



Gleichstellungsbericht

Prof. Dr. Gabriele Sobiech

Doris Schreck

Berichtszeitraum

01.10.2018 bis 30.09.2020

IMPRESSUM

Herausgabe

Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Gabriele Sobiech

Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung

Doris Schreck (Leitung)

Theresia Budean

Anja Bechstein

Leona Cordi

Kontakt

Pädagogische Hochschule Freiburg

Stabsstelle Gleichstellung

Kunzenweg 21

79117 Freiburg

(0761) 682-417

gleichstellung@ph-freiburg.de

www.ph-freiburg.de/gleichstellung

Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	2
1. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Forschung und Lehre, Studierende	6
1.1 Professuren.....	6
1.2 Juniorprofessuren	8
1.3 Wissenschaftlicher Mittelbau	8
1.4 Studierende.....	11
2. Berufungsverfahren, Führungspositionen.....	14
2.1 Berufungsverfahren.....	14
2.2 Berufsordnung.....	15
2.3 Besetzung der Führungspositionen und -gremien	16
3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen / Akademische Personalentwicklung	17
3.1 Entwicklung der Frauenanteile im Qualifizierungsverlauf 2018-2020.....	18
3.1.1 Promotionen	19
3.1.2 PostDoc-Phase / Habilitationen	20
3.1.3 Juniorprofessuren.....	20
3.2 Stipendien und Beteiligung an Frauenförderprogrammen	21
3.3 Programm MenTa – Mentoring im Tandem	21
3.4 Angebot Beratung und Coaching für Nachwuchskräfte	22
3.5 Kooperationsaktivitäten Hochschuldidaktik und Forschungsreferat / BiwAk	23
4. Gleichstellungspolitische Gremienarbeit und Vernetzung.....	24
4.1 Hochschulinterne Gremienarbeit	25
4.2 Landes- und Bundesebene	26
5. Gleichstellungspolitische Aktivitäten / Finanzielle Förderung / Projekte.....	27
5.1 Gleichstellungsplan /STEP	27
5.2 Finanzielle Förderung von Gender-/Diversity- und Gleichstellungs-projekten auf zentraler und fakultativer Ebene.....	27
5.3 Drittmittel / Professorinnenprogramm des Bundes- und der Länder	28
5.4 Maßnahmen zu Gleichstellung, Gender und Diversität.....	29
5.4.1 Genderpreis der Hochschule	29
5.4.2 Gender in die Lehre	29
5.4.3 (Sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt	30
5.4.4 Akquise von Studierenden für geschlechtsatypische Studienfächer	31
5.4.5 Geschlechtergerechte Sprache	32
5.4.6 Diversität an der Hochschule	32
6. Familienfreundliche Hochschule.....	33
6.1 Betriebskita PH-Campinis	33
6.2 Ausbau Kinderbetreuung.....	34
6.3 Ferienbetreuung.....	35
6.4 Vernetzung / Kooperationen.....	36
6.5 Familienfreundliche Infrastruktur	38
6.6 Service Angebote.....	38
7. Beratungs- und Coachingangebot der Stabsstelle Gleichstellung	39
7.1 Beratung Studieren mit Kind und Mutterschutz.....	39
7.2 Beratungs- und Coachingangebot zur wissenschaftlichen Karriere/ Nachwuchsförderung	41
7.3 Beratung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	42
8. Bewertung und Ausblick.....	43

Einführung

In den letzten zwei Jahren des Berichtszeitraums sind zwei wesentliche Entwicklungen zu benennen, die gerade auch Gleichstellungspolitiken an Hochschulen stark beeinflussen. Dies sind zum einen gesetzliche Regelungen zur **Geschlechtervielfalt** und zum anderen die fortschreitende **Digitalisierung** an Hochschulen, nochmals forciert durch die **Corona-Krise** mit ihren negativen Auswirkungen auf wissenschaftliche Karrieren vor allem von Frauen.

Das Bundesverfassungsgericht verabschiedete am 10. Oktober 2017 eine Änderung des Personenstandsrechts, die am 18. Dezember 2018 in Kraft trat. Danach haben sich die Optionen zur Erfassung des Geschlechts erweitert. Neben „männlich“ und „weiblich“ sind nun auch „divers“ oder „keine Eintragung“ zu markieren, so dass Personen, die sich dem binären Geschlechtersystem nicht zuordnen wollen oder können, eine Möglichkeit erhalten, ihr Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung geltend zu machen.

Da **Geschlechtervielfalt** ebenso Teil der Hochschulwirklichkeit darstellt, stehen Hochschulen als öffentlich-rechtliche Organisationen in der Pflicht, Bedingungen zu schaffen, damit alle Hochschulangehörigen möglichst diskriminierungsfrei arbeiten, studieren und sich weiter qualifizieren können. Verantwortlich für die Umsetzung von Maßnahmen, die *Geschlechtervielfalt als Normalität* etablieren, sind die Hochschulleitungen. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof, 2020) empfiehlt verschiedene Maßnahmen, um ein diskriminierungsarmes Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehören a) die Erweiterung des Geschlechtereintrags in digitalen Erfassungssystemen der Hochschule um ‚divers‘ und ‚keine Angabe‘; b) die Anpassung von Ansprache und Sprache: d. h., anstelle binärer Ansprache „Liebe Kolleg/innen“ sollte eine Begrüßungsformel gewählt werden, die die Geschlechtervielfalt abbildet, z. B. „Liebe Kolleg:innen“. Diese Form der Ansprache hat zudem den Vorteil, dass sie barrierefrei zu lesen ist (für Sehgeschädigte, denen digitale Texte, z. B. die Homepage, durch die entsprechende Software vorgelesen wird) und daher grundsätzlich zur **inklusiven Organisationskultur** gehört; c) die Erweiterung baulicher Infrastruktur: dies bezieht sich auf die verstärkte Einrichtung von „Unisex-Toiletten“.

Anzustreben ist nicht nur eine inklusive Organisationskultur, auch in wissenschaftlichen Studien sollen, wie die Europäische Kommission es ins Blickfeld rückt, stärker intersektionale Wechselwirkungen von Geschlecht, Bildung, sexueller Orientierung etc. auf jeder Ebene der Untersuchung „from study design to gathering data, analysing those data and drawing conclusions“ aufgezeigt und sichtbar gemacht werden. Wissenschaftler:innen werden diese Maßgaben zukünftig berücksichtigen müssen, wenn sie finanzielle Unterstützung für EU-Projekte erhalten wollen (Editorials nature, 2020). In Deutschland hatte bereits 2008 die DFG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ entwickelt und 2017 erstmals überarbeitet, die auf der strukturellen Ebene („bei allen personen- und ressourcenbezogenen Entscheidungen der Einrichtungen“) und der personellen Ebene („personenbezogene Entscheidungen sind strikt nach Leistung und Potenzial“, ohne Verzerrungseffekte vorzunehmen) Standards vorgeben, um den Kriterien „Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung sowie Kompetenz“ zu entsprechen. Zudem wird gefordert, um „die Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen zur Vermeidung ‚blinder Flecken‘“ zu gewährleisten (...) „und damit die wissenschaftliche Qualität

der Ergebnisse“ zu erhöhen, dass „die Reflexion von Geschlecht und Vielfältigkeit Bestandteil der Vorbereitung eines jeden Forschungsprojekts“ ist (DFG, 2021).

Der technologische Umbruch mit der fortschreitenden **Digitalisierung** verteilt (Zugangs-)Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten der Geschlechter neu (vgl. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2019). Nicht nur private und gesellschaftliche Kommunikationsprozesse verändern sich dadurch, vielmehr auch berufliche Anforderungen wie Ansprüche an Flexibilität und Verfügbarkeiten ziehen erhebliche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse nach sich. Denn neben gesundheitlichen Risiken der zeitlichen und räumlichen Entgrenzung durch ständige Erreichbarkeit und Überlastung ist auch die Gefahr einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit gegeben (ebd., S. 49). Diese „Gefahr“ wird im Zuge der Corona-Pandemie zur bitteren Realität: 90% aller in einer durchgeführten Online-Umfrage zur Arbeitssituation von Wissenschaftler:innen der Universität Kiel Befragten mit Kind(ern) sehen in der fehlenden Kinderbetreuung die Ursache für eine klare Mehrbelastung (Klonschinski et al., 2020, S. 3f). Dass Mehrbelastungen Konsequenzen für die eigene Karriere und auch Konflikte mit der Arbeitssituation nach sich ziehen können, versteht sich von selbst. Darauf verweist auch eine Befragung der Gleichstellungsakteur:innen an Hochschulen: 86% aller Befragten stellen eine verstärkte, strukturelle Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen durch die Zunahme an unbezahlter Care-Arbeit fest, denn diese wird häufig als individuelles Problem zugewiesen (bukof, 2020). Auswirkungen dieser Zuweisung lassen sich eindrucksvoll an den sinkenden Zahlen der eingereichten Publikationen nachweisen. Eine Untersuchung im Rahmen der Friedrich-Ebert-Stiftung (Sander & Grauer, 2020, S. 1) kommt zu dem Ergebnis, dass neben einem Publikationsdefizit von Wissenschaftlerinnen ein Veröffentlichungsschub ihrer Kollegen zu konstatieren ist. Danach haben Mütter in den Monaten März und April 2020 – also während des 1. Corona-Lock-Downs – tendenziell weniger Beiträge in internationalen wissenschaftlichen Fachzeitschriften publiziert als in den Jahren zuvor; ihre wissenschaftlichen Kollegen hingegen haben bis zu 25% mehr Publikationen zu verzeichnen. Dass Wissenschaftlerinnen ihre Karriere für die Care-Arbeit hintenanstellen, ist allerdings keine neue Entwicklung, sie zeigt sich durch die Lupenwirkung der Corona-Krise nur deutlicher (Brunsbach & Weber, 2020, S. 2). Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erkennt die Leistung wissenschaftlich tätiger Eltern zwar an und räumt die Möglichkeit ein, das akademische Alter pro Kind um zwei Jahre zu reduzieren, allerdings bleibt der faktisch vorhandene Gender Care Gap unberücksichtigt, so dass Väter gegenüber Müttern einen Zeitvorteil erhalten (Hobler, et al., 2017). Die Tatsache, dass Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft unterrepräsentiert sind, ist also nicht allein auf die Kategorie Geschlecht zurückzuführen, vielmehr spielt Elternschaft demnach eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Um Chancengerechtigkeit für alle zu gewährleisten und benachteiligende Barrieren abzubauen, ist die Schaffung eines Arbeitsumfeldes und einer Wissenschaftskultur unumgänglich, die die unterschiedlichen Bedarfe ihrer Mitglieder aufgrund vielfältiger Geschlechtsidentitäten, sexueller Orientierungen, unterschiedlicher Herkünfte, physischen und psychischen Fähigkeiten, Bedarfe zwischen Familienverantwortung und individueller Verfügbarkeit berücksichtigt. Gleichstellung, bezogen auf Gender und Diversity, auf eine inklusive Organisations- und Wissenschaftskultur, wird an der PH Freiburg als Leitungs- und Querschnittsaufgabe verstanden, die in enger Kooperation mit den Gleichstellungsakteur:innen umzusetzen ist.

Da Entwicklungsbedarfe genauer durch die Analyse des Ist-Zustandes festgelegt werden können, umfasst dieser Bericht zunächst die Darstellung der Analyse der Geschlechterverhältnisse beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in Forschung und Lehre und bei den Studierenden an unserer Hochschule. Es wird Auskunft gegeben über die abgeschlossenen und anhängigen Berufungsverfahren, die Besetzung von Führungspositionen und -gremien sowie über die Förderung des wiss. Nachwuchses, differenziert nach Geschlecht. Es folgen Ausführungen zu Bestrebungen der Implementierung von Gleichstellungs- und Genderaspekten in Forschung und Lehre sowie über Maßnahmen zur Gewährleistung der Familienfreundlichkeit. Des Weiteren werden Aktivitäten, Ereignisse und Entwicklungen in den verschiedenen Feldern der Gleichstellung von der Gleichstellungsbeauftragten und der „Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung“ von Oktober 2018 bis September 2020 aufgeführt. Der Gleichstellungsbericht legt also Rechenschaft ab über die vielfältigen Bemühungen zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes (2017-2021), dem die Hochschule sich verpflichtet hat.

Allerdings ist die Umsetzung von Gleichstellungszielen und der Implementierung gleichstellungs- und genderbezogener Maßnahmen nur in Teamarbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Mitstreiterinnen in den Fakultäten, mit den Fakultäts- und Senatsgleichstellungskommissionen und besonders mit der Stabsstelle Gleichstellung denkbar und machbar. Entsprechend ist auch der vorliegende Bericht das Ergebnis konstruktiver Zusammenarbeit, für die ich der Leiterin der Stabsstelle Doris Schreck sowie den Mitarbeiterinnen Anja Bechstein, Leona Cordi und insbesondere Theresia Budean, die dankenswerter Weise immer sehr beharrlich, unterstützt durch die Personalabteilung und dem Studierendensekretariat, die Statistiken erstellt hat, sehr herzlich danken möchte.

Freiburg, Januar 2021

Prof. Dr. Gabriele Sobiech
Gleichstellungsbeauftragte

Literatur:

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2019). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/122398/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf> Zugriff am 21.12.2020

bukof (2020). Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte. <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/> Zugriff am 21.12.2020

DFG (2020). Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/ Zugriff am 21.12.2020

DFG (2021). Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/index.html Zugriff am 20.01. 2021

Editorials Nature (2020). Accounting for sex and gender makes science better. Vol. 588. 10 December. <https://www.nature.com> Zugriff am 21.12.2020

Brunsbach, Sandra/ Weber, Ines (2020). Pandemie// Karriere von Wissenschaftlerinnen? Nur ohne Kind(er)! <https://www.gender-blog.de/autorin/sandra-brunsbach> Zugriff am 21.12.2020

Klonschinski, Andrea et al. (2020). Forschen und Lehren während der Corona-Pandemie. Auswertung einer Befragung unter Mitarbeiter*innen der CAU Kiel. <https://www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/GB-PhilFak/aktuelles/auswertung-befragung-corona> Zugriff am 21.12.2020

Sander, Alena/ Grauer, Claire (2020). Corona: Veröffentlichungsschub für Männer, Veröffentlichungsbremse für Frauen: <https://www.gender-blog.de/autorin/sandra-brunsbach> Zugriff am 21.12.2020

1. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Forschung und Lehre, Studierende

1.1 Professuren

Ein wichtiger Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten ist die Teilnahme an den Berufungsverfahren der Hochschule, um auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in professoralen Positionen hinzuwirken. Zwar ist an der Pädagogischen Hochschule die Anzahl an Professorinnen insgesamt, verglichen mit anderen Hochschulen, auf gutem Niveau, hat aber immer noch nicht den gleichen Wert wie den von Männern erreicht. Vor allem in den so genannten MINT-Fächern sind weiterhin Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen notwendig, auch wenn inzwischen eine einzige Frau eine Professur in Technik innehat. Um Gleichstellung insgesamt zu erreichen, müssen bei der Darstellung des wissenschaftlichen Werdegangs Karriere-pausen oder verlängerte Qualifikationszeiten durch Elternzeiten, Erkrankungen oder Pfllegetätigkeiten noch deutlicher mitberücksichtigt und bei Berufungsentscheidungen geltend gemacht werden.

Die absolute Anzahl der Professorinnen und Professoren an der Pädagogischen Hochschule Freiburg hat sich gegenüber dem Wintersemester 18/19 – hier hatten 32 Männer und 28 Frauen eine Professur inne – unter nahezu gleichbleibendem Frauenanteil auf 37 Männer erhöht.

**Professorinnen / Professoren
(WiSe 18/19)**

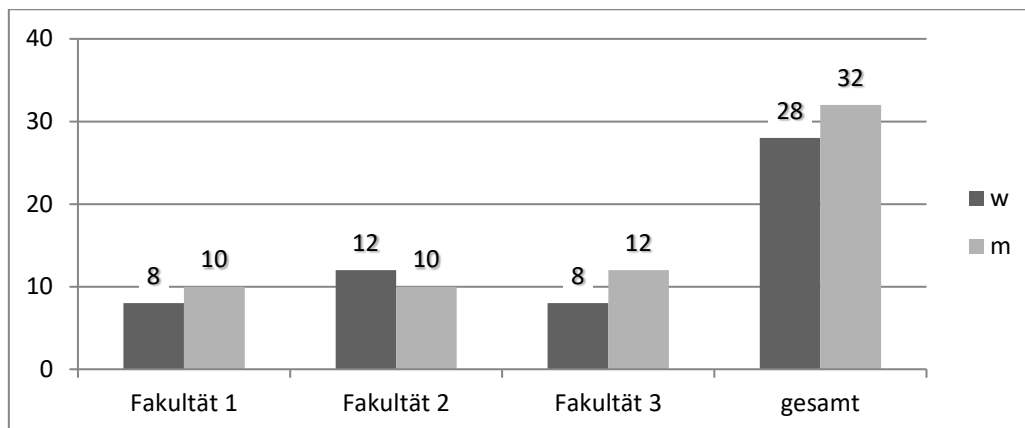


Diagramm 1 (Quelle: Statistik Stabsstelle Gleichstellung 2018/2019)

Professorinnen / Professoren (WiSe 19/20)

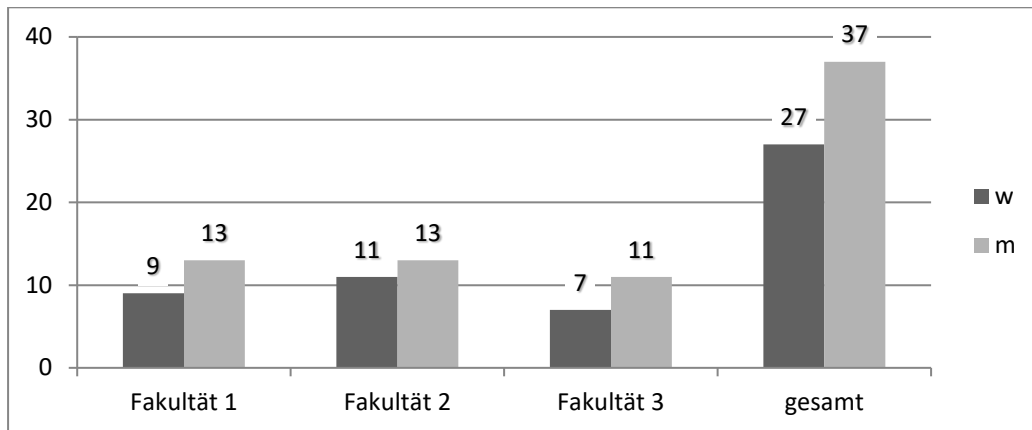


Diagramm 2 (vgl. Anlage 1.1, Tab. 1)

Damit ist der Anteil an Professorinnen von 47% auf 42,2% gesunken (s. Anlage 1.1). Hier ist also eine Erhöhung der Gesamtzahl von Professuren zu verzeichnen, die hauptsächlich in allen Fakultäten zu Gunsten von Männern besetzt wurden. Dennoch ist im Gleichstellungsranking der Hochschulen von 2019¹ die PH Freiburg, zusammen mit allen anderen Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg, aufgrund der Anzahl der Professorinnen in der Spitzengruppe verortet (ebd., S. 56).

Das vom Wissenschaftsrat empfohlene Kaskadenmodell², nach dem der sehr hohe Frauenanteil bei den Absolvent:innen an der PH Freiburg – 75% WiSe 19/20 – mindestens auf der Ebene der Promovendinnen (54%, 2019) einzuhalten wäre (s. auch Anlage 3.1), erweist sich für unsere Hochschule allerdings, auch aufgrund der geringen Anzahl an Habilitandinnen, nicht als hinreichend wirksames Instrument. Eine aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, wie sie bereits 2013 in die Berufsordnung unserer Hochschule aufgenommen worden ist, kann hier Zusätzliches bewirken, insbesondere, wenn bereits bei der Ausschreibung einer Professur eine gleichstellungsbezogene Sondierung des akademischen Feldes vorhergeht. Die Forderung einer festen, verbindlich sanktionierten Professorinnen-Quote von mittelfristig bis zu 50%, wie sie zurzeit von Akteurinnen der Gleichstellungspolitik immer wieder erhoben wird, wird also durch die Öffnung unserer Berufsordnung für die aktive Rekrutierung nicht ihre Aktualität und Berechtigung verlieren.

Notwendig ist zudem eine gendersensible akademische Personalentwicklung, die ja ausdrücklich zum Aufgabenbereich der Stabsstelle Gleichstellung gehört und unter anderem gewährleisten soll, dass ein zunehmend höherer Anteil an Gender-Expert:innen in den Berufs-, Besetzungs- und Auswahlkommissionen der PH vertreten ist. Wirksame positive Sanktionen, z. B. die Berücksichtigung solchen Engagements bei der leistungsorientierten Mittelvergabe, sollen Angehörige aller in solchen Kommissionen tätigen Statusgruppen zur Teilnahme an den entsprechenden

¹ Löther, Andrea (2019). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. (Hg.) GESIS

² Das Kaskadenmodell wurde für die Wissenschaft entwickelt. Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe (vgl. Wissenschaftsrat 07/2007: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern).

Lehrgängen und Fortbildungen – zu nennen ist hier z. B. das Workshopangebot „Berufungsverfahren transparent? Geschlechtergerecht!“ (Prof. Dr. Elisabeth Cheauré) – motivieren, das zu Beginn des Jahres 2019 gesondert für Juniorprofessor:innen angeboten und zahlreich genutzt wurde.

