

Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Freiburg



Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität wurde vom Rektorat der Universität Freiburg in seiner Sitzung vom 22.08.2023 einstimmig verabschiedet.

Prof. Dr. Kerstin Krieglstein

Inhaltsverzeichnis

1.	Qualität, Verantwortung, Offenheit: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Universität	1
1.1.	Zur Einordnung: Die Universität Freiburg	1
1.2.	Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg	2
2.	Stärken- und Schwächenanalyse: Repräsentanz von Frauen auf zentraler und dezentraler Ebene	3
2.1.	Studierende	3
2.2.	Doktorand*innen	4
2.3.	Postdocs	5
2.4.	Professuren	7
2.5.	Leistungspositionen	10
3.	Übergeordnete Gleichstellungsziele und strategische Schwerpunktsetzungen der Universität Freiburg	11
4.	Umsetzungsstrategie	12
4.1.	Ansatzpunkt 1: Gezielte Karriereförderung für Frauen und diversitätssensible Ausrichtung aller Instrumente zur Rekrutierung und Entwicklung wissenschaftlichen Personals	12
4.1.1.	Frauenförderung auf dem Weg zur Professur quantitativ und qualitativ ausbauen	13
4.1.2.	Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege erhöhen	13
4.2.	Ansatzpunkt 2: Berufungsverfahren geschlechtergerecht gestalten	14
4.2.1.	Geschlechtergerechtigkeit in allen Phasen des Berufungsprozesses sicherstellen	14
4.2.2.	Anzahl der Bewerberinnen auf Professuren sowie Rufannahmen von Frauen steigern	15
4.3.	Ansatzpunkt 3: Universitätskultur und -strukturen geschlechtergerecht weiterentwickeln	15
4.3.1.	Wertschätzenden Umgang, Familiengerechtigkeit und Diskriminierungsschutz stärken	16
4.3.2.	Gender- und Diversitykompetenzen der Universitätsmitglieder fördern und weiterentwickeln	17
4.3.3.	Hohe Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung halten	17
4.4.	Ansatzpunkt 4: Spezifika der Fakultäten und Unterschiede zwischen den Fachkulturen berücksichtigen	17
4.4.1.	Dezentrale Gleichstellungsinitiativen und -strukturen stärken	18
4.4.2.	Forschungsverbünde als Motoren des Wandels und Experimentierräume für zukunftsweisende Gleichstellungsinitiativen nutzen	19
4.4.3.	Implementierung von Genderperspektiven in Forschung und Lehre intensivieren	19
4.5.	Ansatzpunkt 5: Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen professionalisieren, Gleichstellungscontrolling nachhaltig systematisieren, qualitative Aspekte aufnehmen	20
4.5.1.	Quantitatives Gleichstellungsmonitoring fortführen und weiter systematisieren	21
4.5.2.	Qualitative Ansätze zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit nutzen	21
4.5.3.	Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen ausbauen	21
5.	Erläuterungen zu den Maßnahmen	22
5.1.	Personelle und finanzielle Ausstattung der Maßnahmen	22
5.2.	Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms	22
5.3.	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	23

1. Qualität, Verantwortung, Offenheit: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Universität

1.1. Zur Einordnung: Die Universität Freiburg

Mit mehr als 24.000 Studierenden und 288 Studiengängen verteilt auf 11 Fakultäten verfügt die Universität Freiburg über das klassische Profil einer großen Volluniversität mit einem breiten Fächerspektrum. Die Vielfalt an Disziplinen mit ihren unterschiedlichen Fachkulturen und Selbstverständnissen prägt den Alltag der Universität und birgt sowohl Chancen hinsichtlich der fächerübergreifenden Zusammenarbeit und Perspektivenvielfalt als auch Herausforderungen, etwa mit Blick auf eher dezentral geprägte Organisationsstrukturen.

Gegründet im Jahr 1457 gehört die Universität Freiburg zu den ältesten Universitäten in Deutschland, mit einem hohen Traditionsbewusstsein und gewachsenen Strukturen. Als eine der renommiertesten Forschungsuniversitäten ist das Selbstverständnis der Universität Freiburg gleichzeitig von einer hohen Veränderungsbereitschaft geprägt sowie dem Anspruch, Antworten auf Herausforderungen der Gegenwart zu finden und schon heute mögliche Zukunftsfragen zu stellen. Dabei versteht sich die Universität als eine Bildungseinrichtung, die nicht allein Wissen vermittelt, sondern ihre Studierenden auf dem Weg zu eigenständigem und kritischem Denken und Handeln begleitet. Im gerade abgeschlossenen Leitbildprozess¹ hat die Universität diese Grundhaltung mit den Stichworten „Qualität, Verantwortung, Offenheit“ umschrieben. Mit diesen Werten ist untrennbar der Anspruch einer chancengerechten, diskriminierungssensiblen Universität verbunden, in der Vielfalt als Bereicherung und Stärke erlebbar wird.

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind als strategische Leitthemen entscheidend für die Zukunftsfähigkeit der Universität – etwa in Hinblick auf Innovationspotenzial, Bestenauswahl, die Attraktivität als Arbeits- und Studienort, vor allem aber als Grundvoraussetzung für gute Lehre und wissenschaftliche Exzellenz. Neben diesen intrinsischen Motiven wirken Impulse, die von der Exzellenzinitiative sowie von nationalen und internationalen Fördergebern in Hinblick auf Gleichstellungsfragen ausgehen, in die Universität hinein und werden die kommenden Jahre stark prägen.

Seit 2020 wird die Universität Freiburg erstmals von einer Rektorin geleitet. Mit dem Antritt des neuen Rektoratsteam war ein umfangreicher, partizipativ angelegter Strategieprozess verbunden, in dem die Sichtbarkeit und Bedeutung von Gleichstellungsfragen viel deutlicher hervorgetreten ist. So wurden Gleichstellung und Diversität als zentrales Themenfeld dem neu geschaffenen Prorektorat für Universitätskultur zugeordnet. Den Kultur- und Strukturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben und zu gestalten, ist auch Kernanliegen des vorliegenden Gleichstellungskonzepts für Parität.

¹ <https://leitbild.uni-freiburg.de>

1.2. Gleichstellungsarbeit an der Universität Freiburg

Die Universität Freiburg kann mittlerweile an Erfahrungen aus 35 Jahren institutionalisierter Gleichstellungsarbeit anknüpfen. In dieser Zeit hat sie unter anderem von den Teilnahmen am Professorinnenprogramm I und II profitiert, die stark dazu beigetragen haben, Geschlechtergerechtigkeit als strategisches Thema und Führungsaufgabe im Selbstverständnis der Universität nachhaltig zu verankern und entsprechende Strukturen im Zuständigkeitsbereich des Rektorats zu implementieren. Gleichstellung und Diversität bilden heute integrale Bestandteile des **Leitbilds** sowie der **Struktur- und Entwicklungsplanung**. Die Universität hat 2010 die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet und wurde im Jahr 2021 zum vierten Mal mit dem **Total-E-Quality-Prädikat** für ihr gleichstellungsförderndes Engagement ausgezeichnet.

Ziel der vorliegenden Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 ist, über das Programm Gleichstellung insbesondere strukturell zu verbessern und bereits angelaufene Veränderungen zu stärken. Die Universität richtet dabei ihren Fokus auf Regelprofessuren, während in den Antragsrunden I und II zur Erhöhung des Frauenanteils der Schwerpunkt vor allem auf Vorgriffsprofessuren gelegt wurde. Die bisherigen Strukturen im Arbeitsfeld Gender & Diversity wurden im Zuge des oben beschriebenen Strategieprozesses neu ausgerichtet: Die Themenfelder Gender und Diversity werden nicht nur zusammen gedacht und behandelt, sondern darüber hinaus mit der akademischen Personalentwicklung strukturell verschränkt, d.h. Gender- und Diversityaspekte sind integraler Bestandteil der akademischen Personalentwicklung. Institutionell geschah dies durch den seit 2021 erfolgten Aufbau einer dem Prorektorat für Universitätskultur zugeordneten **Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung (GDaPE)**. Ziel dieser Schwerpunktsetzung ist erstens, insbesondere die Frauenanteile zu erhöhen und eine höhere Diversität in der Zusammensetzung des akademischen Personals zu erreichen; zweitens rückt das wissenschaftliche Personal in seiner Führungsverantwortung und in seiner Multiplikator*innenfunktion in den Blick, d.h. als Personengruppe, die den Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Universität maßgeblich vorantreibt und trägt. Es soll dabei nachhaltig gestärkt und unterstützt werden. Nach einer längeren Vakanz konnte im März 2023 die Stelle der Bereichsleitung Gender & Diversity neu besetzt werden. Zu den ersten Aufgaben zählte die Koordination der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie des vorliegenden Gleichstellungskonzepts für Parität, in welchen die weiter oben beschriebenen strategischen Foci in ein verbindliches Handlungsprogramm für die kommenden Jahre übersetzt wurden (vgl. Kap. 5.3).

Das Prorektorat für Universitätskultur und die Abteilung GDaPE arbeiten eng mit der **Gleichstellungsbeauftragten**, der **Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen** sowie der **Beauftragten für Chancengleichheit**, deren Zuständigkeitsbereich beim wissenschaftsunterstützenden Personal liegt, zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte koordiniert die Zusammenarbeit **der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**, die ihrerseits in den jeweiligen Fakultäten auf unterschiedlich stark institutionell

verankerte Strukturen aufbauen können (z.B. Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät, Ausschuss für Gleichstellung und Vielfalt der Theologischen Fakultät). Der **Familienservice** ist unabhängig von den Gleichstellungsstrukturen institutionell verankert, mit diesen aber z.B. über den Arbeitskreis Familienfreundliche Universität eng vernetzt.

