

Gleichstellungsplan 2024 bis 2028 der Universität Freiburg



Inhaltsverzeichnis

A.1.	Gleichstellungsplan	2
A.1.1.	Status quo und Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase	4
A.1.2.	Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode	8
A.1.3.	Geplante Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen	9
A.1.4.	Zielzahlen auf Fakultätsebene	16
	Theologische Fakultät	16
	Rechtswissenschaftliche Fakultät	17
	Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	18
	Medizinische Fakultät	20
	Philologische Fakultät	22
	Philosophische Fakultät	25
	Fakultät für Mathematik und Physik	29
	Fakultät für Chemie und Pharmazie	30
	Fakultät für Biologie	31
	Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen	32
	Technische Fakultät	34
A.1.5.	Ergänzende Ausführungen zum wissenschaftsunterstützenden Personal	35

A.1. Gleichstellungsplan

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg						
Frauenanteile						
	Ausgangs- Ist vorheriger StEP 2019- 2023	Zielwerte vorheriger StEP 2019-2023	Ist aktuell	Landesweiter Durchschnitt Univ./PH	Bundesweiter Durchschnitt Univ./PH	Zielwerte StEP 2024-2028
	2017	2023	2021*	2017–19	2019	2028
Studienabschlüsse (Master, Staatsex.)	54 %	-**	54 %	46 %	53 %	54 %
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	38 %	-**	52 %	42 %	43 %	54 %
Erfolgreiche Promotionen	48 %	-**	49 %	46 %	45 %	50 %
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	32 %	-**	42 %	44 %	45 %	50 %
Ernennungen (alle Professuren)	30 %	-**	39 %	33 % (Uni)	-	40 %
Unbefristete Professorinnen u. Professoren	25 %	30 %	27 %	23 %	23 %	33 %
Leitungspositionen der Hochschule	...%	-**	38 %	22 %	-	50 %
nicht-wiss. Leitungspersonal	49 %	-**	54 %	-	-	mind. 50 %

* Bei Studierenden, Absolvent*innen und Promotionen = Prüfungsjahr 2021 (Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021); Personal = Kalenderjahr 2021 (Stichtag 01.12.2021).

** Aufgrund einer anderen Darstellungsweise im Gleichstellungsplan 2019 bis 2023 können diese Werte nicht angegeben werden.

Vorbemerkung

Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2028 wurde im Rahmen eines gesamtuniversitären Strategieprozesses erstellt. Die Bewertung des Status quo ebenso wie die in Abschnitt C.4.3. dargelegten Maßnahmen wurden von dem im Rahmen des Strategieprozesses gegründeten Arbeitskreis Akademische Karrieren, Gender & Diversity in enger Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Universitätskultur, der Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung

(GDaPE), der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit erarbeitet. Ebenso hat sich die Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen in einer Sitzung ausführlich mit dem Gleichstellungsplan befasst.

Insofern nicht explizit anders gekennzeichnet, beziehen sich alle im Gleichstellungsplan angegebenen Daten auf das Prüfungs- bzw. Kalenderjahr 2021 mit Stichtag 01.12.2021.¹

Gleichstellung wird an der Universität Freiburg als Querschnittsaufgabe verstanden, die alle Leistungsdimensionen der Universität durchdringt. Der Themenkomplex Gleichstellung und Vielfalt ist dabei querschnittsorientiert verankert, von der Universitätsleitung getragen und nachhaltig implementiert. Die Umsetzung erfolgt zielgerichtet sowohl bottom-up als auch top-down.

Die Universität Freiburg hat dabei den Anspruch, ein intersektionales Gleichstellungsverständnis mit Leben zu füllen sowie Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit eng zu verzahnen: Geschlecht wird in der Verschränkung mit anderen Vielfaltsdimensionen wie soziale oder ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, körperliche Verfassung, Alter sowie geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung adressiert. Mit diesem intersektionalen Ansatz, der sowohl Differenzen innerhalb der Kategorie Geschlecht als auch das Zusammenspiel der verschiedenen Dimensionen von Ungleichheit berücksichtigt, sollen bestehende Herausforderungen und Problemstellungen noch gezielter und differenziert adressiert werden. Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg nimmt geschlechtsbezogene Diskriminierungsrisiken in Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsmechanismen in den Blick und versteht das eigene Engagement als Beitrag zu einer vielfaltsfördernden Universitätskultur.

Die Gender-und-Diversity-Arbeit findet an der Universität auf drei Ebenen statt:

- Im Bereich der Governance und der strategisch-konzeptuellen Ebene durch die Prorektorin für Universitätskultur und die ihr zugeordnete Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE) sowie die beratend tätige Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen, die aktuelle Themen diskutiert und Senatsentscheidungen vorbereitet.
- Auf der zentralen operativen Ebene durch die weisungsungebundene zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro, die Beauftragte für Chancengleichheit, die Schwerbehindertvertretung und die Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- Auf der dezentralen Ebene durch die Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten.

Es besteht eine intensive Zusammenarbeit zwischen allen drei Ebenen. Flankiert und unterstützt wird diese durch den Gender-Kreis und das Zentrum für Anthropologie und Gender Studies. Mitglieder des Gender-Kreises sind alle hauptamtlich im Bereich der Gleichstellungsarbeit Tätigen. Der Brückenschlag zum Zentrum für Anthropologie und Gender Studies, in dem Lehrende im Bereich der Gender-Forschung vernetzt sind, ermöglicht es, wissenschaftliche Erkenntnisse der Gender-Forschung in die strukturelle Gleichstellungsarbeit einfließen zu lassen. So können Synergien zwischen Gleichstellungsarbeit

¹ Es wird darauf hingewiesen, dass auf Fakultätsebene starke Abweichungen von bundesweiten Vergleichswerten teils durch kleine Fallzahlen bedingt sind, die in der Angabe in Prozentwerten nicht direkt ersichtlich sind. Dies betrifft insbesondere die Kennzahlen zu Studienabschlüssen und abgeschlossenen Promotionen nach Studienbereichen. Hier bestehen teils starke Schwankungen zwischen den Jahren, sodass valide Aussagen nur über mehrere Jahre gemittelt zu treffen wären.

und Gender-Forschung verstärkt genutzt und Gleichstellungskompetenzen an der Universität gefördert werden. Dieser Zusammenschluss ermöglicht einerseits eine theoretisch informierte Gender-und-Diversity-Arbeit, die Gleichstellungskompetenzen an der Universität fördert, und andererseits eine Gender-Forschung, die auch von den Realitäten und Bedarfen der Universität inspiriert wird.

A.1.1. Status quo und Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Hinweis: In der folgenden Bestandsaufnahme geht es weitgehend um die Gleichstellung von Frauen und Männern. Da die Statistiken der Hochschulen die Vielfalt der Geschlechter nach wie vor nur unzureichend abbilden, liegen so gut wie keine Daten zu Mitgliedern der Universität vor, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen.

Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal

An der Universität Freiburg sind Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen wissenschaftlicher Karrieren weiterhin überdurchschnittlich gut repräsentiert. So liegt der Professorinnenanteil von 27 % deutlich über dem landes- und bundesweiten Durchschnitt von 23 %. Auf den unteren Qualifikationsstufen ist aus gesamtuniversitärer Sicht Parität bereits erreicht: Bei den Studierenden lag der Frauenanteil während des Betrachtungszeitraums im universitätsweiten Durchschnitt konstant bei 53-54 %, wobei sich zwischen den Disziplinen teilweise sehr große Unterschiede zeigen.² Die Zahl der Absolventinnen rangierte zwischen 54 % und 56 %, d.h. Studentinnen schließen mit einem leichten Vorsprung zu einem höheren Anteil ihr Studium auch ab. Auch das Geschlechterverhältnis unter den Promovierenden und der Gruppe der Personen, die im Betrachtungszeitraum ihre Promotion abgeschlossen haben, war nahezu paritätisch. So lag der Frauenanteil bei den Promotionen seit 2017 zwischen 49 % und 50 %, allerdings zeigten sich auch hier deutliche fachspezifische Unterschiede.

Die Schere zwischen Männern und Frauen öffnet sich in den meisten Disziplinen erst nach der Promotion: So lag der Frauenanteil beim promovierten wissenschaftlichen Personal im gesamtuniversitären Durchschnitt zum 01.12.2021 bei 42 %. Wenngleich sich die Zahlen bei den Habilitationen gegenüber den Vorjahren etwas verbessert haben, lag der Frauenanteil im Jahr 2021 mit 31 % (31 Männer im Vergleich zu 14 Frauen) deutlich unter dem Anteil der Promovierten und Postdoktorand*innen.³

Zudem bereiten die sehr geringen Steigerungsraten beim Professorinnenanteil im zurückliegenden Planungszeitraum Sorge. Insbesondere da die um das Jahr 2000 herum berufenen Professorinnen, bei

² So lag der Frauenanteil bei den Studierenden im Wintersemester 2021/22 bei 74 % in der Philologischen bzw. bei 65 % in der Medizinischen Fakultät, demgegenüber bei 35 % in der Fakultät für Mathematik und Physik bzw. bei 20 % in der Technischen Fakultät.