1.2 Juniorprofessuren

Die Einrichtung von Juniorprofessuren nahm an der Pädagogischen Hochschule Freiburg im WiSe 2011/12 ihren Anfang. In diesem Semester ging die erste Juniorprofessur an einen Mann, ab WiSe 2013/14 kamen zwei Frauen hinzu. Die Anzahl der Frauen in dieser Form der Weiterqualifikation nach der Promotion nahm stetig zu und umfasst im SoSe 2018 insgesamt 7 Juniorprofessuren (davon 6 mit Tenure Track), während die Anzahl der Männer nur mit einer weiteren Juniorprofessur auf 2 anstieg. Im SoSe 2019 kamen dann zwei weitere Männer hinzu, so dass die Zahl inzwischen auf 10 Juniorprofessuren angewachsen ist (SoSe 2020, vgl. 3.1.3 und Anlage 1.1, Tab 4). Damit sind es immer noch mehr Frauen, als nach dem Kaskadenmodell zu erwarten wäre. Möglicherweise planen Frauen, die häufig die besseren Abschlüsse vorweisen können, den Weg zur Professur mittlerweile systematischer und zielgerichteter. Und dies, obwohl sie weiterhin maßgeblich für die Kindererziehung zuständig sind: So gaben lediglich 8% der deutschen Professorinnen an, von ihrem Partner bei der Kinderbetreuung entlastet zu werden, während 66% der Wissenschaftler dies ihrer Partnerin überlassen (Riegraf 2017, S. 56f). Einerseits bietet der Weg über eine Juniorprofessur die Möglichkeit, weitere Qualifikationen bezüglich Lehre, Forschung, Schulpraxis und Verwaltung zu erlangen, die eine Habilitation allein nicht leisten kann. Andererseits sind dadurch die Anforderungen während der Einnahme der Juniorprofessur auch ungleich höher.

1.3 Wissenschaftlicher Mittelbau

Im wissenschaftlichen Mittelbau der drei Fakultäten an der PH Freiburg sind 2020 insgesamt 61 Männer und 128 Frauen (Angestellte und Beamte) tätig, 2017 waren es noch 52 Männer und 112 Frauen (vgl. Gleichstellungsbericht 2016-2018 und siehe Diagramme 3 u. 4). Durch die hohe Anzahl an Stellen, die befristet aus zugewiesenen Landesmitteln und Drittmitteln finanziert werden, sind unter den Beschäftigten im Angestelltenverhältnis lediglich 15 Frauen und 11 Männer unbefristet eingestellt, auf befristeten Stellen sind hingegen 85 Frauen und 28 Männer zu finden (Statistisches Jahrbuch, 2020). Bei den Beschäftigten im Beamtenverhältnis sind 1 Frau auf einer Vollzeitstelle befristet, alle anderen unbefristet eingestellt. Allerdings sind auf Teilzeitstellen 9 Frauen und 4 Männer zu verzeichnen, d. h. Teilzeitstellen haben mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer inne.

Die Prozentzahlen von Frauen und Männern im Angestelltenverhältnis (nur befristet) verdeutlichen, dass 75% Frauen gegenüber 25% Männern in ungesicherten Arbeitsverhältnissen leben. Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil noch etwas höher bei 77%.

Beschäftigte im Angestelltenverhältnis 2020

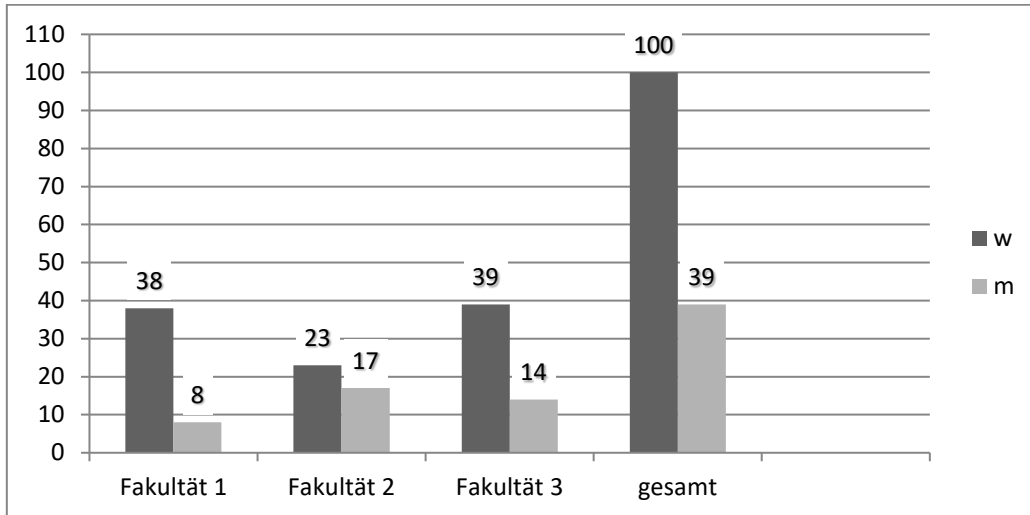


Diagramm 3: Beschäftigte im Angestelltenverhältnis nach Fakultät und Geschlecht (vgl. Anlage 1.2.2)

Beschäftigte im Beamtenverhältnis 2020

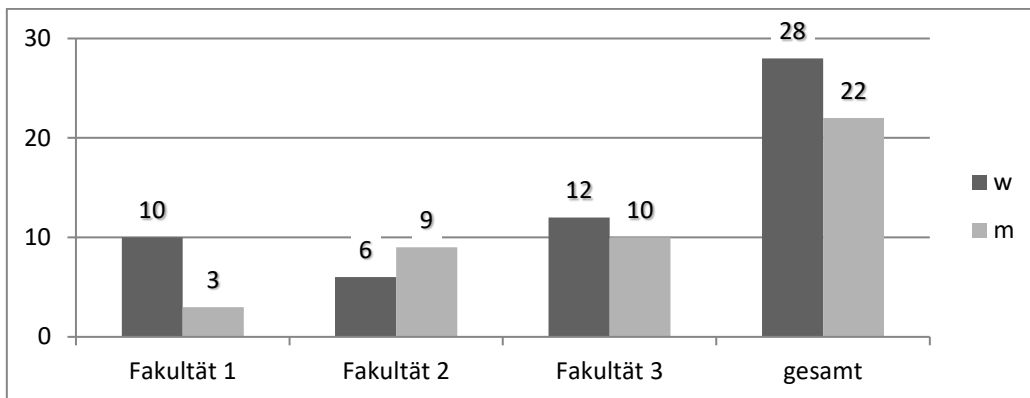


Diagramm 4: Beschäftigte im Beamtenverhältnis nach Fakultät und Geschlecht (vgl. Anlage 1.2.1)

Ein Blick ins Statistische Jahrbuch der PH 2020 (Stand 30.06.2020) ergänzt die Diagramme 3 und 4 um Daten zur Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie zu befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, und dies nicht nur in den Fakultäten, sondern zusätzlich auch in den Zentralen Einrichtungen der Hochschule:

Alterssicherungsleistungen auswirkt. Veränderungen der damit beschriebenen ungleichen Verwirklichungschancen der Geschlechter sind Ziele der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung (Erster Gleichstellungsbericht, 2017, S. 64).

1.4 Studierende

Unter den Studierenden der PH Freiburg zeigt sich nach wie vor ein hoher Frauenanteil:

Studierende an der Pädagogischen Hochschule Freiburg

WS 2019/20 - SoSe 2020 (Stand 06.2020)

Semester		2019/2020		2020	
Fachsemester (FS)		1. FS Gesamt (w/m)	alle FS Gesamt (w/m)	1. FS Gesamt (w/m)	alle FS Gesamt (w/m)
Lehramts- studiengänge (Bachelor)	Grundschule	252 (221/31)	1319 (1116/203)	128 (111/17)	1268 (1068/200)
	Europalehramt Grundschule	55 (49/6)	289 (266/23)	20 (16/4)	242 (218/24)
	Hauptschule	0	2 (0/2)	0	1 (0/1)
	Europalehramt Hauptschule	0	0	0	0
	Realschule	0	4 (3/1)	0	3 (2/1)
	Europalehramt Realschule	0	0	-	-
	Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen/ BA Lehramt Sek I	0	246 (126/120)	0	174 (80/94)
	Europalehramt an WHR-Schulen/ BA Lehramt Sek I	117 (64/53)	761 (416/345)	82 (47/35)	747 (409/338)
	0	16 (11/5)	0	9 (6/3)	
	15 (11/4)	53(43/10)	7 (3/4)	55 (41/14)	
	Summe Lehramt	439 (345/94)	2690 (1981/709)	237 (177/60)	2499 (1824/675)
Lehramts- studiengänge (Master)	Grundschule	98 (85/13)	194 (172/22)	95 (86/9)	244 (217/27)
	Europalehramt Grundschule	17 (16/1)	40 (38/2)	25 (23/2)	58 (54/4)
	Lehramt Sek I	94 (59/35)	197 (130/67)	72 (41/31)	267 (171/96)
	Europalehramt Sek I	5 (3/2)	9 (7/2)	5 (5/0)	14 (12/2)
	Summe Lehramt	214 (163/51)	440 (347/93)	197 (155/42)	583 (454/129)
Diplom	Diplom Erziehungswiss. (grundständig)	0	1 (0/1)	0	0
	Diplom Erziehungswiss. (Aufbaustudium)	0	0	0	0
	Summe Diplom	0	1 (0/1)	0	0

Semester		2019/2020		2020	
Fachsemester (FS)		1. FS Gesamt (w/m)	alle FS Gesamt (w/m)	1. FS Gesamt (w/m)	alle FS Gesamt (w/m)
Bachelor	Gesundheitspädagogik	100 (87/13)	220 (199/21)	0	211 (194/17)
	Erziehung und Bildung/Erziehungswissenschaft	129 (109/20)	409 (312/97)	0	369 (286/83)
	Frühe Bildung	0	13 (9/4)	0	12 (8/4)
	Kindheitspädagogik	53 (47/6)	237 (209/28)	0	214 (190/24)
	Deutsch als Zweit-/Fremdsprache	16 (11/5)	63 (54/9)	1 (1/0)	42 (32/10)
	Koop. Studiengänge mit FH Offenburg	44 (18/26)	143 (53/90)	1 (1/0)	120 (50/70)
	Summe Bachelor	335 (268/67)	1069 (818/251)	2 (2/0)	968 (760/208)

(...Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite)

Master	2019/2020		2020	
	Fallzahl	Kopfzahl	Fallzahl	Kopfzahl
Erziehungswissenschaft	64 (52/12)	182 (147/35)	0	158 (129/29)
Medien in der Bildung	0	2 (2/0)	0	1 (1/0)
Bildungspsychologie	0	1 (1/0)	0	1 (1/0)
Gesundheitspädagogik	30 (26/4)	71 (60/11)	0	64 (56/8)
Deutsch als Zweit-/Fremdsprache	16 (11/5)	63 (54/9)	0	42 (38/4)
Unterrichts- und Schulentwicklung	18 (14/4)	28 (21/7)	0	25 (19/6)
Lehramt berufl. Schulen (Offenburg)	0	19 (2/17)	5 (1/4)	17 (3/14)
E-LINGO Didaktik des frühen Fremdsprachenlernens	0	18 (16/2)	0	18 (16/2)
Psychologie des Lernens und Lehrens	9 (8/1)	28 (27/1)	0	26 (25/1)
Berufspädagogik – Gesundheit/Wirtschafts- und Sozialmanagement	15 (14/1)	20 (17/3)	0	14 (11/3)
Berufspädagogik – Textiltechnik und Bekleidung/Wirtschaft	1 (0/1)	4 (3/1)	0	3 (2/1)
Berufliche Bildung – Pflege/Wirtschafts- und Sozialmanagement	7 (7/0)	10 (10/0)	0	9 (9/0)
Elementare Musikpädagogik Kooperation mit Musikhochschule Freiburg	-	-	4 (4/0)	4 (4/0)
160 (132/28)	446 (360/86)	9 (5/4)	382 (314/68)	367 (294/73)

Semester	2019/2020		2020	
	1. FS Gesamt (w/m)	alle FS Gesamt (w/m)	1. FS Gesamt (w/m)	alle FS Gesamt (w/m)
weitere Studiengänge				
Lehramt: Erweiterungsfächer	0	95 (74/21)	0	24 (17/7)
Besonderes Erweiterungsfach/ Zertifikat Grundschule	35 (29/6)	58 (54/4)	28 (27/1)	119 (108/11)
Besonderes Erweiterungsfach/ Zertifikat Sekundarstufe	9 (6/3)	12 (9/3)	1 (1/0)	13 (10/3)
Fach mit abweichendem Umfang (Grundschule)	4 (3/1)	12 (10/2)	6 (5/1)	15 (13/2)
Fach mit abweichendem Umfang (Sek 1)	11 (3/8)	29 (11/18)	6 (3/3)	34 (14/20)
Erweiterung Master Lehramt Sek 1	-	-	2 (2/0)	2 (2/0)
Doktoranden	5 (3/2)	29 (20/9)	1 (1/0)	25 (18/7)
Befristet zugelassene ausl. Studierende	48 (35/13)	53 (40/13)	32 (23/9)	46 (32/14)
Summe weitere Studiengänge	112 (79/33)	288 (218/70)	76 (62/14)	278 (214/64)
Summe				
Fallzahl	1258(987/271)	4965 (3752/1213)	521 (401/120)	4710 (3566/1144)
Kopfzahl	1039 (834/205)	4791 (3619/1172)	480 (402/78)	4582 (3466/1116)

Tabelle 2: Statistisches Jahrbuch der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2020, S. 7-9

Der Anteil der Studentinnen im SoSe 2020 liegt bei 76% und ist gegenüber dem WiSe 17/18 leicht gestiegen (74%). Dieses zahlenmäßige Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern spiegelt sich mehr oder weniger stark in beinahe allen Studiengängen wider. Besonders ausgeprägt ist es jedoch im Lehramt Grundschule (2020) mit 1068 Studentinnen gegenüber 200 Studenten, was einem Anteil von 84% jungen Frauen entspricht oder etwa im SoSe 2019 im BA Primar mit 894 Studentinnen und 157 Studenten (siehe Anlage 1.4, Tab. 10), also einem Frauenanteil von 85%.

Hinzu kommen die deutlich von Studentinnen bevorzugten

Bachelor-Studiengänge:

- Gesundheitspädagogik (SoSe 2018: 91% - SoSe 2020: 92%)
- Erziehung und Bildung (SoSe 2018: 76% - SoSe 2020: 78%)
- Kindheitspädagogik (SoSe 2018: 88% - SoSe 2020: 89%)
- Deutsch als Zweit-/Fremdsprache SoSe 2018: 79% - SoSe 2020: 76%)

und

Masterstudiengänge:

- Erziehungswissenschaft (SoSe 2018: 93% - SoSe 2020: 82%)
- Gesundheitspädagogik (SoSe 2018: 81% - SoSe 2020: 87,5%)
- Deutsch als Fremdsprache (SoSe 2018: 87% - SoSe 2020: 90,5%)
- Bildungspsychologie (SoSe 2018: 92%) – Psychologie des Lernens und Lehrens (SoSe 2020: 96%)
- Unterrichts- und Schulentwicklung (SoSe 2018: 72% - SoSe 2020: 76%).

Schaut man sich die Zahlen genauer an, so fällt auf, dass in den meisten Studiengängen, die traditionell von Frauen bevorzugt werden, die Anzahl der Studentinnen leicht gestiegen ist. Allerdings studierte im SoSe 2013 kein einziger Mann Kindheitspädagogik, während im SoSe 2020 rund 11,2% Männer das Studium aufnahmen. Ob dies nun dem regelmäßigen „Boys‘ Day“ an der PH geschuldet ist oder allgemein politischer Bestrebungen, z. B. junge Väter zur Elternzeit zu motivieren und damit für Erziehungsarbeit insgesamt zu interessieren, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden. Aus den Zahlen lässt sich jedoch schließen, dass traditionelle Geschlechterbilder bei der Studienwahl immer noch ihre Wirksamkeit entfalten.

Die Studienwahl der nachwachsenden Generation folgt möglicherweise zum einen dem Geschlechtsstereotyp, welches die Arbeit mit jüngeren Kindern Frauen zuschreibt. Zum anderen werden Tätigkeiten im Bildungsbereich bezüglich der traditionell weniger bezahlten berufspraktischen und akademischen Ebenen noch immer stärker von Frauen dominiert. Auch Lehrkräfte im Grundschulbereich beziehen immer noch weniger Gehalt als die Absolvent:innen der Lehrämter der Sek I und Sek II, so dass sich Männer möglicherweise auch aus diesem Grund weniger für das Studium eines Grundschullehramts interessieren.

Absolventinnen / Absolventen

(Quelle: Akademisches Prüfungsamt; Stand: 30.11.2020)

Abschlüsse	WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Lehrämter (mit Bachelor)	261	199	62	348	273	75
Lehrämter (mit Master)	-	-	-	16	14	2
Bachelor (ohne Lehrämter)	45	31	14	103	89	14
Master (ohne Lehrämter)	42	32	10	39	33	6
gesamt	348	262	86	506	409	97
		75 %	25 %		81 %	19 %

Tab. 3: Abschlüsse der Studierenden – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Studienrichtung

Der Tabelle 3 lässt sich entnehmen, dass im SoSe 2020 81% der Studentinnen und 19% der Studenten einen Abschluss ihres Studiengangs erreicht haben.

Studierende gesamt (Kopfzahl)	gesamt	w	m
SoSe 2019	4457	3339 (75%)	1118 (25%)
WiSe 19/20	4791	3619 (76%)	1172 (24%)
SoSe 2020	4582	3466 (76%)	1116 (24%)

Tab. 4: Anzahl der Studierenden gesamt

2. Berufungsverfahren, Führungspositionen

2.1 Berufungsverfahren

Von Oktober 2018 bis September 2020 fanden an der Pädagogischen Hochschule 11 Berufungsverfahren statt. Wie aus dem Vergleich der Diagramme 5 und 6 zu ersehen ist, haben sich in diesem Zeitraum von 154 Bewerbungen Frauen mit einem Anteil von 43,5% um die ausgeschriebenen Professuren beworben. Dabei ist es immer noch so, dass in den so genannten MINT-Fächern der Anteil der qualifizierten Wissenschaftlerinnen erheblich geringer ausfällt als z. B. in den Bildungswissenschaften. Einen ersten Listenplatz erreichten im gesamten Berichtszeitraum fünf Frauen und zwei Männer. Alle Erstplatzierten nahmen den nachfolgenden Ruf an.

Berufungsverfahren (Okt. 2018 – Sept. 2019)

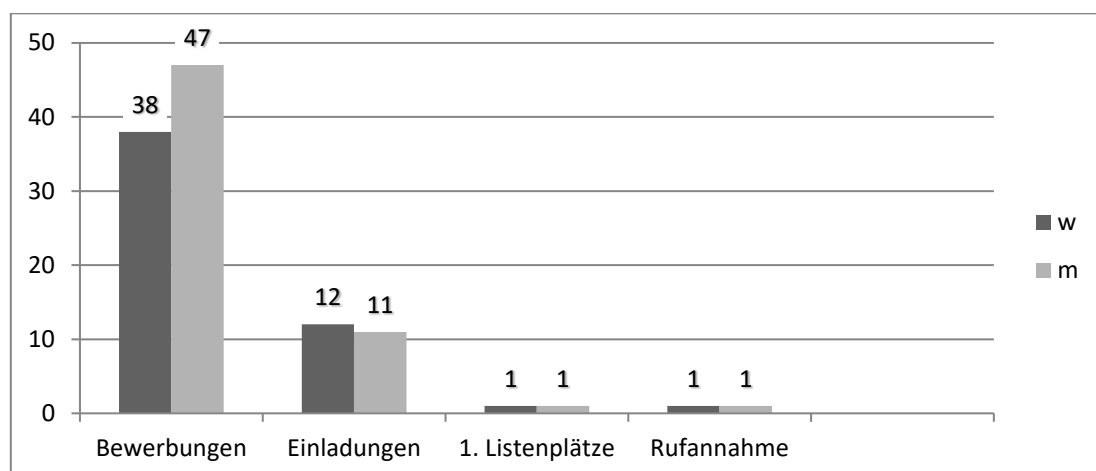


Diagramm 5: Berufungsverfahren 2018-2019 (vgl. Anlage 2.1, Tab. 18 a)

Berufungsverfahren (Okt. 2019 – Sept. 2020)

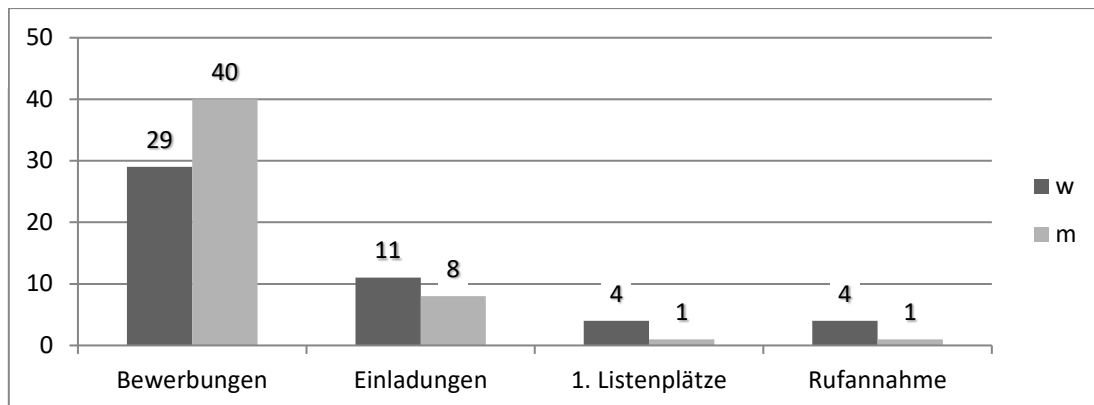


Diagramm 6: Berufungsverfahren 2019-2020 (vgl. Anlage 2.1, Tab. 18 b)

Im Bemühen um Geschlechterparität unter den Professuren wurden bereits im letzten Berichtszeitraum – veranlasst durch eine aus Gleichstellungssicht bis dahin etwas uneinheitliche Ausschreibungspraxis – bestimmte Formulierungen einvernehmlich mit dem Kanzler festgelegt, die seitdem durch die Personalabteilung in jede Ausschreibung als standardisierte Textelemente eingefügt werden und so das Profil einer gendersensiblen und familienfreundlichen Hochschule verlässlich unterstreichen. Die Absicht, „den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre deutlich zu steigern“, wird dabei in wünschenswerter Konsequenz und Klarheit hervorgehoben. Wissenschaftlerinnen – auch und gerade solche mit Kindern – sollen sich auf diese Weise zu einer Bewerbung ermutigt fühlen. Zudem wird nun allen Bewerber:innen ausdrücklich signalisiert, dass von ihnen als Voraussetzung und Teil ihrer Qualifikation „Sensibilität in genderbezogenen Fragestellungen erwartet“ wird. Empfehlungen zum Gender Mainstreaming, wie sie etwa die Europäische Union, das Wissenschaftsministerium und die Hochschulrektorenkonferenz geben, werden so von der PH – entsprechend der Formulierung bereits im Strategiepapier 2017-2021 – noch ein wenig nachdrücklicher als bislang umgesetzt.

