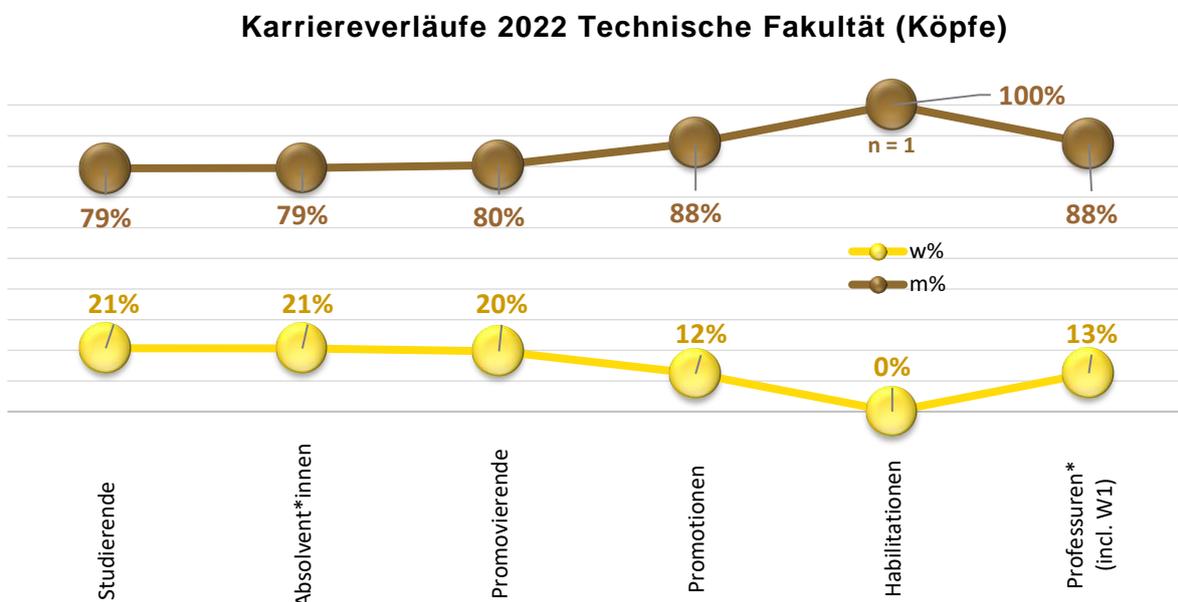


Diagramm 21

\*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 2022/23; Abschlüsse & Promotionen PJ 2022 (WiSe 2021/22 u. SoSe 2022); Habilitationen KJ 2022, Anzahl/Anteil Professor\*innen Stichtag 01.12.2022

Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement

# 5 Hochschulgremien

Tabellen 2 bis 5 auf den Seiten 28 bis 31 geben einen Überblick zur Zusammensetzung der Hochschulgremien aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Stimmrecht.

## 5. 1. Rektorat

Gegenüber dem vorangehenden Berichtszeitraum hat es bei den hauptamtlichen Rektoratsmitgliedern bestehend aus der Rektorin, Prof.<sup>in</sup> Kerstin Krieglstein, dem Prorektor für Studium und Lehre, Prof. Michael Schwarze, sowie dem Prorektor für Forschung und Innovation, Prof. Stefan Rensing, keine Veränderungen gegeben.

Unverändert sind auch die Positionen der beiden nebenamtlichen Prorektorinnen, Prof.<sup>in</sup> Daniela Kleinschmit, Prorektorin für Internationalisierung und Nachhaltigkeit, sowie Prof.<sup>in</sup> Sylvia Paletschek, Prorektorin für Universitätskultur, deren Amtszeiten bis 31.03.2024 reichen.

Mit Beginn des Berichtszeitraums hat die **neu gewählte Kanzlerin** der Universität, **Christina Leib-Keßler** zum 1. April 2022 ihr Amt angetreten. Ihr Stellvertreter, Walter Willaredt, ist zum 31. Juli in den Ruhestand getreten. Als seine Nachfolgerin wurde **Dr.<sup>in</sup> Petra Markmeyer-Pieles** in der Senatssitzung vom 26. Juli 2022 zur neuen **Stellvertreterin der Kanzlerin** gewählt. Markmeyer-Pieles, die seit März 2005 die Stabsstelle Sicherheit, Umwelt und Nachhaltigkeit der Universität leitet, hat ihr neues Amt zum 1. August 2022 angetreten.

Mit dem Amtsantritt der neu gewählten Kanzlerin ist das **neue Rektorat** nicht mehr paritätisch besetzt, denn es **überwiegt** ein **Frauenanteil** von **67 Prozent**.

Als sog. „ständige Gäste“ gem. § 7 der Geschäftsordnung des Rektorats gehören im Weiteren Dr.<sup>in</sup> Markmeyer-Pieles, Prof. Dr. Marc H. Scholl, CIO und Informationssicherheitsbeauftragter der Rektorin; Prof. Dr. Jens-Peter Schneider, Rechtsberater der Rektorin, sowie Julia Wandt, Leiterin des Geschäftsbereichs (Wissenschafts)kommunikation und Strategie (GKuS), als beratende nicht stimmberechtigte Mitglieder dem Rektorat an (vgl. Tabelle 2).

Rektorat	w	m
Rektorin	1	-
Kanzlerin	1	-
Prorektor, hauptamtlich	-	2
Prorektorin, nebenamtlich	2	-
ständige Gäste (§ 7 GO Rektorat)*	2	2
<b>gesamt</b>	<b>4*</b>	<b>2*</b>

Tabelle 2: Rektorat, Stand 1.4.2022 (\*die `ständigen Gäste´ wurden nicht mitgezählt)

## 5. 2. Senat

Die großen Universitätswahlen mit Neuwahl aller Senatsmitglieder erfolgen turnusmäßig alle vier Jahre und stehen zum SoSe 2023 an. Daher gibt es bei der Zusammensetzung des Senats im Berichtsjahr noch keine wesentlichen Veränderungen. Lediglich aus der Gruppe der Studierenden und Doktorand\*innen wurden die Senatssprecher\*innen zum 1.10.2022 neu gewählt. Denn die betreffende Amtsperiode dauert ein Jahr, während die aller übrigen Senatsmitglieder vier Jahre vom 1.10.2019 bis 30.9.2023 währt.

Wie auch im Rektorat, nehmen Prof. Schneider, ein\*e Protokollführer\*in der Stabstelle Gremien und Berufungen, Julia Wandt sowie Petra Markmeyer-Pieles als ständige Gäste gem. § 6 I 2 der Geschäftsordnung des Senats an allen Senatssitzungen teil.

<b>Senat</b>	<b>w</b>	<b>m</b>
<b>Mitglieder qua Amt</b>		
Rektorin, Kanzlerin, Gleichstellungsbeauftragte (mit Stimmrecht)	3	-
Prorektor*innen (ohne Stimmrecht)	2	2
Dekan*innen (beratend)	1	7
Vertreter*in Verfasste Studierendenschaft (beratend)	0	1
Ständige Gäste (gem. § 6 I 2 GO Senat)	3	1
<b>Wahlmitglieder (stimmberechtigt)</b>		
Gruppe der Hochschullehrer*innen	3	19
wissenschaftl. Dienst	3	2
Studierende	1	4
Doktorand*innen	2	1
Mitarbeitende Administration und Technik	3	2
<b>Mitglieder gesamt*</b>	<b>21</b>	<b>39</b>
<b>davon stimmberechtigt</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

Tabelle 3: Senat, Amtsperiode 1.10.2019 bis 30.09.2023 \*die `ständigen Gäste´ wurden hierbei mitgezählt

Die **Geschlechterzusammensetzung** des Senats ist sowohl im Hinblick auf seine Gesamtmitglieder (35 Prozent Frauen) und insbesondere unter den stimmberechtigten Mitglieder mit einem Frauenanteil von nur 35 Prozent **noch sehr unausgewogen**. Darüber hinaus ist die Vorgabe aus § 10 Abs. 2 des Landeshochschulgesetzes: „*Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von Gremien gleichberechtigt berücksichtigt werden*“ nicht angemessen abgebildet. Es bleibt zu hoffen, dass mit den anstehenden Neuwahlen eine veränderte Geschlechterzusammensetzung in Richtung Parität erreicht werden kann (vgl. Tabelle 3)

### 5. 3. Universitätsrat

Mit einer Amtszeit von lediglich drei Jahren, die gem. § 12 I 2 GO immer zum 1. Oktober beginnt, stehen für die Mitglieder des Universitätsrates erst zum 30.09.2024 Neuwahlen an. Daher verbleibt es bei der bisherigen Zusammensetzung mit zwölf Frauen (57 Prozent) und neun Männern (43 Prozent). Wie auch im Rektorat überwiegt bei der Gruppe der **stimmberechtigten Mitglieder** mit sieben Frauen und vier Männern ein **Frauteil von 64 Prozent**. (vgl. Tabelle 4).

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

Tabelle 4: Universitätsrat, Amtszeit 1.10.2021 – 30.9.2024

## 5. 4. Fakultätsvorstände

Wegen der Vielzahl an beteiligten professoralen Mitgliedern unterliegt die Zusammensetzung der Fakultätsvorstände naturgegeben größeren Schwankungen über das Jahr. Daher wird für die Betrachtung im Berichtszeitraum eine Stichprobe herangezogen, die den Stand vom 1.10.22 wiedergibt, d. h. zum Beginn des Wintersemesters 2022/23.

Das **Geschlechterverhältnis** unter den Fakultätsvorständen ist das **unausgewogenste aller wichtigen Entscheidungsgremien** an der Universität. Unter den **Dekan\*innen** stehen lediglich zwei **Frauen** also nur **18 Prozent** neun Männern d. h. 82 Prozent gegenüber. Bei den **Prodekan\*innen** ist das Gefälle mit acht **Frauen (30 Prozent)** und 19 Männern (70 Prozent) etwas geringer jedoch keineswegs zufriedenstellend. Lediglich bei den **Studiendekan\*innen** mit zwölf Frauen und elf Männern wird **nahezu Parität** erreicht (vgl. Tabelle 5).

Fakultätsvorstände	Dekan*in		Prodekan*in		Studiendekan*in	
	w	m	w	m	w	m
Theologische Fakultät	-	1	-	1	-	1
Rechtswissenschaftliche Fakultät	1	-	-	1	-	1
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	-	1	-	2	3	-
Medizinische Fakultät	-	1	1	2	2	1
Philologische Fakultät	-	1	2	1	1	1
Philosophische Fakultät	-	1	1	2	1	2
Fakultät für Mathematik und Physik	-	1	-	2	1	1
Fakultät für Chemie und Pharmazie	-	1	1	2	-	2
Fakultät für Biologie	1	-	1	2	1	-
Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	-	1	2	1	1	1
Technische Fakultät	-	1	-	3	2	1
<b>gesamt</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

Tabelle 5, Stand zum 1.10.2022

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

Weder die Stellung noch die Aufgaben von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten und ihren Stellvertreter\*innen werden bisher im Landeshochschulgesetz erwähnt. Lediglich die Passagen: „Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen“ (§ 4 I 4 LHG) sowie „Die Grundordnung kann an den Studienakademien örtliche Gleichstellungsbeauftragte vorsehen“ (§ 4 I 8 LHG) könnten als Hinweis auf die dezentrale Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten verstanden werden. In §§ 15; 20 und 22 der Grundordnung der Universität Freiburg wiederum wurden Wahlmodus, Amtszeit sowie die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten näher geregelt und ausformuliert (vgl. Kapitel 1, S. 1).

So wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte - unter anderem aus Kapazitätsgründen - in **Berufungsverfahren** häufig durch die\*den Fakultätsgleichstellungsbeauftragte\*n vertreten. Bezüglich der **Zusammensetzung von Berufungskommissionen** sind Fakultätsgleichstellungsbeauftragte im Rahmen der fakultätsinternen Beratung anzuhören (vgl. Berufungsleitfaden <https://intranet.uni-freiburg.de/public/downloads/saz/berufungsleitfaden.pdf>, S. 9, P. 1.5, Abschn. 2).

Ein weiteres Aufgabenfeld ist das Recht auf Teilnahme an allen **Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Personals**. Mit der 4. HRÄG Ende 2020 wurden die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte von Gleichstellungsbeauftragten hier erheblich ausgeweitet.

Darüber hinaus nehmen die Gleichstellungsbeauftragten eine Vielzahl an **Aufgaben und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung in den Fakultäten** wahr wie bspw. die Beratung und Förderung von Wissenschaftler\*innen, Unterstützung und Begleitung von fakultätseigenen Mentoring-Programmen, Organisation von Girls`Day, Schnupperstudium oder Miki-Tag sowie der Platzierung von gleichstellungs- und genderrelevanten Themen über Veranstaltungen, Vorträge und Seminare (vgl. Kap. 6.2.1, S 34 ff.).

Die Gleichstellungsbeauftragten wirken in ihren Fakultäten als **wichtige Ansprechpersonen vor Ort** und stellen zugleich das **Bindeglied zwischen dezentraler und zentraler Gleichstellungsarbeit** dar. Neben ihrer dezentralen Stellvertretungsfunktion bilden Fakultätsgleichstellungsbeauftragte wichtige Impuls- und Taktgeber für die zentrale Gleichstellungsarbeit.

Wenngleich Status, Ausstattung und Entlastung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten nicht einheitlich geregelt sind, wurden sowohl von Seiten der Hochschulleitung wie auch zunehmend von Fakultäten Maßnahmen angestoßen, um deren Situation zu verbessern. So sollen die finanziellen Anreize zur Förderung von gleichstellungsgerechten Berufungsverfahren für die

## 6 Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten

Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten verwendet werden (vgl. Kap 7.3 S. 46 ff.). Manche Fakultäten gewähren ihren Gleichstellungsbeauftragten darüber hinaus ein festes Sachmittelbudget oder eine Entlastung von Lehrverpflichtungen mit 2 SWS. (vgl. Kap. 6.2.2, S 38)

<b>Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten</b>		
<b>Fakultät</b>	<b>Gleichstellungsbeauftragte*r</b>	<b>Stellvertreter*innen</b>
<b>TheoIF</b>	Prof. Dr. Bernhard Spielberg	Dr. Daniela Blank
<b>RechtF</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Sonja Meier (bis 30.09.22) Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Yuanshi Bu (ab 1.10.22)	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Yuanshi Bu (bis 30.09.22) Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Silja Vöneky (ab 1.10.22)
<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 (bis 22.02.2023)  Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Daiana Stolz (ab 23.02.2023)  Referentin: Maike Busson-Spielberger	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Antje Aschendorff Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Melanie Böttres Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Monika Engelhardt PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Tanja Grauvogel 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
<b>PhiloIF</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 JProf. Dr. Konstantin Voigt (ab 4.7.2022)
<b>FMP</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Annette Huber-Klawitter [Mathematik]	Prof. Dr. Markus Schumacher [Physik]
<b>CuP</b>	Dr. <sup>in</sup> Maria Hoernke [Pharmazie]	PD <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Claudia Jessen-Trefzer [Chemie]
<b>FBio</b>	Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Judith Korb (bis 30.09.2022)  Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Annegret Wilde (ab 1.10.2022)	PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Eva Decker [Bio II] PD. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Susana Minguet [Bio III] 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 (bis 5.2.2023)  Dr. <sup>in</sup> Kristin Steger (ab 6.2.2023)	Dr. <sup>in</sup> Heike Ulmer Dr. Jan Henrik Blöthe (ab 6.2.2023)
<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

Dieses Kapitel ist der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten gewidmet, welche großenteils von den Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten mit ihren Stellvertreter\*innen erbracht wird. Auch losgelöst davon gibt es an Fakultäten Strukturen, Maßnahmen, Initiativen und Regelungen, die zur Verbesserung von Chancengleichheit beitragen und daher in diesem Kapitel behandelt werden.