³ Insgesamt ist bei der Betrachtung der gesamtuniversitären Frauenanteile in der Wissenschaft zu beachten, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Fakultäten gibt. So liegt der Frauenanteil bei Promovierenden zwischen 78 % und 18 % (Philologische Fakultät und Fakultät für Mathematik und Physik), und bei Professor*innen zwischen 46 % und 9 % (Philosophische Fakultät und Technische Fakultät). Vgl. hierzu auch den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, abrufbar unter: <https://www.gleichstellungs-buero.uni-freiburg.de/de/download/jahresberichte/jahresbericht-2021/view>.

deren Kohorte erstmals ein signifikanter Anstieg zu verzeichnen war, derzeit und in den kommenden Jahren bis 2030 in den Ruhestand gehen werden. Daneben zeigt sich der Trend, dass Frauen auf Tenure-Track- oder Juniorprofessuren etwas größere Chancen auf eine Berufung haben oder auch leichter gewonnen werden können als auf W3-Professuren; so sind mit Stand 01.12.2021⁴ unter den 30 W1-Juniorprofessuren 13 Frauen (43 %), während der Frauenanteil auf den W3-Professuren lediglich 28,7 % (90 von 314) beträgt. Das Ziel des vergangenen Gleichstellungsplans, den Frauenanteil unter den Professor*innen insgesamt auf 30 % zu steigern, konnte nicht erreicht werden.

Handlungsbedarf besteht für die Universität Freiburg somit vor allem in der Erhöhung der Frauenanteile in der Postdoc-Phase und bei den Berufungen. Dies hat die Universität bereits in der vergangenen Planungsphase erkannt und mit der engen strukturellen Verzahnung der Bereiche akademische Personalentwicklung, Gleichstellung und Diversität die Grundlagen für eine solche strategische Schwerpunktsetzung gelegt. Auf diese Weise sollen Gleichstellungsaspekte integraler Bestandteil aller Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung wissenschaftlichen Personals werden.

Hinter diesem Ansatz steht die Analyse, dass sich der deutliche Einbruch der Frauenanteile nach der Promotion vor allem über geschlechtsspezifische Auswirkungen der Unsicherheit und mangelnden Planbarkeit akademischer Karrierewege erklären lässt. Im Rahmen einer umfangreichen Erhebung zur Situation von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen an der Universität Freiburg wurden zudem Themen wie Unzufriedenheit mit der akademischen Führungskultur, fehlende Transparenz bei der Vergabe von Stellen und mangelhafte Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiären Aufgaben sichtbar.⁵ Hinzu kommen Phänomene homosozialer Rekrutierung, sexistischer Diskriminierung und geschlechtsbezogener Kompetenzzuschreibungen, die nicht spezifisch für den Wissenschaftsbetrieb sind, sondern generelle Hindernisse für Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen darstellen.

Mit Blick auf die Herausforderung, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen für Professuren an der Universität Freiburg zu gewinnen, lassen sich darüber hinaus noch weitere Ursachen für das Nicht-Erreichen der Gleichstellungsziele im vergangenen Planungszeitraum festhalten:

Rund ein Drittel der Frauen, die in Berufungsverfahren auf Platz 1 gelistet wurden, konnte letztendlich nicht für die Universität gewonnen werden. Gerade in letzter Zeit haben mehrere Frauen ihre Bewerbung vor dem Probevortrag wieder zurückgezogen oder kurz nach Ruferteilung den Ruf abgelehnt, weil sie bereits an einem anderen Standort ein attraktiveres Angebot erhalten hatten. Hier sind die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Universität Freiburg bisher sehr beschränkt. Gerade weil alle Standorte vor allem in unterrepräsentierten Bereichen um die wenigen Frauen kompetitiv ringen, kann Freiburg bezüglich Zulagen und Ausstattung mit Angeboten von Mitbewerberinnen nicht immer mithalten.

Auch ist aufgrund der Lage, Größe und Wirtschaftsstruktur trotz der städtischen Attraktivität Freiburgs die Möglichkeit, Dual-Career-Optionen für Partner*innen zu bieten, beschränkt. Aus Mitteilungen in Be-

⁴ Angaben in Köpfen.

⁵ Universitätsweite Umfrage im Vorfeld einer von der Abteilung GDaPE organisierten Dialogveranstaltung anlässlich der *#chBin-Hanna*-Debatte im Herbst 2021.

rufungsverfahren wissen wir, dass Frauen mitunter im laufenden Verfahren ihre Bewerbung zurückgezogen haben, weil Standorte – häufig außerhalb Deutschlands – auch für den*die Partner*in eine Professur oder adäquate Beschäftigungsmöglichkeit im wissenschaftlichen oder nicht-wissenschaftlichen Bereich zur Verfügung stellen.

Eine weitere Ursache für die sehr schleppende Steigerungsrate lässt sich durch die vermehrt einsetzende Wegberufung von Frauen erklären. Allein im Jahr 2022 haben mehr Professorinnen als Professoren vor Erreichen des regulären Ruhestands die Universität Freiburg wieder verlassen. Hier sind die Ursachen sehr individuell. Beispielsweise gehen Frauen, weil ihnen an einem anderen Standort eine wesentlich bessere Ausstattung/höhere Leistungszulagen geboten werden. Hier ist die Universität an Landesgesetze gebunden und kann ihren Spielraum auch bei größtmöglicher Bereitschaft nicht immer denen anderer Bundesländer anpassen.

Nichtsdestotrotz hält die Universität daran fest, die Anstrengungen zur Steigerung des Frauenanteils innerhalb der Professor*innenschaft im Planungszeitraum zu intensivieren. So haben viele Fakultäten bereits Programme und Maßnahmen aufgelegt, um die Professuren attraktiver zu gestalten.⁶

Frauenanteile in Gremien und Ämtern

Eine sehr erfreuliche Entwicklung nahm die Zusammensetzung der Universitätsleitung und des Universitätsrats. So waren zum Stichtag 01.12.2021 eine der vier hauptamtlichen sowie beide nebenamtlichen Rektoratsmitglieder Frauen, was einem Frauenanteil von 50 % entspricht. Der Frauenanteil im Universitätsrat stieg auf insgesamt 57 %, wobei der Anteil bei den stimmberechtigten Mitgliedern mit 64 % noch einmal deutlich höher liegt und damit auch über dem gem. § 20 Abs 3 LHG geforderten Mindestanteil von 40 %.

Dagegen sank der Frauenanteil im Senat bei den stimmberechtigten Mitgliedern von 45 % im Jahr 2017 auf 34 % bzw. unter Einbezug der beratenden Mitglieder sogar auf 32 %. Hier wurde das im vorherigen Gleichstellungsplan formulierte Ziel einer paritätischen Zusammensetzung verfehlt. Gründe für diese Entwicklung liegen u. a. in den veränderten Wahlmodalitäten und der veränderten Satzungsordnung des Senats.

Bei den Fakultätsvorständen (Dekan*innen, Studien- und Prodekan*innen) schließlich gab es im zurückliegenden Planungszeitraum einen leichten Anstieg des Frauenanteils auf 39 % (2019: 32 %). Professorinnen engagieren sich dementsprechend überproportional häufig in den Leitungsgremien der

⁶ So werden z. B. an der Philologischen und der Philosophischen Fakultät beim Freiwerden von überproportional gut ausgestatteten Professuren Mitarbeitendenstellen, Sekretariate, Räume oder Sachmittel auf weniger bis gar nicht ausgestattete Professuren (sog. „nackte Professur“) umverteilt, auf die bisher häufiger Frauen berufen worden waren, sodass sich zukünftig in der Grundausstattung weniger Unterschiede zwischen den Professuren abzeichnen.

Sowohl die Technische Fakultät als auch die Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen weisen von vorneherein für jede Professur klare Vorgaben bezüglich Ausstattung und Sachmitteln aus, die für alle Bewerber*innen gleich sind. Dafür wurde in einem der drei Teilbereiche an der Technischen Fakultät sogar ein eigenes Berufungskonzept erarbeitet mit klaren Entwicklungszielen für jede Professur und eine damit verknüpfte mögliche Anpassung von Bezügen und Ausstattung je nach erreichtem Leistungsziel. Damit werden ggf. noch bestehende Ungleichheiten bei Bezügen und Ausstattung von Professuren, die bisher vor allem zu Lasten von Frauen gingen, zukünftig vorgebeugt bzw. durch Umverteilung beseitigt.