Mit dem **Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG)**, in dem Wissenschaftler*innen aus dem Bereich der Gender-Forschung vernetzt sind, werden Gender-Fragen auch in Forschung und Lehre kontinuierlich weiter strukturell verankert. Aus dem ZAG heraus werden der Masterstudiengang Gender Studies sowie die Freiburger Zeitschrift für Geschlechterforschung koordiniert. Um dieses Potenzial innerhalb der Universität auch auf gleichstellungspolitischer Ebene zu nutzen, wurde bereits vor zehn Jahren der **Gender-Kreis** ins Leben gerufen, in dem Gleichstellungsakteur*innen und Geschlechterforscher*innen vernetzt sind. Dieser Brückenschlag ermöglicht einerseits eine theoretisch informierte Gender-und-Diversity-Arbeit sowie andererseits eine Gender-Forschung, die auch von den Realitäten und Bedarfen der Universität inspiriert wird. Starke universitätsinterne Vernetzungen bestehen auch zur Studierendenvertretung sowie Akteur*innen im Diversity-Bereich, insbesondere zur Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsteam sowie der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

2. Stärken- und Schwächenanalyse: Repräsentanz von Frauen auf zentraler und dezentraler Ebene

Als große Volluniversität kann die Universität Freiburg auch mit Blick auf die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft als durchaus prototypisch angesehen werden: Während auf den unteren Qualifikationsstufen Parität gesamtuniversitär bereits erreicht ist, verliert die Universität ab der Postdoc-Phase deutlich Potenzial an hochqualifizierten Frauen. Auch der Professorinnenanteil von aktuell 25,5% (unbefristete Professuren, VZÄ) liegt nah am bundesweiten Durchschnitt. Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 erreicht die Universität Ranggruppe 5 von 12 und bleibt damit relativ konstant im oberen Mittelfeld deutscher Universitäten.

2.1. Studierende

Mit einem **Studentinnenanteil von 54%** im Jahr 2022 studieren an der Universität Freiburg etwas mehr Frauen als Männer. Nur zwei Fakultäten haben Studentinnenanteile, die deutlich unter 50% liegen: Die Technische Fakultät (21%) sowie die Fakultät für Mathematik und Physik (33%). Diese Unterrepräsentanzen lassen sich entlang vergeschlechtlichter Muster der Studienfachwahl erklären und sind – abgesehen von einzelnen Abweichungen zu bundesweiten Vergleichswerten auf Studiengangsebene

– nicht spezifisch für die Universität Freiburg. Erfreulich ist der kontinuierliche Anstieg des Studentinnenanteils in der Technischen Fakultät von 16% im Wintersemester 2012/13 auf 21% zum Wintersemester 2022/23. Auch mit Blick auf die Studienabschlüsse ist gesamtuniversitär Parität erreicht: Der Frauenanteil an den Absolvent*innen liegt bei 55% und damit leicht über dem Studentinnenanteil von durchgehend 53% in den vergangenen neun Jahren.

Dennoch finden sich an der Universität Freiburg weiterhin **starke Geschlechterdifferenzierungen nicht nur zwischen den Fakultäten, sondern auch innerhalb verschiedener Fächergruppen** – so etwa im Bereich der Geisteswissenschaften im Vergleich der Lehreinheiten Geschichte (Studentinnenanteil von 40%) und Kunstgeschichte (86%). Auch innerhalb des MINT-Spektrums gibt es große Geschlechterunterschiede. Während die Informatik (18%) weiterhin große Anstrengungen unternehmen muss, um Studentinnen zu gewinnen, sind Frauen in der Biologie mit einem Anteil von aktuell 63% überrepräsentiert. (Für eine Übersicht der Studentinnenanteile vgl. Anhang, Tabelle 3)

Die symbolische Vergeschlechtlichung von Disziplinen sowie der mit ihnen verbundenen Berufsfelder bleibt somit ein entscheidender Faktor in der Studienfachwahl. In den Fächern, in denen Frauen an der Universität Freiburg deutlich unterrepräsentiert sind (d.h. insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik und der Physik) bemühen sich die Fakultäten und Studiengänge bereits heute darum, ihre Attraktivität für Frauen zu erhöhen. Sie entwickeln Ansätze, die die Spezifika der Disziplin, des Berufsfeldes und des Standorts in den Blick nehmen. So hat zum Beispiel die Technische Fakultät umfangreiche Studienorientierungsangebote aufgebaut und macht mit der Kampagne „Technik. Frauen. Freiburg“ weibliche Vorbilder sichtbar.² Erfolgversprechend sind auch Maßnahmen, die weniger auf direkte Frauenförderung denn auf realistische Studieninformation, Gestaltung der Studieneingangsphasen und Veränderung der Fachkulturen zielen. So beobachtet die Physik in Freiburg parallel zur Einführung eines Vertrauensdozent*innen-Programms im Jahr 2015, das zunächst nicht als Fördermaßnahme für Frauen intendiert war, einen kontinuierlichen Anstieg ihrer Studentinnenanteile.

2.2. Doktorand*innen

Bei den Doktorand*innen ist gesamtuniversitär Parität ebenfalls erreicht: 2022 wurden **51% aller Promotionen an der Universität Freiburg von Frauen abgeschlossen**. Es handelt sich dabei um einen stabilen Wert, der sich schon in den Vorjahren relativ konstant um 49% bewegte und dem Frauenanteil von ca. 50% Promovendinnen entspricht (vgl. Anhang, Tabelle 4). Frauen promovieren an der Universität Freiburg genauso häufig wie Männer und schließen ihre Promotion auch ebenso häufig ab. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten ohne Promotion sind Frauen mit einem Anteil von 47% ebenso beinahe paritätisch vertreten (vgl. Anhang, Tabelle 5).

² <https://www.tf.uni-freiburg.de/de/studienangebot/technik-frauen-freiburg>

Der Qualifizierungsabschnitt Promotion bleibt jedoch auch an der Universität Freiburg von zentraler gleichstellungspolitischer Relevanz:

- Die **Weichen für die Fortsetzung von Wissenschaftskarrieren werden während der Promotion gestellt**. Karriereförderangebote für Frauen, eine gute Betreuungs- und Führungskultur, planbare Karrierewege und nahbare Vorbilder sind daher auch in den frühen Karrierephasen entscheidend, um Frauen im System halten zu können. Weil der Abbruch in der Regel nach der Promotion erfolgt, müssen Maßnahmen schon bei den Promovendinnen ansetzen.
- Universitätsweit liegt der **Frauenanteil unter den Promovierenden knapp vier Prozentpunkte unter dem der Studierenden**. Das „nur noch“ ausgewogene Geschlechterverhältnis unter den Promovierenden kann somit auch als statistisch signifikanter Verlust von Frauen schon ab dieser Qualifikationsphase interpretiert werden. Neben fachkulturellen Aspekten wird dies über **disziplinspezifische Besonderheiten bei den Karrierewegen** erklärbar. Auffällig ist der Einbruch der Frauenanteile insbesondere in Fächern, die attraktive und sichere Berufsperspektiven außerhalb der Wissenschaft bieten. Dies gilt insbesondere für Lehramtsstudiengänge, wie zum Beispiel die Mathematik, in der gemittelt über die vergangenen fünf Jahre der Promovendinnenanteil mit 10% deutlich unter dem Studentinnenanteil von durchschnittlich 39% lag. Einen sichtbaren Einbruch des Frauenanteils im Übergang Studium-Promotion weisen jedoch auch die Pharmazie (56% zu 69%) und die Rechtswissenschaften (42% zu 53%) auf.³ Generell müssen Fachbereiche, in denen Parität lediglich auf den unteren Qualifikationsstufen erreicht wurde, für Gender-Aspekte akademischer Karriereverläufe sensibilisiert werden. Karriereförderangebote sollten disziplinspezifische Besonderheiten berücksichtigen. So gibt es an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät schon seit 20 Jahren das „Justitia Mentoring Programm“ für Frauen in allen Qualifikationsphasen einer universitären juristischen Ausbildung, das die spezifischen Karrierewege von Juristinnen in den Blick nimmt.
- In Fachbereichen mit einem durchgehend niedrigen Frauenanteil wiederum bleibt das Ziel, den **Frauenanteil über die gesamte Kaskade zu steigern**. In der Technischen Fakultät liegt der Promovendinnenanteil mit 20% zwar im statistisch erwartbaren Bereich und nah am Studentinnenanteil von 21%, bleibt damit aber insgesamt niedrig. Auch hier sind fachbereichsspezifische Maßnahmen sinnvoll und z.B. mit dem kite-Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern bereits etabliert.