**Allen Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Stellvertreter\*innen** möchten wir für ihre unermüdliche, großartige und hochengagierte Arbeit **danken**, die sie neben einem vollen Lehrdeputat und mitunter weiteren Ämtern und Verpflichtungen erbringen. Ebenso möchten wir den **Dekanaten** und **übrigen Fakultätsangehörigen danken**, die Maßnahmen angestoßen, Initiativen mit unterstützt oder sich gegenüber Anregungen und Impulsen aufgeschlossen gezeigt und diese aufgegriffen haben. Was davon in den Betrachtungszeitraum des Jahresberichtes fällt, wird in diesem Kapitel vorgestellt.

Wie auch im vorangehenden Berichtszeitraum erfolgte die Auswahl in Abstimmung und Rücksprache mit allen Fakultäten und stellt keine besondere Bevorzugung oder Hervorhebung einzelner Fakultäten dar. Denn bedingt durch bspw. Elternzeit (TheoF), Forschungsfreisemester (FUNR), auswärtige Forschungsaufenthalte (PhilolIF, WuVF) oder Exkursionen aber auch durch Neuwahlen (Rechtf, FUNR, MedF, BioF) kann es zu vorübergehenden Einschränkungen bei Gleichstellungsaktivitäten kommen.

### 6.2.1 Aktivitäten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Der Gleichstellungsbeauftragte, Prof. Dr. Bernhard Spielberg und seine Stellvertreterin, Dr.<sup>in</sup> Daniela Blank an der **Theologischen Fakultät** haben sich jeweils wechselseitig während ihrer beider Elternzeiten vertreten. Vom 1. Januar 2022 bis einschl. August 2022 hatte Daniela Blank die Amtsgeschäfte übernommen, während Bernhard Spielberg in dieser Zeit zu 50 Prozent Teilzeit-in-Elternzeit nahm.



Eine zentrale Einrichtung an der Fakultät ist der **„Ausschuss für Gleichstellung und Vielfalt“**, welcher aus dem **„Ausschuss für Frauenförderung und Feministische Theologie“** hervorging. Im Rahmen einer Studierendeninitiative war letzterer Ende der 1980er Jahre gegründet worden und hatte sich über die Jahre zu einer verstetigten Struktur für Gleichstellungs- und Diversitätsfragen innerhalb der Fakultät weiterentwickelt.

Foto: Ausschuss für Gleichstellung und Vielfalt (TheoF) von links nach rechts.: Dr.<sup>in</sup> Viola Tenge-Wolf, Studierende; Antonia Lelle, Nadja Schmitz Arenst, Anita Gregor, Dr.<sup>in</sup> Daniela Blank, Kathrin Senger, Prof. Bernhard Spielberg <https://www.theol.uni-freiburg.de/fakultaet/gleichstellungundvielfalt>

Mindestens zweimal pro Semester kommen die Ausschussmitglieder, die sich aus Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen zusammensetzen, unter Leitung der Vorsitzenden, Daniela Blank, zusammen. Schwerpunktmäßig wurden in den vergangenen zwei Semesterhalbjahren die Themen Diskriminierung und Machtmissbrauch sowie mögliche Unvereinbarkeiten von Familienleben und Wissenschaftlicher Berufslaufbahn behandelt.

Mit Hilfe von Sondermitteln des MWK konnte am 9. Dezember 2022 ein **Coaching-Tag** für Studierende und Promovierende mit Dr.<sup>in</sup> Stefanie Kainzbauer (Universität Regensburg) angeboten werden.

Ein **Bericht** über Maßnahmen und Entwicklungen aus dem vergangenen Jahr wird einmal jährlich vom Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Fakultätsrat vorgestellt.

Für die Arbeit des Gleichstellungsbeauftragten wurden Prof. Spielberg in 2022 von der Fakultät 5.000,- € aus Incentivemitteln zur Verfügung gestellt (vgl. Kapitel 7.3, S. 46).

Wie jedes Jahr zum WiSe wurde am 9. November 2022 von der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät** zur Auftaktveranstaltung des **Justitia Mentoring** für die nächste Tandemrunde eingeladen.

Diesmal war die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Regina Herzog, mit eingeladen, um ein Grußwort zu halten.



Im Anschluss hatte die neu gewählte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Prof.<sup>in</sup> Yuanshi Bu (s. Bild li), in einem sehr ansprechenden, kurzweiligen und witzigen Vortrag über ihre wissenschaftlichen und beruflichen Stationen von China über die Schweiz bis zur Juristischen Fakultät Freiburg berichtet.



An der **Medizinischen Fakultät** hatte Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Marlene Bartos die Amtsgeschäfte der Gleichstellungsbeauftragten noch bis zum 22. Februar 2023 kommissarisch weitergeführt. Die neugewählte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, **Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Daiana Stolz** (s. Bild re.) übernahm zum 23. Februar in hauptamtlicher Funktion die Amtsgeschäfte. Unterstützt wurden sie dabei jeweils von der Referentin, Maike Busson-Spielberger, sowie acht weiteren Stellvertreterinnen (vgl. Tab 6, S. 33).



Bei der **Abschlussfeier der 5. und 6. Runde des EIRA\* Mentoring Programms** wurden den Kandidatinnen zweier Jahrgänge am 19. Mai in der Bibliothek der Frauenklinik ihre Urkunden überreicht. Aufgrund der Pandemie feierten die 20 Mentees der fünften Runde, die bereits im Mai 2020 das Programm beendet hatten, gemeinsam mit den 17 Mentees der sechsten Runde (s. Bild li. im Innenhof des Lorenzrings).

\* EIRA: Göttin der Heilkunst und der Heilung in der nordischen Mythologie. hier: Name für ein Mentoringprogramm an der MedF für Postdocs und Ärztinnen ab dem 3. Weiterbildungsjahr

Der Auftakt zur **7. Runde** des Programms startete zum 15. September. Aus insgesamt 34 Bewerbungen konnten **20 Mentees** ausgewählt werden (vgl. Tab 11, S. 59).

### **KaNeF – Karriere und Networking für Frauen in der Medizin:**

Seit vielen Jahren gibt es an der Medizinischen Fakultät das erfolgreiche KaNeF-Programm zur Förderung der Karrieren von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen. Das Programm besteht aus unterschiedlichen Förderformaten und Maßnahmen, die sich an den wissenschaftlichen Karrierestationen des Klinikums sowie der Medizinischen Fakultät orientieren. Im Betrachtungszeitraum konnten daraus folgende Förderungen und Formate realisiert werden.

- **Stipendium „Fill-in-the-gap“**

Vier Doktorandinnen und eine Nachwuchswissenschaftlerin, die sich jeweils in der letzten Abschlussphase ihrer Qualifikationsarbeiten befanden, dafür aber von ihrem Institut/ Abteilung nicht mehr weiterbeschäftigt werden konnten, wurden mit einem „Fill-in-the-gap“ Stipendium erfolgreich unterstützt.

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

Drei Wissenschaftlerinnen mit noch sehr kleinen Kindern (entsprechend hoher Betreuungsbedarf) konnten dank einer wissenschaftlichen Hilfskraft, finanziert aus Programmmitteln, ihre Projekte und Versuchsreihen erfolgreich weiterführen.

- **Kita-Platz für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind**

Insgesamt 15 Kita-Plätze wurden für Kinder von Wissenschaftlerinnen bzw. Ärztinnen, die überwiegend in einem Forschungsprojekt tätig sind, aus Programmmitteln gefördert.

- **Sabine-von-Kleist-Habilitationspreis**

Für ihre Habilitationsschrift zu *„Epigenetische Prädiktoren und Mechanismen von Psycho- und Pharmakotherapie bei psychischen Erkrankungen“* wurde **PD<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Miriam Schiele** aus der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie mit dem Sabine-von-Kleist Habilitationspreis ausgezeichnet. Mit Verleihung des Preises, welcher mit einem Preisgeld von 10 Tsd. Euro dotiert ist, soll die Sichtbarkeit der Wissenschaftlerin innerhalb ihres wissenschaftlichen Umfeldes gesteigert werden

- **„Female Leadership“**

Im Rahmen der Workshop-Reihe für Oberärztinnen, Arbeitsgruppenleiterinnen, Professorinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen gab es zwei Angebote:

1) Online-Lunchmeeting für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu *„Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät“* mit Dr.<sup>in</sup> Juliane Lorenz vom Deutschen Hochschulverband am 22. April 2022.

2) Workshop zum Thema „Burnout-Prophylaxe“ am 11. Mai 2022 mit Frau Bettina Engemann, zu dem sich acht Oberärztinnen angemeldet hatten.

An der **Philosophischen Fakultät** konnten wieder **Incentive-Mittel** zur Ausschreibung von **Lehraufträgen zu Gender Themen** eingesetzt werden:

So hatte zum WiSe 2022/2023 PD<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Andrea Günter eine Vorlesung zu *„Pluralität, Freiheit, Gerechtigkeit, Verfassungen. Grundlagen einer politischen Philosophie“* gehalten.

Sophie Poppenwimmer und Anna Sator von den Gender Studies veranstalteten das Seminar „*The boundary between science fiction and social reality is an optical illusion. Intersektionale Betrachtungen von Science-Fiction im interdisziplinären Kontext*“.

An der **Fakultät für Mathematik und Physik** gibt es neben dem Mentoring-Programm MeMPhys unterschiedliche Angebote für Schülerinnen und Schüler sowie Studieninteressierte. Einmal pro Jahr findet am Mathematischen Institut der „**Freiburger Mathematik-Tag**“ statt. Die ein- - bis zweitägigen Programmtage für Schüler\*innen der Klassen 10 bis 13, wurden im Jahr 2022 am 28. Oktober ausgerichtet.

Ebenfalls jährlich im November (in der Regel am Buß- und Betttag) gibt es den „**Tag der offenen Tür**“ mit Vorstellung des Studienangebots, Vorträgen sowie der Möglichkeit, in eine Erstsemestervorlesung hineinzuschnuppern. Im Weiteren bietet sich die Gelegenheit zum Gespräch mit Studierenden. In 2022 wurde der Tag am 16. November 2022 im Online-Format organisiert (s. Bild re)



Wegen hoher Abbrecher\*innenquoten und einem sehr geringen Frauenanteil unter den Studierenden wurde am **Physikalischen Institut** im Jahr 2015 das sog. „**Vertrauensdozent\*innenprogramm**“ ins Leben gerufen. Seither wird Studienanfänger\*innen ein\*e Hochschulprofessor\*in/-dozent\*in als Ansprechpartner\*in zugeteilt, die/der ihnen in den ersten beiden Semestern ihres Studiums mit Rat und Tat zur Seite steht. Wenngleich das Programm für beide Geschlechter eingeführt wurde, mag es mit dazu beigetragen haben, dass sich der Frauenanteil in der Physik seither deutlich erhöht hat. (vgl. Kap. 4.7.2, S. 21) <https://www.physik.uni-freiburg.de/studium/vertrauensdozent>

An der **Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen** wurde am 12. Juli 2022 der



„**MiKi-Tag**“ (MitarbeiterInnen-Kinder-Tag) ausgerichtet. An diesem Tag, der seit 2004 alle zwei Jahre stattfindet, sind alle Beschäftigten der Universität eingeladen, ihren Kindern ihre Arbeitsplätze zu zeigen und ihr Kind den Kolleginnen und Kollegen vorzustellen. Darüber hinaus gibt es ein Rahmenprogramm, das weitere Einblicke in unterschiedliche Arbeitsbereiche der

Universität gewährt.

Beim diesjährigen Rahmenprogramm an der FUNR konnten Kinder die reiche Welt der belebten und unbelebten Natur kennen- und im wahrsten Sinne des Wortes begreifen lernen (s. Bild oben und re).



Bei der Konzeption und Planung des Tages durch den Familienservice wurde auch das Gleichstellungsbüro mit einbezogen.



Bei der Konzeption und Planung des Rahmenprogramms wurde das Dekanat der FUNR von einzelnen Professuren unterstützt.

Bei der Durchführung vor Ort beteiligte sich unter anderem die Professur für Bodenökologie, an der Dr.<sup>in</sup> Kristin Steger, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, beschäftigt ist. (s. Bild li).

## 6.2.2 Aktivitäten der Fakultäten und Dekanate

Gemäß der Begründung zur 4. HRÄG\* ist die **Förderung von Chancengleichheit** an Hochschulen eine **Leitungsaufgabe** und gilt auch für die Fakultäten. (\* LT-Drs. 16/9090 S. 62, Abschnitt 3)

An vielen Fakultäten ist die **gendergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren** mit einer **intensiven proaktiven Suche** nach geeigneten Wissenschaftlerinnen eine Selbstverständlichkeit geworden. Bei der Sichtung und Bewertung der Unterlagen von Bewerber\*innen werden in der Regel die wissenschaftliche Leistung in Relation zu den individuellen biographischen Daten wie bspw. Familiengründung, mögliche Erkrankungszeiten oder Beeinträchtigungen nach dem neunten Sozialgesetzbuch angemessen gesetzt.

**Nachbesetzungsverfahren** von Professuren werden regulär genutzt, um personelle **Ressourcen** und ggf. weitere Ausstattungsmerkmale von überdurchschnittlich gut ausgestatteten Professuren **auf schlechter bis gar nicht ausgestattete Professuren umzuverteilen**. Letztere sind leider immer noch überproportional häufig mit Frauen besetzt.

Wie bereits unter Kapitel 6.2.1 erwähnt, findet häufig auch eine Förderung von Chancengleichheit durch **Unterstützung der jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** statt. So wurden an der Fakultät für Theologie dem Gleichstellungsbeauftragten Incentivemittel zur Verfügung gestellt. Die **Fakultät für Mathematik und Physik** ist hier noch einen Schritt weitergegangen und gewährt ihren beiden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ein **festes Sachmittelbudget von 10 Tsd. Euro pro Jahr**. Zudem wird das Physikalische Institut die Etage mit dem Eltern-Kind-Zimmer weiter ausbauen zu Arbeitsplätzen für Mitarbeitende mit Kind (vgl. JB zGSB 2021/22, Kap. 6.2.1 S. 42).

Seit September 2022 leitet **Kerstin Steiger-Merx** (s. Bild re) als **Referentin** den Bereich **Marketing & PR an der Technischen Fakultät**. Steiger-Merx, die davor sechs Jahre lang als Koordinatorin das Interkulturelle Mentoring Programm der Universität Freiburg geleitet hatte, bringt aus dieser Zeit vielfältige Kontakte und Erfahrungen im Umgang mit Studierenden in ihre neue Aufgabe mit ein. So wurden von ihr bereits eine Vielzahl an Maßnahmen und Aktivitäten angestoßen unter anderem auch um mehr Frauen für technische Berufe und Studiengänge zu gewinnen. Dies ist ein Beispiel, wie zentrale



Maßnahmen und Initiativen an einer Fakultät ebenso zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen können.

Eine weitere Maßnahme, die zu einer nachhaltigen Förderung der dezentralen Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten führen wird, ist die **Neuregelung zu Incentivemitteln**. Gemäß Rektoratsbeschluss vom 24. November 2022 sind die ausgeschütteten Mittel aus gendergerechten Berufungsverfahren **für fakultätsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen** innerhalb von 2 Jahren zu verwenden. Eine Initiative der Hochschulleitung, die unmittelbar in die dezentrale Gleichstellungsarbeit der Fakultäten hineinwirken wird. (vgl. Kap. 7.3, S. 46 ff.).