Fakultäten. Eine weitere Steigerung in Richtung Parität setzt hier einen Anstieg der Professorinnenanteile voraus. Allerdings ist auffällig, dass Frauen zwar in den Fakultätsvorständen gut vertreten sind, aber selten das Amt der Dekanin übernehmen. Mit einem Frauenanteil von 18 % zum Stichtag 01.12.2021 sind Frauen auf dieser Ebene deutlich unterrepräsentiert. Um Universitätsstrukturen und Universitätskultur geschlechtergerecht zu verändern, ist es wichtig, dass Frauen in einflussreichen Positionen an der strategischen Weiterentwicklung der Universität beteiligt sind. Handlungsbedarf besteht somit vor allem bei der Erhöhung der Zahl der Dekaninnen.

Damit dies gelingt, gilt es weiterhin, Maßnahmen auszuweiten bzw. gemeinsam mit den Fakultäten weiterzuentwickeln, die zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen bei Gremientätigkeit und bei der Übernahme von Aufgaben in den jeweiligen Fakultätsvorständen beitragen.

Der mit 27 % zwar im Bundes- und Landesdurchschnitt gute Frauenanteil in der Professor*innenschaft bedeutet für eine angestrebte paritätische Gremienarbeit eine überproportionale Belastung von Wissenschaftlerinnen insbesondere auf der professoralen Ebene. Dies erklärt auch die stagnierenden Frauenanteile in den Universitätsgremien sowie die fehlende Bereitschaft bzw. Möglichkeit zur Übernahme von Ämtern. Dieses Problem verschärft sich noch durch die gleichstellungspolitische Notwendigkeit weiterer Ämter und Funktionen, die vorwiegend von Frauen wahrgenommen werden sollten, insbesondere das der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen sowie der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Hinzu kommt die Tätigkeit von Frauen in Berufungskommissionen, für die eine verpflichtende Quote von 40 % Frauenanteil eingeführt wurde. Gerade in den MINT-Fächern, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften hat das für die weiblichen professoralen Mitglieder zu einer sehr großen Belastung geführt.

Insbesondere die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten üben ihre Ämter ohne entsprechende Entlastung aus. Auch bei der Fünfjahresevaluation gem. § 48 Abs 4 i.V.m. § 13 Abs 2 LHG wird die erhebliche Mehrlast durch das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung derzeit noch ungenügend berücksichtigt und die Bereitschaft, Ämter zu übernehmen, gar nicht gewürdigt. Eine entsprechende Anpassung der Evaluationskriterien könnte hier zu einer Aufwertung dieser Ämter führen und die Bereitschaft von Frauen, Funktionen zu übernehmen, ggf. deutlich erhöhen. Die Universität Freiburg hat sich im vergangenen Planungszeitraum mit der Frage beschäftigt, welche universitätsinternen Spielräume zur Lösung dieses Problems bestehen. Entsprechende Handlungsspielräume werden als gering eingeschätzt, bleiben aber auch für die kommende Planungsperiode von hoher Relevanz.

Weitere Gleichstellungsziele der vergangenen Planungsphase

Personelle Engpässe, u. a. aufgrund auslaufender Verträge sowie Krankheitsausfällen, die strukturelle Umbildung der Zentralen Universitätsverwaltung sowie die Auswirkungen der Corona-Pandemie stellten die Universität und damit auch die Gleichstellungsarbeit vor besondere Herausforderungen. Gleichzeitig führten der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine sowie die Verteuerung der Energie zu einer veränderten Prioritätensetzung und einem vorsichtigeren perspektivischen Handeln. Gleichwohl konnten einige der geplanten Maßnahmen die Umsetzung eines Pilotprojekts zur Gender-und-Diversity-gerechten

Personalauswahl⁷ und die Weiterentwicklung des Bertha-Ottenstein-Preises zu einem Gender- und Diversity-Preis (unter Beibehaltung des Namens) umgesetzt werden. Selbstkritisch muss jedoch angemerkt werden, dass eine Realisierung der im vorherigen Gleichstellungsplan formulierten umfangreichen Maßnahmen mit den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen rückblickend als zu ambitioniert angesehen werden muss.

Das ebenfalls für die vergangene Planungsperiode formulierte Ziel, den Anteil an Teildominationen für Gender bei Professuren zu erhöhen, konnte trotz intensiver Bemühungen, z. B. hinsichtlich einer Verstetigung der Professur „Gender in MINT“, ebenfalls nicht realisiert werden. Dafür hat sich in der vergangenen Planungsperiode eine andere Entwicklung aufgezeigt: Immer mehr Bewerber*innen auf Professuren bringen bereits große Expertise und Interesse in diesem Bereich mit. So ist es z. B. gelungen, Professorinnen an der Philologischen Fakultät (Germanistische Mediävistik, Nordamerikastudien) und der Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen (Umweltplanung und Transformation) zu gewinnen, deren Forschung seit Jahren Gender- und Diversitätsaspekte im Blick hat. An der Medizinischen Fakultät ist zudem die Ausschreibung einer Professur zur Untersuchung von Genderaspekten in der Erkrankungsgeschichte geplant. Die Gender Studies haben bereits Gespräche mit denjenigen Professor*innen aufgenommen, die ihren Ruf angetreten haben und sind dabei, deren Forschungsinhalte in die Curricula der Gender Studies mit aufzunehmen.

A.1.2. Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

Grundlage für die in diesem Gleichstellungsplan genannten Zielwerte sind die in den Strategiegesprächen in der zweiten Jahreshälfte 2022 von den Fakultäten vorgelegten und mit dem Rektorat diskutierten Gleichstellungsziele. Zur Vorbereitung der Gespräche verfassten die Fakultäten jeweils ein Strategiedossier, welches Aussagen zum Themenkomplex Gender und Diversity sowie konkrete Zielzahlen zu Gleichstellung beinhaltet (siehe Tabellen in Abschnitt C.4.4.). Grundlage für die Zielberechnung war eine Prognose der freiwerdenden Stellen – insbesondere Professuren – sowie eine auf dem Kaskadenmodell basierende Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, qualifizierte Bewerberinnen zu finden. Aus den von den Fakultäten genannten Zielzahlen wurden die in der obigen Übersichtstabelle angeführten gesamtuniversitären Zielwerte für den kommenden Planungszeitraum abgeleitet. Diese spiegeln den Anspruch der Universität Freiburg wider, auf allen Qualifikationsstufen eine paritätische Geschlechterverteilung zu erreichen bzw. diese dort, wo sie bereits Realität ist, langfristig zu sichern.

Eine besondere Herausforderung stellt nach wie vor die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren dar. Hier setzt sich die Universität einen Zielwert von 33 %. Eine Steigerung um nur sechs Prozentpunkte im Verlauf von fünf Jahren erscheint zwar angesichts der Dringlichkeit, Parität zu erreichen, ernüchternd, ist jedoch mit Blick auf die oben beschriebenen Hindernisse realistisch. Angesichts der Tatsache, dass im Planungszeitraum bereits mit Frauen besetzte Professuren nachbesetzt werden

⁷ Leitfaden „Personalauswahl an der Universität Freiburg“, Pilotprojekt ZUV und CIBSS.

müssen, sowie der starken Konkurrenz um hochqualifizierte Bewerberinnen – insbesondere im MINT-Bereich, den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften – wäre eine höhere Steigerungsrate aktuell zu ambitioniert. Schließlich kann dieser Zielwert von 33 % nur erreicht werden, wenn es der Universität gelingt, über den gesamten Planungszeitraum hinweg einen Frauenanteil von rund 40 % bei allen Ernennungen zu gewährleisten.

Auch das Ziel, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion Parität zu erreichen, setzt intensive Bemühungen voraus. Die Universität setzt darauf, dass die im vorangegangenen Planungszeitraum begonnenen Aktivitäten im Bereich akademischer Personalentwicklung sukzessive Wirkung zeigen und es gelingt, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen für die Postdoc-Phase zu gewinnen und zu halten. Aus Sicht der Fakultäten ist hier die geringe Planbarkeit der Stellenzuwächse, deren Finanzierung in hohem Maße von der Drittmittelinwerbung abhängt, problematisch. Die Mehrheit der Fakultäten konnte bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit und ohne Promotion keine gesicherten Angaben zu den voraussichtlichen Neubesetzungen im Planungszeitraum machen. Die errechneten Frauenanteile beziehen sich daher auf den Status quo der VZÄ. Dies bringt eine gewisse Unschärfe mit sich, wenngleich die errechneten Zielwerte als realistisch erachtet werden.

A.1.3. Geplante Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung leisten, folgt die Universität Freiburg drei strategischen Ansätzen:

- „Fixing the numbers“ konzentriert sich auf die Gewinnung und gezielte Unterstützung von Frauen.
- „Fixing the institution“ fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in Karrieren durch Maßnahmen, die institutionelle und strukturelle Veränderungen zum Ziel haben.
- „Fixing the knowledge“ oder *gendered innovations* fördert Spitzenleistungen in der Wissenschaft durch die systematische Integration von (intersektionalen) Genderperspektiven in Forschungsfragen, -design und -methoden.