2.2 Berufungsordnung

Im Januar 2013 wurde an der Pädagogischen Hochschule Freiburg die Ordnung zur Durchführung von Berufs- und Auswahlverfahren (OBA) erlassen, die inhaltlich unter Beteiligung der Stabsstelle Gleichstellung vorbereitet worden war.

Allerdings ist diese Berufsordnung inzwischen veraltet bzw. den neuen Regelungen des LHG (vgl. Fassung vom 05.07.2018 §4 und §49) nicht angepasst – z. B. ist in der OBA 2013 die Gleichstellungsbeauftragte immer noch mit beratender Stimme, statt mit einem Stimmrecht ausgestattet – und daher wenig aussagekräftig. Eine entsprechende Aktualisierung der Berufsordnung wurde und wird seitens der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung immer wieder im Rektorat angemahnt und eingefordert, was bis dato noch nicht umgesetzt worden ist.

2.3 Besetzung der Führungspositionen und -gremien

Der Gleichstellungsplan der Pädagogischen Hochschule Freiburg (2017-2021) „bekennt sich zum Leitprinzip des Gender Mainstreaming und verpflichtet sich, bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer in Wissenschaft, Studium und Verwaltung zu fördern, dieses als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen und auf die bestehenden Nachteile hinzuwirken“. Im Weiteren werden Führungsgremien und Leitungspositionen direkt angesprochen, in dem zum Ziel erklärt wird, „die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern“ vor allem in diesen Gremien und auf diesen Positionen zu erreichen. Dass dieses Ziel immer noch nicht umgesetzt ist, offenbart ein Blick auf Tabelle 5:

Gremium / Institution	Beschäftigungsstatus / Geschlecht								
	Gesamt			Professor/-innen		Mittelbau / Sonstige		Studierende	
	w + m	w	m	w	m	w	m	w	m
Rektorat	4	-	4	-	3	-	1	-	-
interne Mitglieder im Hochschulrat	4	2	2	-	1	1	1	1	-
Senat	35	15	20	9	13	4	5	2	2
Dekanatsleitung	3	1	2	1	2	-	-	-	-
Pro-/Studien-dekane	6	4	2	4	2	-	-	-	-
Fakultätsräte	57	31	26	17	19	8	3	6	4
Institutsleitungen	16	8	8	8	8	-	-	-	-
Gesamt	125	61 49%	64 51%	39 45%	48 55%	13 57%	10 43%	9 60%	6 40%

Tabelle 5: Besetzung der Führungsgremien nach Geschlecht (Statistisches Jahrbuch der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2020, S. 29; Stand: 15.07.2020)

An der Pädagogischen Hochschule ist das Rektorat durchgehend mit Männern besetzt, ein Umstand, der seit langer Zeit besteht (vgl. Gleichstellungsbericht 2011/12). Verschiedene Faktoren wie die unbestrittene Kompetenz der Funktionsinhaber, die Zurückhaltung der vor Ort auffindbaren potenziellen Kandidatinnen sowie der auf Frauen wie Männer im Wissenschaftsbetrieb entpolitisierend wirkende Forschungs-, Publikations- und Profilierungsdruck tragen zu dieser Situation bei. Immerhin aber herrscht Geschlechterparität unter den Wahlmitgliedern im Hochschulrat, wobei das professorale Mitglied abermals ein Mann ist.

Die Zusammensetzung des Senats ist aus Gleichstellungssicht dann wieder weniger günstig einzuschätzen. Unter den 35 Senatsmitgliedern sind 15 Frauen vertreten, insgesamt also 42,8%. Betrachtet man allerdings den Anteil der Professorinnen mit 25,7%, ist ihr Anteil, gemessen an der Anzahl der Professorinnen von insgesamt 42%, als ein Ungleichverhältnis zu bezeichnen. Beim Mittelbau ist nahezu die Hälfte der Mitglieder Frauen (4:5), gemessen am Frauenanteil der Angestellten von 72% sind sie damit ebenfalls unterrepräsentiert, so auch die Studierenden, bei denen das Verhältnis mit 2 Frauen zu 2 Männern zwar paritätisch ist, aber in keiner Weise das Gesamtverhältnis von Studentinnen zu Studenten an der PH abbildet.

Unter den Dekanatsleitungen der drei Fakultäten sind eine Frau und zwei Männer vertreten, während bei den Pro- und Studiendekan:innen die Ämter paritätisch besetzt sind. Der Anteil der Professorinnen in den Fakultätsräten und Institutsleitungen hat sich zum letzten Gleichstellungsbericht verbessert. Bei ersterem sind inzwischen 54% Frauen zu verzeichnen (vorher 44%), bei letzterem sind 50% Frauen (vorher 35%) vertreten.

Es gilt also, in den Führungsgremien den Frauenanteil deutlich auszubauen und dafür geeignete Kandidatinnen im Blick zu behalten, sie strukturell zu fördern und entsprechend aufzubauen. Verschiedene Hindernisse sind dabei – zuletzt mit den in diesem Gleichstellungsbericht vorgestellten Mitteln – zu überwinden: der noch nicht gleichgestellte Professorinnenanteil an der Hochschule, die Erfordernisse der fachbezogenen Karrieregestaltung, zusätzlich beanspruchende familiäre Pflichten, die durch die Corona-Pandemie Frauen besonders hart treffen (s. Einführung).

3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen / Akademische Personalentwicklung

Ansprechpartnerin für den Aufgabenbereich akademische Personalentwicklung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist Doris Schreck, Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung.

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist – wie im Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021 formuliert - ein zentrales Anliegen der Hochschule.

Mit der Beteiligung der Hochschule am Professorinnen-Programm (2009-2019) ist es gelungen, Drittmittel-Projekte wie das *MenTa*-Programm (s. 3.3) und das *Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehrens und Lernens* (3.5) erfolgreich zu etablieren und weiterzuentwickeln. Erfreulicherweise wurde ab Wintersemester 2018/19 eine teilweise Verstetigung der Personal- und Sachmittel zur Weiterführung der beiden Förderangebote von Seiten des Rektorats genehmigt.

Die aktive Mitgliedschaft der Hochschule in bundesweiten Netzwerken wie etwa UniNetzPE und UniWIND – vertreten durch das Forschungsreferat und die Stabsstelle Gleichstellung – dient der Professionalisierung und Bereicherung der akademischen Personalentwicklung unserer Hochschule. Zudem ist Frau Schreck aktives Mitglied und Sprecherin der BuKoF³-Kommission geschlechtergerechte Personalentwicklung.

Die in den vergangenen Jahren an unserer Hochschule etablierten Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen wie auch das unter Gender- und Diversitätsaspekten erarbeitete Personalentwicklungskonzept (2018) wird inzwischen für eine erfolgreiche Antragsstellung etwa bei Drittmittelanträgen, bei Beantragung von Promotionskollegs eingefordert. Das in 2019 vom Land Baden-Württemberg bewilligte Projekt *Mentoring im beruflichen Lehramt* für Lehramtsstudierende in der Berufspädagogik legt z. B. einen Schwerpunkt auf genderspezifisches Mentoring.

Bemerkenswert ist der im Berichtszeitraum gestiegene Beratungsbedarf von Nachwuchswissenschaftlerinnen – und Professorinnen – im Konfliktfall. (s. 3.4 und 7.2)

³ Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten

3.1 Entwicklung der Frauenanteile im Qualifizierungsverlauf 2018-2020

Im Folgenden soll, in Anlehnung an das Kaskadenmodell, die Entwicklung der Geschlechterverteilung bei den Qualifikationsstufen betrachtet werden.

Wissenschaftliche Qualifizierungsstufen nach Geschlecht 2018/2019

(in Prozent)

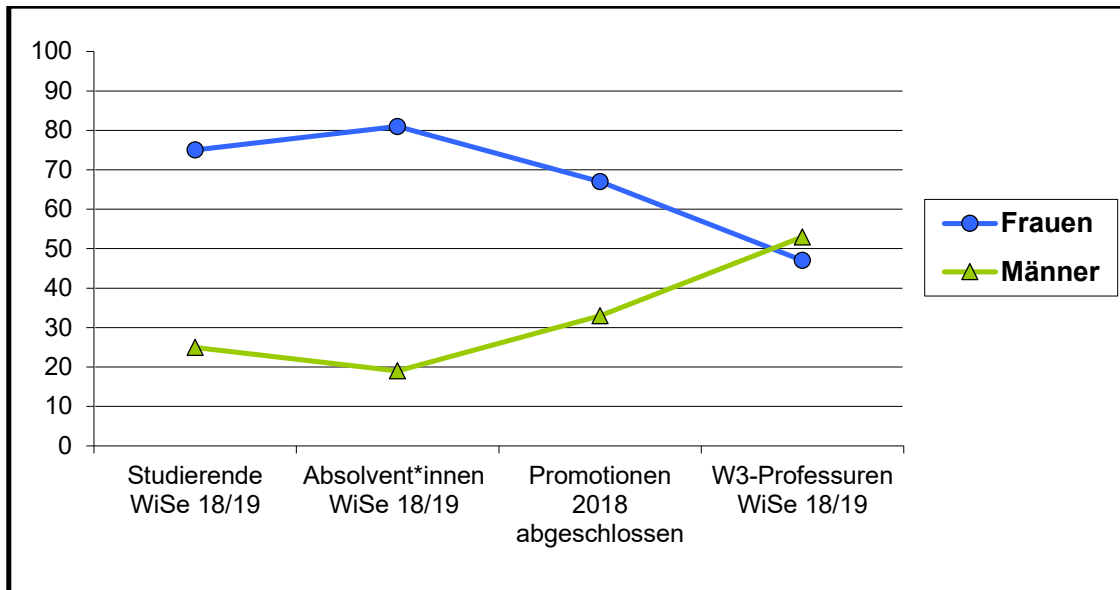


Diagramm 7: Entwicklung der Qualifizierungsstufen nach Geschlecht; Stabsstelle Gleichstellung, Stand: 30.06.2019

Wissenschaftliche Qualifizierungsstufen nach Geschlecht 2019/2020

(in Prozent)

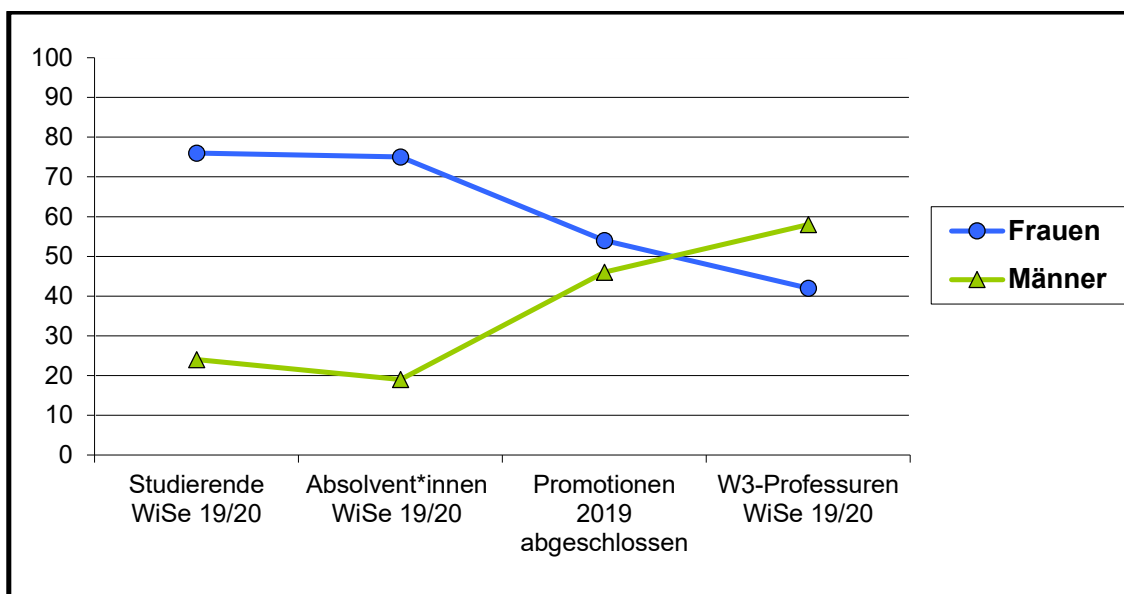


Diagramm 8: Entwicklung der Qualifizierungsstufen nach Geschlecht; Stabsstelle Gleichstellung, Stand: 30.06.2020

Wie in Diagramm 7 und 8 deutlich wird, konnte die positive Entwicklung leider nicht fortgesetzt werden. Die Kurve der Frauenanteile fällt zwischen den Qualifikationsstufen der Absolvent:innen und der Promotionen in 2019 deutlich ab: bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil in 2019 auf 54 % gesunken, also gegenüber 2018 um 13 Prozent rückläufig. Bei den W3-Professuren ist der Anteil von 47 Prozent (WiSe 2018/19) auf 42 Prozent (WiSe 2019/20) zurückgegangen (s. 1.1).

3.1.1 Promotionen

Insgesamt kann die Hochschule dennoch jährlich steigende Promotionszahlen vorweisen: in 2018 wurde mit 24 abgeschlossenen Promotionen der bisher höchste Stand verzeichnet (s. Anlage 3.1.3). Dies ist vorrangig auf die erfolgreiche Einwerbung von Promotionskollegs im Bereich der Bildungsforschung zurückzuführen:

Bei den laufenden Promotionen – insgesamt 151 – lag der Frauenanteil im SoSe 2020 bei 64% (s. Anlage 3.1.1, Tab. 19). Differenziert man hier nach Fakultäten, findet sich der höchste Frauenanteil von 69% in der Fakultät (3) für Mathematik, Naturwissenschaft und Technik, in der Fakultät (1) für Bildungswissenschaften beträgt der Anteil 63%, in der kultur- und sozialwissenschaftlichen Fakultät (2) 57%.

Zusammenfassend lässt sich eine positive Entwicklung der Frauenanteile bei den Promotionen feststellen.

Anzumerken bleibt jedoch, dass es unbedingt einer Weiterführung und Stärkung der Maßnahmen zur Unterstützung von Promovendinnen bedarf, z. B. durch familienfreundliche Regelungen in befristeten Arbeitsverhältnissen oder bspw. bei Familiengründung und nicht zuletzt auch bei Absprachen von Regelungen zur Umsetzung des Homeoffice. Zudem sind entsprechende Verlängerungen von Projektstellen zur Fertigstellung der Promotion und entsprechend verfügbare Qualifizierungsstellen zur Überbrückung in die PostDoc-Phase unabdingbar. Dies gilt insbesondere auch für abgeordnete Lehrerinnen, die den Hochschulen häufig als hervorragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen verloren gehen, weil die Rückkehr in den Schuldienst - im Vergleich zur prekären, kaum planbaren Situation im Wissenschaftsbetrieb - für viele die attraktivere Option ist. Gleichzeitig müssen Berufsperspektiven und Karrierechancen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufgezeigt und individuell ausgelotet werden. Dazu ist die nachhaltige Etablierung und Weiterentwicklung sowie insbesondere auch eine angemessene finanzielle Sicherung von bestehenden Beratungs- und Coachingangeboten unabdingbar.

Gerade bei Nachwuchswissenschaftlerinnen fällt die Qualifizierungsphase häufig mit dem Wunsch nach Familiengründung zusammen und auch hier gilt es Möglichkeiten aufzuzeigen, wie eine erfolgreiche Berufslaufbahn mit Familienaufgaben vereinbart werden kann.

Abschließend sei hier noch die erfolgreiche interne Vernetzung und Kooperation zwischen der Stabsstelle Gleichstellung, dem Forschungsreferat und der Stabsstelle Hochschuldidaktik anzumerken, die sich unmittelbar auf die Optimierung des bedarfsorientierten Qualifizierungs- und Beratungsangebotes, auf die verbesserte Transparenz von formalen Prozessen und Informationsflüssen sowie insgesamt positiv auf die Förderstrukturen für Nachwuchswissenschaftler:innen an unserer Hochschule auswirkt.

3.1.2 PostDoc-Phase / Habilitationen

Seit 2009 wurden an der Hochschule insgesamt sechs Habilitationen – davon vier von Wissenschaftlerinnen – erfolgreich abgeschlossen. Die relativ geringe Anzahl an Habilitationen ist charakteristisch für Pädagogische Hochschulen. Das Ende 2018 an der Hochschule eingeführte Post-Doc-Programm mit insgesamt drei Qualifizierungsstellen wurde nach einer Modellphase von zwei Jahren nicht mehr weitergeführt. Seit mehreren Jahren setzt die Hochschule – mit Erfolg – verstärkt auf die verstärkte Einwerbung von Juniorprofessuren.

3.1.3 Juniorprofessuren

Bis zum Sommersemester 2020 wurden an der Hochschule zehn Juniorprofessuren eingerichtet (s. 1.2), davon sieben als Tenure-Track-Professuren. Aus Sicht der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und im Sinne der anzustrebenden Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren kann es als beachtlicher Erfolg bezeichnet werden, dass insgesamt sieben Juniorprofessorinnen gewonnen werden konnten, davon fünf auf Tenure-Track-Professuren. Damit schafft die Hochschule für Nachwuchswissenschaftlerinnen eine optimale Möglichkeit zur Habilitation bzw. zur Qualifizierung für eine unbefristete Professur.

Im Mai 2019 wurde für die Jun.-Prof.'s durch die Gleichstellungsbeauftragte, Gabriele Sobiech, eine Fortbildung zu „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren“ initiiert. Die Durchführung des Workshops fand unter der Leitung der hochqualifizierten Frau Prof. Cheauré statt, an der nahezu alle angesprochenen Wissenschaftler:innen teilnahmen. Die Teilnahme an Berufungsverfahren kann zum einen als Nachweis erbrachter Gremienarbeit gelten, die im Evaluierungsprozess eine Rolle spielt, sie erhöht zum anderen die Kompetenz für eine Bewerbung in höhere Positionen.

Im Mai 2020 initiierte die Stabsstelle Gleichstellung ein Treffen mit den Juniorprofessor:innen mit dem Ziel der Vernetzung und des Austauschs zu Erfahrungen, Zufriedenheit und zu Anregungen für spezifische Angebote im Rahmen der Personalentwicklung. Acht Personen folgten der Einladung. Angesprochene Aspekte waren z. B. der Wunsch nach verbesserten Kommunikations- bzw. Informationsstrukturen, um die erfahrungsgemäß auftretenden hohen Anforderungen und Anlaufschwierigkeiten nach Antritt der Professur zu vermindern. Zudem wurde der Wunsch nach einer höheren Transparenz zum Ablauf des Evaluierungsverfahrens geäußert. Des Weiteren wurde die spezifische Position von Juniorprofessor:innen innerhalb der Hochschulhierarchie thematisiert: Juniorprofessor:innen sind strukturell den Professuren zugeordnet, wobei sie offensichtlich und bedauerlicherweise nicht als separate Zielgruppe wahrgenommen werden. Sie übernehmen professorale Aufgaben und Pflichten, genießen jedoch nicht dieselben Rechte und Freiheiten. Gleichzeitig stehen sie (teils auf befristeten Stellen) unter enormem Leistungsdruck aufgrund der erforderlichen wissenschaftlichen Profilierung, aber auch aufgrund von einer Nach- oder Weiterqualifizierung in der Schulpraxis wie auch durch Zwischen- und Abschlussevaluationen. Daraus ergibt sich eine spezifische Situation mit spezifischen Bedarfen.

Es wurde zudem die Frage aufgeworfen, in welchem Format der Bedarf für einen weiteren, regelmäßigen Austausch ermöglicht werden könnte. Wenn möglich wird die Veranstaltung regelmäßig von Seiten der Stabsstelle angeboten.

Im Ergebnis war der Austausch sehr anregend und die Stabsstelle Gleichstellung wird die angesprochenen Belange der Zielgruppe Juniorprofessor:innen zukünftig bei der Entwicklung und Planung von Fördermaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung intensiver berücksichtigen.

3.2 Stipendien und Beteiligung an Frauenförderprogrammen

Insbesondere für Doktorandinnen – mit und ohne Kinder – ist die Finanzierung der Promotion aus den Mitteln der **Landesgraduiertenförderung (LGFG)** eine bedeutende Fördermöglichkeit. Dabei profitieren insbesondere promovierende Eltern von der familienfreundlichen Regelung in der LGFG-Vergaberichtlinie der Hochschule, in dem eine Verlängerung der Stipendien um 1 Jahr sowie ein Kinderzuschlag in Höhe von bis zu 210 Euro monatlich gewährleistet wird; dies kommt insbesondere Promovendinnen zugute. Im Berichtszeitraum wurde durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten im Forschungsausschuss u. a. gewährleistet, dass neben forschungsbezogenen Anforderungen der Mittelvergabe auch familiengerechte Aspekte bei der Stipendienvergabe berücksichtigt wurden.

Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere zur Schaffung von weiteren Qualifizierungsstellen, beteiligt sich die Hochschule kontinuierlich an spezifischen **Frauenförderprogrammen des Landes** wie etwa beim **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern). In diesem Rahmen wurde eine Promotionsförderung (Soziologie, Prof. Scherr) in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule mit einer Höchstförderdauer von 2 Jahren ermöglicht. Im Rahmen des **Margarethe von Wrangell-Habilitationsprogramm** konnte im August 2020 ein Antrag aus dem Fach Anglistik (Prof. 'in Kolb) begleitend beraten und eingereicht werden. Um der Forderung des MWKs nachzukommen, den Postdoktorandinnen bereits bei Antragsstellung eine Betreuungs- und Prüfungsberechtigung für Promotionen von Hochschuleseite zu erteilen, konnte dieser Aspekt in die neue Promotionsordnung (05/2019) aufgenommen werden.⁴

3.3 Programm MenTa – Mentoring im Tandem

(www.ph-freiburg.de/menta)

Das erfolgreich etablierte Frauenförderangebot für Qualifikandinnen gehört inzwischen zu einem der wichtigen Aushängeschilder unserer Hochschule. Mentoring ist eine bewährte Maßnahme zur Nachwuchsförderung im Wissenschaftsbereich und ist häufig zuträglich bei Anträgen zur Drittmittelakquise. Die PH Freiburg ist die einzige Pädagogische Hochschule, die ein Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen anbietet. Die Expertise zur Konzeption und Durchführung eines Mentoring-Programms wird immer wieder aus anderen Hochschulen bei Frau Schreck angefragt.