# 7 Berufungsgeschehen

Eine der wichtigsten und zentralsten Steuerungsinstrumente zur Steigerung des Frauenanteils auf der Führungsebene des wissenschaftlichen Personals sind Berufungsverfahren. Da der Anteil an Frauen unter den Professuren sowohl in Absolut wie auch in Prozent im Berichtsjahr nicht nur nicht angestiegen, sondern sogar gesunken ist (vgl. Kap. 3.3, S. 8), müssen die dabei beteiligten Prozesse und Einflussgrößen weiterhin auf ihre Effizienz untersucht und kritisch bewertet werden.

Daher werden in den nachfolgenden drei Kapiteln mögliche Einflussgrößen entlang der Stationen eines Verfahrens näher betrachtet.

Im Berichtszeitraum hat es einige **wichtige Änderungen** gegeben, die sich auch auf den Ablauf von Berufungsverfahren auswirken. Auf diese wird vorab kurz eingegangen.

## Überarbeitung des Berufungsleitfadens

Der Berufungsleitfaden wurde beginnend zum 1. Quartal 2021 in einem Prozess von 1,5 Jahren umfassend überarbeitet und dabei auch an die aktuellen Anforderungen und gesetzlichen Vorgaben angepasst.

Alle Statusgruppen aus dem wissenschaftlichen Dienst wurden bei dem Prozess intensiv beteiligt und mehrfach angehört. Darüber hinaus wurde der Leitfaden in den universitären Gremien: Rektorat, Senat, Struktur- und Entwicklungskommission, Dekan\*innen- sowie Studien-dekan\*innenrunde mehrfach erörtert und ggf. auf Wiedervorlage gebracht.

Besonders hervorzuheben ist, dass **fast alle Eingaben und Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten** in einer 1,5-stündigen Einzelberatung mit der Stabstelle Gremien und Berufungen (GB) intensiv besprochen und letztendlich in den neuen Leitfaden **mit aufgenommen** wurden.



Bereits die vorangehende Version des Leitfadens wurde im Hinblick auf Genderaspekte im Rahmen eines Seminars des Deutschen Hochschulverbands von den Seminarleiterinnen als sehr fortschrittlich bewertet. Für die überarbeitete Version gilt das umso mehr:

- Bezüglich der proaktiven Suche wurde Klarheit geschaffen, dass diese zur proaktiven Suche und Ansprache von Frauen durchgeführt werden muss. Hier waren in der vorangehenden Version noch beide Geschlechter genannt worden.
- Einige weitere Änderungen betreffen die besonderen Abläufe an der Medizinischen Fakultät. Denn bei Professuren mit Aufgaben in der Krankenversorgung ist es üblich, die Einrichtung derjenigen Bewerber\*innen, die nach den Probevorträgen in die Begutachtung gegeben werden, vor Ort zu besuchen. In den meisten Fällen war diese Besuchskommission ausschließlich männlich besetzt.

- Darüber hinaus wurden gleichstellungsrelevante Aspekte, wie bspw. der Anteil an Frauen unter dem Führungspersonal bei den Begutachtungen ungenügend oder gar nicht berücksichtigt. In der neuen Version wurde aufgenommen, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Mitglied der Besuchskommission bei den Vor-Ort-Begutachtungen dabei ist.

Auf weitere Änderungen, die mittlerweile noch in den neuen Leitfaden mit aufgenommen wurden, wird in den entsprechenden Abschnitten dieses Kapitels eingegangen.

Der neue Berufungsleitfaden ist **zum 1.6.2022 in Kraft getreten** und wurde mit folgendem Begleittext von GB an alle Fakultäten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte versandt:

*„Der Berufungsleitfaden ist eine interne Verwaltungsvorschrift der Universität Freiburg. Er soll allen am Berufungsverfahren Beteiligten verständlich die einzuhaltenden Regeln verdeutlichen und praktische Handlungshinweise geben und dient gerade auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Komplexität der Verfahren der Qualitätssicherung der Berufungen an der Universität Freiburg. Der Leitfaden erzeugt durch seine regelmäßige Anwendung in allen Berufungsverfahren der Universität Freiburg eine Selbstbindung, von der nicht unbegründet abgewichen werden darf“*

### Delegationserlass des MWK vom 05.01.2023



Zur „*Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen wird die Entscheidung über Berufungsvorschläge sowie über geänderte und neue Funktionsbeschreibungen auf die Rektorate der jeweiligen Hochschulen übertragen.*“ Der Erlass ist zum 1.1.2023 in Kraft getreten und wird zunächst für eine Erprobungsphase von fünf Jahren umgesetzt.

Für die universitätsinternen Abläufe bedeutet dies, dass zukünftig Funktionsbeschreibungen auch nicht mehr dem Vorsitzenden des Universitätsrats vorgelegt werden müssen.

Die bisherige Praxis in der Umsetzung hat ergeben, dass es zu einer **deutlichen Beschleunigung bei Berufungsverfahren** bis zur Ruferteilung gekommen ist. Gerade bei Bewerbungen von Frauen in Bereichen mit großer Unterrepräsentanz haben die langen Verfahrenszeiten mitunter dazu geführt, dass Frauen einen an sie ergangenen Ruf aus der Universität Freiburg letztendlich abgelehnt hatten, weil sie im Laufe des Verfahrens konkurrierende andere Angebote bekamen. Es bleibt zu hoffen, dass durch die zukünftige Verkürzung von Verfahrenslaufzeiten mehr Frauen für die Universität Freiburg gewonnen werden können.

## 7.1 Proaktive Suche

Wie bereits weiter oben ausgeführt, wurde die proaktive Suche im neuen Berufungsleitfaden noch verbindlicher geregelt. Für jedes Verfahren muss eine proaktive Suche durchgeführt und in dem entsprechenden Formblatt „*Bestenauslese und Chancengleichheit in Berufungsverfahren*“ dokumentiert werden. Nach der letzten Kommissionssitzung eines Berufungsverfahrens wird das ausgefüllte Formblatt zusammen mit den übrigen Berufungsunterlagen dem Rektorat vorgelegt, um das Einvernehmen zum Berufungsvorschlag einzuholen.

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.

In Tabelle 7 finden sich die aktuellen Auswertungen der im Berichtszeitraum eingegangenen Formblätter. Diese wurden bisher dem Gleichstellungsbüro erst nach Abschluss eines Verfahrens übermittelt. Daher kann die Anzahl der ausgewerteten Bögen von der Anzahl der im Berichtszeitraum durchgeführten Berufungsverfahren abweichen. Dieser Ablauf wurde im Berichtszeitraum geändert. Zukünftig muss das ausgefüllte Formblatt zu einem Verfahren dem Gleichstellungsbüro bereits vorliegen, wenn die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Verfahren verfasst wird.

Die bisherigen Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren haben ergeben, dass eine intensive und engagierte **proaktive Suche**, an der sich idealerweise alle Mitglieder einer Berufungskommission beteiligen, mit **das wichtigste Instrument** ist, **um mehr Frauen für Professuren zu gewinnen**. Frauen, die gezielt auf eine ausgeschriebene Professur aufmerksam gemacht werden, bewerben sich nach wie vor eher und sind dann häufig auch erfolgreich mit ihrer Bewerbung.

<b>Proaktive Suche (Auswertung des Formulars)</b>					
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Anzahl an vorgelegten Bögen "Dokumentation zur proaktiven Suche"	19	25	25	24	22
Anzahl an Frauen, die zur Bewerbung ermuntert wurden (proaktive Suche)	58	149	146	138	176
Anzahl Frauen, die sich bereits beworben haben	27	83	165	163	82
Anzahl an Frauen, die zu einem Probevortrag eingeladen wurden	18	44	42	48	42
Anzahl an Frauen, die einen Listenplatz erhielten	7	22	24	21	20
Ruferteilungen an Frauen	2	12	14	18	10*

Tabelle 7

\*vier Berufungsverfahren waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht abgeschlossen, sodass ggf. bei diesen noch weitere Rufe an Frauen ausgesprochen werden könnten. Denn insgesamt fünf ursprünglich proaktiv angesprochene Frauen hatten noch einen Listenplatz erhalten. Bei einem weiteren fünften Verfahren hat die Frau auf dem ersten Listenplatz noch vor der Ruferteilung ihre Bewerbung wieder zurückgezogen. Da ihr aber auf jeden Fall der Ruf erteilt worden wäre, wurde es bei dieser Betrachtung als Ruferteilung mitgezählt.

### **Bewertung:**

Bei der Durchsicht der in 2022 im Gleichstellungsbüro eingegangenen Formulare zur proaktiven Suche fällt auf, dass die „Kultur“ bzw. die Gepflogenheiten der proaktiven Suche je nach Fachkultur sehr unterschiedlich sind. Zudem spielt auch die/der Vorsitzende einer Berufungskommission eine wichtige Rolle; d. h. wie erfahren und ausgewiesen die betreffende Person ist.

Die **wenigsten Frauen proaktiv gesucht und angesprochen** pro Verfahren und insgesamt über alle ihre Verfahren wurden von der **Medizinischen Fakultät**. Dort gab es in 2022 sogar ein Verfahren, bei dem die Berufungskommission einstimmig darüber abgestimmt hatte, dass keine proaktive Suche durchgeführt wird, weil es ohnehin keine geeigneten Frauen auf dem Gebiet gäbe. Dies ist gemäß dem Berufungsleitfaden der Universität und auch gemäß § 48 3a des Landeshochschulgesetzes

eigentlich nicht zulässig. Als Resultante hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ab diesem Zeitpunkt bei fast allen nachfolgenden Verfahren an dieser Fakultät selbst mitgewirkt. Mittlerweile erfolgt die proaktive Suche an der Medizinischen Fakultät deutlich engagierter und effizienter, sodass sich mehr Frauen bewerben, mehr Frauen zu Probevorträgen eingeladen werden und mehr Frauen einen Listenplatz erhalten.

Auffallend ist, dass **in 2022 wesentlich mehr Frauen proaktiv angesprochen** wurden als noch zwischen 2019 bis 2021. Dies mag auch auf die neuen und eindeutiger formulierten Vorgaben im überarbeiteten Berufungsleitfaden zurückzuführen sein. Der **Anteil an Bewerbungen von Frauen** ohne proaktive Ansprache wiederum hat sich gegenüber dem Vorjahr **nahezu halbiert**.

## 7.2 Berufungsgeschehen

### Berufungsverfahren

Tabelle 8 auf Seite 44 gibt einen Überblick zu den **27 Berufungsverfahren** an der Universität Freiburg, die in den **Senatssitzungen** zwischen **1.1.2022 – 31.12.2022** erörtert und über deren Listenvorschlag abgestimmt wurde. Darunter waren 22 Berufungsverfahren auf eine W3- und fünf auf W1- bzw. Juniorprofessuren.

Bei zwei **W3-Verfahren** handelte es sich um gemeinsame Berufungen mit dem Frauenhofer ISE nach dem Berliner Modell. In drei weiteren Fällen (zwei Frauen und ein Mann) erfolgte die Berufung ad personam als Heisenbergprofessur. Die übrigen 17 W3-Verfahren waren reguläre Nachbesetzungen.

Drei der fünf Berufungsverfahren zu **W1-Professuren** waren mit einem Tenure Track ausgestattet und erfolgten im Rahmen des BMBF-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In zwei dieser Verfahren erhielt eine Frau den ersten Listenplatz. Bei den zwei W1-Professuren ohne Tenure Track wurde ebenfalls ein erster Listenplatz an eine Frau vergeben.

**Bewertung:** Auffallend ist, dass die **Vergabe des ersten Listenplatzes** bei den W3-Professuren **paritätisch** jeweils an elf Frauen und elf Männer erfolgte. Bei den W1-Professuren erhielten sogar mehr Frauen als Männer einen ersten Listenplatz. Dennoch ist der Frauenanteil unter den Professuren zum Stichtag 1.12.22 leicht rückläufig (vgl. Diagramm 3, S. 8 und Tabelle 14, S. 70)

### Ruferteilungen, -annahmen und Ablehnungen

Daher wurden in einem zweiten Schritt die Ruferteilungen, -annahmen und Ablehnungen sowie die externen Rufe zwischen 1.1.2022 – 31.12.2022 ausgewertet. Als Datenbasis dienten die sog. „Tischvorlagen“ der Senatssitzungen mit namentlichen Auflistungen zum Berufungsgeschehen:

Im Kalenderjahr 2022 erfolgten insgesamt **17 Rufannahmen**, 14 davon auf eine W3- und drei auf eine W1-Professur (darunter zwei mit Tenure Track). Lediglich fünf Rufe (29 Prozent) wurden von Frauen angenommen, wohingegen zwölf Rufe (71 Prozent) von Männer angenommen wurden. Gegenüber den Jahren 2020 und 2021 haben **Frauen** in 2022 noch **weniger Rufe angenommen** und noch **mehr Rufe abgelehnt**.

Mit **30 Ruferteilungen** wurden in 2022 zehn Rufe weniger erteilt als 2021, da kaum noch Verfahren aus der zweiten Runde des Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses offen waren. Zwölf Rufe (40 Prozent) gingen an Frauen und 18 an Männer (60 Prozent), was wiederum dem Trend der Vorjahre entspricht (vgl. Tabelle 8, jeweils braun eingerahmtes Kästchen mit etwas satterem Gelbton abgegrenzt).

<b>Berufungsgeschehen an der UFR nach Geschlecht</b>									
<b>W3-Professuren</b>	<b>2020</b>			<b>2021</b>			<b>2022</b>		
	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>♀ %</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>♀ %</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>♀ %</b>
Anzahl Berufungsverfahren	----			----			22		
Proaktive Ansprache Frauen	----			----			147		
Bewerbungen <sup>(GdB)</sup>	178	301	37%	145	439	25%	196	470	29%
zum Probevortrag eingeladen	---	---	---	---	---	---	45	75	38%
Platz 3 / Platz 4 <sup>#</sup>	4	10	29%	1	11	8%	4/1 <sup>#</sup>	12/2 <sup>#</sup>	25%
Platz 2	5	21	19%	7	10	41%	8	11/1 <sup>+</sup>	44%
Platz 1	8	14	36%	9	11	45%	11	11	50%
Ruferteilungen	9	15	38%	11	16	41%	10	15	40%
Rufablehnungen	1	2	33%	2	5	29%	4	7	36%
Rufannahmen	7	15	32%	7	13	35%	3	11	21%
Anzahl Rufannahmen gesamt	<b>22 Rufannahmen</b>			<b>13 Rufannahmen</b>			<b>14 Rufannahmen</b>		
<b>W1-Professuren</b>	<b>2020</b>			<b>2021</b>			<b>2022</b>		
	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>♀ %</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>♀ %</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>♀ %</b>
Anzahl Berufungsverfahren	----			----			5		
Proaktive Ansprache Frauen	----			----			37		
Bewerbungen <sup>(d) (GdB)</sup>	87	147	37%	164	234	41%	103/1 <sup>(d)</sup>	151	41%
zum Probevortrag eingeladen	---	---	---	---	---	---	10	19	37%
Platz 3	3	3	50%	2	6	25%	1	3	33%
Platz 2	2	4	33%	5	7	42%	1	4	20%
Platz 1	4	2	67%	7	6	54%	3	2	60%
Ruferteilungen	4	3	56%	7	7	50%	2	3	40%
Rufablehnungen	1	0	100%	1	0	100%	0	1	0%
Rufannahme*	3 (1)*	3 (2)*	50%	6 (5)*	7 (5)*	46%	2 (2)*	1 (0)*	66%
Anzahl Rufannahmen gesamt	<b>6 Rufannahmen davon 3 mit Tenure Track</b>			<b>13 Rufannahmen davon 10 mit Tenure Track</b>			<b>3 Rufannahmen davon 2 mit Tenure Track</b>		

Tabelle 8 Berufungsgeschehen

- \*: jeweils in Klammern die darunter befindliche Anzahl an Tenure Track Professuren
- #: bei einigen Verfahren wurde ein vierter Listenplatz vergeben
- +): in einem Verfahren wurden die Listenplätze 2a/2b vergeben
- d): Bewerbung einer Transfrau
- GdB): fünf Bewerber\*innen hatten eine Behinderung angegeben (5 x GdB ≥ 50%; 1 x GdB 20%)

## Heisenbergprofessuren, gemeinsame Berufungen und Förderprogramme

Unter den 14 Rufannahmen auf **W3-Professuren** wurden zwei Rufe auf eine Heisenbergprofessur angenommen. Bei einer weiteren Rufannahme handelte es sich um eine gemeinsame Berufung nach dem Berliner Modell mit der Hahn Schickard Gesellschaft.