Wie oben beschrieben steht die Universität Freiburg im kommenden Planungszeitraum in hervorgehobenem Maße vor der Herausforderung, die Frauenanteile bei den Postdocs und den Berufungen zu erhöhen. Mit dieser Arbeit wurde bereits begonnen. So ist z. B. mit der Überarbeitung des Berufungsleitfadens eine gute Grundlage für eine faire Ausgestaltung der Verfahren gelegt und erprobt. Ein wichtiger Schritt war auch der Aufbau der Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung, die die Kompetenzen in den entsprechenden Themenbereichen bündelt. Die Abteilung GDaPE konzipiert und koordiniert diversitätssensible Personalentwicklungsangebote, die sich an Wissenschaftler*innen verschiedener Karrierestufen – Promovierende im Übergang zur Postdoc-Phase und promovierte Wissenschaftler*innen einschließlich Nachwuchsgruppenleiter*innen und Junior- und Tenure-Track-Professor*innen – richten. Ziel ist es, Wissenschaftler*innen ihren Begabungen entsprechend zu fördern, sie in ihrer individuellen Karriereplanung zu unterstützen und sie hinsichtlich der Kompetenzanforderungen für eine inner- wie außerakademische Karriere zu begleiten und zu stärken.

Durch die enge Vernetzung der Gleichstellungsakteur*innen mit dieser für das Erreichen der strategischen Gleichstellungsziele wichtigen Abteilung soll garantiert werden, dass Vorhaben im Bereich strategische Personalplanung und -entwicklung von vornherein unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Perspektiven vorangetrieben werden.

Folgende konkrete Maßnahmen zum Erreichen der zahlenmäßigen Gleichstellungsziele sind für den kommenden Planungszeitraum vorgesehen:

Konsequente Umsetzung des Leitfadens für Berufungsverfahren

Mit der im Jahr 2022 abgeschlossenen Überarbeitung des Berufungsleitfadens wurde die mit der letzten LHG-Novelle in Paragraph § 48 Abs 3a verankerte Verpflichtung zur proaktiven Suche explizit von Frauen implementiert. Die Fakultäten sind im Rahmen von Berufungsverfahren sehr bemüht, dem nachzukommen. So werden gerade in Fachbereichen mit großer Unterrepräsentanz (MINT-Fächer, Medizin, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften) im Vorfeld der ersten Sitzung einer Berufungskommission über gemeinsame Dateien Listen von potentiellen Kandidatinnen angelegt, die dann nach Abstimmung in der 1. Kommissionsitzung proaktiv angesprochen werden. In Folge gelingt es zunehmend, dass sich mehr Frauen bewerben, zu Probevorträgen eingeladen und auf Platz 1 gelistet werden.

Die Universität Freiburg hat sich darüber hinaus für die Zusammensetzung von Berufungskommissionen zum Ziel gesetzt, dass 40 % der Mitglieder Frauen sein sollen. Zudem erweisen sich die im Berufungsleitfaden verankerten finanziellen Anreize für gleichstellungsgerechte Berufungsverfahren – für die Erfüllung der nachfolgenden Kriterien können jeweils 5.000 EUR beantragt werden, somit max. 15.000 EUR pro Verfahren: (1) Das externe Mitglied der Berufungskommission ist weiblich (bei mehreren externen Mitgliedern muss die Mehrheit weiblich sein), (2) 40 % der eingeholten auswärtigen Gutachten kommen von Professorinnen und (3) unter den zu Bewerbungsvorträgen Eingeladenen sind 50 % Frauen – als zielführend. Zwischen 2018 und 2022 wurden die Mittel in insgesamt 43, d.h. in nahezu der Hälfte der laufenden Verfahren abgerufen. Wie im vorherigen Gleichstellungsplan vorgesehen, wurde im Zuge der Novellierung des Berufungsleitfadens eine Zweckbindung für die ausgeschütteten Mittel festgelegt: Sie sind zur Förderung von Maßnahmen im Sinne der Gleichstellungspolitik der Universität zu verwenden. Der Berufungsleitfaden soll in der anstehenden Planungsperiode noch stärker als bisher in die Universität kommuniziert und beworben werden. So kann ein wichtiger Beitrag zur Erreichung des definierten Zielwerts bei der Steigerung des Professorinnenanteils geleistet werden.

Darüber hinaus plant die Universität Freiburg die Einführung von Schulungen zu „fairen Berufungsverfahren“ und Anti-Bias-Trainings für alle Mitwirkenden einer Berufungskommission. So wie vereinzelt an anderen Hochschulstandorten in Baden-Württemberg könnte hier mithilfe eines eigens entwickelten Software-Tools ein einstündiges Training zum Einsatz kommen, dass mit einem Testat erfolgreich durchlaufen werden muss. Nur wer das Testat bestanden hat, kann letztlich Mitglied einer Berufungskommission werden bzw. bleiben.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte, Abteilung GDaPE

Umsetzung bis: 2028

Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030

Die Universität Freiburg strebt die Teilnahme an der vierten Runde des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (Professorinnenprogramm 2030) an. Mithilfe des Programms soll in zuvor ausgewählten Fakultäten der Frauenanteil bei den Professuren gezielt erhöht werden. Gleichzeitig soll mithilfe des Programms und der eingeworbenen Mittel der Wandel hin zu einer geschlechtergerechten und vielfaltsfördernden Universitätskultur weiter vorangetrieben werden. Im Falle einer erfolgreichen Antragstellung soll mit den für das Professorinnenprogramm zu konzipierenden Maßnahmen das Erreichen der in diesem Gleichstellungsplan formulierten Ziele vorangetrieben und unterstützt werden. Angedachte Ansatzpunkte sind z. B. der Aufbau eines umfassenden Onboarding-Programms für neuberufene Professorinnen, das gezielte Angebote wie Einzelcoachings, Gruppengespräche und Netzwerktreffen vorsieht, die Unterstützung und Stärkung dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Zuständigkeit: Abteilung GDaPE, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung bis: August 2023 (Antragsphase), 2028 (Umsetzung)

Diversitätsfördernde Personalgewinnung und -entwicklung

Maßnahmen, die zu einer diversitätsfördernden Personalgewinnung und -entwicklung beitragen, sollen ausgeweitet werden. Konkret geprüft werden soll die Übertragbarkeit der Ergebnisse des Pilotprojekts „Professionalisierung der Personalgewinnung und -integration“ vom nicht-wissenschaftlichen auf den wissenschaftlichen Bereich. Darüber hinaus ist geplant, die Beratung und Begleitung von Forschungsverbänden und anderen Einrichtungen zu diesen Fragen auszuweiten. Hierzu gehört z. B. die Schulung von Personalverantwortlichen mit Blick auf die diversitätssensible Formulierung von Stellenausschreibungen, das Sicherstellen einer vielfältigen Zusammensetzung von Auswahlkommissionen und die Sensibilisierung für Gender-Biases. Die für Personalentwicklung im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich jeweils verantwortlichen Abteilungen werden hierzu eine Handreichung erarbeiten sowie regelmäßige Schulungen anbieten. Darüber hinaus soll die Erarbeitung geschlechter- und diversitätssensibler Führungsleitlinien einen Beitrag zu einer verbesserten Führungskultur und Wahrnehmung von Führungsverantwortung, insbesondere gegenüber Wissenschaftler*innen in einer frühen Karrierephase, leisten.

Zuständigkeit: Abteilung GDaPE, Abteilung Personalentwicklung Verwaltung, Service und Technik

Umsetzung bis: 2028

Fortführung und Weiterentwicklung der Qualifizierungs-, Coaching- und Mentoring-Programme, Neuauflage des Brückenstipendiums STAY!

Die Universität Freiburg weist unter den Studierenden und Absolvent*innen einen hohen Frauenanteil auf. Gleichwohl nimmt der Frauenanteil auf den weiteren Karrierestufen trotz der oft hervorragenden Leistungen und Qualifikationen von Frauen kontinuierlich ab (*leaky pipeline*, siehe Abschnitt C.4.1.).

Aus diesem Grund werden an der Universität Freiburg Maßnahmen auf gesamtuniversitärer wie auf Fakultätsebene ergriffen, die eine Erhöhung der Frauenanteile in der Postdoc-Phase, bei Habilitationen und auf (Junior-)Professuren zum Ziel haben. Die vielfältigen Qualifizierungs-, Coaching- und Mentoring-Angebote – z. B. das Coaching-Programm *Coaching Women for Research and Academia (CORA)* – leisten einen essentiellen Beitrag zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase und tragen damit zur Steigerung des Wissenschaftlerinnenanteils an der Universität bei.