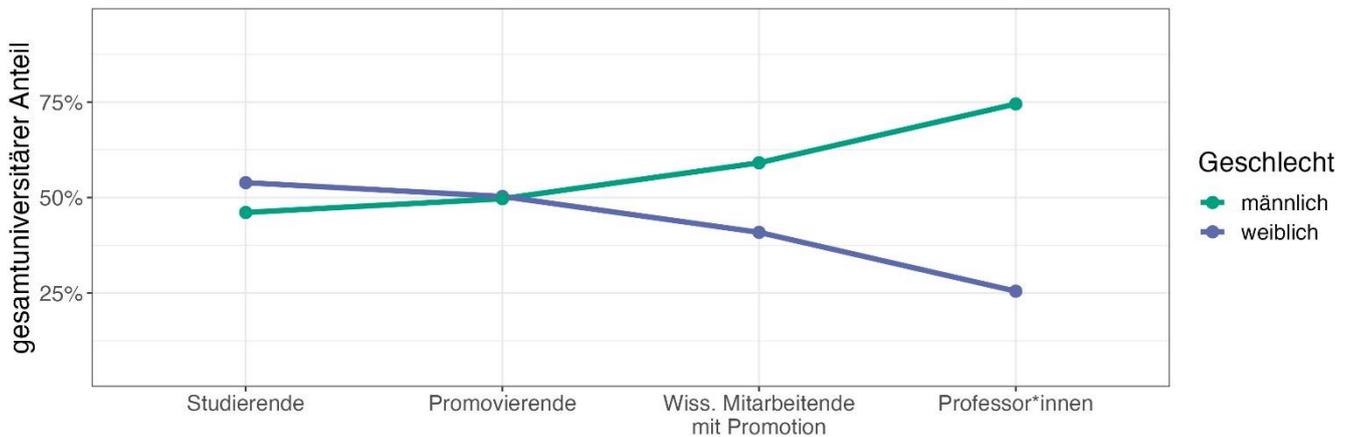
2.3. Postdocs

Der entscheidende Einschnitt in Wissenschaftskarrieren von Frauen beginnt jedoch mit der Postdoc-Phase: Der **Frauenanteil an den wissenschaftlich Beschäftigten mit Promotion lag im Jahr 2022**

³ Um Schwankungen bei den Promovierendenzahlen zu berücksichtigen, sind auch diese Werte über fünf Jahre gemittelt.

im **Universitätsdurchschnitt bei 40,9%** und somit deutlich unter dem Promovendinnenanteil. Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Habilitationen lag sogar bei nur 31,7% (13 von 41 Habilitationen).⁴

Geschlechterverteilung nach wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (2022)



Dabei ist die **Leaky Pipeline disziplinspezifisch sehr unterschiedlich ausgeprägt** (vgl. Anhang, Tabellen 2, 6, Grafik 8). So bewegte sich der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion in der Technischen Fakultät während der letzten fünf Jahre ungefähr auf Höhe des Studentinnen- und Promovendinnenanteils. In den Rechtswissenschaften hingegen setzt sich der schon im Übergang zur Promotion erkennbare Trend rückläufiger Frauenanteile bei den Postdocs deutlich verstärkt fort.⁵ In der Philologischen Fakultät, die mit 73,3% den höchsten Studentinnenanteil aller Fakultäten hat, sind Frauen im promovierten wissenschaftlichen Personal in den letzten fünf Jahren nur mit Werten knapp unter 50% vertreten. Insgesamt lässt sich jedoch keine pauschale Differenz zwischen MINT-Fächern und Geistes- bzw. Sozialwissenschaften feststellen: So verliert beispielsweise die Philosophische Fakultät beim Übergang in die jeweils nachfolgende Qualifikationsstufe rund 8% Frauen und ähnelt mit diesem Muster eher der Fakultät für Umwelt und natürliche Ressourcen als z.B. den Philologien.

Geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich auch bei den **Befristungsquoten**. Universitätsweit lag der Frauenanteil an den unbefristet besetzten Postdoc-Stellen 2022 bei 30,7%, während Frauen im befristet beschäftigten promovierten wissenschaftlichen Personal mit 45,5% vertreten sind. Die bisher wenig strategisch ausgerichtete Entfristungspraxis auf Mittelbauebene wirkt sich somit geschlechtsspe-

⁴ Beide Kennzahlen bieten eine Annäherung an die Frage nach dem Frauenanteil auf Karrierestufen unterhalb der Professur, umfassen aber jeweils sehr unterschiedliche Beschäftigungssituationen und Karriereverläufe. So beinhaltet die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten auch Personen, die keine Professur anstreben. Bei der Habilitation ist dagegen zu fragen, ob sie weiterhin in allen Fachbereichen eine notwendige Berufungsvoraussetzung und damit einen guten Indikator darstellt.

⁵ Hier sind die kleinen Fallzahlen zu beachten. Die in Tabellen 2 und 6 des Anhangs angegebenen 18,6% beziehen sich auf 1,8 Frauen von insgesamt 9,7 VZÄ im Jahr 2022. Allerdings bleibt diese Unterrepräsentanz über die Jahre hinweg konstant – im Durchschnitt der letzten fünf Jahre waren in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sogar nur 13% der wissenschaftlich Beschäftigten mit Promotion Frauen (vgl. Tab. 6).

zifisch aus. Dies soll zukünftig im Rahmen einer systematischen Personalstrukturplanung aller Fakultäten behoben werden. Ein mit zwei Fakultäten gestartetes Pilotprojekt der Abteilung GDaPE erarbeitet bereits Rahmenkonzepte zur Stellenvergabe im Mittelbau.

Die rein quantitativen Daten geben jedoch noch keine hinreichenden Hinweise darauf, **warum Wissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem aussteigen**. Erste Erkenntnisse konnten hier die universitätsinternen **#IchbinHanna-Dialoge** liefern, in deren Kontext eine Midfaculty-Survey mit 92 Rückmeldungen von Promovierenden und Postdocs durchgeführt wurde. Die Ergebnisse aus dieser Umfrage und den gleichzeitig veranstalteten Diskussionsveranstaltungen decken sich weitgehend mit bundesweiten Erkenntnissen. So kann davon ausgegangen werden, dass sowohl strukturelle Rahmenbedingungen akademischer Beschäftigungsverhältnisse als auch Kulturfragen die Karriereentscheidungen von Frauen entscheidend prägen: Unsicherheit und mangelnde Planbarkeit akademischer Karrierewege, hohe Mobilitätsanforderungen, Unzufriedenheit mit der akademischen Führungskultur, fehlende Transparenz bei der Vergabe von Stellen, mangelhafte Vereinbarkeit von Wissenschaft und Care-Aufgaben, homosoziale Rekrutierungspraktiken, vergeschlechtlichte Kompetenzzuschreibungen sowie Diskriminierungserfahrungen und Machtmissbrauch spielen hierbei eine Rolle. Diese Themen sind kein Spezifikum am Universitätsstandort Freiburg und auch nicht zwingend nur eines im Wissenschaftsbetrieb. Sie verschärfen sich aber durch starke Abhängigkeitsverhältnisse und enge Netzwerkstrukturen, die für das Wissenschaftssystem nach wie vor charakteristisch sind.

2.4. Professuren

Entsprechend der landesseitigen Vorgaben für die Gleichstellungspläne in Baden-Württemberg wird für die Kennzahl „Professorinnenanteil“ an der Universität Freiburg nur die Zahl der unbefristet beschäftigten Professor*innen in Vollzeitäquivalenten erfasst. Juniorprofessuren mit und ohne Tenure sind in dieser Kennzahl nicht enthalten. Diese Kennzahldefinition ist auch Grundlage für die mit den Fakultäten vereinbarten quantitativen Ziele. Mit einem **Professorinnenanteil von 25,5%** im Jahr 2022 liegt die Universität Freiburg nur noch knapp über dem bundesweiten Wert von 25% und hat ihren in der Vergangenheit sehr viel deutlicheren Vorsprung inzwischen eingebüßt. Im baden-württembergischen Vergleich steht sie weiterhin gut da – schließlich liegt der Professorinnenanteil landesweit bei nur 23%.⁶ Dabei gibt es **große Unterschiede zwischen den Fachbereichen** (vgl. Anhang, Tabelle 7): So ist der Frauenanteil in der Technischen Fakultät mit 11,7% der universitätsweit niedrigste. An der Spitze steht die etwa gleich große Philosophische Fakultät mit 43,9%. Die Medizin, mit 100 Professuren die größte Fakultät, liegt mit einem Frauenanteil von 25% sogar deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von

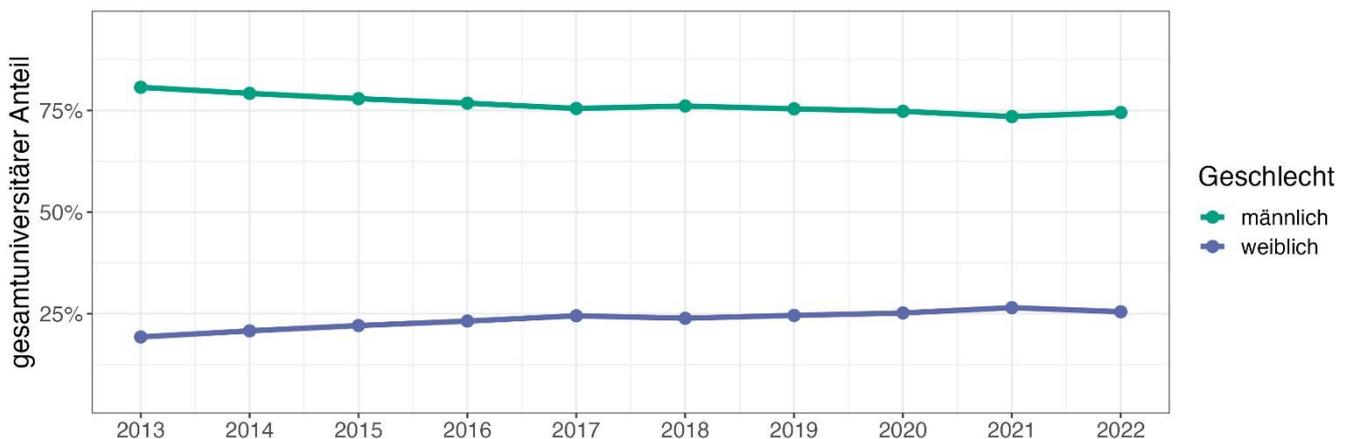
⁶ Die Angaben zu bundes- und landesweiten Vergleichswerten orientieren sich ebenfalls an der den baden-württembergischen Gleichstellungsplänen zugrundeliegenden Kennzahldefinition und basieren auf einer Zusammenstellung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg. Bezugsjahr für die Daten der Universität Freiburg ist das Jahr 2022, für die überregionalen Vergleichswerte 2021. Auch nach der gängigeren Kennzahldefinition „alle Professuren in Köpfen“ liegt die Universität Freiburg im Jahr 2022 bei 27,8% und ebenfalls nah am bundesweiten Wert von 27,2% im Jahr 2021.