Zwei der drei Rufannahmen auf eine **W1-Professur** erfolgten im Rahmen des BMBF-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. (vgl. Tabelle 9).

Rufannahmen 2022: Heisenbergprofessuren, gemeinsame Berufungen, Förderprogramme						
	Rufannahmen gesamt	W3 gesamt	W3 Heisenberg- professuren	W3 gemeinsame Berufung mit Hahn Schickard nach Berliner Modell	W1 gesamt	W1 Tenure Track Förder- programm des BMBF (2. Runde)
w	5	3	1	0	2	2
m	12	11	1	1	1	0
gesamt	17	14	2	1	3	2

Tabelle 9

## Externe Rufe und Bleibeverhandlungen

Im Berichtszeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 erhielten 14 Wissenschaftler\*innen einen **externen Ruf**. Fünf Rufe gingen an Wissenschaftlerinnen, darunter drei W3-Professorinnen und eine Juniorprofessorin. Unter den neun Ruferteilungen an Männer waren fünf Universitätsprofessoren und drei Wissenschaftler (vgl. Tab. 10).

**Bleibeverhandlungen** wurden im Jahr 2022 mit insgesamt acht Wissenschaftler\*innen geführt, die eine W3 -Professur innehatten. Eine Professorin und zwei Professoren konnten daraufhin gehalten werden. Die Verhandlungen mit zwei weiteren Professorinnen waren nicht erfolgreich, sodass beide die Universität Freiburg mittlerweile verlassen haben. Die Verhandlungen mit drei weiteren Professoren waren im Kalenderjahr 2022 noch nicht abgeschlossen (vgl. Tabelle 10).

Externe Rufe und Bleibeverhandlungen 2022 (Kalenderjahr)								
	Anzahl gesamt	davon W3 Prof*innen	davon akadem. Räte, W1, W2	Verhand- lungen geführt	∅ Ver- hand- lungen geführt	Verhand- lungen noch offen*	Rufe extern abgelehnt	Rufe extern ange- nommen <sup>1</sup>
w	5	3	2	3	1	0	2	3
m	9	6	3	5	0	3	2	5 <sup>1</sup>

Tabelle 10 Übersicht externe Rufe aufgeschlüsselt nach Geschlecht

∅ : keine

\* : zum Stichtag 31.12.2022

<sup>1</sup>: darunter ein Wissenschaftler aus dem Mittelbau und ein W3-Professor, die ihren Ruf bereits in 2021 erhielten

## 7.3 Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren (Incentives)

An der Universität Freiburg wird seit 2012 das Instrument: „Gewährung **finanzieller Anreize** bei **Berücksichtigung von** definierten **Genderaspekten in Berufungsverfahren**“ angewendet:

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 Probenvortrag eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern mindestens 50 Prozent Frauen sind, können 5000,- € gewährt werden.

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

Unter Gleichstellungsgesichtspunkten dienen die Incentives zwei unterschiedlichen Aspekten:

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

### Evaluation 2018 und 2023

In 2018 wurde das Instrument evaluiert und anschließend unverändert bis 2022 fortgesetzt. Nach der zweiten Evaluation im Januar 2023 wurde beschlossen, die Maßnahme für weitere fünf Jahre bis Ende 2027 fortzuführen, jedoch sind die **ausgeschütteten Mittel zukünftig** von den Fakultäten **für fakultätsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen** zu verwenden, vorzugsweise folgende:

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

Bei der Konzeption fakultätsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen können sich die Fakultäten durch die Abteilung GDaPE beraten lassen.

Die ausgeschütteten Mittel sind **innerhalb von zwei Jahren für Gleichstellungsmaßnahmen** zu verwenden. Über die Verwendung der Mittel und die diesbezüglichen Aktivitäten ist von den Dekan\*innen jedes Jahr ein schriftlicher Bericht für das Rektorat zu verfassen.

### **Bewertung:**

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ist dies ein Beispiel für eine **Maßnahme der Hochschulleitung**, die zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen kann. Das betrifft nicht nur die finanzielle Unterstützung von dezentraler Gleichstellungsarbeit aus zentralen Mitteln. Es wird auch ein Prozess angestoßen, der die **Bedeutung und Sichtbarkeit von dezentraler Gleichstellungsarbeit** innerhalb der Fakultäten erheblich **steigern kann**. Durch die jährliche Berichterstattung wird ein Nachdenken und ggf. Debatte zu Gleichstellungsmaßnahmen, angepasst an die jeweilige Fakultät, angeregt und der Austausch bzw. Dialog zwischen den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Fakultätsvorständen gleichermaßen gefordert und gefördert.

**Kritisch anzumerken** ist, dass **Fakultäten unterschiedlich profitieren**. Denn insbesondere Fakultäten mit einer hohen Anzahl an Professuren und demzufolge mehreren Berufungsverfahren in einem Jahr und Fachbereiche, in denen per se ein hoher Frauenanteil gegeben ist, haben die Möglichkeit besonders viele Incentivemittel pro Jahr abzurufen wie bspw. die P-Fakultäten: PhiloIF und PhilosF.

Fakultäten und Fachbereiche mit sehr wenigen Verfahren wie die TheoF, RechtF und die WW oder mit einer erheblichen Unterrepräsentanz von Frauen wie die TechF und die FMP profitieren jedoch deutlich weniger.

Damit muss der eigentliche Zweck und das Ziel, das hinter dem Instrument steckt, hinterfragt werden, denn es sollten genau umgekehrt die Fakultäten und Fachbereiche dieses intensiv nutzen können, die von einer großen Unterrepräsentanz von Frauen betroffen sind.

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

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

In den Senatssitzungen von April 2022 bis März 2023 wurden insgesamt **26 Berufungsverfahren** behandelt, davon sieben aus der Medizinischen Fakultät, die im Folgenden unberücksichtigt bleiben (da die Medizinische Fakultät/Klinikum nicht an dem Programm teilnimmt). Bei einem weiteren Verfahren waren ebenfalls die Voraussetzungen nicht gegeben, um am Incentiveprogramm teilnehmen zu können, da es sich um eine Heisenbergprofessur handelte.

Unter den verbleibenden **18 Verfahren**, waren fünf nicht antragsberechtigt, da sie keine der drei Kriterien für gendergerechte Berufungsverfahren erfüllten. Bei den **13 antragsberechtigten Verfahren** wurde **für zwölf ein Antrag** auf Zuweisung von Incentives gestellt.

In Summe konnten Incentives in einer **Gesamthöhe von 80.000 Euro** gewährt werden. Das sind 5.000 Euro mehr als im Vorjahr (04/21 – 03/22) eingelöst wurden.

Der Anteil an **antragsberechtigten Verfahren** hat sich auf **72 Prozent** (04/22 – 03/23) erhöht, während er für 2021/22 noch bei 56 Prozent lag. Wie auch im Vorjahr ist bedauerlicherweise für ein Verfahren die Beantragung von 5000 Euro an gewährbaren Incentives unterblieben.

Im **Balkendiagramm 22** wurden die **18 Berufungsverfahren** aus den Senatssitzungen der Semesterhalbjahre SoSe22 – WiSe 22/23, welche für Gewährung von Incentives potentiell in Frage kamen, nach Fakultäten aufgetragen.

- Der **braune Anteil** eines Balkens bildet die Anzahl an Verfahren ab, die für das Incentiveprogramm prinzipiell in Frage kamen aber keines der drei Kriterien (vgl. S. 46) in einem Berufungsverfahren erfüllt hatten und somit auch keinen Antrag auf Incentives stellen konnten.
- Im **gelben Balkenteil** finden sich die Verfahren, für die mindestens eines der drei Kriterien zur Gewährung von Incentives erfüllt war.
- Der **grüne Teil** repräsentiert die Anzahl an Berufungsverfahren, für die von der jeweiligen Fakultät die Incentives bei der Stabsstelle Gremien und Berufungen beantragt und zugewiesen wurden. Für jeden Balkenabschnitt wurde die Anzahl an Verfahren noch einmal als weiße/grüne Ziffer auf dem entsprechenden Balkenabschnitt aufgetragen.

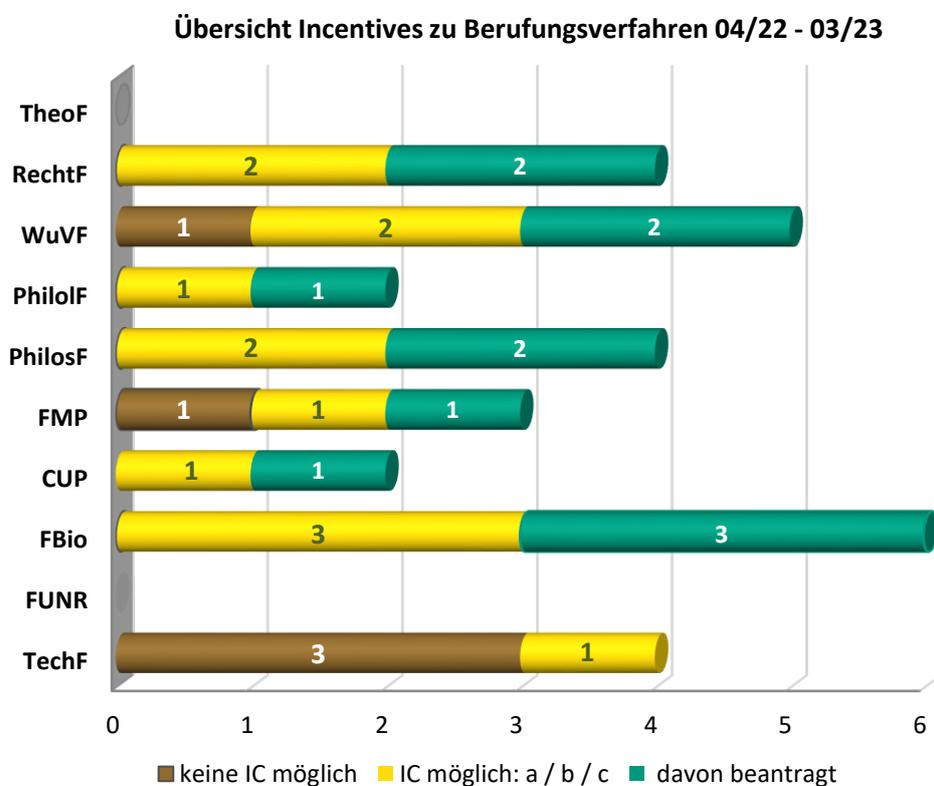


Diagramm 22

Quellen:

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

## 8 Drittmittel

---

Es ist das vierte Jahr, dass dem Gleichstellungsbüro die Aufschlüsselung der Drittmiteleinnahmen nach Geschlecht bezogen 1) auf die Mittelherkunft (Diagramm 23) sowie 2) nach Fakultäten (Diagramm 24) zur Verfügung gestellt wurde.

Seit der ersten Erhebung zum Jahresbericht 2019 haben sich die **Drittmiteleinnahmen** um mehr als 9 Mio. Euro von rund 119 Mio. [2019] auf mittlerweile **128,6 Mio. Euro [2022]** erhöht. Sie stellen rund ein Drittel aller Gesamteinnahmen der Universität Freiburg dar und bilden damit eine bedeutende Ressource zur Realisierung von Forschungsvorhaben und zur Finanzierung von Mitarbeiter\*innenstellen. Bei Berufungsverfahren sind die jeweils eingeworbenen Drittmittel eine wichtige Kennzahl um Bewerber\*innen miteinander zu vergleichen und zu ranken.

Für die wissenschaftliche **Karriere von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen** ist die Möglichkeit, über Drittmittel zu verfügen somit von enormer Bedeutung und kann ein entscheidender Motor im eigenen Vorankommen sein. Daher werden auch für diesen Bericht die Drittmittelanteile betrachtet, die Frauen in 2022 zur Verfügung standen.

Die Auswertung der verbuchten und damit realisierten Drittmiteleinnahmen ist eine **semiquantitative** Betrachtung, die vor allem **Verteilungsmuster aufzeigen** und **über Trends informieren** soll. Einige Projekte werden von mehreren Projektgruppenleiter\*innen geleitet, die mitunter aus verschiedenen Lehreinheiten kommen. Das erschwert eine trennscharfe Zuordnung der verwendeten Mittel. Im Weiteren war bei 83 von insgesamt 2575 Projekten mit einem Drittmittelanteil von zusammen 3,1 Mio. Euro keine Geschlechterzuordnung möglich, weil die Angaben zur Person der Projektleitung fehlten.

Von den dann noch verbleibenden 2492 Projekten wurden **665 Projekte (27 Prozent) von Frauen** als Principal Investigator (PI) geleitet und bei 1.827 (73 Prozent) waren Männer als PI eingetragen. Knapp **33,5 Mio. Euro (27 Prozent)** der verbliebenen 125,5 Mio. Euro standen **weiblichen PI's** zur Verfügung und 92 Mio. Euro (73 Prozent) konnten männlichen PI's für ihre Drittmittelprojekte verbuchen. Damit standen den **222 Projektleiterinnen (32 Prozent) durchschnittlich 150.707 Euro** pro Projektleiterin zur Verfügung während bei den 463 Projektleitern (68 Prozent) im Mittel 198.798 Euro in die Projekte flossen.

### **Bewertung:**

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil, mit dem Frauen an den Drittmittelerlösen der Universität Freiburg beteiligt sind, zwar gehalten aber auch nicht weiter erhöht. Zudem ist die **durchschnittliche Drittmittelsumme**, die **Frauen** zur Verfügung stand, gegenüber 2021 **um 30 Prozent zurückgegangen** und im Schnitt um 48.091 Euro bzw. 25 Prozent geringer als der mittlere Betrag über den männliche PI's in 2022 verfügen konnten. Im Fakultätenranking (vgl. Diagramm 24) fällt auf, dass Frauen bezogen auf ihren Anteil beim wissenschaftlichen Personal an der PhiloIF überproportional mehr Drittmittel zur Verfügung standen während es an der PhilosF genau umgekehrt ist.