Die von der Abteilung GDaPE konzipierten und koordinierten zentralen Programme sollen in der anstehenden Planungsperiode gleichstellungs- und diversitätsorientiert sowie in intersektionaler Hinsicht weiterentwickelt werden. Auch ist angestrebt, das u. a. von der Neuen Universitätsstiftung Freiburg finanzierte Brückenstipendium *STAY!/Come and STAY!*, das sich an Wissenschaftlerinnen nach der Promotion richtet, nach einer konzeptionellen Überarbeitung neu aufzulegen.

Zuständigkeit: Abteilung GDaPE

Umsetzung bis: 2028

Erhöhen der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen

Wissenschaftlerinnen der Universität Freiburg werben jedes Jahr erfolgreich Drittmittel ein, gewinnen renommierte nationale und internationale Preise und veröffentlichen vielbeachtete Artikel in einschlägigen Fachzeitschriften. Um die Erfolge der Wissenschaftlerinnen und deren Impact noch stärker in die inner- wie außeruniversitäre Öffentlichkeit zu tragen, wird in enger Zusammenarbeit der Abteilungen Marketing und Events und GDaPE, der Gleichstellungsbeauftragten sowie anderen relevanten Einrichtungen der Universität eine Kampagne unter der Schirmherrschaft der Prorektorin für Universitätskultur initiiert, die die Sichtbarkeit der Frauen im Freiburger Wissenschaftsbetrieb signifikant erhöhen soll. Die Kampagne beinhaltet u. a. Porträts von Wissenschaftlerinnen in universitätseigenen (sozialen) Medien, Vorlesungsreihen und Veranstaltungsformate, die etablierte Wissenschaftlerinnen mit forschungsinteressierten Studentinnen in den Austausch bringen. So soll ein neues, stärkeres Bewusstsein für Frauen und ihre vielseitigen Forschungstätigkeiten geschaffen werden und damit insbesondere Studieninteressierte, Studentinnen wie Doktorandinnen adressiert werden.

Zuständigkeit: Abteilung Marketing und Events, Abteilung GDaPE, Prorektorat für Universitätskultur, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung bis: 2025

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiären Aufgaben

Die Universität Freiburg hat den Anspruch, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, eine familienfreundliche Infrastruktur und eine Führungskultur, die auf die familiären Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht nimmt, zu gewährleisten. Gleichwohl gibt es bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie nach wie vor Defizite, die in erster Linie Auswirkungen auf die Karriereperspektiven von Frauen

haben. Um dem entgegenzuwirken, sollen Überlegungen zur Förderung von Teilzeit- und Tandemprofessuren sowie geteilten akademischen Rätinnen*Ratsstellen angestellt und durch Ausschöpfung aller rechtlichen Möglichkeiten intensiviert werden.

Darüber hinaus wird von der Universitätsleitung weiterhin die Einführung und konsequente Einhaltung familienfreundlicher Sitzungszeiten eingefordert. Ferner soll die Beratung von Forschungsverbänden zu Vereinbarkeitsfragen intensiviert werden. Ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuungskapazitäten wird seitens der Universität angestrebt, angesichts des Fachkräftemangels und der begrenzten räumlichen Möglichkeiten erscheint dies derzeit in der Realisierung jedoch als schwierig.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte, Abteilung GDaPE, Abteilung Familienservice

Umsetzung bis: 2028

Beschwerdemanagement bei Diskriminierung und Machtmissbrauch

Die Dialogveranstaltung zur Situation von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen im Herbst 2021 (durchgeführt im Zuge der *#IchBinHanna*-Debatte) wie auch ein Midfaculty-Survey von Postdocs des Instituts für Physik hat zahlreiche Fälle von Machtmissbrauch und Diskriminierung, insbesondere von (internationalen) Wissenschaftler*innen, an der Universität Freiburg aufgezeigt. Zudem mehrten sich die an die Prorektorin für Universitätskultur – in ihrer Funktion als Ansprechperson für Studierende in Fällen von Diskriminierung –, an die Gleichstellungsbeauftragte und an die Abteilung GDaPE herangetragenen Anfragen von Studierenden, Wissenschaftler*innen und Beschäftigten zu diesen Themen. Die Universität sieht daher für die kommende Planungsphase den Aufbau eines Beschwerdemanagements sowie die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle bei Diskriminierung und Machtmissbrauch vor. Dies soll zu einer Bündelung und Professionalisierung der bestehenden Angebote und Anlaufstellen, einer weiteren Klärung von Abläufen sowie einer Ausweitung der Präventions- und Awareness- sowie der Empowermentmaßnahmen beitragen.

Zuständigkeit: Prorektorat für Universitätskultur, Abteilung GDaPE

Umsetzung bis: 2028

Ausweitung von Anti-Bias-Trainings

Das Angebot an Anti-Bias-Trainings soll universitätsweit ausgeweitet werden. Im Rahmen der Internen Fort- und Weiterbildung sollen regelmäßige Trainings für Wissenschaftler*innen, Verwaltungsmitarbeitende, Lehrende und weitere Zielgruppen angeboten werden. Auch eigens auf die Bedarfe einzelner Einrichtungen oder Personengruppen (z. B. Mitglieder eines Forschungsverbands) zugeschnittene Trainings sollen konzipiert und verstärkt angeboten werden.

Zuständigkeit: Abteilung GDaPE

Umsetzung bis: 2028

Ausweitung des Gender-und-Diversity-Consulting

Die in der Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung angebotene Beratung zur Berücksichtigung von Gender und Diversity in Forschungsprojekten und -verbänden sowie von Geschlecht und Vielfältigkeit in Forschungsinhalten (*gendered innovations*) wird ausgebaut. Eine zusätzlich eingerichtete Stelle „Gender-Diversity-Consulting“ soll die Erkenntnisse aus der aktuellen Gender-und-Diversity-Forschung aller Fachgebiete bündeln und Antragstellende beraten. Das Angebot bezieht sich auch auf bereits bestehende Forschungsverbände, die zum Einbezug von Vielfaltsdimensionen in Forschungsdesign und -methoden, zu geeigneten Fördermaßnahmen von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase und zu Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiären Aufgaben abzielen, informiert werden sollen. Darüber hinaus umfasst die Stelle folgende Tätigkeiten: Erhebung der Bedarfe in den Verbänden, Sensibilisierung der beteiligten Verbände für Chancengleichheitsthemen, Konzeption, Organisation und Umsetzung von verbundübergreifenden Maßnahmen, Vernetzung der Verbände untereinander und mit anderen relevanten Akteur*innen, Schnittstelle und Kommunikation mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Zuständigkeit: Abteilung GDaPE

Umsetzung bis: 2025

Etablierung eines systematischen Gender and Diversity Monitorings und Controllings

Im anstehenden Planungszeitraum wird die Einrichtung eines dauerhaften Gender and Diversity Monitorings und Controllings angestrebt. Dieses zielt auf die umfassende Darstellung und Analyse sowohl quantitativer wie qualitativer Daten mit Gender-und-Diversity-Bezug ab und nimmt systematisch die Gleichstellung der unterschiedlichsten Gruppen an der Universität Freiburg in den Blick. Hauptzweck ist die Erstellung einer einheitlichen Datenbasis Diversity-relevanter Kennzahlen, die als Grundlage strategischer Entscheidungen, z. B. zur Weiterentwicklung zielgerichteter Gleichstellungsmaßnahmen, dient. Das Monitoring und Controlling richtet sich an alle Entscheidungsträger*innen, insbesondere das Rektorat. Datengrundlage sind an der Universität bereits vorhandene Daten; eigene, u. a. auch qualitative Erhebungen sollen perspektivisch eingeführt werden. Da die Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die Grundlage des Diversity Managements an der Universität Freiburg darstellen, orientiert sich auch das Gender and Diversity Monitoring an diesen. Zusätzlich wird die für die Universität höchst relevante Dimension der sozialen Herkunft in den Blick genommen.