20%. Im bundesweiten Vergleich eher niedrige Professorinnenanteile haben die Philologische Fakultät mit 35,7% und die Theologische Fakultät mit 15,4%.⁷ Beide Fakultäten haben zudem hohe Studentinnenanteile, d.h. die Leaky Pipeline zeigt sich insbesondere in einzelnen Geistes- und Sozialwissenschaften sehr deutlich.

Die Universität Freiburg war eine der ersten Universitäten, die den Karriereweg der **Tenure-Track-Professur** aufgebaut haben. Dass dieses Instrument sich als geeignetes Mittel zur Frauenförderung erwiesen hat, ist im Rückblick deutlich zu erkennen: Der Frauenanteil an allen seit 2009 besetzten Tenure-Track-Professuren an der Universität Freiburg beträgt 49%, der Frauenanteil an allen W1-Professuren liegt 2022 bei 44%. Circa zwei Drittel aller Juniorprofessor*innen sind auf Stellen mit Tenure beschäftigt. Dabei gibt es keine Auffälligkeiten nach Geschlecht.

Obwohl somit früh Weichen für eine bessere Planbarkeit und eine Vervielfältigung der Wege zur Lebenszeitprofessur gestellt wurden, **blieben sichtbare Erfolge bei der Steigerung des Professorinnenanteils in den letzten Jahren aus**: Zwischen 2017 und 2021 hat sich der Professorinnenanteil insgesamt um nur zwei Prozentpunkte erhöht. Im Jahr 2022 erlebte die Universität sogar einen Rückgang des Frauenanteils bei den Professuren.

Unbefristete Professuren an der Universität Freiburg (2013-2022, Vollzeitäquivalente)



Ursachen für die weitgehende Stagnation des Professorinnenanteils liegen auf mehreren Ebenen:

- In einzelnen Lehr- und Forschungsbereichen ist der **Anteil an berufungsfähigen Frauen nach wie vor zu gering**. Somit findet sich der bundesweit erkennbare Einbruch des Frauenanteils auf Postdoc-Ebene schließlich auch in niedrigen Bewerberinnenzahlen auf Professuren wieder. Der Frauenanteil an den Bewerbungen auf W3-Professuren bewegte sich gemittelt über die letzten fünf Jahre mit 27,5% nur auf Höhe des bestehenden Professorinnenanteils, allerdings nur knapp unter dem bundesweiten Vergleichswert von 28,6% Frauenanteil an den Bewerbungen

⁷ Vergleichswert für die Theologische Fakultät ist der bundesweite Professorinnenanteil in der Katholischen Theologie von 23%. In der Philologischen Fakultät sind die am stärksten vertretenen Lehr- und Studienbereiche die Germanistik, die Anglistik/Amerikanistik und die Romanistik mit Professorinnenanteilen von bundesweit um die 50%.

auf eine Professur 2021.⁸ Im weiteren **Berufungsprozess** haben Frauen gute bis sehr gute Chancen. Der Frauenanteil auf Listenplatz 1 lag für W3-Professuren im Durchschnitt der letzten fünf Jahre bei 35,7%, bei W1-Professuren sogar bei 58,3% und damit deutlich über der Bewerberinnenquote auf W1-Professuren von 40,1%.⁹ Frauen bewerben sich, wie auch die bundesweiten Daten zeigen, offenbar gezielter und passgenauer auf die ausgeschriebenen Professuren.

- Als zunehmende Herausforderung erweist sich jedoch die Beobachtung, dass insbesondere bei Berufungsverfahren auf W3-Professuren **an Frauen erteilte Rufe nicht angenommen werden oder aussichtsreiche Kandidatinnen im noch laufenden Verfahren abspringen**. Diese Entwicklung sowie die Gründe dafür müssen weiter beobachtet und genauer untersucht werden. Sicher zeigt sich hier das starke Konkurrenzverhältnis, in dem die Universität um hochqualifizierte Frauen insbesondere im MINT-Bereich steht. Das Thema **Arbeitgeberinnenattraktivität** ist somit von hoher gleichstellungspolitischer Relevanz. Die Fakultäten haben bereits mit der gezielten Umverteilung von Ausstattungen zwischen den Professuren begonnen, um ausgeschriebene Stellen attraktiver zu machen. Dennoch ist die Universität Freiburg hier nicht immer konkurrenzfähig. Dies gilt auch für den Bereich Dual-Career, in dem der Erwartungshaltung einiger Bewerberinnen, zusätzliche Stellen für Lebenspartner*innen zur Verfügung zu stellen, nicht immer entsprochen werden kann. Angesichts der begrenzten finanziellen und rechtlichen Spielräume bieten hier Kulturfragen sowie der Aufbau eines früh ansetzenden Onboardings entscheidende Ansatzpunkte.
- Spezifisch für die Universität Freiburg ist zudem eine absehbar hohe Zahl aktueller bzw. erwarteter **Emeritierungen von Frauen**. Die Kohorte der um das Jahr 2000 herum berufenen Professorinnen, in der erstmals ein signifikanter Anstieg der Frauenanteile gelungen war, wird in den Jahren bis 2030 in den Ruhestand gehen. Dieser Einbruch muss zunächst kompensiert werden und erschwert eine zeitnahe Steigerung des Professorinnenanteils.
- Dieses Problem wird durch die **Wegberufung von Frauen** noch verstärkt: Da die Fallzahlen klein sind, sind diese Daten mit Vorsicht zu interpretieren. Erkennbar ist jedoch, dass im Zeitraum April 2019 bis März 2021 Frauen etwa entsprechend ihres Anteils an der Professor*innenschaft extern berufen wurden: 29,6% der externen Rufe gingen an Frauen. Von April 2021 bis März 2023 ist dieser Wert auf 48,6% angestiegen. Was getan werden kann, um Frauen stärker zu binden, ist genauer zu untersuchen. Zudem bleibt abzuwarten, ob sich hieraus ein Trend entwickelt. Der bereits erfolgte Weggang von neun Professorinnen allein in den letzten zwei Jahren ist jedoch in jedem Fall schwer kompensierbar.

⁸ Für Vergleichswerte zum Berufungsgeschehen vgl. die Erhebungen der GWK: <https://www.gwk-bonn.de/dokumente/archiv>.

⁹ Bei den W3-Professuren ist die Bewerberinnenquote nicht vergleichbar mit dem Frauenanteil auf Listenplatz 1, da bei den Listenplätzen auch Übergänge auf W3-Professuren in Tenure-Track-Verfahren sowie Ad-Personam-Verfahren (z.B. Heisenberg-Professuren) mitgezählt werden.

Wie herausfordernd eine weitere Steigerung des Professorinnenanteils sein wird, ist auch mit Blick auf die **Prognose für den kommenden Planungszeitraum** deutlich: Im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung (2024–2028) haben alle Fakultäten ihre Professurenplanung abgeschlossen und sich auf dieser Grundlage Gleichstellungsziele gesetzt. Die Zielvorgaben basieren auf dem Kaskadenmodell und prüfen für jede frei werdende Professur das Potenzial auf der darunterliegenden Qualifikationsstufe. Selbst mit den so vereinbarten ambitionierten Zielen, die teils sogar über den Kaskadenwerten liegen, wird es der Universität Freiburg nicht gelingen, ihren Professorinnenanteil bis 2028 auf deutlich mehr als 33% zu erhöhen. Bis 2030 kann ein Wert von maximal 34% als realistisch angesehen werden. Diese Zielsetzung entspricht einer Steigerungsrate von etwa 1,2 Prozentpunkten im Jahr und wird das Tempo der Veränderung mehr als verdoppeln. Parität bleibt dennoch ein nur langfristig erreichbares Ziel.¹⁰

2.5. Leitungspositionen

Mit der Neuwahl aller Rektoratsmitglieder in den Jahren 2020 und 2021 ist an der Universität Freiburg eine deutliche Veränderung des Frauenanteils in der Hochschulleitung gelungen: **Vier von sechs Rektoratsmitgliedern sind Frauen**, darunter die Rektorin und die Kanzlerin. Auch auf Leitungspositionen der Universitätsverwaltung sind Frauen mit einem Anteil von 54% gut repräsentiert. Der **Frauenanteil in den Fakultätsvorständen beträgt 36%**.¹¹ Da diese Positionen aus dem professoralen Personal rekrutiert werden, sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in dieser Gruppe somit auch in den Leitungsfunktionen der akademischen Selbstverwaltung leicht überproportional vertreten. Auffällig ist zudem die interne Geschlechterverteilung in den Fakultätsvorständen: Frauen stellen nur 18% der Dekan*innen, jedoch 30% der Prodekan*innen und sogar 52% der Studiendekan*innen.