## Drittmittelleinnahmen 2022 nach Mittelherkunft (Euro)

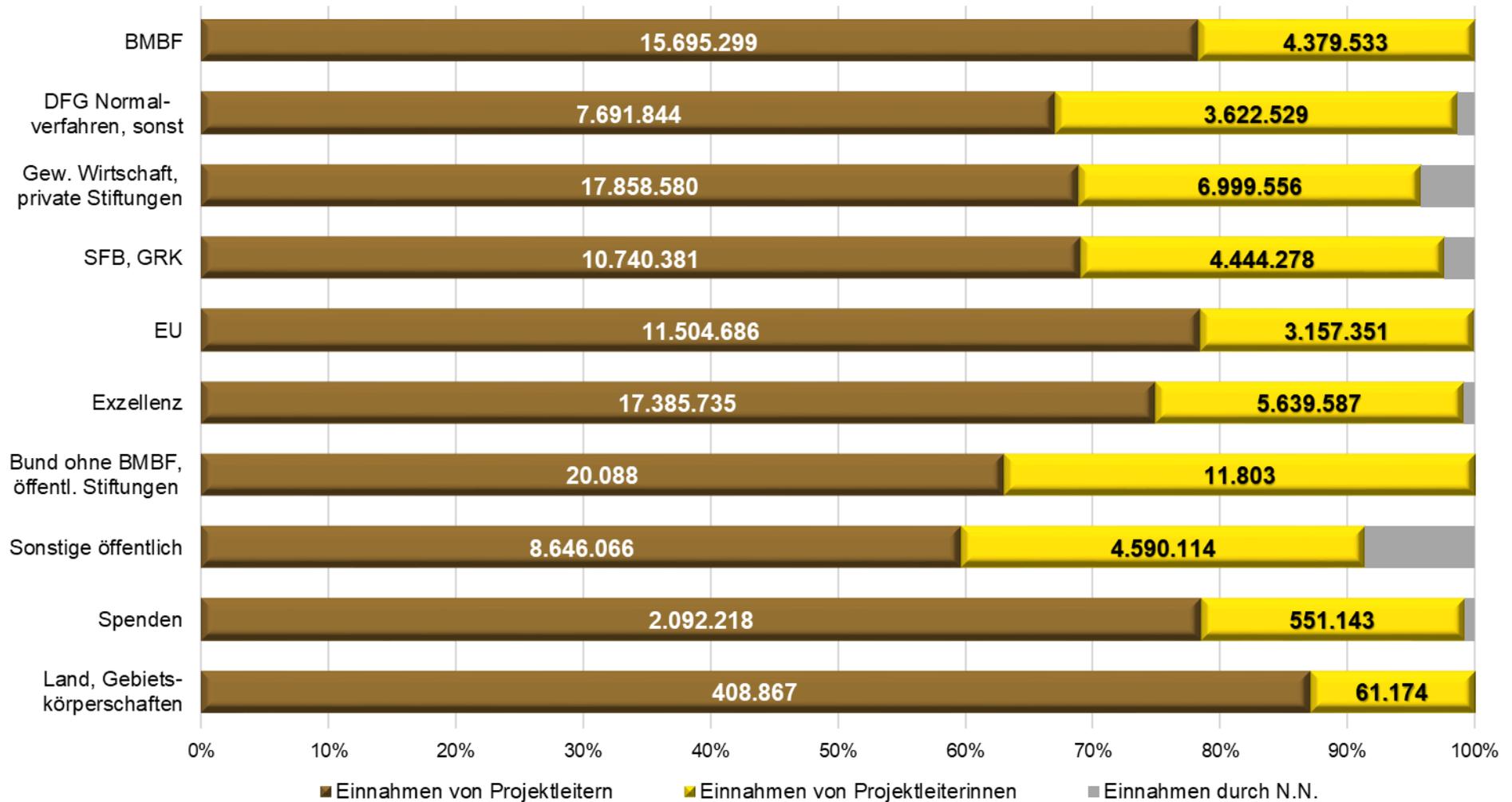


Diagramm 23:  
 verbuchte Drittmittel (ohne medizinische Fakultät/Klinikum) nach Mittelherkunft mit dem jeweiligen prozentualen Anteil in Gelb, der von weiblichen Projektleiterinnen eingeworben bzw. abgerufen wurde sowie in braun der von männlichen PI's; Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement: Personal Stichtag 01.12.2022

### Drittmittleinnahmen 2022 nach Fakultäten (Euro)

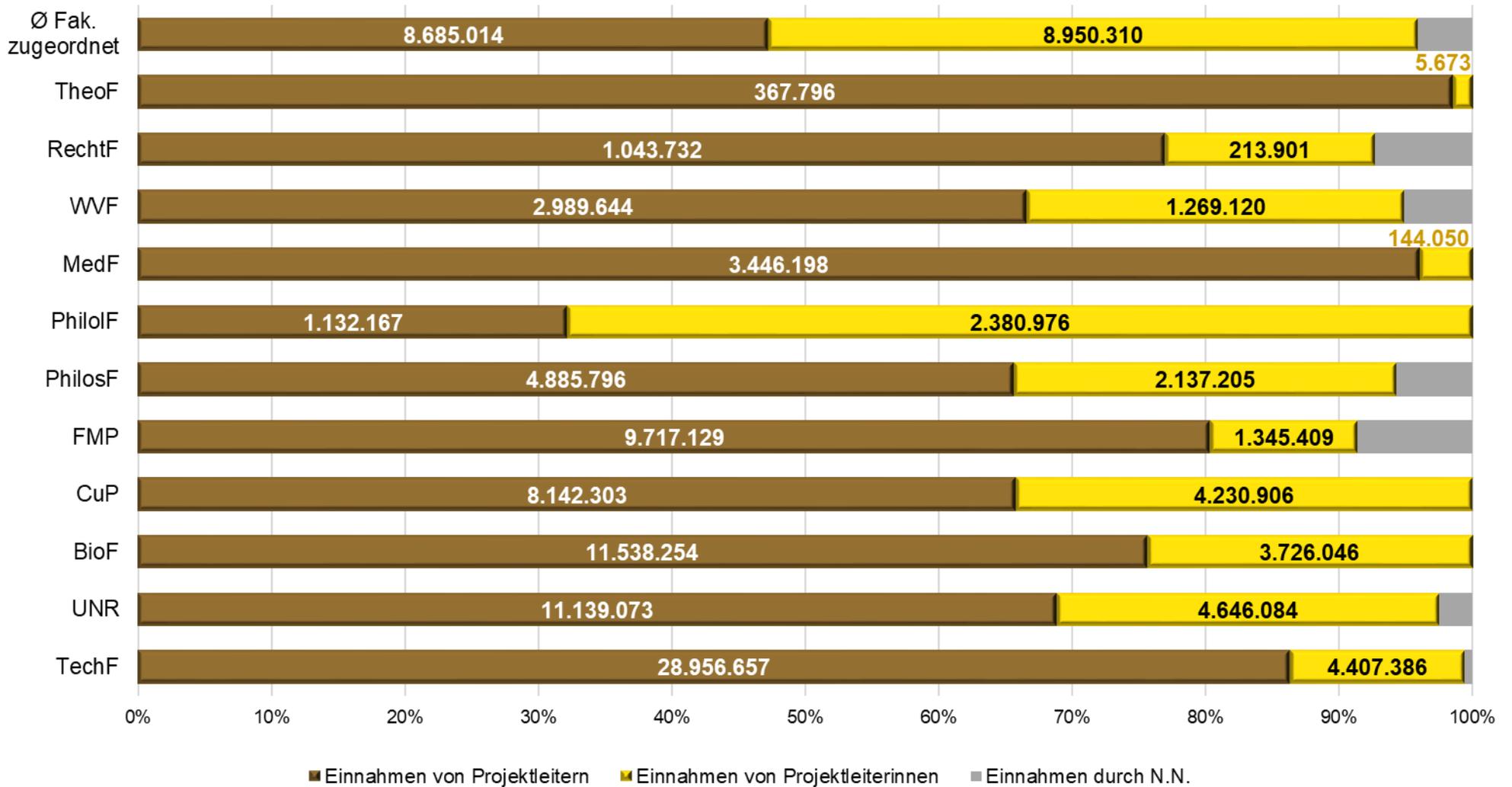


Diagramm 24  
 verbuchte Drittmittel (ohne medizinische Fakultät/Klinikum) nach Fakultäten mit dem jeweiligen prozentualen Anteil in Gelb, der von weiblichen Projektleiterinnen eingeworben bzw. abgerufen wurde sowie in braun der von männlichen PI's; Quelle: Dezernat 1 - Abt. 1.2 Controlling und Informationsmanagement: Personal Stichtag 01.12.2022

# 9 Frauenförderung und Chancengleichheit

---

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

Das **MuT-Programm** (Mentoring und Trainig) wird von der Trägerin des Programms, der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG vgl. S. 67) seit 1998 jährlich neu aufgelegt. Das Programm, welches vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg gefördert und finanziert wird, besteht aus fünf Elementen, die einzeln oder in Kombination genutzt werden können:



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

MuT richtet sich an Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen der Universitäten und Hochschulen in Baden-Württemberg

Neben den bereits bewährten und positiv evaluierten **Trainings zu unterschiedlichen Themenfeldern** wurde für 2022 das Format „**Als Expertin sichtbar sein – Die eigene Webseite auf den Weg bringen**“ neu konzipiert und erstmalig angeboten.

**Beratungsbedarfe** gab es in 2022 zu den Themenfeldern Orientierung, Umgang mit den pandemiebedingten Herausforderungen (inkl. Konfliktberatung) sowie Vorbereitung und Begleitung in laufenden Berufungsverfahren. Für drei Wissenschaftlerinnen wurde im Online-Format das Intensivtraining „**Berufungsverfahren realistisch trainieren (BRT)**“ durchgeführt. Die Veranstaltungsreihe wird regelmäßig von den Teilnehmenden außerordentlich positiv evaluiert und ist sehr erfolgreich. So haben ca. 70 Prozent der BRT-Kandidatinnen im Anschluss an die Trainings Rufe erhalten und angenommen.

**Sieben Teilnehmerinnen** der MuT-Trainings konnten als Wissenschaftlerinnen der **Universität bzw. der Universitätsklinik Freiburg** identifiziert werden. Die Angabe ist aus Datenschutzgründen jedoch freiwillig und nicht zwingend erforderlich.

Sie besuchten die Trainings „Orientierungsveranstaltung: Mentoring“ (1x), „Antragswerkstatt – von der Projektidee zum fertigen Antragstext“ (2x), „Erfolgreich Führen und Verhandeln“ (1x), „Ihre Stimme zählt! Präsentations- und Stimmtraining“ (4x) und „Mein Weg zur EU-Forschungsförderung“ (1x). Zwei Wissenschaftlerinnen der Universität Freiburg haben sich 2022 in die MuT-Datenbank eintragen lassen für den Newsletter-Bezug.

## 9.2 Mentoring- und Förderprogramme der Universität Freiburg

In diesem Kapitel werden die Maßnahmen, Formate und Förderprogramme aufgeführt, die von der Universität Freiburg angeboten werden. Der Berichtszeitraum war geprägt durch die allmähliche Umstellung der pandemiebedingten Beschränkungen und Hygieneauflagen mit reinen Online-Angeboten wieder zurück auf Präsenz- und Hybridveranstaltungen. Viele Programme und Fördermaßnahmen haben ihre Angebote daher 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.

Beginnend in 2010 bis 2021 wurden jedes Jahr von der Neuen Universitätsstiftung Freiburg zusammen mit der Universität Freiburg bis zu drei **Brückenstipendien STAY!** vergeben.

Promovierte Wissenschaftlerinnen, denen zur Fortsetzung ihrer akademischen Laufbahn noch

eine Anschlussfinanzierung fehlte, sowie Wissenschaftlerinnen mit einer akademischen Tätigkeit im Ausland, die ihr nächstes Forschungsvorhaben an der Universität Freiburg umsetzen wollten, konnten mit einem Stipendienbetrag von 1.800 Euro/Monat und weiteren 300 Euro/Monat für jedes Kind bis zu zwölf Monate gefördert werden.



Im den Jahren **2022 und 2023** wurde das **Stipendium nicht ausgeschrieben**. Ob eine Fortsetzung bzw. Weiterführung des STAY!-Stipendium ab 2024 erfolgen wird, ist noch offen.

Die bisherigen **Zahlen und Evaluationen des Programms** belegen, wie erfolgreich die Maßnahme zur Förderung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen war und ist:

Insgesamt konnten **bis heute 35 Frauen** mit dem **Brückenstipendium gefördert** werden, wovon 29 (83 Prozent) weiterhin in der Wissenschaft tätig sind. Darunter befinden sich

- Zwei Professorinnen und fünf Juniorprofessorinnen sowie drei Postdocs.
- Drei der ehemaligen Teilnehmerinnen sind aktuell Forschungsgruppenleiterinnen.
- 18 der Wissenschaftlerinnen arbeiten als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Universitäten und Hochschulen.
- Fünf Frauen sind in der außeruniversitären Forschung geblieben. Diese arbeiten unter anderem beim Fraunhofer Institut, der Hamburger Stiftung zur Förderung von Wissenschaft und Kultur oder der Forstlichen Versuchs- und Forschungsanstalt Baden-Württemberg.
- Fünf ehemalige Stipendiatinnen sind zurzeit im Ausland beschäftigt. Davon befinden sich jeweils eine in den USA, Frankreich, Österreich, Argentinien und Israel.
- Eine der ehemaligen Stipendiatinnen hat sich als Linguistische Analytikerin selbstständig gemacht und eine weitere erhielt den 2019 erstmals ausgeschriebenen Dissertationspreis der Deutschen Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie (DGSKA).
- Fünf der Frauen sind nicht in der Wissenschaft geblieben oder ihre Daten konnten nicht mehr nachverfolgt werden.



Das **englischsprachige Coaching-Programm CORA** wird seit 2016 als zentrale Gleichstellungsmaßnahme zur zielgerichteten, systematischen Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen an der

Universität Freiburg angeboten und jährlich ausgeschrieben.

Bis zu zehn Teilnehmerinnen aus der Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit eingereicherter Dissertation, weiblichen Postdocs, Juniorprofessorinnen und Gruppenleiterinnen aus allen Fakultäten stehen folgende Angebote und Formate zur Verfügung:

- Einzelcoachings durch professionell ausgebildete Coaches mit maximal acht Sitzungen.
- Exklusive Trainings in Ergänzung des an der Universität vorhandenen Fortbildungsangebots.
- Motivation durch regelmäßige Treffen der Peer Group.
- Aufbau eines Netzwerks von Wissenschaftlerinnen.

Im Berichtszeitraum wurden **zwölf** Trainings und **acht** Netzwerktreffen im Online-Format wie auch in Präsenz angeboten. **Zusätzlich** wurden in **2022 zehn Einzelcoaching-Sitzungen** für Teilnehmerinnen angeboten, die sich gerade in einem **Berufungsverfahren** befanden.

Mit den neu eingeführten „**Lunch Talks**“, zu denen Gäste bzw. Role-Models eingeladen werden, konnten darüber hinaus die bestehenden Angebote um ein neues Format in Präsenz ergänzt und erweitert werden.

Die aktuellen **Auswertungen und Zahlen** sind ein Indiz, wie hoch der Bedarf für solche Formate ist: So gab es zwischen 1.4.2022 bis 31.3.2023 rund 60 Anfragen zur neuen CORA-Ausschreibung, wovon sich schlussendlich 28 Wissenschaftlerinnen aus sieben Fakultäten beworben hatten. Davon erfüllten sieben nicht die Bewerbungsvoraussetzungen.

Unter den 28 Bewerberinnen waren vierundzwanzig (86 Prozent) aus dem Bereich MINT bzw. Lebenswissenschaften (Immunologie, Neuropathologie, Onkologie, Bioinformatik, Medizin, Biologie, Ökologie, Forstwissenschaft, Mikrosystemtechnik) und vier aus dem Bereich Geistes- und Kulturwissenschaften (Katholische Theologie, Orientalistik, Anglistik). Bei sechzehn (57 Prozent) der Kandidatinnen handelte es sich um internationale Wissenschaftlerinnen.