Zuständigkeit: Abteilung GDaPE, Abteilung Controlling und Informationsmanagement (D1.2)

Umsetzung bis: 2025

Absicherung der Geschlechterforschung

Die institutionelle Stärkung der Geschlechterforschung ist neben dem Ausbau des Gender-und-Diversity-Consulting ein entscheidender Ansatzpunkt, um Gender- und Diversity-Perspektiven durchgängig in Forschung und Lehre zu integrieren und den interdisziplinären Austausch zu Geschlechterfragen zu

unterstützen. An der Universität Freiburg trägt der interdisziplinäre Studiengang Gender Studies entscheidend dazu bei, Genderdimensionen in der Wissenschaft zu verankern, und ist zudem mit seinem Geistes- und Naturwissenschaften verschränkenden Profil einzigartig in der deutschen Hochschullandschaft. Mit Blick auf das Ausscheiden von im Studiengang aktiven Professor*innen gilt es, im kommenden Planungszeitraum das Lehrangebot langfristig zu sichern. Dazu ist die Ausschreibung von Professuren mit Schwerpunkt Geschlechterforschung sowie die Ausweisung von (Teil-)Denominationen für Gender Studies erforderlich. Die Struktur- und Entwicklungskommission prüft bei jeder zu besetzenden Professur, ob Gender-und-Diversity-Aspekte in die Denomination und/oder Funktionsbeschreibung aufgenommen werden können, und spricht eine entsprechende Empfehlung an die Fakultät aus. Insbesondere ist bei Neuausschreibungen von Professuren, in denen bisher Gender- und/oder Diversity-Forschung und -Lehre geleistet wird, darauf zu achten, dass dieses Profil erhalten bleibt.

Zuständigkeit: Prorektorat für Universitätskultur, Zentrum für Anthropologie und Gender Studies, Abteilung GDaPE, Fakultäten

Umsetzung bis: 2028

A.1.4. Zielzahlen auf Fakultätsebene

Theologische Fakultät

	Studienbereich
Studienbereich der Fakultät	Katholische Theologie
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Universität	75 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	56 %
Bund (Univ. und PH)	51 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	16,20
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	33 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	10
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Eigene Universität	33 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	14 %
Bund (Univ. und PH)	26 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	16,25
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	25 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	5
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	40 %
	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich der Fakultät	Katholische Theologie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :	
Baden-Württemberg	25-38 %
Bund	27-41 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	12,50
Frauenanteil unbefristete Professuren	16 %
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	6
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	25 %
Bund (Univ. und PH)	21 %
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	25 %

Rechtswissenschaftliche Fakultät

	Studienbereich
Studienbereich der Fakultät	Rechtswissenschaften
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Universität	57 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	55 %
Bund (Univ. und PH)	58 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	50,58
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	37 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	k.A.
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Eigene Universität	47 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	45 %
Bund (Univ. und PH)	43 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	29,83
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	17 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	k.A.
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	20 %
	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich der Fakultät	Rechtswissenschaften
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :	
Baden-Württemberg	38-50 %
Bund	33-38 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	22,00
Frauenanteil unbefristete Professuren	18 %
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	3
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16 %
Bund (Univ. und PH)	17 %
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	25 %

Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät

1/2	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Sport	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	15 %	56 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	33 %	50 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	54 %	46 %
Bund (Univ. und PH)	48 %	47 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	118,35	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	53 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	keine Zahl ermittelbar	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	53 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	67 %	25 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	46 %	42 %
Bund (Univ. und PH)	44 %	35 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	58,31	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	38 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	keine Zahl ermittelbar	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50%	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Sport	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	15 %	56 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	33 %	35-50 %
Bund	23-43 %	29-38 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	29,50	
Frauenanteil unbefristete Professuren	32 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	10	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	26 %	22 %
Bund (Univ. und PH)	22 %	17 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	42 %	

2/2	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Erziehungswissenschaften	Psychologie
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	6 %	23 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	70 %	84 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	82 %	82 %
Bund (Univ. und PH)	81 %	82 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	118,35	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	53 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	keine Zahl ermittelbar	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	53 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	0 %	73 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	59 %	67 %
Bund (Univ. und PH)	68 %	72 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	58,31	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	38 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	keine Zahl ermittelbar	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Erziehungswissenschaften	Psychologie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	6 %	23 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	50-59 %	50-54 %
Bund	38-64 %	38-57 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	29,50	
Frauenanteil unbefristete Professuren	32 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	10	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	41 %	45 %
Bund (Univ. und PH)	49 %	38 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	42 %	

Medizinische Fakultät

	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Humanmedizin (inkl. Vorklinik)	Zahnmedizin	
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	78 %	12 %	
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität	63 %	70 %	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	57 %	64 %	
Bund (Univ. und PH)	60 %	65 %	
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion		1926	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion		62 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit		k.A.	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion		62 %.	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität	56 %	69 %	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	51 %	60 %	
Bund (Univ. und PH)	59 %	65 %	
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion		1955	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion		47 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	...	18	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion		50 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Humanmedizin (exkl. Vorklinik)	Vorklinische Institute	Zahnmedizin
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	...%	...%	...%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :			
Baden-Württemberg	37-38 %	k.A.	25-38 %
Bund	29-36 %	k.A.	29-35 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl der unbefristeten Professuren		88	
Frauenanteil unbefristete Professuren		26 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit		k.A.	
Zur Information: Frauenanteil Oberärzte:			
Eigenes Universitätsklinikum (TV-Ä. „O“ und „V“)	28 %	0 %	55 %
Baden-Württemberg (UK)*		30 %	
Bund (UK)*		33 %	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	17 %	k.A.	27 %
Bund (Univ. und PH)	18 %	k.A.	17 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren		32 %	

Anmerkung Medizinische Fakultät:

*Anteil Frauen an allen Oberärzten in Universitätskliniken, Quelle: Statistisches Bundesamt, 2020; Statistisches Landesamt, 2020

Philologische Fakultät

1/3	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft	Altphilologie, Neugriechisch
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	1 %	4 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	82 %	k. A.
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	71 %	62 %
Bund (Univ. und PH)	57 %	82 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	75,16	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	58 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	nicht absehbar	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	100 %	0 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	59 %	47 %
Bund (Univ. und PH)	62 %	46 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	71,25	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	48 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	nicht absehbar	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft	Altphilologie, Neugriechisch
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	1 %	4 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	38-50 %	38-50 %
Bund	41-54 %	41-55 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	27,00	
Frauenanteil unbefristete Professuren	38 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	8	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	46 %	30 %
Bund (Univ. und PH)	42 %	21 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %	

2/3	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Anglistik, Amerikanistik	Geisteswissen- schaften allgemein*
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	28 %	12 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	85 %	60 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	81 %	81 %
Bund (Univ. und PH)	82 %	82 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	75,16	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	58 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	nicht absehbar	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	78 %	100 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	70 %	67 %
Bund (Univ. und PH)	63 %	58 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	71,25	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	48 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	nicht absehbar	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %	
	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Anglistik, Amerikanistik	Geisteswissen- schaften allgemein
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	28 %	12 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	38-53 %	38-56 %
Bund	41-58 %	35-41 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	27,00	
Frauenanteil unbefristete Professuren	38 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	8	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	54 %	48 %
Bund (Univ. und PH)	50 %	37 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %	

3/3	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Germanistik	Romanistik	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	33 %	19 %	3 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität	82 %	50 %	67 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	81 %	86 %	80 %
Bund (Univ. und PH)	76 %	83 %	65 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	75,16		
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	58 %		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	nicht absehbar		
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität	29 %	100 %	100 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	60 %	83 %	83 %
Bund (Univ. und PH)	63 %	73 %	88 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion	71,25		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	48 %		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	nicht absehbar		
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %		
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Germanistik	Romanistik	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	33 %	19 %	3 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :			
Baden-Württemberg	38-54 %	38-75 %	38 %
Bund	41-56 %	41-68 %	41-57 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl der unbefristeten Professuren	27,00		
Frauenanteil unbefristete Professuren	38 %		
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	8		
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	49 %	42 %	38 %
Bund (Univ. und PH)	47 %	49 %	39 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %		

Anmerkung Philologische Fakultät:

* Skandinavistik, Medienkulturwissenschaft

Philosophische Fakultät

1/4	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Geisteswissenschaften allgemein*	Geschichte
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	16 %	22 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	64 %	28 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	81 %	50 %
Bund (Univ. und PH)	82 %	79 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	59,39	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	45 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	Aufgrund vieler Unwägbarkeiten keine seriösen Angaben möglich	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	75 %	90 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	67 %	48 %
Bund (Univ. und PH)	58 %	47 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	106,47	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	42 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	Aufgrund vieler Unwägbarkeiten keine seriösen Angaben möglich	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Geisteswissenschaften allgemein*	Geschichte
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	16 %	22 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	38-56 %	36-38 %
Bund	35-41 %	41-46 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	41,00	
Frauenanteil unbefristete Professuren	46 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	12	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	48 %	25 %
Bund (Univ. und PH)	37 %	33 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %	

2/4	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Kulturwissenschaften i.e.S.**	Kunst, Kunstwissen- schaft allgemein
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	8 %	7 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	84 %	100 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	88 %	88 %
Bund (Univ. und PH)	80 %	86 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultäts- weit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	59,39	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	45 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	Aufgrund vieler Unwägbarkeiten keine seriösen Angaben möglich	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	k. A. ****	0 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	59 %	79 %
Bund (Univ. und PH)	62 %	74 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	106,47	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	42 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	Aufgrund vieler Unwägbarkeiten keine seriösen Angaben möglich	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %	
	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Kulturwissenschaften i.e.S.**	Kunst, Kunstwissen- schaft allgemein
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	8 %	7 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	38 %	57 %
Bund	41-47 %	49-63 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultäts- weit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	41,00	
Frauenanteil unbefristete Professuren	46 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	12	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	50 %	50 %
Bund (Univ. und PH)	49 %	49 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %	