Insgesamt zeigt sich somit eine gute bis sehr gute Repräsentanz von Frauen auf der obersten Leitungsebene. Handlungsbedarf besteht auf Ebene der Dekan*innen. Obwohl es geeignete Professorinnen mit ausreichend Leitungserfahrung gibt, erweist sich die Rekrutierung für die betreffenden Positionen als schwierig. Hintergrund ist vor allem die als sehr hoch empfundene Belastung von Professorinnen durch weitere Gremien und Berufungskommissionen. Solange Entlastungsmöglichkeiten begrenzt bleiben, sind Forderungen nach einem noch höheren Engagement bzw. 50:50-Parität sehr unpopulär unter den Professorinnen.

¹⁰ Universitätsintern wird aktuell auch diskutiert, wie das Ziel „Parität“ in Fächern zu verstehen ist, in denen auf den unteren Qualifikationsstufen die 50%-Marke bereits erreicht ist und wie in solchen Fällen Zielwerte sinnvoll definiert werden können.

¹¹ Gemeint sind hier die gewählten Dekanatsmitglieder.

3. Übergeordnete Gleichstellungsziele und strategische Schwerpunktsetzungen der Universität Freiburg

Das gleichstellungspolitische Engagement der Universität Freiburg ist von der Vision einer geschlechtergerechten Universität getragen: Frauen und Männer sind auf allen Qualifikationsstufen wissenschaftlicher Karrieren sowie in Leitungspositionen paritätisch vertreten. Menschen aller Geschlechter gestalten die Universität gemeinsam und gleichberechtigt und setzen sich für eine wertschätzende, chancengerechte und diskriminierungssensible Universitätskultur ein. Gender und Diversity sind in Governance, Forschung, Studium und Lehre, Personalpolitik sowie infrastrukturellen Rahmenbedingungen als Querschnittsthemen nachhaltig verankert.

Um dies schrittweise zu erreichen, setzt die Universität strategische Schwerpunkte entsprechend der in Kapitel 2 geschilderten Stärken und Schwächen. Der Fokus für den Planungszeitraum bis 2030 liegt auf drei übergeordneten Gleichstellungszielen:

Frauen auf dem Weg zur Professur unterstützen und dem Abbruch von Wissenschaftlerinnenkarrieren in der Postdoc-Phase entgegenarbeiten

Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten mit Promotion von 41% auf mindestens 50% steigern (vereinbart in der Struktur- und Entwicklungsplanung)

Professorinnenanteil erhöhen, Tempo der Veränderung hin zu Parität steigern

Professorinnenanteil von 25,5% bis 2028 auf 33% steigern (vereinbart in der Struktur- und Entwicklungsplanung), bis 2030 auf 34% (Prognose auf Grundlage von Kaskadendaten)

Aufmerksamkeit für Gleichstellungsfragen und Unterstützung von Gleichstellungsaktivitäten gesamtuniversitär stärken und den Kulturwandel fördern

Diese Ziele korrespondieren mit den im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung (2024–2028) mit den Fakultäten getroffenen Vereinbarungen, bei denen sich jede Fakultät Gleichstellungsziele auf Grundlage des Kaskadenmodells gesetzt hat. Eine detaillierte Auflistung der quantitativen Gleichstellungsziele auf Fakultätsebene, die aktuell dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg zur Prüfung vorliegen, findet sich im Anhang (Tabelle 1).

Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Universität Freiburg an fünf Punkten an: 1. Gezielte Karriereförderung für Frauen und diversitätssensible Ausrichtung aller Instrumente zur Rekrutierung und Entwicklung wissenschaftlichen Personals; 2. Berufungsverfahren geschlechtergerecht gestalten; 3. Universitätskultur und -strukturen geschlechtergerecht weiterentwickeln; 4. Spezifika der Fakultäten und Unterschiede zwischen den Fachkulturen berücksichtigen; 5. Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen professionalisieren, Gleichstellungscontrolling nachhaltig systematisieren, qualitative Aspekte aufnehmen. Jedem dieser Ansatzpunkte sind Unterziele und konkrete Maßnahmen zugeordnet.

4. Umsetzungsstrategie

4.1. Ansatzpunkt 1: Gezielte Karriereförderung für Frauen und diversitätssensible Ausrichtung aller Instrumente zur Rekrutierung und Entwicklung wissenschaftlichen Personals

Einschätzung zum Status Quo: Die Universität Freiburg verfügt über langjährig etablierte **Karriereförderprogramme für Frauen**, die teils zentral angesiedelt, teils fachspezifisch ausgerichtet sind. Diese Programme werden von den Teilnehmerinnen regelmäßig sehr gut evaluiert (zum Qualitätsmanagement vgl. Kap. 4.5), bleiben jedoch zahlenmäßig oft zu klein, um eine Breitenwirkung zu erzielen. Sie stehen zudem untereinander nur in einem eher losen fachlichen Austausch. Neben Verbesserungen beim Qualitätsmanagement sind ein Ausbau der Programmplätze sowie eine systematischere Vernetzung nötig, um Synergien zu schaffen sowie die Sichtbarkeit und Wirksamkeit zu erhöhen. Sehr gute Erfahrungen gibt es insbesondere mit dem Programm STAY!, mit dem die Neue Universitätsstiftung Freiburg gemeinsam mit der Universität einjährige Brückenstipendien für Wissenschaftlerinnen zur Antragsstellung auf Postdoc-Projekte ermöglichte. Das Programm konnte Frauen tatsächlich im Wissenschaftssystem halten und wurde von der Zielgruppe sehr gut angenommen. Dieser Ansatz der Übergangsförderung soll mit einem überarbeiteten Konzept, das u.a. anstelle von Stipendien auf reguläre Beschäftigungsverhältnisse setzt, weiter ausgebaut werden. Mit dem in Kap. 1.2 beschriebenen Umstrukturierungsprozess und der Gründung der Abteilung GDaPE ist die Frage, wie Wissenschaftskarrieren geschlechtergerecht ausgestaltet werden können, sehr viel stärker als strategisches Thema in den Blick geraten. Dabei setzt die Universität nicht allein auf Frauenfördermaßnahmen, sondern verfolgt einen **integrativen Ansatz der geschlechtergerechten Ausgestaltung aller Maßnahmen zur akademischen Personalentwicklung**. Dies beinhaltet die Integration von Diversity-Aspekten in die allgemeinen Personalentwicklungsangebote für Wissenschaftler*innen, ein hohes Engagement zur Verbesserung der Betreuungskultur sowie Strukturveränderungen zur besseren Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren.

Angesichts des hohen Konkurrenzdrucks um qualifizierte Fachkräfte setzen insbesondere die MINT-Fakultäten schon länger auf **internationale Rekrutierung von Early Career Researchers** und werden dabei u.a. von der internationalen Vernetzungsinitiative Freiburg Rising Stars Academy unterstützt. Dies birgt großes gleichstellungspolitisches Potenzial, da die Frauenanteile in bestimmten Bereichen des MINT-Spektrums in anderen Ländern mitunter wesentlich höher sind als in Deutschland. Die hohe Heterogenität der Gruppe der (Post-)Doktorandinnen – hier in Hinblick auf Sprache, Aufenthaltstitel, Vertrautheit mit dem deutschen akademischen System oder Diskriminierungsrisiken aufgrund von Herkunft oder Hautfarbe – muss in der Konzeption von Maßnahmen jedoch umso mehr berücksichtigt werden. Obwohl Diversityansätze an der Universität Freiburg langjährig etabliert sind, steht diese Form **der intersektionalen Ausgestaltung von Karrierefördermaßnahmen** erst am Anfang. Dazu gehört

der Austausch und die entsprechende Reflexion, welche Zielgruppen – auch innerhalb der Gruppe der Frauen – erreicht werden (sollen), welche nicht-intendierten Ausschlüsse gegebenenfalls (re-)produziert werden oder wie Erfahrungen von Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt werden können.

4.1.1. Frauenförderung auf dem Weg zur Professur quantitativ und qualitativ ausbauen

Erläuterung zu diesem Ziel: Doktorandinnen und weibliche Postdocs werden in ihrer Karriereentwicklung finanziell und ideell unterstützt. Die Universität Freiburg verfolgt dabei einen intersektionalen Ansatz und berücksichtigt das Zusammenspiel verschiedener Dimensionen sozialer Ungleichheit in ihren Auswirkungen auf Wissenschaftskarrieren von Frauen.

Maßnahmen:

- Zentrale und dezentrale Frauenförderprogramme (Coaching-Programm CORA; dezentrale Mentoring-Programme kite, Justitia und EIRA) ausbauen, verschränken, sichtbarer machen
- Ausbau und Neukonzeption von Übergangsförderungen für weibliche Postdocs
- Systematische Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in allgemeine Karriereförderprogramme, insbesondere Mentoring-Programm AdvanceMent, Postdoc-Qualifizierungsprogramm, überfachliches Qualifizierungsprogramm für Promovierende
- Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur diversitätssensiblen Ausgestaltung von Maßnahmen zur Karriereförderung
- Bewerbung und finanzielle Unterstützung landesweiter Frauenförderprogramme (Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm; MuT – Mentoring und Training)
- Frauenfördermaßnahmen in Forschungsverbänden ausbauen und sichtbar machen

4.1.2. Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege erhöhen

Erläuterung zu diesem Ziel: Die Universität verbessert die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege und integriert Erkenntnisse zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsschutz in Strukturen und Abläufe im Bereich akademische Personalentwicklung und -rekrutierung.