In **acht MenTa-Förderrunden** haben seit 2012 insgesamt 56 Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentees) am Programm teilgenommen, davon zehn Postdoktorandinnen sowie drei Junior- bzw. Vertretungsprofessorinnen. Die Teilnehmerinnen profitieren dabei vom one-to-one Mentoring mit berufserfahrenen Wissenschaftler:innen

⁴ „Das Dekanat kann auf Antrag auch hauptamtlich bzw. hauptberuflich an der Pädagogischen Hochschule Freiburg tätige und in besonderem Maße qualifizierte promovierte Wissenschaftler*innen als Betreuer*in und Prüfer*in bestellen“ (Promotionsordnung, Mai 2019, §4 (3), Satz 2).

und Führungskräften (Mentor:innen), vom Rahmenprogramm mit individuellem Beratungs- und Coaching-Angebot zur Karriereorientierung, von moderierten Peergruppen-Treffen und spezifischen Angeboten zur wissenschaftlichen Qualifizierung. Dementsprechend engagierten sich jährlich hochschulexterne (Führungs-)Personen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Bildungsinstitutionen als kompetente Mentor:innen im Programm.

Die mit dem *MenTa*-Programm einhergehende Vernetzung mit dem landesweiten *MuT-Programm*⁵ für High Potentials bietet insbesondere für Postdoktorandinnen ein ergänzendes Qualifizierungsangebot mit Veranstaltungen wie z. B. Drittmittelakquise oder „Berufungsverfahren realistisch trainieren“.

Die **Zufriedenheit und auch die Gewinne** aus der Teilnahme am Programm gehen aus der internen (Veranstaltungs-)Evaluation, den Abschlussberichten der Mentees wie auch aus den telefonischen Feedback-Interviews mit den Mentor:innen hervor. Dabei ist für die Mentees insbesondere der „Blick von außen“ durch eine unabhängige (Führungs-)Person von zentraler Bedeutung wie auch der Austausch in der Peergruppe und das begleitende Coaching durch die Programmleitung.

Eine besondere zeitliche und technische Herausforderung im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum stellt die seit SoSe 2020 erforderliche, corona-bedingte Umstellung der *MenTa*-Veranstaltungen auf online-Formate dar. Insbesondere das Beratungsangebot für Einzelcoachings konnte – entgegen anfänglicher Bedenken – auch im online-Format absolut zufriedenstellend und mit positivem Feedback durchgeführt werden.

Das *MenTa*-Programm profitiert von der **Vernetzung** durch aktive Mitgliedschaften im bundesweiten *Forum Mentoring e.V.* sowie im *Netzwerk Mentoring Baden-Württemberg e.V.*, in dem Doris Schreck seit 2018 das Amt der 2. Vorsitzenden ausführt.

3.4 Angebot Beratung und Coaching für Nachwuchskräfte

Um dem allgemein zu beklagendem Drop-out von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur entgegenzuwirken, bietet die Stabsstelle Gleichstellung seit 2016 ein hochschulinternes Einzel-Coaching zur **Laufbahnberatung mit dem Fokus auf individuelle Karriereorientierung** innerhalb und außerhalb von Hochschule und Wissenschaft. Dabei findet insbesondere auch das Thema **work-life-balance bzw. Vereinbarkeit Beruf und Familie** Berücksichtigung.

Parallel dazu konnten im Berichtszeitraum die familienfreundlichen Strukturen wie auch zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten – aktuell auch als online-Angebot – weiter ausgebaut werden (s. Kap. 6).

An dieser Stelle sei auch auf die Kinderbetreuungsmöglichkeit bei den PH-Campinis verwiesen, diese wird insbesondere von Qualifikandinnen gerne genutzt. (s. 6.1).

Wie bereits zu Beginn dieses Kapitels erwähnt verzeichnete die Stabsstelle im Berichtszeitraum einen erhöhten Beratungsbedarf von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dabei spielte insbesondere das Thema Rahmenbedingungen und Erwartungen

⁵ <https://scientifica.de/fileadmin/media/MuT-Folder-2018-WEB.pdf> (Zugriff 30.01.2021)

für eine individuelle Förderung zur wissenschaftlichen Qualifizierung auf dem Weg zur Professur eine Rolle (s. 7.2).

Bedarf an Beratung gab es auch bei Professorinnen **in Konfliktfällen**, bei Fragen bezüglich des Forschungssemesters sowie bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Zunehmend wird auch das spezifische Coachingangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professor:innen wahrgenommen. In diesem Rahmen werden berufsbezogene Themen in etwa einstündigen Gesprächen über mehrere Termine (3-5 Sitzungen) erörtert. Von einer hochschulöffentlichen Werbung für dieses Angebot wird aufgrund von knappen personellen Ressourcen abgesehen. Insofern steht das Coaching insbesondere den Teilnehmerinnen des MenTa-Programms zur Verfügung oder die Coachings kommen aufgrund von sog. „Mund-zu-Mund-Propaganda“ zustande. Im Berichtszeitraum wurden von Frau Schreck drei Einzelcoachings im Umfang von jeweils drei Gesprächsterminen durchgeführt. Frau Sobiech führte etwa zehn Einzelcoachings für Professorinnen, aber auch für Bewerberinnen auf Mittelbaustellen durch.

Beratungsangebot Duale Karriere: Im Rahmen von Einstellungs- bzw. Bleibeverhandlungen wird die Zusammenführung von Akademiker:innenfamilien gefördert, in dem die Hochschulleitung wie auch die Stabsstelle Gleichstellung Beratung bei der Suche nach Stellen oder z. B. individuelle Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen anbietet. Häufig stehen, insbesondere neuberufene Wissenschaftlerinnen, unter hohem Zeitdruck, den Antritt der Professur mit einem Umzug der gesamten Familie zu vereinbaren. Dazu wurden im Berichtszeitraum zwei Beratungen von Frau Schreck durchgeführt.

3.5 Kooperationsaktivitäten Hochschuldidaktik und Forschungsreferat / BiwAk

Im Folgenden soll auf die erwähnenswerten Angebote eingegangen werden, die in hervorragender Kooperation mit der *Stabsstelle Hochschuldidaktik-Innovation-Coaching* wie auch mit dem Forschungsreferat weiterentwickelt und teilweise etabliert werden konnten. Von diesen Fördermaßnahmen profitieren vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Weiterbildungsangebot: Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehrens und Lernens

(www.ph-freiburg.de/basiszertifikat)

Das Zertifikatsangebot wurde in Anlehnung an das Hochschuldidaktische Zertifikat Baden-Württemberg - federführend von Marion Degenhardt - und in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung auf den Weg gebracht. Es kann in diesem Rahmen des HDZ als Modulbaustein 1 erworben und anerkannt werden. Nach zwei Jahren Projektlaufzeit (2016-2018) konnte das Angebot an der Hochschule etabliert werden und erfreut sich einer guten Nachfrage. Aktuell nehmen über 30 Beschäftigte teil; acht Teilnehmende haben das Zertifikat inzwischen abgeschlossen. Das Qualifizierungsangebot wird erfahrungsgemäß insbesondere von Promovierenden, Postdoktorand:innen und Juniorprofessor:innen genutzt.

Das Basiszertifikat zeichnet sich – gegenüber ähnlichen Angeboten – insbesondere durch die im Konzept durchgängig integrierten gender- und diversitätsrelevanten

Aspekte aus. Neben drei Veranstaltungen, in denen sich die Teilnehmenden explizit mit dem Thema gender-und diversitätssensible Lehre befassen – diese werden von der Stabsstelle Gleichstellung ausgebracht – sind diese Aspekte in allen anderen Veranstaltungen impliziert. In enger Kooperation zwischen Stabsstelle Gleichstellung und Hochschuldidaktik wird das Weiterbildungsangebot kontinuierlich weiterentwickelt.

English for Academic Purposes

Das in Kooperation mit dem Forschungsreferat (Heike Ehrhardt) organisierte und gemeinsam finanzierte Angebot konnte erfolgreich weitergeführt werden. Insbesondere Doktorand:innen, Postdoktorand:innen und Juniorprofessor:innen und auch andere wissenschaftlich Beschäftigte der PH nutzen die Gelegenheit, die eigene Sprachkompetenz für Publikationen, (Poster-)Präsentationen, Vorträge u. ä. weiterzuentwickeln.

Neu: CoWi:PH – ein Angebot für externes Einzelcoaching für Nachwuchswissenschaftler:innen und Neuberufene.

Gemeinsam mit dem Forschungsreferat, Heike Ehrhardt, hat die Stabsstelle Gleichstellung in 2020 ein neues Förderangebot konzipiert. Für den Start in 2021 hat die Hochschulleitung die Finanzierung bewilligt. Das Angebot richtet sich vor allem an Postdoktorant:innen, Juniorprofessor:innen und Neuberufene der Hochschule. Damit wird die Inanspruchnahme von Einzelcoachings mit externen Coaches zu berufsrelevanten Themen, wie etwa Karriereorientierung und -strategie, Führungskompetenz, Kommunikation und Konfliktmanagement, Work-life-balance / Resilienz ermöglicht.

4. Gleichstellungspolitische Gremienarbeit und Vernetzung

Vernetzung ist eine zentrale Strategie, um die Gleichstellungsarbeit durch internen und externen Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen weiterzuentwickeln und gleichzeitig die eigene Expertise nach außen sichtbar zu machen. So gelang es der Gleichstellungsbeauftragten, Prof. Gabriele Sobiech, in 2019 die Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsakteurinnen von vier Freiburger Hochschulen wie auch der Gemeinderatspartei „Unabhängige Frauen Freiburg“ zu vernetzen. Aus diesem erstmaligen Zusammenschluss entstand das gemeinsame **Projekt Frauen* bilden Freiburg**, welches im Rahmen der 900-Jahr-Feier der Stadt Freiburg konzipiert und im Oktober 2020 u. a. mit einer ausgebuchten Auftaktveranstaltung an der PH FR erfolgreich durchgeführt wurde. Die hochschulinternen Projekte fokussierten zum einen Karrierewege von Wissenschaftlerinnen, deren berufliches Wirken bis in die Bildungslandschaft der Stadt Freiburg hineinreicht (Gabriele Sobiech, Doris Schreck, Sebastian Hartung). Zum anderen wurden in einem Projekt mit Studierenden, unter der Leitung von Franziska Trischler, Diskriminierungserfahrungen in einem empfehlenswerten Radio-Podcast vertont. Das Projekt wie auch die Veranstaltungsdokumentationen wurden und werden auf der Jubiläums-Webseite der Stadt Freiburg veröffentlicht. Zudem ist eine Publikation zum Projekt geplant (www.ph-freiburg.de/gleichstellung/frauen-bilden-freiburg, Zugriff 30.01.2021).

Zum anderen geschieht **Vernetzungsarbeit innerhalb der Hochschule** hauptsächlich in der Gremienarbeit, nicht zuletzt um das Prinzip des Gender Mainstreaming

– die Implementierung der Chancengerechtigkeit in alle Entscheidungsbereiche – wie es im Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021 formuliert ist, zu realisieren.

4.1 Hochschulinterne Gremienarbeit

Im Berichtszeitraum war die Gleichstellungsbeauftragte **Mitglied des Senats**. Darüber hinaus arbeitete sie im Forschungsausschuss, im Ausschuss für Lehre und Studium und im Hochschulrat mit und leitete die Senatsgleichstellungskommission. Die Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung/ Gleichstellungsreferentin ist ebenfalls Mitglied im Hochschulrat als Vertreterin des wissenschaftsunterstützenden Dienstes.

- An den Sitzungen des **Hochschulrats** nahm die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig mit beratender Stimme teil. Auch die Gleichstellungsreferentin nahm ihre Mitgliedschaft aktiv wahr.
- Im **Senat** wurden von der Gleichstellungsbeauftragten Vorlagen, Empfehlungen und Beschlüsse auf ihre jeweiligen Auswirkungen auf Frauen und Männer hin überprüft und ggf. Änderungsvorschläge eingebracht – entsprechend der Prinzipien des Gender Mainstreaming gemäß des Gleichstellungsplans 2017-2021 der Hochschule. Insbesondere unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte die Einrichtung des Senatsausschusses Inklusion im November 2019.
- Im **Forschungsausschuss** ging es unter anderem darum, dass Forschungsvorhaben von Frauen und Forschungsvorhaben, die sich mit Themen aus dem Bereich Gender Studies beschäftigen, angeregt und gefördert werden sowie darum, Frauen zu ermuntern, Forschungsanträge zu stellen, diese bei Bedarf zu begutachten und Hilfe zur Weiterentwicklung des Antrags zu geben.
- Die Mitwirkung im **Ausschuss für Lehre und Studium** umfasst u. a. gendersensible Beratung bei der Vergabe des Lehrpreises sowie bei der Begutachtung und Bewilligung von Anträgen zum Thema "Innovation in der Lehre".
- Die **Zusammenarbeit mit den Fakultätsräten** verlief im Berichtszeitraum sehr gut. Regelmäßig erhält die Stabsstelle Gleichstellung Einladungen zu den Sitzungen mit der jeweiligen Tagesordnung und die Protokolle der Sitzungen. In den meisten Fällen nahm die Gleichstellungsbeauftragte aus Zeitgründen nicht an den Sitzungen teil, ist aber durch Einladungen und Protokolle gut informiert und kann sich jederzeit im Bedarfsfall mit den Dekan:innen in Verbindung setzen.
- Mit den **Stellvertreterinnen** Prof. Dr. Andrea Óhidy (Fakultät 1), Prof. Dr. Sabine Pemsel-Maier (Fakultät 2) und Jun.Prof. Dr. Verena Schreiber (Fakultät 3) traf sich die Gleichstellungsbeauftragte bisher einmal im Jahr, um spezifische Bedarfe oder Problemstellungen der Fakultäten mit Blick auf Gleichstellung und Gender-Mainstreaming aus erster Hand zu erfahren. Zugleich soll die Arbeit der Vertreterinnen mit diesen Treffen jeweils gewürdigt werden. Zudem ist es für diesen Berichtszeitraum erstmals auf der Grundlage der vom Ministerium verabschiedeten GEVO⁶ im Gespräch mit dem Kanzler gelungen, die Arbeit der Stellvertreterinnen insofern zu honorieren, als dass sie zumindest in einem Semester eine Entlastung von 2 SWS erhalten.

⁶ Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung in Kraft seit 14.08. 2019

- Zweimal pro Semester finden unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten Sitzungen der **Senatsgleichstellungskommission** sowie eine gemeinsame Sitzung der Mitglieder aller Fakultätsgleichstellungskommissionen und Genderinteressierten statt. Diese Vernetzung fördert den Informationsfluss und führt zu Synergieeffekten in der Arbeit an der Hochschule dank einer kontinuierlichen, guten und anregenden Zusammenarbeit.
Die Senatsgleichstellungskommission ist darüber hinaus zuständig für die Vergabe der leistungsorientierten Mittel „Gleichstellung“, den sogenannten „Gendertopf“ (s. Kapitel 5.2 und Anlage 4.2), und für die Ausschreibung und Vergabe des Genderpreises der Hochschule.
- Im neu gegründeten Gremium **Senatsausschuss Inklusion** (seit Ende 2019) sind die Gleichstellungsbeauftragte wie auch die Stabsstelle Gleichstellung als Mitglieder vertreten. Diese Vernetzung führt zu konstruktiven Synergieeffekten, in dem die Kategorien Inklusion und Geschlecht in spezifischen Zusammenhängen diskutiert und durch entsprechende Maßnahmen konzipiert und initiiert werden.

Die gute Zusammenarbeit all derjenigen, die sich an der Pädagogischen Hochschule und an anderen Hochschulen in Baden-Württemberg für die hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit einsetzen, ist unabdingbar dafür, dem Ziel der Chancengleichheit selbst näherzukommen. Gleichstellungsbeauftragte allein können dies nicht leisten. Auch auf Fakultätsebene sind die jeweiligen Fakultätsgleichstellungskommissionen aktiv und tragen durch ihr Engagement zur gewinnbringenden Vernetzung auf Fakultäts-, Instituts- und Abteilungsebene bei.

4.2 Landes- und Bundesebene

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsreferentin nehmen regelmäßig an den Landeskongressen der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) teil (drei 1-2 tägige Tagungen jährlich).

Neben dem wertvollen und konstruktiven Austausch der Hochschulen untereinander, waren im Berichtszeitraum u. a. folgende Themen und Treffen im Fokus (s. auch Anlage 6):

- Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten / -büros, Stabsstellen (GEVO; G. Sobiech)
- Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen Baden-Württembergs (AG-Sprecherin D. Schreck)
- Mitgliedschaft im LaKoG-Vorstand (D. Schreck)
- Nachwuchsförderung / Frauenförderprogramme
- Berufungsleitfäden, Berufungsverfahren, Aktive Rekrutierung (G. Sobiech)
- Maßnahmen zur Implementierung von Gender in die Lehre (A. Bechstein)
- Gleichstellungsstrategie Baden-Württemberg (G. Sobiech, D. Schreck)
- LHG-Novellierung

Auch die Gleichstellungsbeauftragten und -akteurinnen der Pädagogischen Hochschulen tauschen sich regelmäßig aus, um für diesen Hochschultyp spezifische Themen zu erörtern. Frau Schreck ist als Vertreterin der Pädagogischen Hochschulen seit 2017 im LaKoG-Vorstand aktiv.

Auf Bundesebene besteht regelmäßig eine aktive Teilnahme an den Jahrestagungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Seit 2013 ist Frau Schreck aktives Mitglied der BuKoF Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“, von der auf Bundesebene regelmäßig Stellungnahmen an den Wissenschaftsrat bzw. die HRK gegeben sowie Informations- und Arbeitsmaterialien für die Hochschulen auf Bundesebene zur Verfügung gestellt werden.

5. Gleichstellungspolitische Aktivitäten / Finanzielle Förderung / Projekte

5.1 Gleichstellungsplan /STEP

Der Gleichstellungsplan ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplans und wird alle fünf Jahre aktualisiert. Er stellt ein wirksames Instrument dar, um die gleichstellungspolitische Entwicklung der PH zu beobachten und voranzubringen. Der Gleichstellungsplan bietet in Kombination mit den zweijährlich vorgelegten Gleichstellungsberichten die Möglichkeit, genaue Ist-Soll-Analysen durchzuführen und entsprechende Maßnahmen (weiter-) zu entwickeln. Im Sommersemester 2020 wurden erste Vorbereitungen zur Aktualisierung des GP 2021-2025 getroffen, wie etwa die Überarbeitung des Fragebogens durch Mitglieder der Senatsgleichstellungskommission (federführend Prof. in Schreiber) zur Abfrage der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen in den jeweiligen Instituten.

5.2 Finanzielle Förderung von Gender-/Diversity- und Gleichstellungsprojekten auf zentraler und fakultativer Ebene

An der PH Freiburg werden im Rahmen der „Leistungsorientierten Mittelvergabe“ (LoMV) zentrale Gelder als Anreiz zur Förderung von Projekten/ Maßnahmen mit Gender- und Diversitätsaspekten vergeben. Diese werden einerseits als zentrale Mittel für fakultätsübergreifende Projekte und andererseits auf Fakultätsebene den Fakultätsgleichstellungskommissionen (FGK 1-3) für Projektanträge aus den jeweiligen Instituten bereitgestellt.

Im Sinne einer höheren Transparenz und verbesserten Öffentlichkeitsarbeit von gleichstellungsförderlichen Aktivitäten sollen die geförderten Projekte in Zukunft auf Initiative der Senatsgleichstellungskommission regelmäßig hochschulintern bekannt gegeben werden.

Zentraler „Incentive“:

Über die Vergabe der zentralen Mittel zur Förderung von Projekten/ Maßnahmen mit Gender- und Diversitätsaspekten aus dem sog. „**Genderpool**“ entscheidet die Senatsgleichstellungskommission unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten. Gefördert werden in erster Linie kleinere Projekte (Vorträge, Workshops etc.) mit einer gewissen Öffentlichkeitswirksamkeit. Jeweils zu Semesterbeginn erfolgt eine hochschulinterne Ausschreibung der zentralen Mittel. Wie bereits in 2018 konnten auch im Haushaltsjahr 2019 insgesamt acht Anträge bewilligt werden. In der Regel umfasst die Förderung maximal 500,- Euro pro Antrag (s. Anlage 4.2).

Aus aktuellem Bedarf wurden die Vergabekriterien zum Sommersemester 2019 durch die Senatsgleichstellungskommission aktualisiert.

Dezentrale Förderung von Chancengleichheitsmaßnahmen:

Im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe „Gleichstellung“ erhalten die Fakultäten zentrale Haushaltsmittel, die sie als Incentives für die Gleichstellungsarbeit einsetzen können. Die Fakultätsgleichstellungskommissionen (FGK) bezuschussen daraus Vorhaben auf Fakultätsebene zum Thema „Gender, Diversität und Gleichstellung“ und fördern damit den kontinuierlichen Diskurs zu gender- und diversitätsrelevanten Fragen innerhalb der Fakultäten.