**Von 2016 bis 2022** konnten insgesamt **41 Wissenschaftlerinnen** mit CORA gefördert werden.

Ebenfalls **englischsprachig** ist das **kite-mentoring-Programm** für Doktorandinnen und weibliche Postdocs aus Biologie, Medizin, Umweltwissenschaften, Pharmazie, Chemie, Physik, Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften, das von mehreren Einrichtungen der Universität Freiburg gemeinsam getragen wird.



Das Programm startete im Jahre 2013 und begeht 2023 sein 10-jähriges Jubiläum mit einer Festveranstaltung. Die Mentees können zwischen **Angeboten** aus den Bereichen **Mentoring, Training** und **Networking** frei auswählen. Seit Herbst 2022 wird auch **individuelles Coaching** für Mentees angeboten.

Im Kalenderjahr **2022** nahmen **97 Teilnehmerinnen** (darunter **34 Neuanmeldungen**) an unterschiedlichen Formaten des Programms aktiv teil, die sich aus einem Mix von Präsenz- und Onlineveranstaltungen zusammensetzten. Der Anteil an Postdocs lag bei rund 25 Prozent und darüber hinaus waren auch 21 ehemalige Mentees als Alumnae unter den Teilnehmerinnen.

Von den **46 Veranstaltungen**, die in 2022 angeboten wurden, waren 22 Angebote durch das "kite-mentoring" organisiert und 24 weitere Angebote konnten in Kooperation mit anderen universitären aber auch außeruniversitären Einrichtungen realisiert werden.

Der **Schwerpunkt** bei den Programmpunkten lag im Berichtsjahr auf **Vernetzen und mögliche Karriereoptionen**. Dazu gehört auch das neue Format des monatlichen "Get together", welches sowohl virtuell als auch in Präsenz abgehalten wurde.

Ein besonderes Merkmal von "kite-mentoring" sind auch Besuche zu Karrieremessen und zu den Industriepartner\*innen. So fand im Juli ein **Besuch bei Pfizer – Standort Freiburg** statt mit Besichtigung der Produktionslinie, Vorträgen und Begegnung mit Career models, sowie der Kontakt zum Talent Acquisition Team.



Bild oben:

Dr. Evelyn Rusdea, Leiterin des Programms, vorne in der Mitte mit ihren Mentees bei Pfizer, Juli 2022

Im **November 2022** fand ein Besuch bei der „**Absolvierenden Messe**“ in Basel statt, der auch für weitere Interessierte aus den Naturwissenschaften der Universität Freiburg geöffnet wurde. Rund 50 Personen von der Universität Freiburg erhielten so die Gelegenheit, an dem Event teilzunehmen. Neben Gesprächen an den 40 Messeständen der Arbeitgeber\*innen aus der Region Basel, gab es kurze Fachvorträge, Unternehmenspräsentationen, Company Catwalk, Job-Wall, Praktika-Angebote und die Möglichkeit von kostenlosen CV-Checks, Bewerbungsfotos und Styling-Tipps.

Das **Jahres-Netzwerktreffen im Herbst 2022** fand zum ersten Mal im modernen **IMBIT-Gebäude** statt, mit einer Beteiligung von mehr als **100 angemeldeten Personen**.



Nach einem Festvortrag zum Thema „Career Confidence“ hatten die langjährigen Kooperationspartner\*innen aus der Industrie wieder Gelegenheit, sich und ihre Angebote vorzustellen. Beim geselligen Austausch im Anschluss ergaben sich dann noch weitere Möglichkeiten, direkte Kontakte zu knüpfen.

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

**Drei Programmlinien** (*@academia*, *@newpathways* und *@flexibility*) verfolgen in zwei Sprachen die Grundsteinlegung einer **akademischen** oder auch **außerakademischen Laufbahn** für jeweils zwölf Mentees.

Mit einer **feierlichen Auftaktveranstaltung** wurde die **3. Runde** im September 2022 durch die Prorektorin für Universitätskultur Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sylvia Paletschek eröffnet. Mit 26 Workshops zu den Themen Führung, Karriereplanung, Kommunikation und Präsentation, Drittmittelförderung und mentale Gesundheit werden die Mentees zwölf Monate lang begleitet. Der **Frauenanteil** der 3. Runde beträgt **74 Prozent** und verteilt sich über 10 Fakultäten.

Im Sommer 2023 geht das Programm in die 4. Runde und hat bis dahin **72 Mentees** in ihrer beruflichen Entwicklung begleitet

Abb. re: Übersicht über alle Programmlinien





Für die nachfolgende Karrierephase steht Wissenschaftler\*innen an der Universität Freiburg seit 2015 das überfachliche **Postdoc-Qualifizierungsprogramm** zur Förderung von individuellen Karrieren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zur Verfügung. Das Programm ist der Abteilung *Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE)* zugeordnet und bietet allen **Wissenschaftler\*innen ab Einreichung der**

**Dissertation bis zur Übernahme der ersten Regelprofessur** jährlich etwa **40 frei zugängliche Kurse und Workshops** zu den Kompetenzbereichen *Management, Führung & Gesundheit | Orientierung & Karriereplanung | Kommunikation & Präsentation | Forschungspraxis, Lehrqualifikation & Forschungsförderung* sowie *individuelle Karriereberatungsmöglichkeiten* und *Coaching* an.

Seit 2022 wird das **englischsprachige Kursangebot** sukzessive auf mindestens 50 Prozent aller Veranstaltungen ausgeweitet und soll damit insbesondere internationalen Wissenschaftler\*innen den Zugang zu Weiterqualifizierungen an der Universität erleichtern.

Beginnend zum WiSe 2022/23 werden zudem spezifische Veranstaltungen und Beratungen zum Thema **Mentale Gesundheit für Postdocs** angeboten.

Insgesamt **40 Veranstaltungen** (Workshops, Lunch Talks, Bio Talks, Netzwerk-Events) wurden vom SoSe 2022 bis zum WiSe 2022/23 angeboten, an denen **220 Postdocs** aller 11 Fakultäten (darunter **ca. 52 Prozent weiblich** und ca. 3 Prozent divers) teilgenommen haben.

Zusätzlich zum Workshop-Programm haben **42 promovierte Wissenschaftler\*innen (Frauenanteil 76 Prozent** sowie 3 Prozent divers) ein **individuelles Coaching** im Rahmen des Postdoc-Qualifizierungsprogramms absolviert.

## Bertha-Ottenstein-Preis

Nahezu jährlich wird der Bertha-Ottenstein-Preis (BOP) seit 1997 für herausragende Leistungen, Lehrkonzepte, Projekte, Maßnahmen und Engagement im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Gleichstellung von der Universität vergeben.

Die Senatskommission für Gleichstellungsfragen, der auch die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied angehört, entscheidet über die Vergabe. Im Berichtsjahr 2022 wurde der Preis geteilt und das Preisgeld in einer Gesamthöhe von 5.000,- €. ging zu gleichen Teilen an den interdisziplinären Arbeitskreis Feministische TheorieN sowie Lisa Okroi.



Der **interdisziplinäre Arbeitskreis Feministische TheorieN** wurde im Oktober 2018 von einer Gruppe aus Studentinnen und Promovendinnen der Universität Freiburg gegründet. Seither engagiert sich der Arbeitskreis ehrenamtlich, Gender-Themen in die Universitätsöffentlichkeit zu tragen. Die Veranstaltungen und offenen Kolloquien sollen gleichstellungsorientierte Bewusstseinsprozesse anregen und bieten in unterschiedlichen Formaten Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Vertiefung klassischer Theorietexte der Geschlechterforschung aber auch eine Plattform für die Diskussion aktueller Debatten im Bereich der Intersektionalitätstheorie.

Im Weiteren galt für die BOB-Auswahlkommission der Audioguide „**Queere Geschichte\*n Freiburg – ein Audioguide que(e)r durch die Stadt**“ als herausragendes Beispiel von Engagement im Bereich Vielfalt und Diversität, der aus der Universität Freiburg in die Stadt hineinwirkt.

Im Rahmen ihres Masterstudiums am Institut für Soziologie hatte Lisa Okroi den Audioguide entwickelt. An 27 Stationen (s. Abb re) erzählt der Guide historische und aktuelle Geschichten über lokale queere Personen, Themen, Ereignisse und Orte in Freiburg.



Erstsemestern erleichtert der öffentliche Audioguide das Kennenlernen der Stadt und insbesondere queeren Studierenden hilft er bei der persönlichen Identitätsfindung und beim Entdecken der queeren Szene vor Ort. Darüber hinaus wird der Guide auch in Lehrveranstaltungen sowie in den Gender Studies, der Soziologie und den Geschichtswissenschaften als multimediales Lehrmaterial genutzt.

Frauenförderung			
Fördermaßnahme (Organisator*in)	Zielgruppe der Förderung	Betreuung durch	Anzahl Förderungen
<b>MuT-Programm</b> (LaKoG & MWK Ba-Wü)	Wissenschaftlerinnen* aller HS in BW ab Promotionsphase	Dorett Schneider LaKoG	<b>2022:</b> jährliche Ausschreibung sieben Teilnehmerinnen aus Universität und Klinikum
Universität Freiburg: <b>CORA</b> Coaching Women for Research and Academia	Doktorandinnen*, Postdoc*, Gruppenleiterinnen*, Habilitationen*	Leitung: Mariana Lía Vargas Ustares, GDaPE	<b>2022/23:</b> 60 Anfragen, 28 Bewerbungen, davon bei sieben Voraussetzungen Ø erfüllt. Zehn Teilnehmerinnen im Programm, Laufzeit 18 Monate, bisher insges. 41 Wissenschaft- lerinnen* gefördert.
<b>AdvanceMent</b> Mentoring & Beratung zu akademische / außerakademischen Laufbahnen	Wissenschaftler*innen in der fortgeschrittenen Promotions- oder frühen Postdoc-Phase	Leitung: Dr. Jessica Günzle	<b>2022/23 (3. Runde)</b> 24 Mentees (78 % Frauen), Laufzeit 12 Monate, insgesamt haben 72 Mentees an dem Programm teilgenommen.
<b>Postdoc Qualifi- zierungsprogramm</b> für individuelle inner- und außerakademische Karrierewege	Promovierte Wissen- schaftler*innen	Leitung: Dr. Ramona Wurst	<b>2022/23:</b> 40 Veranstaltungen für 220 Postdocs, davon 52% Frauen sowie 42 Postdocs (davon 76 % Frauen) in individuellen Coachings
Mentoringprogramme an den Fakultäten			
<b>kite-mentoring</b> Natur- und Lebenswissenschaften	Doktorandinnen*, Postdocs*	Leitung und Organisation: Dr. <sup>in</sup> Evelyn Rusdea	<b>2022</b> 97 aktive Mentees, 240 TN im Verteiler, 34 Neuzugänge, Beginn jederzeit
<b>EIRA MedF</b>	Ärztinnen ab dem 3. WB-Jahr und Naturwissenschaft- lerinnen* der Medizin, Postdocs* der MedF mit Ziel Habilitation	Leitung/ Organisation Maike Busson- Spielberger, Gleichstellungsbüro MedF	<b>7. Runde 2022/23:</b> 20 Mentees bei 34 Bewerbungen, Laufzeit 18 Monate, bisher haben insgesamt 133 Frauen das Programm durchlaufen.
<b>Justitia Mentoring</b> RechtF	Studentinnen*, Doktorandinnen*, Habilitationen*	Hauptamtliche Leitung Sophia Stelzhammer, Leitungsteam und Ehrenamtliche	Beginn jeweils WiSe, <b>Frühjahr 2023:</b> 46 neue Tandems, insges. ca. 980 Teilnehmerinnen* im Programm
Preise			
Bertha-Ottenstein-Preis	Universität, Einzelpersonen und Teams	GDaPE und SK-GS	Jährliche Vergabe von 5000,- € an ein bis zwei Preisträger*innen <b>2022:</b> elf Bewerbungen, zwei Preisträgerinnen*

Tabelle 11: Überblick über die landesweiten Fördermaßnahmen und Programme von LaKoG u. MWK, fakultätsübergreifenden Programmen und dezentralen Fördermaßnahmen an Fakultäten, sowie die Anzahl an jeweils geförderten Frauen

# 10 Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten und Aktivitäten im Gleichstellungsbüro

## 10.1 Maßnahmen und Aktivitäten (Tabelle 12)

Aufgabenbereiche der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie des zentralen Gleichstellungsbüros	Maßnahmen und Aktivitäten
Beseitigung von Nachteilen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gremienarbeit (Senat, Senatskommissionen, Unirat)</li> </ul>
Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufungsverfahren (stimmberechtigt)</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. 62</li> <li>• fachspezifische Bedarfsanalyse</li> </ul>
Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Nachteilsausgleiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskreis familienfreundliche Hochschule (2 Treffen)</li> <li>• Inklusionsteam (2 Treffen)</li> <li>• individuelle Beratungen von Studierenden und Wissenschaftler*innen (23 Anfragen)</li> </ul>
Beratungen von Wissenschaftler*innen und Professor*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereingliederung nach längerer Krankheit (1 BEM)</li> <li>• WissZeitVG</li> </ul>
Sexuelle Belästigung und Stalking	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prävention und Information (2 Anfragen):</li> <li>· Handlungsleitfaden</li> <li>· Fortbildungen</li> <li>• Beratung (Gleichstellungsbeauftragte ist bestellte Ansprechperson gem. LHG § 4a I 1) vgl. S. 61</li> </ul>
Evaluationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoring von Berufungsverfahren vgl. ab S. 40 ff.</li> <li>• Qualitätssicherung von Weiterbildungen</li> </ul>
Frauenförderung, Gender als Querschnittsthema	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Newsletter Gleichstellung (3 Ausgaben)</li> <li>• Unterstützung und Begleitung von Initiativen s. S. 64 ff.</li> <li>• individuelle Beratungen s. S. 61</li> <li>• geschlechtergerechte Sprache s. Kapitel 10.2, S. 61</li> </ul>
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender-Kreis ( 2 Treffen), S. 67</li> <li>• LaKoG (3 Treffen) vgl. S. 67 ff.</li> <li>• bukof (1 Online Hauptversammlung) vgl. S. 69</li> </ul>

## 10.2 Beratungen

Mit dem Ende der pandemiebedingten Einschränkungen und Wiederaufnahme des Präsenzbetriebs gingen **deutlich mehr Beratungsanfragen** zu unterschiedlichen Themenfeldern im Gleichstellungsbüro ein. Wie auch im vorangehenden Betrachtungszeitraum betrafen diese nicht nur persönliche Beratungen, sondern auch viele Fachanfragen oder Bitte um Unterstützung und Begleitung von Projekten und Studierendeninitiativen. Erfreulich ist, dass es dem Gleichstellungsbüro wieder möglich wurde, Beratungen in Präsenz statt rein online anbieten zu können.

Ein Themenblock betraf die **Vereinbarkeit** von Studium und Wissenschaft mit Familie. Insbesondere schwangere Studentinnen aber auch Wissenschaftler\*innen, die Nachwuchs erwarteten, suchten Beratung zu Fragen nach Mutterschutz, Elternzeit und Rückkehr nach der Elternzeit in die Tätigkeit. In einem Fall gab es die Anfrage einer Professorin zur **Finanzierung einer Vertretungsperson** für eine **schwangere akademische Rätin** in ihrer Gruppe. Diese fehlende Regelung wurde mittlerweile von der Kanzlerin angegangen und gelöst.