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Rahmenkonzepte zur Stellenvergabe im Mittelbau unter systematischer Berücksichtigung von Gender-Aspekten (u.a. Zielvorgaben zu Frauenanteilen)
- Weitere Einrichtung von Tenure-Track-Professuren und Engagement in der Weiterentwicklung dieses Karrieremodells bundesweit
- Alle Maßnahmen zur akademischen Personalentwicklung werden auf Gender- und Diversity-Aspekte hin überprüft und entsprechend weiterentwickelt

4.2. Ansatzpunkt 2: Berufungsverfahren geschlechtergerecht gestalten

Einschätzung zum Status Quo: Das wichtigste Instrument hierzu ist der sehr gut etablierte **Berufungsleitfaden**, der für alle Phasen des Berufungsprozesses Hinweise und Vorgaben zur geschlechtergerechten Verfahrensgestaltung beinhaltet (z.B. Ausschreibungstext, Zusammensetzung der Berufungskommissionen, Reflexion von Bewertungskriterien).¹² Insbesondere müssen Bemühungen um die **aktive Rekrutierung** geeigneter Kandidatinnen nachgewiesen werden – verantwortlich sind die Kommissionsvorsitzenden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Verfahren mit Stimmrecht beteiligt. Sehr gut bewährt hat sich das **Incentive-System**, mit dem es der Universität gelungen ist, Standards zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Verfahren zu etablieren, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. So können die Fakultäten für jedes Berufungsverfahren Incentive-Mittel beantragen, wenn mindestens eins von drei Kriterien erfüllt ist.¹³ Diese Mittel sind für Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten einzusetzen. 2022 erfüllten 72% der insgesamt 18 Berufungsverfahren (ohne Medizinische Fakultät) mindestens ein Kriterium zur Incentive-Vergabe. Um das Ankommen zu erleichtern, sind **Familienservice** und **Dual-Career-Service** bereits heute standardisiert in den Berufungsprozess eingebunden. Ein professionelles **Onboarding für Neuberufene** ist im Aufbau.

Die Weichen für eine faire Verfahrensgestaltung, eine kontinuierliche Verbesserung der Willkommenskultur sowie die gezielte Rekrutierung von Frauen sind somit gestellt. Erfolge zeigen sich schon heute in der hohen Quote der Ruferteilungen an Frauen (vgl. Kap. 2.4). Entscheidend ist insbesondere das aktive Commitment der Berufungskommissionen selbst, die sich mit dem Ziel der Erhöhung der Frauenanteile identifizieren, Chancen zur Gewinnung von Professorinnen erkennen und durch kluge Mikropolitiken nutzen müssen. Hier ist eine weitere Sensibilisierung sowie Wissensvermittlung zu den unterschiedlichen disziplinären Kulturen der Exzellenz- und Potentialzuschreibung geplant.

4.2.1. Geschlechtergerechtigkeit in allen Phasen des Berufungsprozesses sicherstellen

Erläuterung zu diesem Ziel: Der Berufungsprozess der Universität Freiburg orientiert sich an Standards zur geschlechtergerechten Personalauswahl und setzt diese konsequent um. Mitglieder der Berufungskommissionen sind über die Standards fairer Verfahren informiert sowie für unconscious bias und Geschlechterunterschiede im Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern sensibilisiert.

Maßnahmen:

- Konsequente Umsetzung des Berufungsleitfadens sowie dessen Weiterentwicklung auf Grundlage der gewonnenen Erfahrungen
- Fortführung des Incentive-Systems zur geschlechtergerechten Verfahrensgestaltung

¹² <https://uni-freiburg.link/berufungsleitfaden>

¹³ Pro erfülltem Kriterium können 5.000 Euro eingeworben werden: 1. Das externe Auswahlkommissionsmitglied ist weiblich und hat an allen Sitzungen teilgenommen; 2. Unter den auswärtigen Gutachter*innen sind mindestens 40% Frauen; 3. Mindestens 50% der Bewerber*innen, die zum Bewerbungsvortrag eingeladen wurden, waren weiblich.

- Entwicklung und Implementierung von Online-Schulungen für Kommissionsmitglieder („Fit fürs Berufungsverfahren“)

4.2.2. Anzahl der Bewerberinnen auf Professuren sowie Rufannahmen von Frauen steigern

Erläuterung zu diesem Ziel: Die Berufungskommissionen bemühen sich aktiv um die Erhöhung der Frauenanteile, insbesondere über das Instrument aktiver Rekrutierung. Die Universität Freiburg erhöht ihre Arbeitgeberinnenattraktivität und achtet dabei besonders auf für Frauen entscheidende Aspekte.

Maßnahmen:

- Aktive Rekrutierung wird durch die Kommissionen weiter umgesetzt und dokumentiert, fachlich durch die Gleichstellungsbeauftragte begleitet
- Der Strukturfragebogen zur Einrichtung der Professur wird weiterhin durch die Struktur- und Entwicklungskommission auf Gender-Aspekte hin überprüft
- Integration von Dual-Career- und Familienservice in den Berufungsprozess wird beibehalten
- Früh ansetzendes Onboarding für Neuberufene wird etabliert und diversitätssensibel ausgestaltet, enge Begleitung direkt nach Ruferteilung
- Unterschiede in der Ausstattung von Professuren werden angeglichen (Fakultäten)
- Besetzung von zwei Regelprofessuren und einer Vorgriffsprofessur im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030
- Zur Arbeitgeberinnenattraktivität siehe auch: Maßnahmen zum Kulturwandel (vgl. Kap. 4.3.)

4.3. Ansatzpunkt 3: Universitätskultur und -strukturen geschlechtergerecht weiterentwickeln

Einschätzung zum Status Quo:

Mit der Einrichtung des **Prorektorats für Universitätskultur** hat die Universität Kulturveränderung als Führungsaufgabe benannt und das Handlungsfeld Gender & Diversity diesem Auftrag zugeordnet. In den ersten beiden Amtsjahren ist es gelungen, den universitätsinternen Dialog zum Thema zu eröffnen und vor allem den Aufbau entsprechender Strukturen auf den Weg zu bringen. Neben dem kürzlich abgeschlossenen Leitbildprozess befinden sich u.a. die Entwicklung von Führungsleitlinien und Angeboten zur Führungskräfteentwicklung sowie die Verbesserung des Diskriminierungsschutzes im Aufbau. Kulturwandel wird jedoch ein langfristig angelegter Prozess bleiben. Dass von der Verwirklichung von Chancengerechtigkeit am Ende alle profitieren und ein wertschätzendes Mikroklima entscheidend für die Zukunftsfähigkeit der Universität ist, muss permanent kommuniziert und im universitären Alltag erlebbar werden.

In der Universitätsöffentlichkeit werden vor allem Fragen der **Familiengerechtigkeit** als wesentlich für eine chancengerechte Universitätskultur wahrgenommen. Mit dem langjährig etablierten Familienservice verfügt die Universität Freiburg über ein breites Portfolio an Kinderbetreuungsangeboten, dessen

Qualität von den Eltern sehr gelobt wird. Allerdings besteht ein starker Wunsch nach mehr und noch flexibleren Betreuungsoptionen. Dem kann aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen (Fachkräfte- und Flächenmangel, mitunter auch rechtliche Vorgaben) nicht im erforderlichen Umfang entsprochen werden. Eine zusätzliche Kindertageseinrichtung ist in Planung, wird das Problem aber nicht lösen. Da die schwierige Fachkräftesituation voraussichtlich auch in den kommenden Jahren nicht behoben werden kann, müssen gemeinsam mit allen Beteiligten flexiblere Betreuungskonzepte erarbeitet und erprobt werden. Eine geplante Änderung des Kindertagesbetreuungsgesetzes in Baden-Württemberg wird dies vereinfachen.

Das Thema Pflege wird in einer eigenen Arbeitsgruppe, die sich aus dem Arbeitskreis Familienfreundliche Universität heraus gebildet hat, adressiert. Aktuell wird unter anderem ein Konzept zur Benennung und Schulung von Pflgelots*innen mit der Universitätsleitung beraten.

Handlungsoptionen für noch familiengerechtere Arbeitsbedingungen liegen zudem im Bereich der Arbeitsorganisation selbst. Hier sind angesichts der häufig noch stark an prototypisch männlichen Lebensentwürfen ausgerichteten Selbstverständlichkeiten mit hohen Verfügbarkeitsansprüchen Kultur- und Strukturveränderungen nötig (u.a. Sitzungszeiten, Führen in Teilzeit). Aktuell wurde eine Lösung für die Mittelbereitstellung zur Mutterschutzvertretung von akademischen Rätinnen gefunden.

Im Themenfeld **sexualisierte Diskriminierung und Gewalt** verfügt die Universität entsprechend der Vorgaben des Landeshochschulgesetzes über zwei unabhängige Ansprechpersonen (eine davon in Personalunion mit der Gleichstellungsbeauftragten) sowie einen Handlungsleitfaden zum Umgang mit entsprechenden Vorwürfen. Zur Verbesserung der Prävention beteiligt sich die Universität an landes- und bundesweiten Kampagnen („orange the world“, „nachtsam“, „Zieh einen Schlusstrich“) und setzt die Vereinbarungen der Istanbul Konvention um (Untersuchungsstelle für Gewaltbetroffene am Institut für Rechtsmedizin). Im Klinikum hat zudem die Initiative DETECT, die unter anderem eine anonymisierte Meldeplattform für entsprechende Grenzüberschreitungen betreibt, die Aufmerksamkeit für die Problematik nachhaltig erhöht. Insgesamt jedoch müssen die Strukturen und Maßnahmen zur Prävention von sowie zum Schutz vor Diskriminierung an der Universität Freiburg noch erheblich ausgebaut und weiterentwickelt werden. Schritte zur Verbesserung des Konflikt- und Beschwerdemanagements bei Diskriminierung und Machtmissbrauch sind ab Herbst 2023 geplant.