5.3 Drittmittel / Professorinnenprogramm des Bundes- und der Länder

Nach der erfolgreichen Drittmittelakquise aus dem Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder (2010-2014, 2015-2019) durch die Stabsstelle Gleichstellung, erfolgte ab Herbst 2018 erneut eine Antragstellung im Rahmen der Ausschreibung des BMBF für das Professorinnenprogramm III. In der ersten Bewerbungsphase wurde das von der Stabsstelle konzipierte Gleichstellungskonzept⁷ mit einer umfassenden Ist-Soll-Analyse der Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Stausebenen der Hochschule wie auch der gleichstellungspolitischen Strukturen und der Maßnahmen zur ‚Familienfreundlichen Hochschule‘ positiv begutachtet. Damit konnte ein umfassender Antrag zur Teilnahme am Professorinnenprogramm III gestellt werden, der zu Jahresbeginn 2019 leider abgelehnt wurde. In der Begründung wurden die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen als zu wenig innovativ erachtet. Im Ergebnis muss hier festgehalten werden, dass die Kriterien des Professorinnenprogramms, kontinuierlich neue Maßnahmen zu entwickeln und vor allem auf Dauer nachhaltig zu finanzieren, nicht mehr den realen Möglichkeiten der Hochschule entsprechen. Die Hochschule ist durch die in den vorhergehenden Förderrunden konzipierten und weitgehend erfolgreich implementierten Gleichstellungsmaßnahmen und Projekte inzwischen hervorragend aufgestellt. Aktuell muss der Fokus auf die nachhaltige Sicherung der finanziellen bzw. personellen Kapazitäten zur Weiterführung der in den vergangenen Jahren etablierten Maßnahmen gelegt werden.

Die Förderung aus dem Professorinnenprogramm II⁸ lief mit Ende des Sommersemesters 2019 aus. Erfreulicherweise wurden von Seiten der Hochschulleitung weiterhin Personal- und Sachmittel zur Verfügung gestellt und teilweise verstetigt, so dass ein beachtlicher Teil der erfolgreich initiierten Maßnahmen weitergeführt werden kann. Dazu gehören insbesondere das Programm *MenTa-Mentoring im Tandem* zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wie auch das Weiterbildungsangebot *Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehrens und Lernens*.

An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass der Erfolg dieser Projekte einen Förderbedarf des wissenschaftlichen Personals – insbesondere bei Nachwuchswissenschaftler:innen – verdeutlicht, dem mit den vorhandenen Personalkapazitäten nicht mehr zufriedenstellend gerecht werden kann. Zur Weiterentwicklung und nachhaltigen

⁷ Gleichstellungszukunftskonzept der PH Freiburg 2019-2021, erhältlich bei der Stabsstelle Gleichstellung

⁸ Professorinnenprogramm I (2010-2014), Professorinnenprogramm II (2015-2019)

Professionalisierung dieser PE-Angebote werden auf Dauer spezifisch ausgewiesene Stellenanteile benötigt.

Weitere Maßnahmen, die im Rahmen des PP II konzipiert und etabliert wurden, etwa zum Thema sexualisierte Diskriminierung (Schulungsangebote, Trainings) oder zur Akquise von Studentinnen und Studenten in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt (Girls' Day/ Boys' Day, Schnupperstudium, Tag der offenen Tür) müssen hintenangestellt oder langfristig komplett eingestellt werden. Gleiches gilt für diversitätsrelevante Maßnahmen, die über das Kriterium Gender hinausgehen.

5.4 Maßnahmen zu Gleichstellung, Gender und Diversität

5.4.1 Genderpreis der Hochschule

Seit 2010 zeichnet die Hochschule jährlich Personen oder Projekte mit dem Genderpreis der PH aus, die sich mit gender- bzw. diversitätsrelevanten Themen und Maßnahmen beschäftigen bzw. für die Förderung von Chancengleichheit an der Hochschule engagieren. Die Entscheidung zur Vergabe des Preises in Höhe von 1.000,- Euro obliegt der Senatsgleichstellungskommission. Die Finanzierung erfolgte bis 2019 aus den Mitteln des Professorinnenprogramms und kann inzwischen aus den zentralen Mitteln zur Förderung von gender- und diversitätsbezogenen Maßnahmen erfolgen. Im Berichtszeitraum wurde der Genderpreis an folgende Personen und Projekte vergeben:

2018: Franziska Trischler, Institut für deutsche Sprache und Literatur/ Sprecherziehung, für die **Sprechperformancegruppe**; ein künstlerisches Projekt, das im WiSe 2013/14 unter Leitung von Franziska Trischler ins Leben gerufen wurde. Mittlerweile kann die Gruppe auf vier Produktionen zurückblicken. In allen Performances wird sprachlicher Mainstream und Normalität hinterfragt und im Spiel dekonstruiert. Die Gruppe rüttelt an (u. a. geschlechterbezogenen) Machtverhältnissen, die durch Sprache erzeugt werden.

2019: Bianca Baßler aus dem Institut für EW/ Sozialpädagogik für ihr langjähriges Engagement in Forschung und Lehre in genderrelevanten Fragen sowie in gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Projekten. In ihrer wissenschaftlichen Arbeit stellt sie sich insbesondere der Frage nach dem Umgang mit Differenzkonstruktionen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Darüber hinaus organisiert sie an der PH seit Jahren verschiedene Angebote, die in der Ausbildung von Pädagog:innen zu einer Förderung von Gendersensibilität beitragen. In ihren Gremientätigkeiten bringt sie sich sowohl auf Fakultätsebene als auch auf der Ebene der Senatsgleichstellungskommission umfassend ein. Seit vier Jahren ist sie zudem Vorsitzende der Fakultätsgleichstellungskommission der Fak. 1.

Die mit einer Laudatio verbundenen Überreichung des Genderpreises durch die Gleichstellungsbeauftragte findet jeweils im Rahmen der Eröffnung des Akademischen Jahres statt.

5.4.2 Gender in die Lehre

Die Stabsstelle Gleichstellung betrachtet es als eine ihrer Aufgaben, die Genderkompetenz von Studierenden und Lehrenden durch verschiedene Unterstützungsmaßnahmen und Beratungsangebote zu fördern. Deshalb profitieren Interessierte vom umfassenden Informations- und Beratungsangebot.

So beriet die Stabsstelle Gleichstellung im vorliegenden Berichtszeitraum auf Anfrage sowohl Studierende als auch Lehrende bei der Implementierung von Gender- bzw. Gleichstellungsaspekten in studentischen Abschlussarbeiten bzw. Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus wird die Expertise der Stabsstelle regelmäßig auch von Einrichtungen anderer Hochschulen zum Thema Gender in der Lehre angefragt.

Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt im Bereich „Gender in die Lehre“ vermehrt auf der Weiterbildung des Lehrpersonals. Insbesondere die Beteiligung der Stabsstelle Gleichstellung am *„Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehrens und Lernens“* und die damit verbundene, explizite Integration von Genderkompetenz in die Hochschuldidaktik gilt es hier hervorzuheben (s. 3.5).

Darüber hinaus beteiligte sich die Stabsstelle Gleichstellung an einer Infoveranstaltung zum Integrierten Semesterpraktikum (ISP) mit Hinweisen zu den Gender-Reflexionsfragen, welche im ISP-Begleitheft zu finden sind. Diese sollen die Studierenden motivieren und sie darin unterstützen, sich mit Aspekten gendersensiblen Unterrichts auseinanderzusetzen. Die Förderung von Genderkompetenz als Querschnittskompetenz angehender Pädagog:innen stellt weiterhin ein wichtiges Ziel dar.

Seit WiSe 2019/2020 beteiligt sich die Stabsstelle Gleichstellung an einer neu gegründeten Arbeitsgruppe „Gender in die Lehre“ auf Landesebene (initiiert im Rahmen der LaKoG). Im Berichtszeitraum haben vier Treffen stattgefunden, davon zwei Präsenztreffen am KIT Karlsruhe und an der Medizinischen Fakultät der Universität Freiburg sowie zwei Zoom-Meetings. Vorrangiges Ziel der Arbeitsgruppe ist es zunächst, eine Handreichung bzw. Checklisten für Lehrende zur Umsetzung gendersensibler Lehre zu erstellen. Weiterhin werden Best-Practice-Beispiele der einzelnen Institutionen ausgetauscht, so stellt die Stabsstelle unter Federführung der Abteilung Hochschuldidaktik im Januar 2021 das gemeinsame Zertifikatsprogramm *„Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehrens und Lernens“* vor.

5.4.3 (Sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt

Auf Grundlage des Landeshochschulgesetzes⁹ und des AGG ist die Hochschule für den Schutz ihrer Mitglieder und Angehörigen vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt verantwortlich und trägt dafür Sorge, dass alle gleichberechtigt an Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung teilhaben können.

In den vergangenen vier Semestern wurde der Stabsstelle eine vergleichsweise enorm hohe Zahl von Fällen sexualisierter Diskriminierung bzw. sexueller Belästigung – insgesamt vier Fälle – gemeldet. Darauf wird in Kap. 7.3 näher eingegangen.

Im Folgenden sollen die – neben den Beratungen in Einzelfällen – im Berichtszeitraum ergriffenen zielgruppenspezifischen Maßnahmen dargestellt werden:

Im WiSe 2019/20 wurde gemeinsam mit der ‚Verfassten Studierendenschaft‘/ ‚Feministisches Referat‘ und in Kooperation mit einer Kampfsporttrainerin ein **Selbstbehauptungs- bzw. Selbstverteidigungskurs** für Frauen an der Pädagogischen Hochschule angeboten. An dem Kurs nahmen insgesamt 15 Personen aus den verschiedenen Statusgruppen teil, weitere Interessierte mussten auf einen Folgekurs „vertröstet“

⁹ Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG § 2 Absatz 4) und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG § 3 Abs. 4, § 12 Abs. 3)

werden. Die Resonanz auf diesen Kurs war durchweg positiv, so dass angestrebt wird, dieses Format zu verstetigen.

Darüber hinaus beteiligte sich die PH Freiburg federführend an der im SoSe 2020 gestarteten, landesweiten **Kampagne „Zieh einen Schlussstrich“**, die sich gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Baden-Württemberg richtet. Kernstück der Kampagne ist eine Resolution, die von der Wissenschaftsministerin Theresia Bauer wie auch den Vorsitzenden der Landesrektorenkonferenzen der Universitäten, der Pädagogischen Hochschulen, der Musik- und Kunsthochschulen, der Dualen Hochschulen und der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften unterstützt wird. Mit ihrer Teilnahme an der Kampagne bekräftigen die Hochschulen ihre verantwortungsvolle Aufgabe, Schutz vor sexualisierter Diskriminierung zu leisten und aktiv gegen jede Diskriminierung vorzugehen (<https://zieheinenschlussstrich.de/>).

Die Stabsstelle Gleichstellung unterstützte die Kampagne im Berichtszeitraum u. a. durch Öffentlichkeitsarbeit zum Thema sexualisierte Diskriminierung. Zudem sind für das WiSe 20/21 zahlreiche, teils zielgruppenübergreifende Veranstaltungen geplant, wie z. B. eine **Führungskräfteschulung** und ein Fachtag zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie ein Selbstverteidigungsworkshop.

Darüber hinaus wird die Stabsstelle Gleichstellung ein studentisches Forschungsprojekt im Masterstudiengang Erziehungswissenschaft begleiten, das sich – in Form einer geplanten Umfrage – mit Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung an der PH Freiburg beschäftigt.

5.4.4 Akquise von Studierenden für geschlechtsatypische Studienfächer

Die Stabsstelle Gleichstellung versteht es als eine ihrer Aufgaben, die Akquise von Studierenden für geschlechtsatypische Studienfächer zu fördern. Dazu wurden im Berichtszeitraum vielfältige Maßnahmen ergriffen. So hat sich die PH Freiburg in 2019 und 2020 erneut, jeweils zu Beginn des Sommersemesters, mit verschiedenen Angeboten im Rahmen des bundesweiten Boys'- und Girls' Day beteiligt.

Beim **Boys' Day**, der abermals in Kooperation mit der Agentur für Arbeit stattfand, konnten die Schüler aus insgesamt fünf verschiedenen Angeboten wählen. Dank vielfältiger hochschulinterner und -externer Kooperationen konnten sie Einblicke in die Hochschule als Arbeits- und Studienort bzw. in die Arbeit einer Grundschullehrkraft erhalten. Die Nachfrage nach den Angeboten an der PH Freiburg im Rahmen des Boys' Day war im Berichtszeitraum ungebrochen groß: So nahmen 2019 insgesamt 17 Schüler der Klassen 7 bis 10 am Boys' Day auf dem Campus teil, weitere 7 Schüler hospitierten an Grundschulen in Freiburg und dem Umland.

Der Boys' Day 2020 konnte pandemiebedingt leider nicht stattfinden, doch auch hier lagen insgesamt 22 Anmeldungen von Schülern der Klasse 5 bis 9 vor.

Auch der **Girls' Day** an der PH Freiburg erfreute sich im Berichtszeitraum weiterhin großer Beliebtheit. So konnte abermals in Kooperation mit dem Fachbereich Chemie das Angebot „Ertappt – Spurensuche in der Chemie“ angeboten werden. In diesem Rahmen lösten Schülerinnen der Klassenstufen 8-10 einen Kriminalfall, indem sie spielerisch verschiedene Verfahren zur Visualisierung latenter Fingerabdrücke kennenlernten. Die Nachfrage überstieg im Berichtszeitraum bei Weitem das Angebot, so dass für 2020 das Angebot für den Girls' Day noch weiter ausgebaut bzw. diversifiziert wurde. So wurde in Kooperation mit dem International Centre for STEM Education

(ICSE) ein Angebot mit dem Titel „Can you escape? Mathe mal spannend“ im Fachbereich Mathematik entwickelt. Leider musste auch der Girls‘ Day 2020 pandemiebedingt abgesagt werden. Auch hier waren beide Angebote ausgebucht.

Darüber hinaus unterstützte die Stabsstelle Gleichstellung im Berichtszeitraum die gendersensible Berufsorientierung von Schüler:innen im Rahmen von Berufsinfobörsen. Geschulte Studierende warben z. B. am Walter-Eucken-Gymnasium Freiburg für ein Studium an der PH Freiburg und informierten im Sinne des ‚role modelling‘ insbesondere über geschlechtsatypische Studienfächer.

Das 2016 entwickelte **Mentoringprogramm für Studienanfänger:innen in der Technik**, das auf eine Erleichterung des Studieneinstiegs mittels one-to-one Mentoring mit Studierenden aus höheren Semestern zielt, wurde nach dem Weggang der studentischen Leitung im Berichtszeitraum umfassend überarbeitet und evaluiert. Ziel ist eine noch stärkere und nachhaltigere Implementierung im Fach Technik. Zum WiSe 20/21 soll das Mentoringprogramm neu aufgenommen werden.

5.4.5 Geschlechtergerechte Sprache

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung treten für eine inklusive und geschlechtergerechte Sprache ein und verstehen es als ihre Aufgabe, die Hochschulangehörigen dazu einzuladen, sich aktiv mit dem eigenen Sprachgebrauch auseinanderzusetzen. Vor diesem Hintergrund wird die Stabsstelle regelmäßig insbesondere von Studierenden zur Beratung angefragt.

Die im WiSe 2016/17 erstellte **Handreichung „Sprache Macht (Un)sichtbar. Informationen zu einer gendersensiblen Sprachverwendung“** wurde im Berichtszeitraum teils auch in Lehrveranstaltungen eingesetzt. Dies geht zurück auf die Initiative von Lehrenden, welche die Broschüre als Hilfestellung für Studierende zum Verfassen wissenschaftlicher Arbeiten austeilten und so nutzbar machten.

Zukünftig wird eine intensivere Kooperation mit den Fächern angestrebt, da zunehmende Anfragen von Studierenden an die Stabsstelle Gleichstellung zur Verwendung eines gender- und diversitätssensiblen Sprachgebrauchs zeigen, dass ein Bedarf besteht, dieses Thema stärker als bisher in den Fächern zu implementieren.

5.4.6 Diversität an der Hochschule

Auch im vorliegenden Berichtszeitraum beteiligte sich die Stabsstelle Gleichstellung an verschiedenen Aktivitäten, die auf eine inklusive und diskriminierungskritische Hochschule zielen.

Alle Lehrveranstaltungen und Aktivitäten mit Gleichstellungs- bzw. Diversitätsbezug wurden wie üblich gesammelt und jeweils zu Semesterbeginn im Rahmen des **„Kommentierten Vorlesungsverzeichnisses“** (KVV) veröffentlicht.

Darüber hinaus beteiligte sich die Stabsstelle Gleichstellung wieder an dem jährlich stattfindenden, bundesweiten **„Diversity Tag“**, der 2019 von der *WIRKSTATT inklusive hochschulentwicklung* initiiert wurde. Basierend auf den Rückmeldungen aus der Postkartenaktion in 2018, welche im vorangegangenen Bericht vorgestellt wurde, stellte die Stabsstelle Gleichstellung 2019 das Thema der familienfreundlichen Hochschule in den Mittelpunkt. So konnten sich Interessierte zum Thema Studieren mit Kind(ern) bei der zuständigen Hochschulberaterin und Stabsstellen-Mitarbeiterin Anja

Bechstein informieren und mit studierenden Eltern in Kontakt treten. Außerdem wurde eine studentische Befragung zum Thema Zweitstudium mit Kind(ern) vorgestellt, welche die Familienfreundlichkeit an der PH Freiburg untersuchte. Darüber hinaus wurde das neue Eltern-Kind-Zimmer im Mensa-Zwischendeck in diesem Rahmen feierlich eröffnet.

Ein weiterer Fokus der Stabsstelle Gleichstellung lag im Berichtszeitraum auf der weiteren und vertieften **Vernetzung mit anderen Akteur:innen an der Hochschule** wie z. B. der *WiRKSTATT inklusive hochschulentwicklung*, um Ressourcen zu bündeln und gemeinsam Aktivitäten für eine inklusive und diskriminierungskritische Hochschule weiterzuentwickeln.

Des Weiteren sind die Stabsstelle Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragte auch in dem, im Berichtszeitraum neu gegründeten **Senatsausschuss Inklusion** vertreten, welcher den Senat zu einer inklusionsorientierten Hochschulentwicklung berät. Auch hier wird das Thema Gender- und diversitätssensibler Sprachgebrauch diskutiert und Maßnahmen initiiert. Die Stabsstelle versteht es dabei als ihre Aufgabe, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit als wichtige Querschnittsperspektive in den Diskurs um eine inklusive Hochschulentwicklung einzuspeisen.

Im Laufe des SoSe 2020 wurde durch die Kolleginnen Prof.'in Fritsche und Bianca Baßler (Fachbereich Erziehungswissenschaft) die **Einrichtung einer Unisex-Toilette** an der Hochschule initiiert. Nachdem von den Initiatorinnen in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle die erforderlichen Informationstexte zur Erläuterung der Maßnahme erarbeitet und von den Gremien Senatsgleichstellungskommission und Senatsausschuss Inklusion befürwortet wurden, konnte das Anliegen im Rektorat vorgebracht und erfreulicherweise ad hoc durch den Technischen Dienst umgesetzt werden. So steht nun im EG des Kollegiengebäudes 5 eine Toilette zur Verfügung, die unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit genutzt werden kann. Geplant ist noch die Anbringung eines „Briefkastens“ zur Abfrage von Meinungen und Erfahrungen zur Einrichtung dieser Unisex-Toilette.

6. Familienfreundliche Hochschule

(www.ph-freiburg.de/familie)

Dieser Tätigkeitsbereich, insbesondere das Thema Studieren mit Kind, liegt seit März 2016 schwerpunktmäßig bei Anja Bechstein, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Stabsstelle, sodass familienfreundliche Angebote kontinuierlich stattfinden und betreut sowie professionalisiert und bedarfsorientiert weiterentwickelt werden können. Dabei kooperiert die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung eng mit der Beauftragten für Chancengleichheit, Manuela Pluche.

6.1 Betriebskita PH-Campinis

(www.ph-freiburg.de/campinis)

Die betriebliche Kindertagesstätte (Kita) bietet 10 Betreuungsplätze, 6 Ganztagsplätze (GT) und 4 Plätze mit verlängerter Öffnungszeit (VÖ) für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von zwei Monaten bis drei Jahren. Das Projekt wird im Team

mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Träger der Einrichtung, der Fachberatung Kindertagespflege (TagesmütterVerein Freiburg e.V.) geleitet. Finanziert wird die betriebliche Einrichtung aktuell aus Zuschüssen der Stadt Freiburg, dem Studierendenwerk, der Musikhochschule und aus Eigenmitteln der Hochschule.

Die PH-Campinis konnten auch in diesem Berichtszeitraum ihre Plätze wieder vorrangig aus der PH-internen Nachfrage sowie aus der Nachfrage der Partnerhochschule (Musikhochschule) belegen. Dabei kommt die Nachfrage erfreulicherweise verstärkt auch wieder aus dem studentischen Bereich; vier von zehn Plätzen sind derzeit an Kinder studierender Eltern vergeben. Die Kooperation mit der Musikhochschule läuft weiterhin sehr gut: Im Berichtszeitraum waren zeitweise drei (zwei Kinder eines Professors, ein Kind einer Studentin), gegenwärtig sind es zwei Kinder von Hochschulangehörigen, untergebracht. Aktuell ist ein Platz an eine hochschulexterne Familie vergeben.

Im Berichtszeitraum hat die Einrichtung eine bauliche Veränderung erfahren: Der Glasvorbau, der vor die Eingangstür gesetzt wurde, bietet nun eine ideale Möglichkeit, die Garderobe außerhalb der Räumlichkeiten unterzubringen und das Ankommen und Abholen der Kinder mit ihren Eltern angenehmer zu gestalten. Finanziert wurde der Vorbau im Zuge der sonstigen Umbau- und Sanierungsmaßnahmen im Mensa-Gebäude von „Vermögen und Bau“.

Wie andere pädagogische Einrichtungen sind auch die PH-Campinis immer wieder vom Personalmangel betroffen. Im Berichtszeitraum ist die zweite langjährig tätige Erzieherin gegangen. Glücklicherweise können immer wieder Studierende, die als Erzieher:innen ausgebildet sind, aus den PH-Studiengängen Grundschulpädagogik oder Pädagogik der frühen Kindheit als Fachkräfte angestellt werden. Zum Ende des Berichtszeitraums waren bei den PH-Campinis drei Fachkräfte angestellt.