3/4	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Musik, Musikwissenschaft	Philosophie
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	2 %	12 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	100 %	0 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	68 %	37 %
Bund (Univ. und PH)	65 %	52 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	59,39	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	45 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	Aufgrund vieler Unwägbarkeiten keine seriösen Angaben möglich	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	k. A.****	75 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	53 %	20 %
Bund (Univ. und PH)	48 %	33 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	106,47	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	42 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	Aufgrund vieler Unwägbarkeiten keine seriösen Angaben möglich	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %	
	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Musik, Musikwissenschaft	Philosophie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	2 %	12 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	50 %	38-58 %
Bund	40-49 %	39-41 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	41,00	
Frauenanteil unbefristete Professuren	46 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	12	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	15 %	16 %
Bund (Univ. und PH)	23 %	23 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %	

4/4	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Politikwissenschaft	Sonstige Sprach- und Kulturwissenschaften***	Sozialwissenschaften/Soziologie
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	17 %	6 %	10 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität	32 %	14 %	52 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	54 %	62 %	69 %
Bund (Univ. und PH)	49 %	74 %	61 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	59,39		
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	45 %		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	Aufgrund vieler Unwägbarkeiten keine seriösen Angaben möglich		
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):			
 Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität	50 %	29 %	33 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	46 %	58 %	56 %
Bund (Univ. und PH)	44 %	56 %	60 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion	106,47		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	42 %		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	Aufgrund vieler Unwägbarkeiten keine seriösen Angaben möglich		
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):			
 Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50%		
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Politikwissenschaft	Sonstige Sprach- und Kulturwissenschaften***	Sozialwissenschaften/Soziologie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	17 %	6 %	10 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :			
Baden-Württemberg	41-50 %	38 %	50 %
Bund	38-40 %	41-52 %	38-48 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl der unbefristeten Professuren	41,00		
Frauenanteil unbefristete Professuren	46 %		
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	12		
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	28 %	33 %	36 %
Bund (Univ. und PH)	30 %	34 %	39 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):			
 Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %		

Anmerkung Philosophische Fakultät:

* Archäologische Wissenschaften, University College

** Ethnologie, Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie

*** Islamwissenschaften, Judaistik, Sinologie

**** Keine Promotionen im Prüfungsjahr 2021

Fakultät für Mathematik und Physik

	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Mathematik	Physik, Astronomie
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	41 %	59 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	38 %	15 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	32 %	19 %
Bund (Univ. und PH)	48 %	23 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	115,72	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	18 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	100-120	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	20 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	0 %	9 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	30 %	30 %
Bund (Univ. und PH)	25 %	21 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	87,52	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	15 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	40-60	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	20 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Mathematik	Physik, Astronomie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	41 %	59 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	30-39 %	27-30 %
Bund	24-25 %	20-24 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	35	
Frauenanteil unbefristete Professuren	17 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	2-3	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	21 %	11 %
Bund (Univ. und PH)	16 %	11 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	20 %	

Fakultät für Chemie und Pharmazie

	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Chemie	Pharmazie
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	58 %	42 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	46 %	55 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	45 %	68 %
Bund (Univ. und PH)	47 %	73 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	96,12	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	36 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	keine Angabe möglich	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	37 %	56 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	41 %	54 %
Bund (Univ. und PH)	42 %	56 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	62,21	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	29 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	keine Angabe möglich	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Chemie	Pharmazie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	58 %	42 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	29-30 %	29-30 %
Bund	24-31 %	24-39 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	23,50	
Frauenanteil unbefristete Professuren	21 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	4	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	15 %	14 %
Bund (Univ. und PH)	15 %	24 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	30 %	

Fakultät für Biologie

	Studienbereich
Studienbereich der Fakultät	Biologie
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Universität	69 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	63 %
Bund (Univ. und PH)	66 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	102,87
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	46 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	180
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Eigene Universität	47 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	54 %
Bund (Univ. und PH)	57 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	102,82
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	34 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	150
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	45 %
	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereich der Fakultät	Biologie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :	
Baden-Württemberg	30-36 %
Bund	24-39 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	28,25
Frauenanteil unbefristete Professuren	25 %
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	6
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	28 %
Bund (Univ. und PH)	25 %
Zielwert GSP 2024 – 2028:	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	35 %

Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen

1/2	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	Geographie
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	40 %	15 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	36 %	65 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	44 %	57 %
Bund (Univ. und PH)	39 %	57 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	118,93	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	34 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	(keine Angabe möglich)	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	40 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	47 %	75 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	41 %	51 %
Bund (Univ. und PH)	39 %	48 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	94,72	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	32 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	(keine Angabe möglich)	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	36 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	Geographie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	40 %	15 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	20 %	30-56 %
Bund	33-50 %	24-44 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	31,00	
Frauenanteil unbefristete Professuren	32 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	6	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	38 %	21 %
Bund (Univ. und PH)	25 %	26 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	36 %	

2/2	Studienbereich (*)	Studienbereich (*)
Studienbereiche der Fakultät	Geowissenschaften (ohne Geographie)	Landespflege, Umweltgestaltung
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	10 %	35 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	28 %	60 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	36 %	0 %
Bund (Univ. und PH)	43 %	66 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	118,93	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	34 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	(keine Angabe möglich)	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	40 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	0 %	17 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	30 %	50 %
Bund (Univ. und PH)	42 %	63 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	94,72	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	32 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	(keine Angabe möglich)	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	36 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Geowissenschaften (ohne Geographie)	Landespflege, Umweltgestaltung
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	10 %	35 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :		
Baden-Württemberg	25-30 %	k. A.
Bund	24-31 %	k. A.
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	31,00	
Frauenanteil unbefristete Professuren	32 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	6	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	11 %	100 %
Bund (Univ. und PH)	16 %	28 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	36 %	

Technische Fakultät

	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Elektrotechnik und Informationstechnik	Informatik	Ingenieurwissenschaften allgemein
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	46 %	38 %	16 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität	24 %	22 %	24 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	17 %	19 %	26 %
Bund (Univ. und PH)	17 %	21 %	25 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion		295,44	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion		22 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit		k.A.	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion		24 %	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität	26 %	18 %	13 %
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	28 %	23 %	22 %
Bund (Univ. und PH)	15 %	16 %	20 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion		103,02	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion		17 %	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit		k.A.	
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion		22 %	
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Elektrotechnik und Informationstechnik	Informatik	Ingenieurwissenschaften allgemein
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	46 %	38 %	16 %
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz :			
Baden-Württemberg	13-38 %	13-14 %	13 %
Bund	15-17 %	15-17 %	15-26 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl der unbefristeten Professuren		42,70	
Frauenanteil unbefristete Professuren		9 %	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit		25	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	5 %	12 %	0 %
Bund (Univ. und PH)	7 %	12 %	13 %
Zielwert GSP 2024 – 2028 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren		15 %	

A.1.5. Ergänzende Ausführungen zum wissenschaftsunterstützenden Personal

Wissenschaftsunterstützendes Personal Albert-Ludwigs-Universität Freiburg				
	Verwaltung	Bibliotheks- dienst	Technischer Dienst	Sonstiger Dienst
Status quo (2022)				
Anzahl VZÄ gesamt* (davon Frauen)	1951,6 (1403,5)	94,5 (68)	1826,4 (1039,9)	620,6 (451,5)
- mittlerer Dienst	1084 (867,9)	32,5 (23,8)	1030,9 (599,1)	323,3 (265,4)
- gehobener Dienst	614 (400,8)	49,4 (38,6)	741,3 (431,3)	184,1 (121,6)
- höherer Dienst	253,6 (134,9)	12,6 (5,6)	54,2 (9,5)	113,2 (64,5)
Status quo (2022)				
Anzahl VZÄ (davon Frauen)				
- Leitungspersonal (nach Bereichen)	59,18 (36,18)	23,75 (11,75)	15 (4)	0 (0)
- Leitungspersonal (hochschulweit)	97,93 (51,93)			
Frauenanteil Leitungspersonal Status quo (2022)	54%			
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen (davon bisher mit Frauen besetzt)	8 (4)	5 (3)	4 (0)	0 (0)
Zielwert 2028 Frauenanteil Leitungspersonal	mind. 50%			

* Angaben ohne einfachen Dienst

Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Das Ziel des letzten Gleichstellungsplans für das wissenschaftsunterstützende Personal war die Schaffung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen, in denen Männer überrepräsentiert sind. Dies sind an der Universität Freiburg im Wesentlichen die Leitungspositionen sowie die technischen Stellen.