4.3.1. Wertschätzenden Umgang, Familiengerechtigkeit und Diskriminierungsschutz stärken

Erläuterung zu diesem Ziel: Die Universität Freiburg lebt einen wertschätzenden Umgang und setzt sich aktiv für Chancengerechtigkeit, Familienvereinbarkeit und Diskriminierungsschutz ein. Sie kommuniziert diese Haltung deutlich nach außen und innen. Sie unterstützt alle Universitätsmitglieder, insbesondere Führungskräfte, im Erwerb entsprechender Handlungskompetenzen. Sie schützt ihre Mitglieder vor Diskriminierung und Machtmissbrauch und bietet Betroffenen Unterstützung.

Maßnahmen:

- Neues Leitbild umsetzen und in der Universität lebendig werden lassen
- Etablierung von Führungsleitlinien und Führungskräfte trainings
- Einrichtung der Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch sowie Konzeptentwicklung für ein professionelles Beschwerdemanagement
- Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder von Hochschulangehörigen und weitere Verbesserung der Familiengerechtigkeit, insbesondere Konzept „Kita der Zukunft“

4.3.2. Gender- und Diversitykompetenzen der Universitätsmitglieder fördern und weiterentwickeln

Erläuterung zu diesem Ziel: Die Universität fördert die Gender- und Diversitykompetenz ihrer Mitglieder und trägt zum Abbau geschlechtsbezogener Stereotype und Vorurteile bei.

Maßnahmen:

- Anti-Bias-Trainings im Rahmen der Internen Fort- und Weiterbildung sowie bedarfsbezogene Angebote für einzelne Einrichtungen und Personengruppen
- Zertifikatsprogramm Führung und Betreuung für fortgeschrittene Postdocs, Professor*innen und Dekan*innen
- Information von Gremien (z.B. Dekan*innenrunde) zu Erkenntnissen rund um das Thema geschlechtergerechte Hochschule durch die Prorektorin für Universitätskultur

4.3.3. Hohe Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung halten

Erläuterung zu diesem Ziel: Die hohe Beteiligung von Frauen auf der Leitungsebene und in Gremien wird gehalten, auf Ebene der Dekan*innen erhöht.

Maßnahmen:

- Das Rektorat spricht Frauen aktiv auf die Übernahme von Leitungspositionen an und stellt dabei die Gestaltungsmöglichkeiten ins Zentrum
- Netzwerkveranstaltungen für Professorinnen (z.B. Leadership Circle)
- Es werden Lösungen für das Thema Gremienbelastung gefunden (z.B. Mittel für Hilfskräfte, Lehrbeauftragte, Berücksichtigung bei der 5-Jahres-Evaluation, gezielte Unterstützung im Onboarding und Professionalisierung im Dekanatsamt)

4.4. Ansatzpunkt 4: Spezifika der Fakultäten und Unterschiede zwischen den Fachkulturen berücksichtigen

Einschätzung zum Status Quo: Die Berücksichtigung der **großen Unterschiede mit Blick auf Frauenanteile, fachspezifische Karrierewege sowie Fachkulturen** ist entscheidend für die Entwicklung

und Umsetzung erfolgreicher Gleichstellungsstrategien. Hierzu zählt auch die Verschiedenheit von Strukturen, Selbstverständnissen und Formen der Arbeitsorganisation. An der Universität Freiburg reicht die Bandbreite von Disziplinen mit einem klassisch-hierarchischen Verständnis von Lehrstühlen, die sich als kleinste und wichtigste Einheit begreifen, bis hin zu Selbstverständnissen und Organisationsstrukturen, die stärker in Richtung Department und Arbeitsgruppen ausgerichtet sind. Die dezentrale Campusstruktur, Polarisierungen zwischen eigenem Arbeitsbereich und „Zentrale“ sowie zum Teil stark formalisierte Kommunikationswege und Verwaltungsabläufe bilden weitere, für eine Organisation dieser Größe typische Spezifika. Unterschiedlich stark ausgeprägt sind auch ein Verständnis von Gleichstellung als strategische Aufgabe im eigenen Verantwortungsbereich sowie die Bereitschaft, Gleichstellungsanliegen eigeninitiativ voranzutreiben. Hier geht es sowohl darum, die Fakultäten z.B. über fakultätsbezogene Gleichstellungsziele „in die Pflicht zu nehmen“, als insbesondere auch um kontinuierliche Dialoge sowie die Entwicklung von Ansätzen, die den heterogenen Ausgangssituationen gerecht werden. Auch wenn fakultätsübergreifende Programme Synergien schaffen und flächendeckende Umsetzung ermöglichen, sind somit dezentrale Maßnahmen ebenso entscheidend, um gelebte Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen zu erreichen. Innerhalb der Fakultäten und Studiengänge kann passgenau auf spezifische Bedarfe und Problemlagen reagiert werden. Kurze Kommunikationswege sowie die direkte Zuständigkeit erhöhen zudem Sichtbarkeit und Akzeptanz.

Tatsächlich gibt es bereits heute eine ganze Reihe **fachbereichsspezifischer Initiativen und Angebote**, die von eher klassischen Formaten wie dem Girls' Day bis hin zu Bottom-Up-Initiativen mit hohem ehrenamtlichen Engagement reichen. Ein hohes Potenzial haben die Forschungsverbünde, von denen im Rahmen der Drittmittelfinanzierung konzeptuelle Überlegungen zu Gleichstellungsfragen eingefordert und entsprechende Maßnahmen mit Mitteln unterlegt werden. Wie erfolgversprechend es ist, solche Modelle zu skalieren, zeigt das Mentoringprogramm kite, das aus dem Exzellenzcluster BrainLinks-BrainTools entstanden ist, inzwischen aber fakultätsübergreifend für den gesamten MINT-Bereich angeboten wird. Um Erfolge der oft kleinen, dezentralen Projekte sichtbarer zu machen, vergibt die Universität seit vielen Jahren den **Bertha-Ottenstein-Preis** für erfolgreiche Gleichstellungsinitiativen. Die institutionelle Verankerung von Gleichstellungsstrukturen bleibt dennoch zentral weiterhin stärker ausgeprägt als in den Fakultäten. Diesbezügliche Veränderung setzt wie oben beschrieben ein noch höheres Problembewusstsein sowie sichtbaren Erfolg „vor Ort“ voraus. Gerade deshalb ist es wichtig, Akteur*innen in den Fachbereichen zu stärken, die passgenaue Ansätze erproben sowie die Aufmerksamkeit für und Unterstützung von Gleichstellungsanliegen in ihren jeweiligen Kontexten voranbringen.

4.4.1. Dezentrale Gleichstellungsinitiativen und -strukturen stärken

Erläuterung zu diesem Ziel: Der Weg hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule wird sowohl als Führungsthema top-down als auch durch Engagement auf allen Ebenen der Universität bottom-up vorgebracht. Die Universität fördert deshalb Gleichstellungsinitiativen und -strukturen auf Ebene der

Fakultäten und Institute. Sie stärkt die Sichtbarkeit erfolgreicher Gleichstellungsaktivitäten, unterstützt den hochschulinternen Austausch zum Thema Gleichstellung und prüft erfolgreiche Konzepte auf ihre Skalierbarkeit.

Maßnahmen:

- Einrichtung eines Innovationsfonds Gleichstellung für die Fakultäten
- Gleichstellungsplan mit Zielvorgaben auf Fakultätsebene (Struktur- und Entwicklungsplan)
- Einführung von gleichstellungsbezogenen Strategiegesprächen mit jeder Fakultät im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung
- Fortsetzung erfolgreicher Maßnahmen, Vernetzung und Wissenstransfer stärken
- Jährliche Vergabe des Bertha-Ottenstein-Preises

4.4.2. Forschungsverbünde als Motoren des Wandels und Experimentierräume für zukunftsweisende Gleichstellungsinitiativen nutzen

Erläuterung zu diesem Ziel: Die Universität nutzt die Impulse, die die Exzellenzinitiative und Vorgaben von Drittmittelgebern für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit bieten. Sie unterstützt die Forschungsverbünde in der Konzeption entsprechender Maßnahmen.

Maßnahmen:

- Ausbau des Gender- und Diversity-Consultings für Forschungsverbünde
- Umsetzung der auf die jeweiligen Bedarfe zugeschnittenen Gender & Diversity-Strategien, Maßnahmen und Strukturen der Forschungsverbünde

4.4.3. Implementierung von Genderperspektiven in Forschung und Lehre intensivieren

Erläuterung zu diesem Ziel: Über die systematische Integration von Gender- und Diversityperspektiven in Forschung, Lehre und Wissenstransfer fördert die Universität wissenschaftliche Exzellenz und Innovation.

Maßnahmen:

- Sicherung des Fortbestands des ZAG als Ort der interdisziplinären Vernetzung von Geschlechterforscher*innen sowie des Studiengangs Gender Studies
- Neuausschreibungen von Professuren werden daraufhin geprüft, ob die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten möglich ist (vgl. Kap. 4.2.2.)
- Einrichtung einer Professur für Gendermedizin

4.5. Ansatzpunkt 5: Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen professionalisieren, Gleichstellungscontrolling nachhaltig systematisieren, qualitative Aspekte aufnehmen

Einschätzung zum Status Quo: Mit dem **Gleichstellungsplan**, regelmäßigen Senatsberichten sowie insbesondere dem jährlich erscheinenden schriftlichen **Gleichstellungsbericht** mit detaillierter Kennzahlenauswertung ist ein Monitoring der Frauenanteile als Basis der Strategieentwicklung etabliert. Ausbaufähig ist dieses Monitoring mit Blick auf die Differenzierung und Präzisierung der Kennzahlendefinitionen, die verwaltungsinternen Abläufe sowie Zuständigkeiten zur Datenbereitstellung und -auswertung, Datenaufbereitung und Kommunikation der Ergebnisse. Das jährliche Monitoring wird bisher im Rahmen des jährlichen Gleichstellungsberichts durch die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich zu ihren gesetzlichen Aufgaben geleistet. Für den Gleichstellungsplan werden entsprechend der landesseitigen Vorgaben nach Fakultät sowie Lehr- und Forschungsbereichen differenzierte Daten zu Frauenanteilen im wissenschaftlichen Personal erhoben. Der Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten nimmt darüber hinaus z.B. auch Frauenanteile im Berufungsgeschehen oder die Entwicklung der Studentinnenanteile in seinem jährlichen Monitoring auf. Daten zum Gender-Pay-Gap bei den Leistungsbezügen werden derzeit vom Ministerium (MWK) ausgewertet.