6.2 Ausbau Kinderbetreuung

Gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit sind im SoSe 2020 Gespräche mit dem Berliner Start - Up *voio* (<https://voio.de/>, Zugriff 30.01.2021) angelaufen. Die GmbH unterstützt Unternehmen im Angebot familienfreundlicher Leistungen für ihre Beschäftigten. Für die Hochschule und die beschäftigten Eltern könnten hier insbesondere die digitalen Angebote für (Schul)Kinder und Jugendliche, die vermutlich in Zeiten von Home-Office eine zunehmend wichtigere Rolle spielen und Kinder gleichzeitig an (zusätzliche) digitale Lehr-/Lernformate gewöhnen, interessant sein. Eine Kooperation wäre weiterhin mit dem Anliegen verbunden, Beschäftigte und ggf. später - nach einer Testphase - auch studierende Eltern von vergünstigten Ferienfreizeit-Angeboten profitieren zu lassen. Dies wäre eine mögliche Erweiterung des derzeitigen hochschuleigenen Ferienbetreuungsangebotes im Sommer (vgl. 6.3).

Im SoSe 2019 hat die Stabsstelle Gleichstellung die Kooperation mit der Familienservice gmbH der Universität Freiburg intensiviert, um dringend erforderliche Betreuungsplätze für PH-Angehörige zu ermöglichen. Der Familienservice der Universität stellt einen bestimmten Anteil der Kita-Plätze für solche Kooperationen bereit; nähere Informationen dazu finden sich hier:

<https://www.familienservice.uni-freiburg.de/Kontingentplaetze> (Zugriff 30.01.2021)

Es ist noch unklar, welchen Stellenwert dieses Unterstützungsangebot zur Kinderbetreuung durch den Einkauf von Plätzen in Freiburger Kitas zukünftig ggf. bekommen wird/ kann. Die Studierenden und Beschäftigten bringen ihre Kinder spätestens ab Kindergartenalter (3 Jahre) am Wohnort und nicht im Umkreis der Hochschule unter, was die Auswahl der Einrichtungen, die für eine Kooperation gewonnen werden müssten, schwierig machen würde. Wichtiger scheint es aktuell punktuell mit Einzelfall-Lösungen zu unterstützen bspw., wenn wissenschaftliches Personal an die Hochschule berufen wird, das nicht aus Freiburg/Umgebung kommt.

Ebenso wurden Lösungen für flexible Betreuungsmöglichkeiten (Randzeiten reguläre Betreuung, Schließtage Kitas, etc.) gesucht und gefunden, diese werden regelmäßig angefragt.

Vor allem in der Zeit des Corona-Lockdowns im SoSe 2020 wurden von Studierenden und beschäftigten Eltern (v. a. wissenschaftliche Nachwuchskräfte) vermehrt Notfallbetreuungsmöglichkeiten nachgefragt, da es in dieser Zeit kein Recht auf Notfallbetreuung gab (für Studierende pauschal nicht, für Beschäftigte im Homeoffice größtenteils ebenso nicht). Trotz mehrerer Anfragen und der initiierten Betreuungsmöglichkeit durch erfahrene Studierende konnte die Notfallbetreuung aufgrund der Corona-Verordnungen des Landes letztendlich nicht umgesetzt werden.

6.3 Ferienbetreuung

(www.ph-freiburg.de/familie)

Sommerferien:

In Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit wird seit 2007 jährlich zu Beginn der Sommerferien die zweiwöchige Ferienbetreuung „Ferien auf dem Campus“ für Kinder von 5-11 Jahren angeboten. Zielgruppe sind alle Hochschulmitglieder, einzelne Plätze können extern vergeben werden. Zudem besteht eine Kooperation mit der Musikhochschule, sodass auch deren Eltern ihre Kinder anmelden können. Das jährliche Angebot mit einer Kapazität von ca. 22 Betreuungsplätzen pro Woche erfreut sich durchgängig einer sehr guten Nachfrage.

Im Berichtszeitraum hat die Ferienbetreuung zweimal stattgefunden. Wieder konnten für beide Freizeiten jeweils drei sehr engagierte und erfahrene Studentinnen gewonnen werden. Im Sommer 2019 wurden insgesamt 16 Kinder betreut, davon 2 externe sowie 2 Kinder von Musikhochschulangehörigen. Das Ferienangebot wird wie in den Jahren zuvor mehrheitlich von Beschäftigten der PH genutzt. Im Jahr 2020 konnte die Ferienbetreuung – glücklicherweise trotz Corona – mit Zustimmung der Hochschulleitung und mittels Hygienekonzept durchgeführt werden.

Angebote für weitere Schulferienzeiten:

Für die Fastnachts-, Oster-, Pfingst- und Herbstferien bezuschusst die Hochschule wie auch schon in den vergangenen Jahren diese Angebote mit 30,00 € pro Ferienangebot und Kind. Das gut nachgefragte Angebot richtet sich an Beschäftigte im nicht-wissenschaftlichen Dienst sowie an wissenschaftlich Mitarbeitende. Studierende Eltern erhalten unter bestimmten Voraussetzungen Ermäßigungen bei Betreuungsangeboten bspw. bei der Freiburger Turnerschaft (FT) und werden deshalb bei der Bezuschussung nicht berücksichtigt.

6.4 Vernetzung / Kooperationen

Zur Förderung der „Familienfreundlichen Hochschule“ ist die Stabsstelle Gleichstellung in verschiedenen Netzwerken aktiv. Hierzu gehören vor allem:

hochschulextern:

- Freiburger Bündnis für Familie (Kooperation bei der Ausgabe der Freiburger FamilienCard an PH-Angehörige, Veranstaltungen und Materialien für Familien in Freiburg);
- Familienservice Universität Freiburg (Kooperation Kinderbetreuung);
- Bundesweiter Verein *Familie in der Hochschule* (Jahrestagung und Arbeitstreffen auf Bundes- und Landesebene, Mitarbeit in der AG zu familiengerechten Studienbedingungen, Corona-Regelungen);
- TagesmütterVerein Freiburg (Träger Campinis);
- Studierendenwerk Freiburg/ Beratung & Soziales (Runder Tisch, zuletzt WiSe 2019/20 mit Infos zur 26. BaföG-Novelle, informeller Austausch Studienberater:innen);
- Studierendenwerk bundesweit (Vorträge, Informationsmaterialien, Rundmails);
- BaföG Amt Freiburg (pers. Kontakte, auch über den Runden Tisch des SWFR)
- Stabsstelle Arbeitssicherheit, Universität Freiburg (Mutterschutz Studierende, Sicherheitsfragen Ferienbetreuung, Corona- und PCB- relevante Fragestellungen).

hochschulintern:

- Kanzler (Ansprechpartner auf Leitungsebene v. a. für Finanzierungsfragen, wie generell für Belange der „Familienfreundlichen Hochschule“);
- Beauftragte für Chancengleichheit (Kooperation Kita-Verwaltung, Organisation der Ferienbetreuung, Ausbau der Kinderbetreuung und weiterer familienfreundlicher Angebote);
- Prorektorat Lehre;
- Studien-Service-Center (SSC);
- Prüfungsamt;
- Schulpraktische Studien;
- Teilnahme beim ‚Runden Tisch Beratung‘ (1 x pro Semester, Leitung: Prorektorat Lehre).

Die Vernetzung mit den studierenden Eltern erfolgt vor allem über das Beratungsangebot zum Thema Studieren mit Kind (vgl. 7.1). Das zum 1. Januar 2018 erneuerte Mutterschutzgesetz, nach dem neben den Beschäftigten nun auch studierende Schwangere und Stillende einen Schutz verbunden mit bestimmten Rechten seitens der Hochschule genießen, hat sich die Vernetzung etwa mit dem Studierendensekretariat weiterhin verbessert. Beispielsweise werden die Studentinnen seitens der Stabsstelle zur Schwangerschaftsmeldung an das Studierendensekretariat verwiesen, dieses wiederum verweist die Studierenden zur spezifischen Beratung an die Stabsstelle. So können auch die werdenden Eltern (Mütter), die sonst ggf. nicht zur Beratung gekommen wären, von der Stabsstelle zur Vereinbarkeit von Studium und Familie informiert bzw. beraten werden.

Seit mehreren Jahren besteht ein Eltern-Verteiler in dem aktuell (Stand 05.01.2021) 71 studierende Eltern registriert sind. Die Möglichkeit, über diesen Verteiler Rundmails

zu versenden, hat sich insbesondere in Pandemiezeiten als sehr wertvoll erwiesen. Beim ‚Runden Tisch Beratung‘ des Studierendenwerks Freiburg wurde von einer neu gegründeten Gruppe unter Freiburger Studierenden mit familiären Verpflichtungen berichtet:

<https://www.facebook.com/pg/Studierende-mit-famili%C3%A4ren-Verpflichtungen-an-Freiburger-Hochschulen-451838665150785/posts/> (Zugriff 30.01.201)

Vermehrte Kontakte mit studierenden Eltern sowie ein Feedback gab es im Berichtszeitraum dank einer qualitativen Umfrage zweier Studentinnen zur Frage: „Wie offen ist die PH für Zweitstudierende mit Kind(ern)?“ im Rahmen des Seminars „Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule“ im WiSe 2018/19. Die Studierenden wurden dabei beraten und unterstützt, die Umfrage über den Elternverteiler durchzuführen, und die Rechercheergebnisse hochschulintern zu veröffentlichen (Prorektorat Lehre, Kanzler, ‚Runder Tisch Beratung‘, Infostand beim Tag der Vielfalt 2019). Anregungen aus dem Projekt konnten teilweise schon umgesetzt werden (Bsp. Eigener Stellplatz für Räder und Anhänger für Eltern, vgl. 6.5). Vor allem ein Kritikpunkt bzgl. der teils unklaren Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen an der PH sowie der damit einhergehende hohe Organisationsaufwand für die studierenden Eltern, die im Zweitstudium häufig Nebenjobs innehaben, kann hoffentlich durch das neu gegründete Studierenden-Service-Center verbessert werden. Zudem ist die Stabsstelle zur Aufgabe verpflichtet, Informationen zu bündeln und vor allem die neu entstehende PH-Website mit hilfreichen Informationen für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben bereit zu stellen.

Als gewinnbringend erweist sich die **Netzwerkarbeit im Verein „Familie in der Hochschule“**, in dem auch Hochschulen aus der Schweiz und aus Österreich Mitglied sind. Die Mitgliedschaft beträgt 100,- EUR jährlich. Zu wichtigen Themen gibt der Verein Stellungnahmen und Empfehlungen heraus, so auch zur Corona-Krise:

<https://www.familie-in-der-hochschule.de/aktuelles/aktuelles-statement-des-netzwerk-familie-in-der-hochschule-e.v/> (Zugriff 30.01.201)

Weiterhin entstehen in den Arbeitsgruppen Positionspapiere bspw. zur Finanzierungssituation für Studierende mit Kind:

http://www.familie-in-der-hochschule.de/assets/media/01_Inhalte/Studien%20und%20Positionspapiere/PP_Juni%202018_FSmK.pdf (Zugriff 30.01.201)

und Materialien für die politische Vereinsarbeit wie bspw. der Film "The Future is Futura" mit einer Zukunftsvision für studierende Eltern:

<https://www.che.de/2019/animierte-zukunftsvisionen-fuer-familie-in-der-hochschule-2030/> (Zugriff 30.01.201)

Die Jahrestagung 2019 fand an der HTW Saar statt und folgte dem Thema „Quo vadis? Familie in der Hochschule 2030“ mit einer Keynote unter dem Titel: „Es braucht mehr als Campus-Kitas ... neue Perspektiven und Visionen für familiengerechte Hochschulen“ (Dokumentation):

<https://www.familie-in-der-hochschule.de/jahrestagung/6.-jahrestagung-2019> (Zugriff 30.01.201)

Die Jahrestagung 2021 wurde aufgrund der Corona-Krise digital unter Federführung der Hochschule Zürich durchgeführt (Dokumentation ausstehend).

Vor allem in Bezug auf rechtliche Fragen bei Beratungen (Bsp. Umsetzung Mutterschutz, Elternzeit), bei Fragen zur Umsetzung neuer Vorhaben (Bsp. Best Practice

Beispiele bzgl. Notbetreuung Corona, Erfahrungswerte anderer Hochschulen in der Kooperation mit voiiio/ vgl. Punkt 6.2) oder auch zur Ideenfindung für weitere familienfreundliche Maßnahmen ist der informelle, schnelle und unkomplizierte Austausch über den Gesamtverteiler oder auch in den themenspezifischen Arbeitsgruppen sehr wertvoll. Enge Kontakte auf Landesebene bestehen über die AG „Familiengerechte Studienbedingungen“, in der Anja Bechstein aktiv ist bspw. zur Hochschule Konstanz sowie zur PH Schwäbisch Gmünd.

6.5 Familienfreundliche Infrastruktur

Im Rahmen des Diversity Day 2019 wurde das neue Eltern-Kind-Zimmer im Mensa-Gebäude eröffnet, das die Stabsstelle Gleichstellung gemeinsam mit der Chancengleichheitsbeauftragten neu eingerichtet hat. Der Raum wurde im Zuge der Umstrukturierung/ Baumaßnahmen an der Hochschule mit Unterstützung des Kanzlers für den Umzug des Eltern-Kind-Zimmers bereitgestellt. Dadurch musste das Büro der Kita-Leitung in die neu entstandenen Büroräume im Mensa-Gebäude umziehen. Insgesamt hat sich die Situation dadurch bemerkenswert verbessert.

Im Außenbereich des Mensa-Gebäudes, in idealer Nähe zum Eltern-Kind-Zimmer und zur betriebseigenen Kita, ist ein neuer Fahrradkäfig speziell für Räder, Anhänger und Kinderwagen für Eltern der Hochschule entstanden.

Bedauerlich ist, dass es während der Corona-Krise der Hochschulleitung rechtlich unmöglich war, den Zutritt zum Eltern-Kind-Zimmer oder zu sonstigen Hochschulräumen zu genehmigen. Gerade Studierende mit Familienaufgaben haben einen hohen Bedarf an zusätzlichen Räumen, z. B. für die Kinderbetreuung oder für die Nutzung als Lernräume, um eine Ausweichmöglichkeit für ihre oft sehr beengten Wohnverhältnissen zu schaffen. Dieser Bedarf von studierenden Eltern zeigte sich nicht nur an unserer Hochschule, wie im Austausch über Zoom-Veranstaltungen des Deutschen Studierendenwerks im WiSe 2020/21 deutlich wurde (Veranstaltungsdokumentation: <https://www.studentenwerke.de/de/content/r%C3%BCckblicke-auf-unsere-veranstaltungen> , Zugriff 30.01.2021)

6.6 Service Angebote

Regelmäßig hoher Nachfrage erfreut sich die Freiburger FamilienCard bei den Hochschulangehörigen. Die Jahreskarte kann von Beschäftigten und Studierenden für 30,- € bei der Stabsstelle erworben werden. Neben dem damit verbundenen freien Eintritt in die städtischen Museen machen auch die stark vergünstigten Schwimmbadkarten das Angebot höchst attraktiv. In Kooperation mit dem Patenschafts-Projekt SALAM unserer Hochschule sorgen Studierende außerdem dafür, dass Kinder aus Migrantenfamilien und benachteiligten Familien von der FamilienCard profitieren können, in dem sie diese bei der Stabsstelle beantragen.

(<https://www.freiburger-buendnis-fuer-familie.de/familiencard> , Zugriff 30.01.2021)

Geplant ist weiterhin die Kontaktaufnahme zur Stadt Freiburg, um die Möglichkeiten und Vorteile für die Hochschulmitglieder zur Beantragung des Freiburger Ferienpasses bei der Stabsstelle zu prüfen:

<https://www.unser-ferienprogramm.de/freiburg/index.php> (Zugriff 30.01.2021)

Hervorzuheben ist die intensive Betreuung einzelner Beratungsanfragen. Dank der aufgestockten Stelle von 25 auf 50 Prozent besteht zunehmend die Möglichkeit, aus einem Beratungsangebot eine umfassendere Betreuung zur Klärung wichtiger Fragen für Studierende zu ermöglichen. In der Corona-Krise zeigt sich besonders wie wertvoll die Kapazitäten für eine erhöhte Einzelfallbetreuung sind. Dank der gut informierten Ansprechpartnerinnen in der Stabsstelle für Fragen von Studierenden und beschäftigten Eltern können Fragen und Bedarfen direkt nachgegangen werden, statt die Ratsuchende nur weiterzuleiten.

7. Beratungs- und Coachingangebot der Stabsstelle Gleichstellung

Zielgruppe der Beratung der Stabsstelle Gleichstellung sind Studierende und Beschäftigte des wissenschaftlichen Dienstes. Dabei bietet die Stabsstelle ein sehr gut etabliertes Beratungsangebot: Beratung und Coaching zur wissenschaftlichen Karriere/ Nachwuchsförderung (Doris Schreck), die Beratung zum Studium mit Kind und Mutterschutz (Anja Bechstein) sowie die Beratung zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt/ sexuelle Belästigung.

Der Beratungsbedarf für Professorinnen (Gabriele Sobiech) ist im Berichtszeitraum enorm gestiegen. Es ergaben sich Fragen zu verschiedenen Aspekten von Berufungsverfahren, zum Forschungssemester einer Kollegin, welches die Institutsleitung nicht bewilligen wollte, bezüglich der ‚Leistungsorientierten Mittelvergabe‘ (bei unterschiedlichen Bewertungen, Kommission – Antragstellerin‘ der Leistungserbringung existiert keine Ombuds- oder Prüfstelle) sowie bei Konfliktfällen zwischen Institutsleitung und Institutsangehörigen. Bemerkenswert war die Beschwerde einer Bewerberin für eine Mittelbaustelle in der Fak. I, die den starken Gender-Bias bei den Bewerbungsgesprächen beklagte („Wenn Sie eine Familie gründen wollen, sind Sie auf dieser Stelle nicht die Richtige“).

Grundsätzlich hat die Stabsstelle Gleichstellung den Anspruch, die von den Hochschulangehörigen vorgebrachten Anliegen und Rückmeldungen aufzugreifen und diese in die zielgruppenorientierte Weiterentwicklung und Verbesserung der Hochschulstrukturen zu integrieren, um das Ziel optimaler Arbeits- und Studienbedingungen zu realisieren.

7.1 Beratung Studieren mit Kind und Mutterschutz

Das Beratungsangebot wird weiterhin sehr gut und in zunehmendem Maße angenommen. Insbesondere studierende Eltern nutzen das Angebot und geben positive Rückmeldungen, was auch an den bereits zuvor erwähnten Möglichkeiten zum Einzelfall-Management im Sinne des Service-Gedanken liegt.

Eine Statistik zur Anzahl der studierenden Eltern an der Hochschule liegt nicht vor. (deutschlandweit geht man laut Studierendenwerk von 6% aus, <https://www.studentenwerke.de/de/content/zahlen-und-fakten> , Zugriff 30.01.2021). Der Grund für die steigende Nachfrage im Berichtszeitraum wird in der Einführung des neuen Mutterschutzgesetzes an der Hochschule gesehen, welches vor allem durch den Punkt „Mutterschutz“ ergänzt wurde. Nachdem die Stabsstelle die Zuständigkeit für die gesetzlich erforderliche individuelle Gefährdungsbeurteilung seit Januar 2018

übernommen hatte, ging diese Aufgabe nach Rücksprachen mit dem Kanzler im SoSe 2019 an die Stabsstelle Arbeitssicherheit der Universität Freiburg über. Diese ist auch für die Sicherheitsfragen und Beratungen im Beschäftigtenkreis zuständig und kann zum Arbeitsschutz im Rahmen von Schwangerschaft und Stillzeit kompetent Auskunft geben. Daher ist es sinnvoll, die rein formale Beratung dorthin abzugeben. Es besteht ein enger, regelmäßiger Kontakt zur Stabsstelle Arbeitssicherheit. Studierende, die sich zunächst in der Stabsstelle Gleichstellung beraten lassen, werden zur Arbeitssicherheit weitergeleitet. Ebenso verweist die Arbeitssicherheit wieder an die Stabsstelle zur weiteren persönlichen Beratung der konkreten Umsetzung des Mutterschutzes an der Hochschule.

Neben der Einführung des neuen Mutterschutzgesetzes ist ein weiterer Grund für die erhöhte Nachfrage des Beratungsangebotes gegenüber den Vorjahren in der Corona-Krise zu suchen. Bevor dazu noch einige Anmerkungen gemacht werden, soll die Statistik zu den Beratungsanfragen über die letzten Semester aufgezeigt werden. In den Tabellen unten zeigt sich mit Einführung des neuen Mutterschutzgesetzes ab WiSe 2017/18 ein erhöhtes Beratungsaufkommen. Die leicht verringerte Zahl im SoSe 2019 lässt sich mit der Abgabe der individuellen Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Mutterschutzberatung an die Stabsstelle Arbeitssicherheit der Universität begründen. Wie in der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, gab es im WiSe 19/20 und im SoSe 2020 mit der Corona-Krise eine deutlich erhöhte Nachfrage.

	SoSe 16	WiSe 16/17	SoSe 17	WiSe 17/18	SoSe 18
Studieren mit Kind	19	25	13	23	18
Mutterschutz	-	-	-	4	8

(vgl. Gleichstellungsbericht Okt. 16 – Sept. 18, Anlage 5)

	SoSe 18	WiSe 18/19	SoSe 19	WiSe 19/20	SoSe 20
Studieren mit Kind / Mutterschutz	26	25	23	36	29

(vgl. Gleichstellungsbericht Okt. 18 - Sept. 20, Anlage 7)

In der Corona-Krise wurden zusätzlich zur individuellen Beratung Rundmails an die studierenden (und beschäftigten) Eltern verschickt. Neben relevanten Informationen nutzte die Stabsstelle diese Mails vor allem, um sich als Anlauf- und Beratungsstelle in der Krise zu zeigen und den Eltern ein vertrauliches und niedrigschwelliges Beratungsangebot zu offerieren. Die Rundmails hatten zahlreiche positive Rückmeldungen wie auch Beratungsanfragen seitens der Eltern der Hochschule zur Folge.

