



## Bericht des Gleichstellungsbeauftragten der Theologischen Fakultät für das Akademische Jahr 2022/2023

### 1. Namen und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten

Prof. Dr. Bernhard Spielberg hat das Amt des Gleichstellungsbeauftragten seit Oktober 2015 inne und wurde zuletzt am 13. Dezember 2022 für zwei weitere Jahre wiedergewählt. Während seiner Elternzeit (Tz. 50%) vom 01.09.2021-31.08.2022 hatte Dr. Daniela Blank die Amtsgeschäfte übernommen. Sie ist seit dem 01.08.2019 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und führt auch den Vorsitz des Ausschusses für Gleichstellung und Vielfalt. Frau Dr. Blank wurde ebenfalls am 13. Dezember 2022 für weitere zwei Jahre als Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte wiedergewählt.

Albert-Ludwigs-Universität  
Freiburg

Theologische Fakultät

Gleichstellungsbeauftragter

Prof. Dr. Bernhard Spielberg

Platz der Universität 3  
79085 Freiburg

Tel. 0761/203-2113

bernhard.spielberg@  
theol.uni-freiburg.de

Freiburg, den 3. Februar 2023

### 2. Informationen zur Situation an der Theologischen Fakultät

Aktuelle Zahlen der eingeschriebenen Studierenden an der theologischen Fakultät zum WS 2022/2023 (Stand: 1.12.2022, Quelle: <https://www.statistik.uni-freiburg.de>)

Studiengang	gesamt	männlich	weiblich	% m	% w
<b>Bachelor<sup>1</sup></b>	164	75	89	45,7%	54,3%
<b>Lehramt<sup>2</sup></b>	42	19	23	45,2%	54,8%
<b>Kirchl. Examen</b>	14	14	0	100 %	0 %
<b>Magister</b>	71	31	40	43,7%	56,3%
<b>Master of Arts</b>	16	7	9	43,8%	56,2%
<b>Promotion</b>	44	26	18	59,1%	40,9%
<b>Habilitation<sup>3</sup></b>	3	2	1	66,6%	33,3%

<sup>1</sup> Inklusive Polyvalenter 2-Hauptfächer Bachelor.

<sup>2</sup> Staatsexamen und Master of Education.

<sup>3</sup> Bereits abgeschlossenes Projekt oder bereits eröffnetes Verfahren. Da die Zahl laufender Habilitationsprojekte nicht eigens erhoben wird, werden hier nur abgeschlossene oder eröffnete Verfahren berücksichtigt. Dies lässt freilich keine Aussage über die Gesamtzahl an Habilitationsprojekten zu.

Von insgesamt 351 eingeschriebenen Studierenden sind 172 männlich und 179 weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 51 Prozent und einem Männeranteil von 49 Prozent.

Von 385 eingeschriebenen Studierenden im Sommersemester 2022 waren 200 männlich und 185 weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 48 Prozent und einem Männeranteil von 52 Prozent.

Im vergangenen Jahr lagen folgende Zahlen vor:

Studiengang	gesamt	männlich	weiblich	% m	% w
<b>Bachelor<sup>4</sup></b>	201	103	98	51,2 %	48,8 %
<b>Lehramt<sup>5</sup></b>	33	12	21	36,4 %	63,6 %
<b>Kirchl. Examen</b>	16	16	0	100 %	0 %
<b>Magister</b>	77	37	40	48,1 %	51,9 %
<b>Master of Arts</b>	14	6	8	42,9 %	57,1 %
<b>Promotion</b>	44	26	18	59,1 %	40,9 %

Von 351 eingeschriebenen Studierenden im Wintersemester 2021/2022 (Stichtag: 26.11.2021) waren 182 männlich und 169 weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 48 Prozent und einem Männeranteil von 52 Prozent.

Im Vergleich zeigen sich damit – auch angesichts deutlich abnehmender absoluter Zahlen – keine signifikanten Veränderungen im Verhältnis der Geschlechter. In den Lehramtsstudiengängen finden sich mehr Frauen als Männer. Deutlich bleibt allerdings, dass erkennbar mehr Männer als Frauen im Promotionsstudium eingeschrieben sind oder an einem Habilitationsprojekt arbeiten.

<sup>4</sup> Inklusive Polyvalenter 2-Hauptfächer Bachelor.

<sup>5</sup> Staatsexamen und M.Ed..

Der Blick auf das Wissenschaftliche Personal (Prae-/PostDocs; ohne Professorinnen & Professoren; Stichtag 01.12.2022) zeigt folgende – im Vergleich zum Vorjahr unveränderte – Zusammensetzung:

	Gesamt	männlich	weiblich	% männl.	% weibl.
<b>Anzahl</b>	29	18	11	62 %	38 %

Wie bei den Promotionen liegt also auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs nach wie vor ein spürbares männliches Übergewicht vor.

### 3. Tätigkeit des Gleichstellungsbeauftragten

#### a) Reguläre Tätigkeiten

Neben dem Angebot einer Sprechstunde mit der Möglichkeit zur individuellen Beratung und der stetigen Erreichbarkeit per E-Mail fanden pro Semester zwei bis drei Sitzungen des Ausschusses für Gleichstellung und Vielfalt statt.