Eine **intersektionale Auswertung** von Gleichstellungsdaten wird angestrebt, ist aber auf Basis der Hochschulstatistik nur bedingt leistbar und setzt deshalb die Entwicklung eines Diversity-Monitorings mit eigenen Befragungen voraus. Dies ist perspektivisch angedacht. Im Rahmen der Studierendenbefragung werden Diversity-Daten bereits systematisch erhoben, jedoch noch nicht intersektional ausgewertet. Für die zielgruppenspezifischen Befragungen von Promovierenden und Postdocs ab 2024 ist dies geplant. Da auf Ebene der Karriereförderprogramme ein stärkerer Fokus auf intersektionalen Perspektiven liegen soll, wird auch dies mit der entsprechenden Erhebung von Teilnehmendendaten verbunden. Da die quantitativen Daten keine Antworten zu Fragen nach dem Erleben der eigenen Arbeits- und Karrieresituation oder der Universitätskultur insgesamt liefern, werden diese Befragungen um qualitative Aspekte ergänzt.

Verbesserungsbedarf besteht auch beim **Qualitätsmanagement der Förderprogramme**, das aktuell vor allem Fragen der Teilnehmerinnenzufriedenheit und deren Bedarfe für die konkrete Programmumsetzung in den Blick nimmt. Weitere Daten, zum Beispiel zum Verbleib der Teilnehmerinnen, sind teilweise verfügbar, werden aber angesichts mangelnder Kapazitäten nicht systematisch erhoben und ausgewertet. Mit Blick auf die Weiterentwicklung der Maßnahmen ist eine stärkere Rückbindung der Programmevaluationen an die übergeordneten strategischen Zielsetzungen nötig.

4.5.1. Quantitatives Gleichstellungsmonitoring fortführen und weiter systematisieren

Erläuterung zu diesem Ziel: Die Universität Freiburg setzt sich im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung verbindliche Gleichstellungsziele und überprüft regelmäßig deren Erreichen. Sie identifiziert Unterrepräsentanzen und entwickelt ihre Gleichstellungsstrategie kennzahlenorientiert fort.

Maßnahmen:

- Fortführung, weitere Standardisierung und übersichtliche Aufbereitung des jährlichen Gleichstellungsmonitorings
- anlassbezogene Sonderauswertungen von Gleichstellungskennzahlen

4.5.2. Qualitative Ansätze zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit nutzen

Erläuterung zu diesem Ziel: Die Universität Freiburg ergänzt das quantitative Monitoring von Gleichstellungskennzahlen durch qualitative Befragungen. Untersucht werden Hintergründe der Wegberufung von Professorinnen sowie des Ausstiegs von weiblichen Postdocs aus der wissenschaftlichen Karriere, Fragen der Arbeitgeberinnenattraktivität, der Wahrnehmung der eigenen Arbeitssituation, Karrierepläne sowie Unterstützungsbedarfe von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen. Dabei werden Gleichstellungsaspekte soweit möglich in bestehende und geplante Erhebungen integriert.

Maßnahmen:

- Systematische Durchführung und Auswertung von Offboarding-Gesprächen mit Professorinnen, die die Universität vorzeitig verlassen
- Neuberufenen-Befragungen mit Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten
- Regelmäßige Analysen zur Situation von Promovierenden, Postdocs, Tenure-Track- und Juniorprofessor*innen unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten

4.5.3. Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen ausbauen

Erläuterung zu diesem Ziel: Die Universität Freiburg überprüft die zum Erreichen der Gleichstellungsziele etablierten Maßnahmen kontinuierlich auf ihren Umsetzungsstand und ihre Wirksamkeit. Sie passt ihre Gleichstellungsstrategie und die damit verbundenen Maßnahmen an diese Erkenntnisse an.

Maßnahmen:

- Umsetzungsstand des Gleichstellungskonzepts wird jährlich indikatorenbasiert überprüft
- Austausch zwischen den Karriereförderprogrammen wird gestärkt, Indikatoren zur Erfolgsmessung werden definiert, erhoben und ausgewertet
- Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur intersektionalen Erhebung von Teilnehmendendaten (u.a. Berücksichtigung von Datenschutzfragen und Standards zum Umgang mit Antidiskriminierungsdaten)

5. Erläuterungen zu den Maßnahmen

5.1. Personelle und finanzielle Ausstattung der Maßnahmen

[...]

5.2. Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms

Zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen sollen folgende Projekte im Rahmen der Förderung im Professorinnenprogramm 2030 umgesetzt werden:

Innovationsfonds Gleichstellung

Um Initiativen in den Fakultäten zu unterstützen, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln und universitätsweiten Kulturwandel voranzubringen, können mit geringem bürokratischen Aufwand Gleichstellungsmittel für dezentrale Maßnahmen beantragt werden. Diese werden über die Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen vergeben. Das Spektrum möglicher Einsatzgebiete ist bewusst breit gehalten, um den spezifischen Ausgangslagen in den Fakultäten gerecht zu werden.

Ausbau des Gleichstellungsmonitorings und -controllings

Zur Unterstützung der Umsetzung der unter 4.5. beschriebenen Maßnahmen und Ziele wird eine zusätzliche Stelle geschaffen, die die weitere Systematisierung des quantitativen Monitorings vorantreibt sowie an der Entwicklung und Implementierung von Instrumenten zur Erhebung und Auswertung qualitativer gleichstellungsbezogener Daten mitarbeitet.

Ausbau Coaching-Programm CORA

Zur gezielten Unterstützung weiblicher Postdocs in der Karriereplanung werden insgesamt 44 zusätzliche Plätze im Coaching-Programm CORA geschaffen. Diese umfassen pro Person acht individuelle Coaching-Sitzungen sowie zielgruppenspezifische Trainings und Netzwerkveranstaltungen. Zusätzliche Personalmittel sind nicht erforderlich.

Übergangsfinanzierungen für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase

Finanziert werden insgesamt 16 Individualförderungen über jeweils ein Jahr für Wissenschaftlerinnen zu Beginn und Ende der Postdoc-Phase (Brückenfinanzierung zur Ausarbeitung und Drittmittelakquise für das eigene Postdoc-Projekt, Abschluss von Habilitationen). Die ergänzende Akquise zusätzlicher Drittmittel wird angestrebt.

Konzeptentwicklung „Kita der Zukunft“

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels soll das Kita-Geschehen dergestalt flexibilisiert werden, dass auf die Personalnot schneller und besser reagiert werden kann ohne den Qualitätsanspruch aufzugeben. Dazu wird ein Konzept erarbeitet, erprobt und evaluiert, in dem die Neugestaltung der Personalstruktur und der Aufgabendifferenzierung partizipativ mit Träger, Betreuungseinrichtungen, KVJS und Stadt Freiburg entwickelt wird.

Online-Tool „Fit fürs Berufungsverfahren“

Mit Hilfe einer Online-Schulung werden Mitglieder von Berufungskommissionen noch weiter für Gender-Aspekte sensibilisiert und zu Standards geschlechtergerechter Personalauswahl informiert. Geplant ist, die erfolgreiche Weiterqualifikation der Kommissionen mit Hilfe des neuen Tools über eine Berücksichtigung als zusätzliches Kriterium im bestehenden Incentive-System zu stärken.

5.3. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität baut auf dem im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung beschlossenen Gleichstellungsplan der Universität Freiburg (2024–2028) auf. Durch diese Kopplung besteht eine enge Rückbindung an den Gesamtstrategieprozess der Universität, in dem bis 2030 unterschiedliche strategische Meilensteine (u.a. auch die Exzellenzinitiative) als Ankerpunkte genutzt werden, um die Universität in einem partizipativen Prozess nachhaltig als erneuerungs- und zukunftsfähigen Ort des Forschens, des Lernens und des Austauschs mit der Gesellschaft zu gestalten.

Das Gleichstellungskonzept wurde unter Federführung der Abteilung GDaPE in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Prorektorin für Universitätskultur erarbeitet. Weitere Gleichstellungsakteur*innen wurden in diesen Prozess strukturiert eingebunden. Das Konzept wurde im Juli 2023 im Senat, der Dekan*innenrunde sowie der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen diskutiert. Anregungen aus den Gremien wurden aufgenommen. Auf dieser Grundlage hat das Rektorat der Universität Freiburg das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität in seiner Sitzung vom 22.08.2023 einstimmig verabschiedet. Gemeinsam mit dem Gleichstellungsplan beschreibt das Gleichstellungskonzept für Parität somit die Gleichstellungsstrategie der Universität bis 2030. Zu Beginn der Umsetzungsphase werden für jedes Ziel Indikatoren definiert, anhand derer die Abteilung GDaPE den Umsetzungsstand nachhält.