Ein weiteres Beratungsfeld sind Anfragen zu **Nachteilsausgleichen**, weil bspw. parallel zum Studium kranke Angehörige gepflegt werden oder eine Beeinträchtigung gem. dem XI. Sozialgesetzbuch bei der studierenden Person vorliegt.

Ein Themenfeld, das zunehmend zu Beratungsanfragen führt, betrifft fachliche Anfragen zur Verwendung/Nichtverwendung der **geschlechtersensiblen Sprache** unter anderem bei Qualifikationsarbeiten. Dies führt immer wieder zu Konflikten, aber vor allem zu Verunsicherung auf Seiten der Studierenden, wenn sie in ihren Qualifikationsarbeiten eine geschlechtersensible Sprache verwenden wollen/sollen oder auch nicht verwenden wollen/sollen.

Der zweite Themenkomplex betrifft **sexuelle Belästigung** an Hochschulen und der Umgang mit **Diskriminierung** von Studierenden und Wissenschaftler\*innen aus dem Ausland. Hier wünschen sich Studierendengruppen mehr Präventionsangebote und Schulungen.

Für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Stalking standen im Betrachtungszeitraum Dr.<sup>in</sup> Regina Herzog und Professor Dr. Klaus Baumann (Theologische Fakultät) als Ansprechpersonen für alle Angehörigen der Universität zur Verfügung. Bei diesen Beratungen unterstützte vielfach Frau Winterhalter vom Dezernat Recht zu rechtlichen Fragen und Einordnungen und hat mitunter an Beratungen teilgenommen. Für ihr Engagement und ihre vielen wertvollen Hinweise sowie ihre sachkundige und kompetente Hilfe und ihre Geduld bei der Unterstützung und Mitwirkung sei Frau Winterhalter an dieser Stelle herzlich gedankt.

Im Berichtszeitraum wurden rund **88 persönliche Beratungen und Fachanfragen** von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Team des Gleichstellungsbüros durchgeführt und bearbeitet, die in der nachfolgenden Tabelle weiter nach Themenfeldern aufgeschlüsselt werden (vgl. Tabelle 13, S. 62).

Übersicht Beratungen im Berichtszeitraum			
Art der Beratung/ Anfrage	Personenkreis	beraten durch	Anzahl
sexuelle Belästigung, Stalking und digitale Gewalt	Angehörige und Mitglieder der Universität aus allen Statusgruppen (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende, Professor*innen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansprechpersonen gem. § 4a I 1 LHG</li> <li>• Mitarbeiter*innen im GSB</li> <li>• Claudia Winterhalter D5</li> </ul>	18
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 GSB</li> <li>• Familienservice</li> </ul>	23
Konflikte, 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>	15
fachliche Beratungen, Anfragen, Projektbegleitungen & Unterstützung,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angehörige der Universität (Studierende, Doktorand*innen, Mitarbeitende, Professor*innen)</li> <li>• externe Stellen wie LaKoG (W1-Statistik), Ministerium (sog. Landtagsabfragen) 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>	32

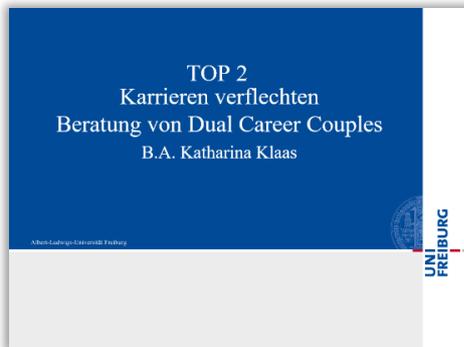
Tabelle 13

### 10.3 Fort- und Weiterbildungen

Im Berichtszeitraum fand die allmähliche Umstellung von reinen Online-Angeboten und Abstandsregelungen zu Präsenzveranstaltungen statt. Dennoch war der Universitätsbetrieb auch nach Aufhebung der pandemiebedingten Hygieneauflagen und Testungen bis in das WiSe 2022/23 hinein geprägt von vielen Corona(re)infektionen mit krankheitsbedingten Ausfällen und Verhinderungen.

Da bei der Planung und Terminierung von Fortbildungsmaßnahmen, die oft lange im Vorfeld erfolgen müssen, jeweils nicht abzusehen war, welches Format zum Termin möglich sein würde, wurde von Seiten des Gleichstellungsbüros entschieden, alle Veranstaltungen auch für 2022 letztendlich als Videokonferenz abzuhalten.

## Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten



Das erste Treffen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum konnte zum Sommersemester 2022 realisiert werden. Auf vielfachen Wunsch der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde das Themenfeld **Dual Career** beleuchtet. Als Referentin konnte Katharina Klaas, die Beauftragte für Chancengleichheit, gewonnen werden, die diesen Bereich zehn Jahre lang federführend betreut und geleitet hatte.



Beim zweiten Treffen zum WiSe 2022/23 stellte sich **Dr.ª Melanie Fritscher-Fehr** mit ihrem Bereich **Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE)** vor, den sie seit Oktober 2021 leitet. Mit einem Grußwort hat **Prof.ª Dr.ª Sylvia Paletschek**, der GDaPE als Bereich zugeordnet ist, in die Vorstellung eingeführt.

## 10.4 Projekte im Gleichstellungsbüro

- **Period.Box Projekt**



Die Anfänge des Period.Box-Projektes gehen auf 2018 zurück. Studierende des Studiengangs Liberal Arts und Sciences an der Fakultät für Philosophie hatten im Rahmen des Blockseminars „Entrepreneurship“ ein Projekt zum Thema Monatsblutung entwickelt (s. Bild li. Marlene Pick in der Toilette der alten Universität, 1. OG).

Mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Regina Herzog, und Genehmigung des Rektorates durften zunächst an viel genutzten Toiletten aller Fakultäten selbst entworfene Boxen aufgestellt werden. Diese sollten Frauen, die im Universitätsalltag von ihrer plötzlich einsetzenden Monatsblutung überrascht werden, schnell und unkompliziert mit kostenlosen Produkten zur Monatshygiene aushelfen.

Im Weiteren wollte das Projekt aber auch auf die damals noch bestehende Luxussteuer aufmerksam machen, durch die vor allem junge Frauen, die sich die Produkte regelmäßig kaufen müssen, im Studium oder der Ausbildung benachteiligt wurden

**Periodenarmut** ist zudem weltweit ein Thema. So bleiben auch heute noch in vielen Ländern der Welt junge Mädchen und Frauen dem Schulunterricht fern, wenn sie ihre „Tage“ haben oder brechen gar die Schule ab, wenn ihre Periodenblutung einsetzt, weil es gar keine Produkte zur Monatshygiene gibt oder diese für sie nicht erschwinglich sind.

Mit Rektoratsbeschluss vom **11. Mai 2022** wurde das **Projekt von der Universität Freiburg übernommen**. Seither hängen in 30 stark frequentierten Toiletten, ausgewählt aus allen Fakultäten sowie KG I und der UB (s. Bild re. Toilette im 1. OG), Spender für Produkte zur Monatshygiene, die vom Reinigungspersonal der Universität regelmäßig befüllt werden.



Die Spender selbst gehen ebenfalls auf eine Studierendeninitiative zurück: An der Universität Magdeburg haben zwei Medizinstudierende die Boxen entwickelt. Daraus ging das Startup Periodically hervor, welches neben der Universität Freiburg mittlerweile viele andere öffentliche Einrichtungen mit ihren Produkten beliefert.

- **“FREIburg Feministisch – ein Stadtrundgang für Alle”**

Für den 8. März 2022, also dem Internationalen Frauentag des letzten Jahres, wurde von der Grünen Jugend in Freiburg, darunter auch einige Studierende der Universität Freiburg, ein sog. feministischer Stadtrundgang entwickelt: “FREIburg Feministisch – ein Stadtrundgang für Alle”



An verschiedenen Orten in der Innenstadt wurden Plakate aufgehängt und mithilfe von kurzen Texten zu verschiedenen Bereichen informiert, in welchen Frauen und Menschen, die sich weder dem weiblichen noch männlichen Geschlecht zugeordnet fühlen, sog. FINTA\*-Personen (**F**rauen, **I**nter-, **N**on-binary-, **T**rans-, **A**gender), aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden.

Zu diesen Orten und Themen wurde im Nachgang ein **Audioguide** entwickelt, in dem noch mehr Aspekte aufgegriffen und ausführlicher dargestellt werden. Unter anderem mit einem Beitrag von zwei der Gründer\*innen des Period.Box-Projektes: Marlene Pick und Natalie Kornet (s. S. 64). Zur Situation von Frauen in der Wissenschaft wurde die **Gleichstellungsbeauftragte, Regina Herzog für den Audioguide interviewt.**

<https://gj-freiburg.de/2021/07/7590/aspekte-des-feminismus-in-der-stadt-sichtbar-machen/>

- **Nachtsam II - Mini-Plakatkampagne**

Mit einer Mini-Plakatkampagne wollte das Ministerium für Gesundheit, Soziales und Integration die Plakatkampagne „Freiburg feiert nachtsam. Und du?“ noch einmal aufleben lassen und weiterführen.

Ende März 2022 war die landesweite Kampagne für mehr Sicherheit im Nachtleben gestartet worden. Freiburg war eine von 18 Städten in Baden-Württemberg, in denen Litfaßsäulen großflächig mit Plakaten beklebt, Informationsflyer verteilt und Poster aufgehängt wurden. Schon bei der ersten Kampagne war die Universität Freiburg als Unterstützerin dabei und mit ihrem Logo auf den Plakaten sichtbar vertreten. (vgl. Jahresbericht 2021/22, S. 74)

Im Rahmen der **Mini-Plakatkampagne** mit neuen Motiven und Postkarten ist die Universität Freiburg als Unterstützerin und Kooperationspartnerin erstmalig mit ihrem neuen Corporate Design zu sehen: [www.nachtsam.info/](http://www.nachtsam.info/).

Die Plakate, Postkarten (s. Abb. re) und Sticker wurden vom Gleichstellungsbüro wieder universitätsweit verteilt und an die Fakultäten verschickt zum Weiterverteilen und Aufhängen.



## 10.5 Vernetzungen innerhalb der Universität und nach Außen

Neben der regulären Beteiligung und Mitwirkung in Gremien gem. § 4 I 4 LHG war die Gleichstellungsbeauftragte noch in drei weiteren neu gegründeten Arbeitskreisen bzw. -gruppen vertreten:



Der **AK Akademische Karrieren Gender & Diversity** wurde am 2.2.2022 begründet mit einer Auftaktveranstaltung für alle Arbeitskreise.

Die erste Sitzung des Arbeitskreises, der von Prof.<sup>in</sup> Silvia Paletschek zusammen mit Prof. Rensing geleitet und von der Referentin Antje Harms koordiniert wurde, fand am 09.02.2022 statt. Neben dem Leitungsteam und der Gleichstellungsbeauftragten gehörten dem Arbeitskreis 30 weitere Mitglieder der Universität aus unterschiedlichen

Statusgruppen, jedoch mit Expertise und Bezug zum Themenfeld an.

Im Berichtszeitraum ist der Arbeitskreis fünf Mal zusammengekommen und hat sich zu folgenden zentralen Themen ausgetauscht, beraten, eine SWOT-Analyse durchgeführt, Konzepte entwickelt, Vorschläge und Empfehlungen formuliert:

- Etablierung einer chancengerechten, inklusiven und diskriminierungskritischen Universitäts-, Arbeits- und Führungskultur
- Gleichstellung und Vielfalt als Querschnittsthemen in allen Leistungsdimensionen verankern
- Implementierung von Gender- und Diversity-Ansätzen in Lehre und Forschung
- Führungsleitlinien für Professor\*innen und akademische Führungspositionen; Gender- und diversitätssensible Mitarbeiter\*innen- und Karrieregespräche
- Transparente und planbare Karrierewege für Wissenschaftler\*innen; Rahmenkonzept zur Stellenvergabe und -struktur im Mittelbau

Die finalen Beschlüsse und Empfehlungen des Arbeitskreises lagen im Berichtszeitraum noch nicht vor.

Die **AG Leitbild** wurde am 15.9.2022 im Rahmen einer Auftaktveranstaltung und anschließendem Workshop gegründet. Geleitet wurde die AG von Prof.<sup>in</sup> Silvia Paletschek zusammen mit Julia Wandt, Leitung der Abteilung Wissenschaftskommunikation.

Um ein Leitbild entwickeln zu können, in dem sich möglichst alle Mitglieder und Angehörige der Universität wiederfinden und mit diesem identifizieren können, gehörten der

Arbeitsgruppe neben dem Leitungsteam 18 weitere Mitglieder aus allen Statusgruppen und unterschiedlichen Fakultäten inklusive der Gleichstellungsbeauftragten an. Als ständige Gäste nahmen darüber hinaus noch unterschiedliche Sprecherinnen aus der zentralen Universitätsverwaltung teil. Der Prozess und die Treffen wurde von Dr. Ulrich Schärer von der ETH Zürich, Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, moderiert.



Im Berichtszeitraum ist die AG fünf Mal zu halb- und ganztägigen Treffen im Workshop- und Thinktank-Format zusammengekommen. Das Leitbild war im Berichtszeitraum noch nicht final von Senat und Universitätsrat verabschiedet worden.

Das **Beratungsteam Exzellenzcluster** ist die dritte Arbeitsgruppe, an der die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist. Im Rahmen einer universitären Auftaktveranstaltung wurde der Prozess am 2.4.2021 gestartet. Seither ist das Beratungsteam wahlweise mit einzelnen Clusterinitiativen oder den Sprecher\*innen aller Clusterinitiativen und dem Rektorat zusammengekommen. Im Berichtszeitraum haben vier Beratungstreffen stattgefunden.

### **Gender-Kreis**

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

- Prorektorin für Universitätskultur und ihre persönliche Referentin
- Gleichstellungsbeauftragte der Universität
- Beauftragte für Chancengleichheit der Universität und der des Klinikums
- Leiterin des Zentrums für Anthropologie [ZAG] und Gender Studies
- Professorinnen des ZAG
- Team Gleichstellung und Diversität [vgl. Abb. 1, S. 2]

Im Berichtszeitraum hat sich der Genderkreis zweimal getroffen. Thema war unter anderem die Nachbesetzung von Professuren und deren möglicher Lehrexport in die Genderstudies.

### **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten [LaKoG]**



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 an der Universität Konstanz: 25./26. Juli 2022 teilweise hybrid**

Neben den regulären Berichten der Sprecherin, von der LaKoG und aus den Kommissionen wurden am ersten Tag die Beschlussvorlagen „**Gender in der Lehre**“ sowie „**Digitalisierung**“ verabschiedet und über eine assoziierte Mitgliedschaft der LaKoG im Landesfrauenrat beraten.

Am zweiten Tag wurde an Hand von zwei Impulsvorträgen:

- Diversity – Ansätze und Anschlüsse an die Gleichstellung, Beispiel Uni Konstanz (Marion Woelki)
- Grundlegendes Verständnis von Chancengleichheit und Diversität am KIT (Sarah Wenz)

zu unterschiedlichen Modellen der **Zusammenarbeit von Gleichstellungs- und Diversityaufgaben** an den baden-württembergischen Hochschule diskutiert. In einem Kurz-Workshop wurden die Rahmenbedingungen für einen **Diversityansatz in der Gleichstellung** noch einmal vertieft.

### **Herbst-LaKoG an der Universität Stuttgart:**

**14./15. November 2022 in Präsenz**

Neben den üblichen Berichtspunkten (s. Sommer-LaKoG) wurde am ersten Tag über die Ausrichtung des 100-jährigen Jubiläums von Margarete von Wrangell, der ersten Professorin Deutschlands, am 27.3.2023 beraten.