Zu den regulären Aufgaben gehörte zudem die Vernetzung mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten sowie der Verweis auf interessante Veranstaltungen und Angebote rund um das Thema Gleichstellung.

#### b) Ausschuss für Gleichstellung und Vielfalt

Im Ausschuss für Gleichstellung und Vielfalt arbeiten Vertreterinnen und Vertreterinnen aller Statusgruppen der Fakultät seit Jahren vertrauensvoll und fruchtbar zusammen. Er tagt in der Regel zwei bis drei Mal im Semester.

In der aktuellen Praxis zeigte sich: Es gibt zwar gut konzipierte Leitfäden für den Umgang mit von Diskriminierung oder Missbrauch Betroffenen, eine wesentliche Hürde ist aber die **Bekanntheit der Angebote und Kontaktmöglichkeiten**. Deshalb wurden die Mitglieder des Ausschusses und die Ziele seines Engagements im Januar 2023 allen Studierenden vorgestellt. In einem aktuellen Beitrag auf [zwoelf57.de](https://zwoelf57.de) sind sie ebenfalls zu finden: <https://zwoelf57.de/fuer-welches-problem-seid-ihr-eigentlich-die-loesung>

Eine Initiative aus dem Mittelbau beschäftigt sich – angeregt durch eine Nachfrage der Rektorin – aktuell mit dem Thema einer geschmeidigeren Unvereinbarkeit von **Familienleben und Wissenschaftlicher Berufslaufbahn**. Dies

■ wurde vom Ausschuss zum Anlass genommen, die Thematik aufzugreifen und weiter zu begleiten, mit dem Ziel einer Rückmeldung an die Rektorin.

Im Berichtszeitraum wurden drei größere Veranstaltungen organisiert:

Am (digitalen) **Tag der Offenen Tür** am 16. November 2022 standen Ansprechpersonen von Seiten des Ausschusses zur Verfügung und wurden auch kontaktiert – allerdings nicht explizit zu Fragen von Gleichstellung und Vielfalt, sondern mit allgemeinen Fragen zum Studium.

Das Angebot eines **Mentorings für Studierende** aus dem 1.-3. Semester war zwar ausgezeichnet vorbereitet, erfuhr aber wenig Resonanz. Hier bekundeten zwar zwei Studentinnen in höheren Semestern ihre Bereitschaft, als Mentorinnen mitzuwirken, aber nur eine Person ihr Interesse als Mentee. Offensichtlich ist mit den bestehenden Angeboten der Bedarf ausreichend gedeckt. Der „Fahrplan“ für das Mentoring und die vorbereiteten Impulse wurden der Fachschaft übergeben, um die Durchführung künftiger, ähnlicher Projekte zu erleichtern.

Erfolgreich wurde am 9. Dezember 2022 ein **Coaching-Tag** mit Frau Dr. Stefanie Kainzbauer durchgeführt. In je zwei halbtägigen Workshops hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Gelegenheit, die eigenen Stärken zu stärken, Lernstrategien kennenzulernen und sich mit individuellen Zielen auseinanderzusetzen. Dabei ging es explizit nicht um Selbstoptimierung, sondern um die Entwicklung individuell realistischer und praktisch realisierbarer Ziele. Entsprechend exzellent waren die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Finanziert wurden die beiden letztgenannten Veranstaltungen aus Sondermitteln des MWK.

Der sog. „**Feministische Lehrauftrag**“ gehört nach wie vor zum Standardrepertoire auf der Agenda des Ausschusses. Er wird nach technisch bedingten Pausen in den letzten Semestern im Winter 2023/2024 wieder angeboten. Gastwissenschaftlerin wird Frau Magdalena Hürten (Universität Regensburg) sein, die zum Thema Missbrauch forscht. Ein besonderer Dank geht an alle Kolleginnen und Kollegen, die die unkomplizierte Anerkennung der studentischen Leistungen in ihren Fächern ermöglichen und damit die Reichweite des Lehrauftrags erhöhen.

Ein künftiges Projekt der Arbeit im Ausschluss ist weiterhin eine **gemeinsame Aktivität aller Fakultätsmitglieder**, einmal im Semester oder Studienjahr. Die Mitwirkung an der Ideenfindung ist ausdrücklich erwünscht.

Ein kurzer Blick sei schließlich auf die **finanziellen Ressourcen** gerichtet: Da seit 2020 keine Mittel mehr für die Stud. Hilfskraft des Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stehen und das Projekt ProTheo auch nicht mehr aus Mitteln der Fakultät finanziert wird, werden wesentliche Aufgaben seither von den Hilfskräften am Lehrstuhl für Pastoraltheologie wahrgenommen. Ein besonderer Dank gebührt vor diesem Hintergrund dem Fakultätsvorstand, der durch die Bereitstellung von 5.000,- € aus den sog. „Incentives für gendergerechte Berufungsverfahren“ die künftige Arbeit des Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Abschließend sei auch in diesem Jahr den vielen Personen aus allen Statusgruppen an der Fakultät herzlich gedankt, die sich für die Förderung einer Kultur des wertschätzenden Miteinanders eingesetzt haben. Das ist nicht selbstverständlich und – der Gleichstellungsbeauftragte kann das so sagen: eine wirksame Förderung der Ausstrahlungskraft und Attraktivität unserer Fakultät.