Der Frauenanteil am wissenschaftsunterstützenden Leitungspersonal ist erneut angestiegen von 49 % auf 54 %. Bisher gab es keine Frauen in den Leitungspositionen im technischen Dienst, derzeit sind dort weibliche Führungskräfte mit 27 % vertreten.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Leitungspositionen ist von 22 % auf 14 % gesunken. Bei den Frauen ist die Teilzeitquote von 37 % auf 25 % gesunken, bei den Männern von 8 % auf 0 %. Damit wurde die geplante Erhöhung von Teilzeittätigkeit und Jobsharing in Führungspositionen nicht erreicht. Vielmehr erscheint die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Führungskräfte schlechter als früher.

Im technischen Dienst stieg der Frauenanteil von 34 % auf 57 %, hier konnten deutliche Fortschritte erreicht werden. Dies liegt auch am hohen Frauenanteil in den Laborberufen. Bei den Metall-, Elektro- und IT-Berufen liegt der Frauenanteil bei unter 10 %, was an der sehr niedrigen Zahl von Frauen unter

den Bewerbenden liegt. Die Zusammenarbeit mit Hochschulen für angewandte Wissenschaft (HAW) zur Besetzung der freien technischen Stellen mit deren Absolventinnen konnte nicht realisiert werden. In die letzte Planungsphase fiel ein weiterer Rückgang an Fachkräften mit MINT-Abschluss, und die HAW versuchen verstärkt, ihren Nachwuchs aus dem Kreis der eigenen Absolvent*innen zu rekrutieren.

Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

Das Ziel einer paritätischen Besetzung der wissenschaftsunterstützenden Leitungspositionen ist bereits erreicht. Der Frauenanteil der vorangehenden Qualifizierungsstufe (Kaskadenmodell), also an den Stellen in der Sachbearbeitung im mittleren und gehobenen Dienst, liegt an der Universität Freiburg bei 71 % respektive 62 %. In den kommenden Jahren ist daher mit einer hohen Anzahl an (internen) Bewerbungen von Frauen auf Leitungsstellen zu rechnen.

- Zur Förderung der Familienfreundlichkeit und des chancengleichen Zugangs zu Führungspositionen auch für Eltern und pflegende Angehörige, soll der Anteil der in Teilzeit besetzten Leitungsstellen deutlich erhöht werden, von derzeit 14 % auf mindestens 22 % (wie in der vorherigen Planungsperiode).
- Der Anteil von Frauen an technischen Stellen soll erhöht werden. In den Metall- und Elektroberufen auf 5 %, in den IT-Berufen auf 15 %. Die Zielzahlen entsprechen dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Auszubildenden in diesen Berufen laut DIHK (<https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/zahlen-daten-fakten-ausbildung-2638>).
- Bei den technischen Leitungsstellen (Ingenieurinnen) soll der Frauenanteil auf 30 % erhöht werden, bei den IT-Stellen auf 23,5 %, in der Elektrotechnik und Informationstechnik auf 15,7 %. Die Zielzahlen entsprechen dem derzeitigen Anteil der Master-Absolventinnen dieser MINT-Fächer (<https://www.kompetenz.de/service/datentool-studium>).

Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Bei den wissenschaftsunterstützenden Leitungspositionen ist Geschlechterparität erreicht. Der Status quo soll erhalten werden mit folgenden Maßnahmen:

- Die Statistik der Leitungspositionen wird jährlich im Rahmen eines Gender-Monitorings aktualisiert.
- Die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit an den Personaleinstellungen wird weitergeführt.
- Die interne Rekrutierung soll im Sinne der Personalentwicklung ausgebaut werden: Für die in der Planungsphase zu besetzenden Leitungspositionen sollen qualifizierte Kolleginnen für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Positionen, auch in Teilzeit, gewonnen werden.
- Beratung bzw. Schulungen sollen angeboten werden, um Kolleginnen auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Positionen vorzubereiten, z. B. durch Qualifizierung oder Bewerbungsberatung.

Verantwortlich für die Planung und Umsetzung sind die Leiterin der Personalentwicklung und die Beauftragte für Chancengleichheit. Die Maßnahmen sollen dauerhaft eingeführt werden. Kosten entstehen durch zusätzliche Stellenanteile im Personaldezernat bzw. Personalentwicklung sowie für Fortbildung und Beratung.

Es werden Maßnahmen geplant, die mehr Menschen mit familiären Verpflichtungen eine Führungstätigkeit (insbesondere in Teilzeit) ermöglichen sollen:

- Bei vollzeitnaher Teilzeit soll auf eine adäquate Besetzung (zur Entlastung der Führungskraft) der nicht genutzten Stellenanteile geachtet werden.
- Job-Sharing für Führungskräfte, genannt Top-Sharing, soll im Rahmen der Personalentwicklung und Nachfolgeplanung als Projekt eingeführt werden:
 - Zukünftig soll auf eine mögliche Teilung von Leitungspositionen in der Stellenausschreibung deutlicher hingewiesen werden. Dazu gehört auch die Möglichkeit, bei der Bewerbung den Umfang der gewünschten Teilzeittätigkeit anzugeben.
 - Die Eltern unter den Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Dienst sollen zu ihren Karrierewünschen befragt werden, und es soll gezielte Beratung zu Führung in Teilzeit und Top-Sharing angeboten werden.
 - Es soll Fortbildungen und Coaching für Beschäftigte geben, die Top-Sharing machen werden.
- Beratung, Schulung und Unterstützung für pflegende Angehörige soll ausgebaut werden.

Verantwortlich für die Planung und Umsetzung sind die Kanzlerin, die Personaldezernentin, die Leiterin der Personalentwicklung und die Beauftragte für Chancengleichheit. Die Umsetzung soll bis 2028 abgeschlossen sein. Kosten entstehen durch zusätzliche Stellenanteile im Personaldezernat bzw. Personalentwicklung zur Umsetzung des Top-Sharing-Projektes. Weitere Kosten entstehen für Fortbildung und Coaching sowie durch Stellenanteile für den erhöhten Kommunikationsaufwand der Mitarbeitenden in Top-Sharing.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den technischen Positionen werden folgende Maßnahmen geplant:

- Die Begleitung von möglichst vielen Stellenbesetzungen auf technischen Stellen durch die Beauftragte für Chancengleichheit.
- Die Weiterentwicklung der Webseiten, um die vielfältigen Aufgaben in technischen Berufen zu zeigen, z. B. anhand von technischen Mitarbeiterinnen als Role Models.
- Der Girls' Day wird qualitativ und quantitativ ausgebaut.
- Eine Professionalisierung des Internetauftritts der Universität im Ausbildungssektor mit dem Ziel einer geschlechtersensibleren Darstellung der Ausbildungsberufe.

Verantwortlich sind das Personaldezernat, die Personalentwicklung und das Büro für Chancengleichheit. Die Umsetzung soll bis 2028 abgeschlossen sein. Kosten entstehen für zusätzliches Personal in diesen Einrichtungen.

Weitere Maßnahmen, Integration von Gleichstellung in die Personalentwicklung

Bei der Betrachtung der Zielzahlen muss sowohl der aktuelle Arbeitsmarkt als auch die Arbeitgeberattraktivität der Universität Freiburg bzw. des öffentlichen Dienstes berücksichtigt werden. Der Fachkräftemangel, insbesondere in systemrelevanten, teilweise frauendominierten aber auch technischen Positionen im mittleren und gehobenen Dienst, ist auch an der Universität Freiburg spürbar. Stellen ohne Entwicklungsmöglichkeiten, mit geringer Bezahlung bei gleichzeitig hohen Anforderungen sowie quantitative Überlast führen in manchen Bereichen zu höherer Fluktuation und niedrigen Bewerber*innen-Zahlen.

- Attraktive Angebote wie Mobile Arbeit, Workation und Hansefit bzw. Alternativen zu Hansefit sollen in einer Arbeitsgruppe vorbereitet werden.
- Die Führungskräfte tragen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht Verantwortung dafür, dass die Arbeitsbedingungen den unterschiedlichen Lebensmodellen von Frauen und Männern Rechnung tragen.
- Führungskräfte werden für Gleichstellung und Antidiskriminierung sensibilisiert.
- Die Entscheidungen über die Zuteilung von Ressourcen wie Personal- und Sachmittel sowie Ausstattung werden anforderungsgerecht getroffen. Dazu gehört auch Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergütung und Vergabe von Leistungszulagen sowie die angemessene Beteiligung aller Geschlechter.
- Durch ein regelmäßiges Gender-Monitoring wird der Gleichstellungsaspekt in der Organisationsentwicklung und der Personalentwicklung dauerhaft verankert.