Schwerpunktthema des zweiten Tages waren Berufungsverfahren mit Inputs zu den Aspekten

- aktive Rekrutierung
- Novellierungsvorschläge
- Gender Pay Gap
- Verhandlungen (Beteiligung der GB; Qualitätsstandards)

Jeweils im Anschluss zu den Inputs haben sich die Gleichstellungsbeauftragten zu Berufungsverfahren an ihren Wirkungsstätten ausgetauscht.

### **Frühjahrs-LaKoG am KIT in Karlsruhe: 28. Februar 2023 in Präsenz**



Hauptthema der eintägigen Frühjahrs-LaKoG waren die Nachwuchsförderprogramme: Professorinnen-, Brigitte-Schlieben-Lange- und Margarete-von-Wrangell-Programm aber auch hochschuleigene Programme zur Nachwuchsförderung. Zudem wurden die Vor- und Nachteile der geplanten Neuausrichtung des Margarete-von-Wrangell-Programms für Juniorprofessorinnen erörtert.

**bukof**

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

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.

Vom **28. bis 30. September 2022** fand die virtuelle bukof-Jahrestagung unter dem Motto **„GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT VERBÜNDET Allyship und Verbündetenschaft in intersektionaler Gleichstellungsarbeit“** statt.

Die Keynote hielt Dr.<sup>in</sup> Emilia Roig mit dem Vortrag „Auf dem Weg zu einer Welt frei von systemischer Unterdrückung“. Durch eine Gesprächsrunde mit Lina Kurchenko (Kiew/ Konstanz) wurde außerdem zu Gleichstellungsaspekten des Krieges in der Ukraine berichtet.

# 11 Tabellenanhang

Tabelle 14

## 12.1 Karrierestufen von Frauen und Männern an der Universität Freiburg

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	24.892	13.161	53%	11.731	47%	24.612	13.054	53%	11.558	47%	24.391	12.908	53%	11.483	47%	23.938	12.675	53%	11.263	47%	24.240	12.941	53%	11.299	47%	24.513	13.212	54%	11.301	46%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	3444	1884	55%	1560	45%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	3662	1843	50%	1819	50%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	685	351	51%	334	49%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	41	13	32%	28	68%
<b>Professuren<sup>6)</sup></b>	412	111	27%	301	73%	421	111	26%	310	74%	410	107	26%	303	74%	421	116	28%	305	72%	437	123	28%	314	72%	436	121	28%	315	72%
<b>C4</b>	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%	35	2	6%	33	94%
<b>W3</b>	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%	341	92	27%	249	73%
<b>Σ C4 + W3</b>	340	81	24%	259	76%	358	83	23%	275	77%	356	83	23%	273	77%	360	89	25%	271	75%	375	97	26%	278	74%	376	94	25%	282	75%
<b>C3</b>	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%	26	11	42%	15	58%
<b>W2</b>	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%	2	1	50%	1	50%
<b>W1</b>	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%	32	15	47%	17	53%

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

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

12.2 Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen an den Fakultäten 2020, 2021 und 2022																		
	Studierende <sup>1)</sup>						Promotion <sup>2)</sup>						Professur <sup>3)</sup>					
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		2020		2021		2022	
	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%
<b>UFR gesamt</b>	<b>12.675</b>	<b>53%</b>	<b>12.941</b>	<b>53%</b>	<b>13.212</b>	<b>54%</b>	<b>346</b>	<b>48%</b>	<b>396</b>	<b>49%</b>	<b>351</b>	<b>51%</b>	<b>116</b>	<b>28%</b>	<b>123</b>	<b>28%</b>	<b>121</b>	<b>28%</b>
<b>1. TheolF</b>	108	42%	106	45%	123	50%	5	45%	2	33%	1	17%	2	15%	2	15%	2	15%
<b>2. RechtF</b>	1.275	53%	1.306	54%	1.294	54%	24	50%	28	47%	20	44%	4	18%	4	18%	4	20%
<b>3. WuVF</b>	1.615	53%	1.563	52%	1.592	53%	15	42%	19	59%	15	58%	11	34%	13	38%	11	35%
<b>4. MedF</b>	2.602	65%	2.808	65%	2.993	66%	159	58%	199	59%	199	65%	23	25%	28	27%	29	26%
<b>5. PhiloF</b>	1.658	73%	1.554	74%	1.453	73%	12	71%	15	65%	9	64%	14	45%	14	44%	13	42%
<b>6. PhilosF</b>	1.840	56%	1.830	57%	1.839	58%	12	50%	17	59%	13	48%	24	49%	24	48%	22	46%
<b>7. FMP</b>	313	31%	336	33%	333	33%	8	24%	2	8%	5	19%	8	19%	8	20%	8	21%
<b>8. CuPF</b>	856	52%	837	53%	817	54%	18	32%	31	44%	14	40%	6	23%	6	23%	5	20%
<b>9. FBio</b>	765	61%	805	62%	810	63%	58	60%	47	46%	47	55%	8	26%	8	25%	8	25%
<b>10. FUNR</b>	983	46%	997	47%	1.027	48%	18	41%	17	44%	18	60%	11	30%	11	30%	13	34%
<b>11. TechF</b>	434	19%	479	20%	512	21%	17	20%	19	23%	10	12%	5	11%	5	10%	6	13%

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

2) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

## 12.3 Theologische Fakultät

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	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%	246	123	50%	123	50%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	24	9	38%	15	62%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	54	21	39%	33	61%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	6	1	17%	5	83%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	2	1	50%	1	50%
<b>Professuren<sup>6)</sup></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>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>	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%	8	1	13%	7	87%
<b>Σ C4 + W3</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>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%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

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

2) Kopffzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils des letzten Prüfungsjahres [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

## 12.4 Rechtswissenschaftliche Fakultät

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	2.493	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%	2.415	1.294	54%	1.121	46%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	297	176	59%	121	41%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	229	92	40%	137	60%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	45	20	44%	25	56%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	2	0	0%	2	100%
<b>Professuren<sup>6)</sup></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>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>16</b>	<b>80%</b>
<b>C4</b>	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%	3	0	0%	3	100%
<b>W3</b>	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%	17	4	24%	13	76%

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

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

12.5 Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät																														
	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	3.356	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%	3.025	1.592	53%	1.433	47%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	498	292	59%	206	41%
<b>Pormovierende<sup>3)</sup></b>	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%	132	70	53%	62	47%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	26	15	58%	11	42%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	1	1	100%	0	0%
<b>Professuren<sup>6)</sup></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>31</b>	<b>11</b>	<b>35%</b>	<b>20</b>	<b>65%</b>
<b>C4</b>	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%	4	0	0%	4	100%
<b>W3</b>	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%	24	9	38%	15	62%
<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>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>28</b>	<b>9</b>	<b>32%</b>	<b>19</b>	<b>68%</b>
<b>C3</b>	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%	1	1	100%	0	0%
<b>W1</b>	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%	2	1	50%	1	50%

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

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

## 12.6 Medizinische Fakultät

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	3.650	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%	4.549	2.993	66%	1.556	34%
Absolvent*innen <sup>2)</sup>	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%	521	326	63%	195	37%
Promovierende <sup>3)</sup>	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%	1.529	913	60%	616	40%
Promotionen <sup>4)</sup>	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%	308	199	65%	109	35%
Habilitationen <sup>5)</sup>	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%	25	5	20%	20	80%
Professuren <sup>6)</sup>	<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>	<b>111</b>	<b>29</b>	<b>26%</b>	<b>82</b>	<b>74%</b>
C4	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%	9	0	0%	9	100%
W3	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%	89	23	26%	66	74%
<b>Σ C4 + W3</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>	<b>98</b>	<b>23</b>	<b>23%</b>	<b>75</b>	<b>77%</b>
C3	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%	8	3	38%	5	62%
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	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%	5	3	60%	2	40%

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

2) Kopfzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

## 12.7 Philologische Fakultät

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	2.932	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%	1.982	1.453	73%	529	27%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	296	218	74%	78	26%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	158	121	77%	37	23%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	14	9	64%	5	36%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	1	1	100%	0	0%
<b>Professuren<sup>6)</sup></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>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>42%</b>	<b>18</b>	<b>58%</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>	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%	21	8	38%	13	62%
<b>Σ C4 + W3</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>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>36%</b>	<b>16</b>	<b>64%</b>
<b>C3</b>	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%
<b>W1</b>	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%	4	3	75%	1	25%

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

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

## 12.8 Philosophische Fakultät

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	3.555	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%	3.194	1.839	58%	1.355	42%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	413	255	62%	158	38%
<b>Promvierende<sup>3)</sup></b>	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%	353	175	50%	178	50%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	27	13	48%	14	52%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	4	1	25%	3	75%
<b>Professuren<sup>4)</sup></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>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>46%</b>	<b>26</b>	<b>54%</b>
<b>C4</b>	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%	0	0	0%	0	0%
<b>W3</b>	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%	37	15	41%	22	59%
<b>Σ C4 + W3</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>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>41%</b>	<b>22</b>	<b>59%</b>
<b>C3</b>	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%	5	3	60%	2	40%
<b>W2</b>	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%	0	0	0%	0	0%
<b>W1</b>	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%	6	4	67%	2	33%

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

2) Kopfzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

## 12.9 Fakultät für Mathematik und Physik

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	1.122	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%	1.020	333	33%	687	67%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	116	39	34%	77	66%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	147	28	19%	119	81%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	27	5	19%	22	81%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	2	2	100%	0	0%
<b>Professuren<sup>6)</sup></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>39</b>	<b>8</b>	<b>21%</b>	<b>31</b>	<b>79%</b>
<b>C4</b>	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
<b>W3</b>	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%	33	7	21%	26	79%
<b>Σ C4 + W3</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>35</b>	<b>7</b>	<b>20%</b>	<b>28</b>	<b>80%</b>
<b>C3</b>	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>W2</b>	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%	1	0	0%	1	100%
<b>W1</b>	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%	3	1	33%	2	67%

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

2) Kopfzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

## 12.10 Fakultät für Chemie und Pharmazie

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	1.772	863	49%	909	51%	1.760	883	50%	877	50%	1.686	832	49%	854	51%	1.654	856	52%	798	48%	1.568	837	53%	731	47%	1.502	817	54%	685	46%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	292	153	52%	139	48%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	161	63	39%	98	61%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	35	14	40%	21	60%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	1	1	100%	0	0%
<b>Professuren<sup>6)</sup></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>25</b>	<b>5</b>	<b>20%</b>	<b>20</b>	<b>80%</b>
<b>C4</b>	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%	3	0	0%	3	100%
<b>W3</b>	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%	18	4	22%	14	78%
<b>Σ C4 + W3</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>21</b>	<b>4</b>	<b>19%</b>	<b>17</b>	<b>81%</b>
<b>C3</b>	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%	3	1	33%	2	67%
<b>W2</b>	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%
<b>W1</b>	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	0	0%	1	100%

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

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

12.11 Fakultät für Biologie																														
	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	1.306	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%	1.286	810	63%	476	37%
Absolvent*innen <sup>2)</sup>	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%	202	113	56%	89	44%
Promovierende <sup>3)</sup>	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%	371	214	58%	157	42%
Promotionen <sup>4)</sup>	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%	86	47	55%	39	45%
Habilitationen <sup>5)</sup>	0	0	0%	0	0%	3	1	33%	2	67%	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	0%	2	1	0%	1	50%	1	1	100%	0	0%
Professuren <sup>6)</sup>	<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>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>24</b>	<b>75%</b>
C4	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%	1	0	0%	1	100%
W3	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%	27	7	26%	20	74%
<b>Σ C4 + W3</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>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>25%</b>	<b>21</b>	<b>75%</b>
C3	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%	2	1	50%	1	50%
W1	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%	2	0	0%	2	100%

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

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

## 12.12 Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	2.113	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%	2.121	1.027	48%	1.094	52%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	404	191	47%	213	53%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	192	80	42%	112	58%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	30	18	60%	12	40%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	1	0	0%	1	100%
<b>Professuren<sup>6)</sup></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>38</b>	<b>13</b>	<b>34%</b>	<b>25</b>	<b>66%</b>
<b>C4</b>	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%	3	0	0%	3	100%
<b>W3</b>	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%	29	9	31%	20	69%
<b>Σ C4 + W3</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>32</b>	<b>9</b>	<b>28%</b>	<b>23</b>	<b>72%</b>
<b>C3</b>	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%	1	1	100%	0	0%
<b>W1</b>	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%	5	3	60%	2	40%

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

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

## 12.13 Technische Fakultät

	2017					2018					2019					2020					2021					2022				
	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>	1.815	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%	2.478	512	21%	1.966	79%
<b>Absolvent*innen<sup>2)</sup></b>	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%	306	63	21%	243	79%
<b>Promovierende<sup>3)</sup></b>	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%	336	66	20%	270	80%
<b>Promotionen<sup>4)</sup></b>	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%	81	10	12%	71	88%
<b>Habilitationen<sup>5)</sup></b>	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%	1	0	0%	1	100%
<b>Professuren<sup>6)</sup></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>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>13%</b>	<b>42</b>	<b>88%</b>
<b>C4</b>	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%	2	0	0%	2	100%
<b>W3</b>	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%	38	5	13%	33	87%
<b>∑ C4 + W3</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>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>13%</b>	<b>35</b>	<b>88%</b>
<b>C3</b>	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
<b>W2</b>	2	1	50%	1	50%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
<b>W1</b>	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%	4	0	0%	4	100%

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

2) Kopffzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/22 & SoSe 2022], Quellen: 2017- 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

4) Fallzahlen jeweils zum letzten Prüfungsjahr [PJ 2022 = WiSe 2021/21 & SoSe 2021], Quellen: 2017 - 2018 D 1.5; 2019 D 1.4.; 2020 D 1.3; seit 2021 D 1.2

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

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

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

# Danksagung

---

Die Erstellung dieses Jahresberichts mit seinen vielen Kennzahlen zu Karrierestufen, statistischen Angaben und deren weiteren Aufschlüsselung nach Geschlecht war nur möglich mit Hilfe der wertvollen und sachkundigen Unterstützung und Vorarbeit mehrerer Abteilungen, Bereiche und Stabsstellen an der Universität und innerhalb der zentralen Verwaltung sowie des Klinikums.

Ein großer Dank geht daher an **Tanja Andris**, **Tobias Henn** und **Evi Stein** aus der Abteilung Controlling und Informationsmanagement (D1.2) für ihr großes Engagement und ihre Geduld bei weiteren Nachfragen. Für die hervorragende **Aufschlüsselung der Drittmittel** in übersichtlichen Diagrammen danke ich insbesondere **Tobias Henn**.

Das **Kapitel zu Berufungen** und deren detaillierte 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** und Frau **Helke Büche-Wargel**, Abteilung Haushalt und Finanzen (D 2.1) zurückgreifen.

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

Die Informationen und Zahlen zu den **Mentoring- und Förderprogrammen** wurden für diesen Jahresbericht von **Mariana Lía Vargas Ustares**, **Dr.<sup>in</sup> Ramona Wurst** sowie **Dr.<sup>in</sup> Jessica Günzle** aus dem Bereich Gender, Diversity und akademische Personalentwicklung; sowie im Weiteren von **Maïke Busson-Spielberger**, Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät; **Sophia Stelzhammer**, Leitung des Justitia Mentoring; **Dr.<sup>in</sup> Evelyn Rusdea**, Leiterin des kite-Mentoring und **Dorett Schneider**, MuT-Programm LaKoG, freundlicherweise jeweils als fertige Textbeiträge bereitgestellt.

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