Zentrale Fragen und Corona- bedingte Sorgen studierender Eltern, aus denen sich Unterstützungs- und Klärungsbedarf ergab, waren bspw. die unsichere Planungslage hinsichtlich der Präsenzveranstaltungen und Prüfungen, geringe Chancen auf Kinderbetreuung in Zeiten der Notbetreuung, fehlende Lernräume oder Finanzierungsschwierigkeiten.

Trotz des gut etablierten Beratungsangebotes gibt es weiterhin Verbesserungsbedarf vor allem in der transparenten Darstellung von Zuständigkeiten und Informationen bezüglich regelmäßig wiederkehrender Fragen. Hier ist die Stabsstelle im Rahmen

interner Kooperationen gut vernetzt und bestrebt, in Zukunft vermehrt gewinnbringende Informationen für Studierende zu sammeln und zu veröffentlichen, sowie in Rücksprache mit den genannten Einrichtungen an zentralen, dauerhaften Lösungen zu arbeiten. Zur übersichtlichen Darstellung dieser Informationen eignet sich insbesondere die neue Website, hier sollen bspw. regelmäßig wiederkehrende Fragen zum Studieren mit Kind gesammelt werden.

Ebenso soll das Beratungsangebot, das in der Corona-Krise vor allem telefonisch stattfindet, durch ein digitales Beratungsangebot bspw. via Zoom dauerhaft erweitert werden.

Ziele für 2021/22 sind die weitere Vernetzung studierender Eltern an der PH, die Nutzung des Elternverteilers für einen regelmäßigen Newsletter sowie die Konzeption eines digitalen Informationsangebotes und/ oder einer offenen Sprechstunde im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung. Eine offene Sprechstunde oder Informationsrunde mit mehreren teilnehmenden Eltern könnte auch die Vernetzung der studierenden Eltern vorantreiben bzw. in Zeiten des Online-Studiums überhaupt erst ermöglichen, ebenso wie ein offener regelmäßiger Elterntreff bspw. im Eltern-Kind-Zimmer.

Die Bekanntmachung des Beratungsangebotes ist eine kontinuierliche Aufgabe, auch hierfür eignen sich Rundmails, die Website, Hochschulveranstaltungen (wie bspw. der Infostand im Rahmen des Diversity Day 2019) oder auch die Beratungswoche zu Semesterbeginn.

7.2 Beratungs- und Coachingangebot zur wissenschaftlichen Karriere/ Nachwuchsförderung

(vgl. auch 3.4)

Doris Schreck ist in ihrer Funktion als Gleichstellungsreferentin für die Beratung des wissenschaftlichen Personals zuständig. Im Fokus dabei stehen die Themen: Karriereorientierung innerhalb und außerhalb von Hochschule und Wissenschaft, Möglichkeiten der wissenschaftlichen Qualifikation (z. B. Finanzierung, Wege zur Professur, Berufsperspektiven) und die Vereinbarkeit von Familie und wiss. Qualifizierung. Das Angebot wird vorrangig von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Anspruch genommen. Häufig werden Informationen nach Perspektiven, Finanzierungsmöglichkeiten und zur Frage der Vereinbarung von Familienpflichten und wiss. Tätigkeiten im Zuge von Promotionen und Habilitationen nachgefragt. Zudem besteht ein zunehmender Beratungs- und Coachingbedarf zu Themen wie Promotionsbetreuung, Stellenbefristung bzw. -verlängerung, Stellenwechsel, Bewerbungsprozesse, Positionierung in der Wissenschaftshierarchie, Teamkonflikte, Konflikte mit Vorgesetzten, Planung einer Familiengründung, Umsetzung und Kommunikation (gg. Vorgesetzten) von Mutterschutz- und Elternzeiten.

Ein wichtiger Bereich in der Beratung zur Nachwuchsförderung bildet die Beratung im Rahmen von spezifischen Frauenförderprogrammen des MWK wie Brigitte Schlieben-Lange-Programm und Margarethe von-Wrangell-Programm. Doris Schreck berät die Stipendiatinnen u. a. zur Antragstellung sowie bei Fragen zu Unterbrechungen aufgrund von Familiengründung/ Mutterschutz, zu Möglichkeiten der Weiterfinanzierung der Promotion/ Habilitation und Verlängerungsmöglichkeiten von Stipendien oder Stellen. Hierbei hat sich immer wieder der gute Kontakt ins MWK und zur Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten bewährt.

Regelmäßig anfallende Anfragen und Informationen zu Berufungsverfahren werden von der Gleichstellungsbeauftragten, Prof. Dr. Gabriele Sobiech, beraten.

Auch hier sei die gelungene Kooperation der Stabsstelle Gleichstellung mit dem Forschungsreferat und der Stabsstelle Hochschuldidaktik – Lehrinnovation – Coaching erwähnt, die (nicht nur) für Nachwuchswissenschaftler:innen ein breites und professionelles Beratungsangebot ermöglicht.

7.3 Beratung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Auf Grundlage des Landeshochschulgesetzes werden seit 2015 an den Hochschulen in Baden-Württemberg eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung ernannt. Im Herbst 2018 wurden Marcel Hinderer (Sprecherziehung, IdSL) und Doris Schreck (Stabsstelle Gleichstellung) erneut vom Senat mit dieser Funktion betraut.

Im Berichtszeitraum mussten sich D. Schreck und M. Hinderer mit vier Meldungen von Fällen sexueller Belästigung beschäftigen, die sich zum Teil als sehr arbeitsintensiv und belastend erwiesen und teils juristische Expertise erforderten.

Im WiSe 2018/19 führten M. Hinderer und D. Schreck aufgrund eines schriftlichen Hinweises auf mehrere Fälle sexueller Belästigung in früheren Jahren an der Hochschule Gespräche mit der Hochschulleitung. Da das Schreiben anonym an die Hochschule gerichtet war, wurde nach professioneller Beratung mit der Freiburger Fachberatungsstelle Frauenhorizonte e.V. entschieden, den Fall nicht weiter zu verfolgen bzw. keine Gespräche mit der im Schreiben genannten Abteilung zu initiieren. Stattdessen sollte abgewartet werden, ob die Absenderinnen sich erneut dazu an die Hochschule wenden, was bisher nicht der Fall war.

Ein weiterer Fall ereignete sich im Laufe des SoSe 2019. Mehrere Studentinnen meldeten verbale bis körperliche Übergriffe wie auch Verfolgungsaktionen von Seiten eines Studenten, die sie selbst erlebt hatten oder worüber ihnen von anderen Studentinnen berichtet wurde. Es folgten zahlreiche intensive Beratungsgespräche mit einzelnen oder mehreren Betroffenen. Trotz eines Gesprächs mit dem beschuldigten Studenten wurden weitere besorgniserregende Vorfälle gemeldet. Das Rektorat wurde in den Fall miteinbezogen, es folgte eine enge Zusammenarbeit mit Frauenhorizonte e.V. und der Kriminalpolizei. Gegen Ende des Sommersemesters erstatteten – unter beratender Begleitung durch die Fachberatungsstelle Frauenhorizonte e. V. – drei der betroffenen Studentinnen Strafanzeige. Eine Exmatrikulation des Studenten wurde von Seiten der Hochschule juristisch geprüft. Durch die Beendigung des Studiums des besagten Studenten zum Ende des SoSe 2019 hatte sich diese Maßnahme erübrigt. Allerdings wurde die Stabsstelle zu Beginn des WiSe 2019/20 von Kolleginnen der Universität über weitere Vorfälle an der Universität Freiburg informiert, die aufgrund von Personenbeschreibungen der Betroffenen mit hoher Wahrscheinlichkeit dem besagten Studenten zu zurechnen waren.

In zwei weiteren Fällen wurden mit jeweils einer Studentin wie auch mit zwei Lehrenden und einem Studenten unterstützende und klärende Gespräche geführt.

8. Bewertung und Ausblick

Zu den positiven Entwicklungen im Berichtszeitraum zählen:

- der im Vergleich zu anderen Hochschulen immer noch **hohe Anteil an Professorinnen**. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2016-2018) fällt der Frauenanteil von 47% um 5%-Punkte auf 42,2% und sinkt damit unter die angestrebte Quote von 45%. Dennoch verbleibt die Pädagogische Hochschule Freiburg mit dieser Quote beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2019) in der Spitzengruppe. Auch unter den Juniorprofessuren sind in diesem Berichtszeitraum (2018-2020) 70% Frauen vertreten, was die Erwartungen nach dem Kaskadenmodell, nach dem 60% Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen hatten, weit übertrifft;
- die erfolgreiche **Weiterentwicklung der Maßnahmen zur akademischen Personalentwicklung**, insbesondere im Hinblick auf die Weiterbildungs-, Informations- und Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftler:innen und wissenschaftlich Beschäftigte.
- den erfolgreichen **Ausbau des familienfreundlichen Profils der Hochschule**, welches es maßgeblich erleichtert, Beruf oder Studium mit familiären Aufgaben zu verbinden und so dem *Gender Bias* im Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken. Familiengerechte Rahmenbedingungen für Studium und wissenschaftliche Arbeit sind zudem Schlüsselfaktoren im zunehmenden Wettbewerb der Hochschulen und steigern die Attraktivität einer Hochschule nachhaltig.

Geringe bzw. keine Fortschritte wurden im Berichtszeitraum gemacht im Hinblick auf:

- die Schaffung von **mehr Vollzeit-Dauerstellen im Mittelbau für Frauen**. Frauen im wissenschaftlichen Dienst der PH Freiburg sind seit Jahren im Vergleich zu ihren Kollegen zu einem weit höheren Teil teilzeit- und befristet beschäftigt. Eine Karriere zu planen und zugleich eine Familie zu gründen wird für viele Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen erheblich erschwert.
- eine Verminderung des **Gender Bias bezüglich der Studienfachwahl**. Auch in diesem Berichtszeitraum ist nach wie vor der geringe Männeranteil unter den Studierenden der PH zu beklagen, sieht man einmal von wenigen klassischen MINT-Studienrichtungen ab, in denen umgekehrt die Frauen in der Minderheit sind. Das im Gleichstellungsplan (2017-2021) der Pädagogischen Hochschule formulierte Ziel, die „Geschlechterparität bei den Studierenden anzustreben“, ist noch lange nicht erreicht und muss konsequent weiterverfolgt werden.

Als künftige Maßnahmen sind zu wünschen:

- Berufungsverfahren: eine Überarbeitung und Aktualisierung der „Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren“ ist im nächsten Berichtszeitraum dringend erforderlich; auf dieser Grundlage gilt es dann, in einem zweiten Schritt einen Berufungsleitfaden für die Durchführung von BK's zu erstellen, um diese nach stärker einheitlichen Regeln für alle Fakultäten zu gestalten.
- Förderung von Postdoktorand:innen: die Schaffung einer ausreichenden Anzahl von 3- oder 5-jährigen Qualifikationsstellen sowie Überbrückungsmöglichkeiten (Vertragsverlängerungen, spezifische Stellen) von der Promotion in die

postdoktorale Phase, um eine Perspektive für Nachwuchswissenschaftler:innen auf dem Weg zur Professur zu schaffen

- Die erfolgreiche Etablierung von Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Dienst verschafft der Hochschule in diesem Bereich ein zunehmend hohes Renommee. Gleichzeitig führt dies zu einer deutlich erhöhten Arbeitsverdichtung und rasch anwachsenden ‚add on‘-Aufgaben, so dass mit den vorhandenen Arbeitskapazitäten der Stabsstelle Gleichstellung eine professionelle Etablierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen nicht gewährleistet ist. Mittelfristig ist die Schaffung zusätzlicher, spezifisch ausgewiesener Stellenanteile für diesen Themenbereich unumgänglich.

An dieser Stelle bleibt nur noch darauf hinzuweisen, dass der jeweils für 5 Jahre geltende Gleichstellungsplan mit seinen Vorschlägen zu Umsetzungsstrategien und Maßnahmen bezogen auf eine geschlechtergerechte Hochschulsteuerung für die kommenden Jahre eine Orientierung bietet, um die Pädagogische Hochschule zum einen im Hochschulranking auch in den noch ausbaufähigen Bereichen einen Spitzenplatz zu sichern, und zum anderen eine Kulturveränderung zu initiieren, die zur stetigen Reflexion hinsichtlich der Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in Forschung und Lehre beiträgt.

Anlagen

Anlagen zum Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 01.10.2018 - 30.09.2020

Inhalt

Anlage 1:	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Forschung und Lehre, Studierende	
1.1	Professuren	S. 2
1.2	Wissenschaftlicher Mittelbau	S. 4
1.2.1	Beschäftigte im Beamtenverhältnis	S. 4
1.2.2	Beschäftigte im Angestelltenverhältnis	S. 5
1.3	Zentrale Einrichtungen und sonstige Bereiche	S. 6
1.3.1	Beschäftigte im Beamten- und Angestelltenverhältnis	S. 6
1.3.2	Lehrerabordnungen	S. 6
1.4	Studierende	S. 7
1.4.1	Absolventinnen / Absolventen	S. 11
1.4.2	Studentische Hilfskräfte	S. 12
Anlage 2:	Berufungsverfahren, Führungsgremien	
2.1	Berufungsverfahren	S. 13
2.2	Zusammensetzung der Führungsgremien	S. 14
Anlage 3:	Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs	
3.1	Promotionen	S. 15
3.2	Habilitationen	S. 17
3.3	Stipendien nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz (LGFG)	S. 18
Anlage 4:	Stärkung des Bereichs Gender Studies in Forschung und Lehre	
4.1	Lehrangebote zu Gender Studies	S. 19
4.2	Leistungsorientierte Mittelvergabe	S. 20
Anlage 5:	Veranstaltungen	S. 22
Anlage 6:	Wahrgenommene Termine	S. 23
Anlage 7:	Beratungen	S. 26

Anlage 1: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Forschung und Lehre, Studierende

1.1 Professuren

(Quelle: Personalabteilung; Stand: 30.06.20)

SoSe 2019 – SoSe 2020

	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Fakultät 1	19	7	12	22	9	13	23	10	13
Fakultät 2	21	10	11	24	11	13	27	12	15
Fakultät 3	20	11	9	18	7	11	19	8	11
gesamt	60	28 47 %	32 53 %	64	27 42 %	37 58 %	69	30 43 %	39 57 %

Tab. 1: Entwicklung der Anzahl der Professuren 2019 - 2020
– aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät

WiSe 19/20

(Stand: 31.03.2020)

	gesamt			C4		C3		C2		W 1		W 3	
	w + m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Fakultät 1	22	9	13	1	2	2	-	-	-	-	1	6	10
Fakultät 2	24	11	13	-	-	1	1	-	-	-	-	10	12
Fakultät 3	18	7	11	1	-	1	3	-	-	-	-	5	8
insgesamt	64	27	37	2	2	4	4	-	-	-	1	21	30

Tab. 2: Anzahl der Professuren – aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fakultät und Besoldungsgruppe

SoSe 2020

(Stand: 30.06.20)

	gesamt			C4		C3		C2		W 1		W 3	
	w + m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Fakultät 1	23	10	13	1	2	2	-	-	-	1	-	6	11
Fakultät 2	27	12	15	-	-	1	1	-	-	-	-	11	14
Fakultät 3	19	8	11	1	-	1	3	-	-	-	1	6	7
insgesamt	69	30	39	2	2	4	4	-	-	1	1	23	32

Tab. 3: Anzahl der Professuren – aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fakultät und Besoldungsgruppe

Juniorprofessuren

(Quelle: Personalabteilung; Stand: 30.06.20)

	gesamt	w	m
SoSe 2019	10	7	3
WiSe 19/20	9	7	2
SoSe 2020	10	7	3

Tab. 4: Anzahl der Juniorprofessuren

1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

1.2.1 Beschäftigte im Beamtenverhältnis 2020

(Quelle: Personalabteilung; Stand: 30.06.20)

		gesamt			A 15		A 14		A 13		A12		A 11		
		w + m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Fakultät 1															
Vollzeit	befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet	10	7	3	-	1	2	2	5	-	-	-	-	-	-
Teilzeit	befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	unbefristet	3	3	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	
Fakultät 2															
Vollzeit	befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	unbefristet	15	6	9	-	-	2	4	4	5	-	-	-	-	
Teilzeit	befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	unbefristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Fakultät 3															
Vollzeit	befristet	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-		
	unbefristet	11	5	6	-	-	5	4	-	2	-	-	-		
Teilzeit	befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	unbefristet	10	6	4	-	-	2	3	4	1	-	-	-		
insgesamt		50	28 56 %	22 44 %	-	1	13	13	15	8	-	-	-	-	

Tab. 5: Anzahl der Beamtinnen und Beamten im wissenschaftlichen Mittelbau
– aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fakultät, Besoldungsgruppe und Beschäftigungsumfang

1.2.2 Beschäftigte im Angestelltenverhältnis 2020

(Quelle: Personalabteilung; Stand: 30.06.20)

			gesamt			E 14/ E13Ü		E 13		E 12		E 11	
			w/m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Fakultät 1													
Vollzeit	befristet	aus befristet zugewiesenen Landesmitteln	2	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-
		aus Drittmitteln	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet		1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
Teilzeit	befristet	aus befristet zugewiesenen Landesmitteln	33	28	5	-	-	25	4	3	1	-	-
		aus Drittmitteln	7	6	1	-	-	6	1	-	-	-	-
	unbefristet		3	3	-	1	-	2	-	-	-	-	-
Fakultät 2													
Vollzeit	befristet	aus befristet zugewiesenen Landesmitteln	4	2	2	-	-	2	2	-	-	-	-
		aus Drittmitteln	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet		2	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Teilzeit	befristet	aus befristet zugewiesenen Landesmitteln	16	11	5	2	1	9	4	-	-	-	-
		aus Drittmitteln	6	2	4	-	-	2	4	-	-	-	-
	unbefristet		12	6	6	-	-	3	3	3	3	-	-
Fakultät 3													
Vollzeit	befristet	aus befristet zugewiesenen Landesmitteln	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		aus Drittmitteln	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
	unbefristet		3	1	2	-	-	-	2	1	-	-	-
Teilzeit	befristet	aus befristet zugewiesenen Landesmitteln	29	24	5	-	-	23	5	1	-	-	-
		aus Drittmitteln	15	11	4	-	-	11	4	-	-	-	-
	unbefristet		5	3	2	-	-	2	2	1	-	-	-
insgesamt			139	100	39	3	1	87	34	10	4	-	-
				72 %	28 %								

Tab. 6: Anzahl der Beschäftigten im Angestelltenverhältnis im wissenschaftlichen Mittelbau – aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Vergütungsgruppe

1.3 Personaldaten in den Zentralen Einrichtungen und sonstigen Bereichen

1.3.1 Beschäftigte im Beamten- und Angestelltenverhältnis 2020

(Quelle: Personalabteilung; Stand: 30.06.20)

		gesamt			A15/A14		A13		E14/ E13Ü		E13		E12/E11	
		gesamt	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Vollzeit	befristet	3	2	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
	unbefristet	21	7	14	1	6	2	2	-	2	2	1	2	3
Teilzeit	befristet	22	17	5	-	-	-	1	-	-	14	4	3	-
	unbefristet	14	10	4	-	1	1	-	3	2	6	1	-	-
insgesamt		60	36 60 %	24 40 %	1	7	3	3	3	4	23	7	6	3

Tab. 7: Anzahl der Beschäftigten (Beamte und Angestellte) in den Zentralen Bereichen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Vergütungsgruppe

1.3.2 Lehrerabordnungen

(Quelle: Personalabteilung; Stand: 30.06.20)

SoSe 2019 – SoSe 2020

	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Fakultät 1	-	-	-	4	3	1	5	3	2
Fakultät 2	23	15	8	11	4	7	10	5	5
Fakultät 3	7	3	4	13	9	4	15	9	6
gesamt	30	18 60 %	12 40%	28	16 57 %	12 43 %	30	17 57 %	13 43 %

Tab. 8: Entwicklung der Anzahl der Lehrerabordnungen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät

1.4 Anzahl der Studierenden SoSe 2019 – SoSe 2020

(Quelle: Studierendensekretariat; Stand: 30.06.20)

Studierende gesamt (Kopfzahl)	gesamt	w	m
SoSe 2019	4457	3339 (75%)	1118 (25%)
WiSe 19/20	4791	3619 (76%)	1172 (24%)
SoSe 2020	4582	3466 (76%)	1116 (24%)

Tab. 9: Anzahl der Studierenden gesamt

Lehramt alle Fachsemester	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Grundschule	246	200	46	1319	1116	203	1268	1068	200
Europalehramt GS	90	83	7	289	266	23	242	218	24
Hauptschule	3	1	2	2	-	2	1	-	1
Realschule	5	4	1	4	3	1	3	2	1
Europalehramt RS	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WHR	344	186	158	246	126	120	174	80	94
Eula WHR	21	15	6	16	11	5	9	6	3
Bachelor Primar	1051	894	157	-	-	-	-	-	-
BA Lehramt Sek 1	795	439	356	761	416	345	747	409	338
BA Eula Primar	204	189	15	-	-	-	-	-	-
BA Eula Sek I	46	37	9	53	43	10	55	41	14
MA Grundschule	98	90	8	194	172	22	244	217	27
MA Eula Grund- schule	25	24	1	40	38	2	58	54	4
MA Lehramt Sek I	103	72	31	197	130	67	267	171	96
MA Eula Sek I	4	4	-	9	7	2	14	12	2
insgesamt	3035	2238 74 %	797 26 %	3130	2328 74 %	802 26 %	3082	2278 74 %	804 26 %

Tab. 10: Anzahl der Lehramt Studierenden – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Studienrichtung

Bachelor alle Fachsemester	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	Gesamt	w	m	gesamt	w	m
Gesundheitspädagogik	182	167	15	220	199	21	211	194	17
Erziehung und Bildung / EW	358	270	88	409	312	97	369	286	83
Frühe Bildung	19	13	6	13	9	4	12	8	4
Kindheitspädagogik	224	197	27	237	209	28	214	190	24
Deutsch als Zweit- / Fremdsprache	54	45	9	63	54	9	42	32	10
Koop.Studiengänge mit FH Offenburg	-	-	-	143	53	90	120	50	70
Informatik / Wirtschaft	32	10	22	-	-	-	-	-	-
Medientechnik und Wirtschaft	69	31	38	-	-	-	-	-	-
Mechatronik	5	1	4	-	-	-	-	-	-
Elektrotechnik / Informationstechnik	6	1	5	-	-	-	-	-	-
Elektr. Energietechnik / Physik	12	2	10	-	-	-	-	-	-
insgesamt	961	737 77 %	224 23 %	1069	818 77 %	251 23 %	968	760 79 %	208 21 %

Tab. 11: Anzahl der Bachelor Studierenden – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Studienrichtung

Master alle Fachsemester	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Erziehungswissenschaft	18	16	2	182	147	35	158	129	29
Medien in d.Bildung	3	3	-	2	2	-	1	1	-
Bildungspsycho.	1	1	-	1	1	-	1	1	-
Gesundheitspädagogik	63	54	9	71	60	11	64	56	8
Deutsch als Zweit-/ Fremdsprache	59	54	5	63	54	9	42	38	4
Unterrichts- und Schulentwicklung	12	8	4	28	21	7	25	19	6
Lehramt berufliche Schulen Offenburg	-	-	-	19	2	17	17	3	14
E-LINGO Didaktik des frühen Fremd- sprachenlernens	20	18	2	18	16	2	18	16	2
Psychologie des Lernens u. Lehrens	24	24	-	28	27	1	26	25	1
Berufspädagogik – Gesundh./Wirtsch. u. Sozialmanagem.	4	2	2	20	17	3	14	11	3
Berufspädagogik – Textiltechnik und Bekleidung/Wirtsch.	2	2	-	4	3	1	3	2	1
Berufl. Bildung – Pflege/Wirtsch. u. Sozialmanagement	2	2	-	10	10	-	9	9	-
Koop. Musikhoch- schule element. Musikpädagogik	-	-	-	-	-	-	4	4	-
Elektronik/Inform.	3	-	3	-	-	-	-	-	-
Mechatronik	3	-	3	-	-	-	-	-	-
Elektr. Energie- technik/ Physik	4	-	4	-	-	-	-	-	-
Informatik/Wirtsch.	5	2	3	-	-	-	-	-	-
Erzieh. Erw.bild. o. Sozialpäd.	136	110	26	-	-	-	-	-	-
Medientechnik / Wirtschaft	10	-	10	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	369	296 80 %	73 20 %	446	360 81 %	86 19 %	382	314 82 %	68 18 %

Tab. 12: Anzahl der Master Studierenden – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Studienrichtung

Weitere Studiengänge alle Fachsemester	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m
LA Erweiterungsfächer	211	169	42	95	74	21	24	17	7
Besonderes Erw.fach / Zertifikat Grundschule	-	-	-	58	54	4	119	108	11
Besonderes Erw.fach / Zertifikat Sekundarstufe	-	-	-	12	9	3	13	10	3
Fach mit abweichendem Umfang (GS)	-	-	-	12	10	2	15	13	2
Fach mit abweichendem Umfang (Sek. 1)	-	-	-	29	11	18	34	14	20
Erw. Master LA Sek. 1	-	-	-	-	-	-	2	2	-
Doktoranden	24	16	8	29	20	9	25	18	7
befristet zugelassene ausländische Studierende	44	34	10	53	40	13	46	32	14
insgesamt	279	219 79 %	60 21 %	288	218 76 %	70 24 %	278	214 77 %	64 23 %

Tab. 13: Anzahl der Studierenden – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Studienrichtung

1.4.1 Absolventinnen / Absolventen

(Quelle: Akademisches Prüfungsamt; Stand: 30.11.2020)

Abschlüsse	WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Lehrämter (mit Bachelor)	261	199	62	348	273	75
Lehrämter (mit Master)	-	-	-	16	14	2
Bachelor (ohne Lehrämter)	45	31	14	103	89	14
Master (ohne Lehrämter)	42	32	10	39	33	6
gesamt	348	262 75 %	86 25 %	506	409 81 %	97 19 %

Tab. 14: Abschlüsse der Studierenden – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Studienrichtung

1.4.2 Anzahl der beschäftigten studentischen Hilfskräfte

(Quelle: Personalverwaltung; Stand: 30.06.20)

	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Fakultät 1	34	27	7	22	17	5	26	20	6
Fakultät 2	48	41	7	46	38	8	44	39	5
Fakultät 3	43	34	9	32	19	13	36	27	9
Zentrale Einrichtungen und sonstige Bereiche	92	50	42	64	42	22	63	46	17
insgesamt*	217	152 70 %	65 30 %	164	116 71 %	48 29 %	169	132 78 %	37 22 %

Tab. 15: Anzahl der beschäftigten stud. Hilfskräfte - aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät / Einrichtung (inkl. Projekte, finanziert aus Hochschul- und Projektmitteln) * ohne ZIK

	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
studentische Hilfskräfte	11	4 36 %	7 64 %	9	4 44 %	5 56 %	6	2 33 %	4 67 %

Tab. 16: Anzahl der beschäftigten stud. Hilfskräfte im ZIK

Anlage 2: Berufungsverfahren, Führungsgremien

2.1 Berufungsverfahren (Okt. 2019 – Sept. 2020)

(Quelle: Personalabteilung, Stabsstelle Gleichstellung; Stand: 30.06.20)

alt	Bewerbungen			Einladungen			Listenplatz 1			Rufannahme		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Fakultät 1												
W3	11	5	6	4	2	2	-	-	-	-	-	-
W1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fakultät 2												
W3	16	9	7	6	3	3	1	-	1	1	-	1
W1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fakultät 3												
(2 St.) W3	30	8	22	6	4	2	2	2	-	2	2	-
W2	5	3	2	3	2	1	1	1	-	1	1	-
W1	7	4	3	4	2	2	1	1	-	1	1	-
insgesamt	69	29 42%	40 58%	19	11 58%	8 42%	5	4 80%	1 20%	5	4 80%	1 20%

Tab. 17: Anzahl der Personen, die sich auf eine Professur beworben haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, einen Listenplatz erhielten und den Ruf annahmen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fakultät, Besoldungsgruppe.

2.2 Zusammensetzung der Führungsgremien

(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung; Stand: 30.06.20)

Gremium / Institution	Beschäftigungsstatus / Geschlecht								
	gesamt			Professor*innen		Verwaltung		Studierende	
	w + m	w	m	w	m	w	m	w	m
Rektorat	4	-	4	-	3	-	1	-	-
Wahl-Mitglieder der PH im Hochschulrat	4	2	2	-	1	1	1	1	-
Senat	35	15	20	9	13	4	5	2	2
Fakultät 1									
Dekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Prodekan/-in	1	1	-	1	-	-	-	-	-
Studiendekan/-in	1	1	-	1	-	-	-	-	-
Fakultätsrat	19	11	8	5	7	3	-	3	1
Institutsleitungen	3	1	2	1	2	-	-	-	-
Fakultät 2									
Dekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Prodekan/-in	1	1	-	1	-	-	-	-	-
Studiendekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Fakultätsrat	19	9	10	6	6	2	2	1	2
Institutsleitungen	7	4	3	4	3	-	-	-	-
Fakultät 3									
Dekan/-in	1	1	-	1	-	-	-	-	-
Prodekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Studiendekan/-in	1	1	-	1	-	-	-	-	-
Fakultätsrat	19	11	8	6	6	3	1	2	1
Institutsleitungen	6	3	3	3	3	-	-	-	-
insgesamt	125	61 49%	64 51%	39 45%	48 55%	13 57%	10 43%	9 60%	6 40%

Tab. 18: Besetzung der Führungsgremien – aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Anlage 3: Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs

3.1 Promotionen an der PH Freiburg

3.1.1 Laufende Promotionsverfahren 2020

(Quelle: Prorektorat Forschung; Stand: 30.06.20)

Fakultät / Fach		gesamt	w	m
Fakultät 1		68	43 (63 %)	25 (37 %)
	Bildungs-/Erziehungswissenschaft	33	25	8
	Psychologie	9	8	1
	Soziologie	26	10	16
Fakultät 2		35	20 (57 %)	15 (43 %)
	Anglistik	3	2	1
	Bildende Künste	2	2	-
	Deutsche Sprache und Literatur	12	6	6
	Musik	6	2	4
	Politik- und Geschichtswissenschaft	6	3	3
	Romanistik	3	3	-
	Theologien	3	2	1
Fakultät 3		48	33 (69 %)	15 (31 %)
	Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit	15	12	3
	Berufs- und Wirtschaftspädagogik	2	1	1
	Biologie und ihre Didaktik	7	5	2
	Chemie, Physik, Technik und ihre Didaktiken	4	1	3
	Geographie und ihre Didaktik	3	3	-
	Mathematische Bildung	17	11	6
insgesamt		151	96 64 %	55 36 %

Tab. 19: Laufende Promotionsverfahren – aufgeschlüsselt nach Fächern und Geschlecht.

3.1.2 Abgeschlossene Promotionsverfahren nach Fächern 2018 - 2020

(Quelle: Prorektorat Forschung; Stand: 30.06.20)

	2018			2019			2020		
	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m
Fakultät 1									
Erziehungswissenschaft	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Psychologie	1	-	1	-	-	-	1	-	1
Soziologie	2	1	1	1	1	-	2	2	-
Fakultät 2									
Anglistik	1	1	-	1	-	1	-	-	-
Bildende Künste	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Deutsche Sprache und Literatur	5	5	-	1	1	-	3	2	1
Musik	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Politik- und Geschichtswissenschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Romanistik	3	3	-	1	1	-	-	-	-
Theologien	2	2	-	-	-	-	-	-	-
Fakultät 3									
Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit	2	2	-	1	1	-	1	1	-
Berufs- und Wirtschaftspädagogik	-	-	-	-	-	-	2	1	1
Biologie und ihre Didaktik	3	1	2	-	-	-	-	-	-
Chemie, Physik, Technik und ihre Didaktiken	1	-	1	1	-	1	2	2	-
Geographie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mathematische Bildung	1	-	1	5	2	3	3	2	1
insgesamt	24	16	8	13	7	6	16	11	5
		67%	33%		54%	46%		69%	31%

Tab. 20: Abgeschlossene Promotionsverfahren - aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät.

3.1.3 Abgeschlossene Promotionsverfahren 2014-2020

(Quelle: Prorektorat Forschung; Stand: 30.06.20)

Jahr	gesamt	weiblich		männlich	
2014	13	7	54%	6	46%
2015	16	8	50%	8	50%
2016	21	12	57%	9	43%
2017	20	12	60%	8	40%
2018	24	16	67%	8	33%
2019	13	7	54%	6	46%
insgesamt	107	62	58%	45	42%

Tab. 21: Abgeschlossene Promotionen nach Geschlecht

3.2 Abgeschlossene Habilitationen 2014 - 2020

(Quelle: Berichte der Gleichstellungsbeauftragten 2014-2020; Dekanate 2020)

Jahr	Fach	weiblich	männlich
2014	EW, Erwachsenenbildung/Weiterbildung	1	-
	EW, Bildungsforschung und Schulentwicklung	-	1
	Mathematik	1	-
2015	Gesundheitspädagogik	1	-
2016	-	-	-
2017	-	-	-
2018	Soziologie	1	-
2019	Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt für Lehren und Lernen im Bereich Musik	-	1
	Institut der Theologien (Fak. 2)	1	-
2020	Mathematik	-	1
insgesamt	8	5 (62,5%)	3 (37,5%)

Tab. 22: Abgeschlossene Habilitationen – aufgeschlüsselt nach Fächern und Geschlecht

3.3 Stipendien nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz (LGFG) an der Pädagogischen Hochschule Freiburg im Jahr 2019

(Quelle: Forschungsreferat; Stand: 31.12.19)

	Stipendiat*in	
	w	m
Fakultät 1	1	-
Fakultät 2	1	-
Fakultät 3	-	2
gesamt	2	2

Tab. 23: Stipendien nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz (LGFG) nach Geschlecht

	Stipendiat*in	
	w	m
Fakultät 1	3	-
Fakultät 2	4	-
Fakultät 3	6	2
gesamt	13	2

Tab. 24: Stipendien nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz (LGFG) nach Geschlecht inkl. Promotionskolleg

Anlage 4: Stärkung des Bereichs Gender Studies in Forschung und Lehre

4.1 Lehrangebote zu Themenbereichen der Gender Studies der Fakultäten 1-3

(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung, Stand: 30.06.20)

SoSe 2019 – SoSe 2020

	SoSe 2019			WiSe 19/20			SoSe 2020		
	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m
Professor_innen	7	4	3	6	3	3	12	7	5
Akad. Mittelbau	8	7	1	13	10	3	9	8	1
insgesamt	15	11 73 %	4 27 %	19	13 68 %	6 32 %	21	15 71 %	6 29 %

Tab. 25: Anzahl der Lehrenden mit expliziten Lehrangeboten zu Themenbereichen der Gender Studies – aufgeschlüsselt nach Beschäftigtenstatus.

SoSe 2019 – SoSe 2020

	SoSe 2019					WiSe 19/20				
	gesamt	P		M		gesamt	P		M	
		w	m	w	m		w	m	w	m
Fakultät 1	11	3	3	4	1	15	2	3	8	2
Fakultät 2	3	-	-	3	-	3	-	-	3	-
Fakultät 3	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-
insgesamt	15	4	3	7	1	19	3	3	11	2

	SoSe 2020				
	gesamt	P		M	
		w	m	w	m
Fakultät 1	16	6	5	4	1
Fakultät 2	4	-	-	4	-
Fakultät 3	1	1	-	-	-
insgesamt	21	7	5	8	1

Tab. 26: Anzahl der Lehrenden mit expliziten Lehrangeboten zu Themenbereichen der Gender Studies – aufgeschlüsselt nach Fakultät.

4.2 Leistungsorientierte Mittelvergabe

Förderung der Gleichstellung / des Genderaspektes aus Mitteln der LoMV (Genderpool)

(Quelle: Zentrale Mittel der PH Freiburg; Stand: 30.06.20)

Beschlüsse: Gleichstellung der Geschlechter/Gender Aspekt (Haushaltsjahr 2019)			
Antragsteller/innen	Projekt	Kurzbeschreibung	genehmigt
Müller, Stefan, Vertr.-Prof. Dr.	Fachvortrag	„Mehr als nur ein Fachkräftemangel. Pflege zwischen Notstand, gesellschaftlicher Erwartung und geschlechtsspezifischer Abwertung“, Dr. Martin Niederauer	400,00
Boutiuc-Kaiser, Alina	Promovierenden-Konferenz, Vortrag	„Wie weiblich ist die Wissenschaft? Genderaspekte und Diversität im akademischen Alltag“, Dr. Gesche Brandt	555,00
Sobiech, Gabriele, Prof. Dr.	Gastvortrag im Rahmen des Fachtags 2019	„Dissonante Öffentlichkeiten: Hate Speech, Gender und digitale Medien“, Dr. Ricarda Drüeke	500,00
Sobiech, Gabriele, Prof. Dr.	Workshop im Rahmen des Fachtags 2019	Soziale Netzwerke: Teilhabe und Einflussnahme oder „Wer hat hier die Macht?“, Dr. Martina Schuegraf	500,00
Heppekausen, Jutta	Veranstaltungsreihe „Reinventing Hochschule - Visionen einer PH für alle“	"Alternative universes are almost equally possible". Feministisch_queere Utopien und die Imagination alternativer Lehr-, Lern- und Partizipationsräume, Dr. Christine M. Klapeer, Uni Göttingen	535,00
Krauß, Jutta	Tagung am 26.03.2020	„Kleidung in Bewegung. Bewegungsübertragungen zwischen Körper und Kleid / Kleid und Körper“ 1 Keynote-Speaker: 200,- € 3 Referent*innen à 100,- €	500,00

Schleider, Karin, Prof. Dr.	Workshop	„Prävention & Intervention bei sexueller Gewalt im Kindes- & Jugendalter in pädagogischen Kontexten“ für Studierende der PH Freiburg; Beratungsstelle Wendepunkt e.V.	840,00
Schreck, Doris	Finanzierung Genderpreis	Genderpreis der PH Freiburg 2019	1.000,00
Summe:			4.830,00

Tab. 27: Leistungsorientierte Mittelvergabe

Anlage 5: Veranstaltungen

01.10.2019 - 30.09.2020

WiSe 19/20	Veranstaltung	Referent*in / Organisation
07.10.2019	Workshop „Selbstpräsentation - Selbstsicher und souverän auftreten“	Dr. Silke Oehrlein-Karpi, K.T.E.
11.12.2019	Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Teilnehmer*innenorientierung und aktivierende Lehr-/Lernmethoden	Eva-Maria Schumacher, Hagen
31.01.2020	Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Lehrveranstaltungen gender- und diversitätsbewusst planen und durchführen, Teil 1 und 2	Sabine Hastedt, Bremerhaven; Anja Bechstein
07.02.2020	Workshop „Selbstbehauptung und Selbstverteidigung“ (Kooperation mit dem Feministischen Referat der Verfassten Studierendenschaft der PH Freiburg)	Hannah Zuther, Freiburg
17.02.2020	MenTa-Veranstaltung „Akademisches Karriereportfolio“	Doris Schreck, Marion Degenhardt
05.- 06.03.2020	Workshop „Karrierperspektiven entwickeln“ - Ein Kompetenzcoaching "Sich profilieren und positionieren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft"	Dr. Silke Oehrlein-Karpi, K.T.E.
SoSe 2020		
09.07.2020	Treffen mit Doktorandenkonvent und Forschungsreferat bezüglich Verbesserung der Promotionsbetreuung	Doris Schreck, Heike Ehrhardt

Tab. 28: Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten / der Stabsstelle Gleichstellung

Anlage 6: Wahrgenommene Termine

WiSe 19/20

- 01.10.- 6. Jahrestagung „Familie in der Hochschule e.V.“, Hochschule für Technik
02.10.19 und Wirtschaft des Saarlandes, Saarbrücken (Anja Bechstein)
- 07.10.19 Workshop „Selbstpräsentation - Selbstsicher und souverän auftreten“
Dr. Silke Oehrlein-Karpi, K.T.E., PH Freiburg (Doris Schreck)
- 07.11.19 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Einführung in das didaktische Konzept des
Lehrportfolios
- 12.11.19 Netzwerk Mentoring BaWü, Universität Freiburg (Doris Schreck)
- 15.11.19 Fortbildung „Rechte und Pflichten in Gleichstellungsfragen“, Universität Freiburg
(Doris Schreck)
- 19.11.19 Gemeinsame Sitzung der Senats- und Fakultätsgleichstellungskommissionen
- 19.11.19 Sitzung der Senatsgleichstellungskommission
- 21.11.- LaKoG, Universität Mannheim
22.11.19
- 22.11.19 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: E-Portfolios in der Lehre, Universität Freiburg
- 29.11.19 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Aspekte des Lehrens und Lernens an der
Hochschule, Teil 1
- 02.12.- Weiterbildung „Qualitätsmanagement, Monitoring, Evaluation in Mentoring-
03.12.19 Programmen“, Tagungszentrum Hohenheim (Doris Schreck)
- 05.12.19 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Supervision und kollegiale Praxisberatung (für
Einsteiger*innen)
- 11.12.19 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Teilnehmer*innenorientierung und aktivierende
Lehr-/Lernmethoden (Eva-Maria Schumacher, Hagen)
- 14.01.20 LaKoG AG „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“,
Universität Stuttgart (Doris Schreck)
- 20.01.20 LaKoG AG „Gender in die Lehre“, KIT Karlsruhe (Anja Bechstein)
- 31.01.20 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Lehrveranstaltungen gender- und diversitäts-
bewusst planen und durchführen, Teil 1 und 2 (Sabine Hastedt, Anja Bechstein)
- 31.01.20 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Abschlusskolloquium (Marion Degenhardt,
Doris Schreck)
- 04.02.20 Gemeinsame Sitzung der Senats- und Fakultätsgleichstellungskommissionen
- 04.02.20 Sitzung der Senatsgleichstellungskommission

- 07.02.20 Workshop „Selbstbehauptung und Selbstverteidigung“, Hannah Zuther, Freiburg (Kooperation mit dem Feministischen Referat der Verfassten Studierendenschaft der PH Freiburg)
- 12.02.20 Senatsausschuss Inklusion (Doris Schreck, Gabriele Sobiech)
- 13.02.20 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Supervision und kollegiale Praxisberatung (für „Fortgeschrittene“)
- 17.02.20 MenTa-Veranstaltung „Akademisches Karriereportfolio“, PH Freiburg (Doris Schreck, Marion Degenhardt)
- 18.02.20 Netzwerk Mentoring BaWü, Mitgliederversammlung, Universität Hohenheim (Doris Schreck)
- 04.03.-
05.03.20 LaKoG, Universität Freiburg
- 05.03.-
06.03.20 Workshop „Karrierperspektiven entwickeln“ - Ein Kompetenzcoaching - "Sich profilieren und positionieren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft", Dr. Silke Oehrlein-Karpi, K.T.E., PH Freiburg (Doris Schreck)

SoSe 2020

- 07.04.20 Vorstandssitzung Netzwerk Mentoring BaWü (online) (Doris Schreck)
- 29.04.20 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Aspekte des Lehrens und Lernens an der Hochschule, Teil 1 (online)
- 27.04.20 Senatsausschuss Inklusion (online) (Doris Schreck)
- 29.04.20 LaKoG-Vorstandssitzung (online) (Doris Schreck)
- 05.05.20 Sitzung der Senatsgleichstellungskommission (online)
- 07.05.20 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Supervision und kollegiale Praxisberatung (für „Einsteiger*innen“) (online)
- 12.05.20 Vorstandssitzung Netzwerk Mentoring BaWü (online) (Doris Schreck)
- 20.05.20 LaKoG-Vorstandssitzung (online) (Doris Schreck)
- 27.05.20 Vorstandssitzung Netzwerk Mentoring BaWü (online) (Doris Schreck)
- 29.05.20 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Flipped Classroom in der Hochschullehre (online)
- 15.06.20 Senatsausschuss Inklusion (online) (Doris Schreck)
- 15.06.20 BuKoF „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ (online) (Doris Schreck)
- 30.06.20 Sitzung der Senatsgleichstellungskommission (online)
- 03.07.20 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Aspekte des Lehrens und Lernens an der Hochschule, Teil 2 (online) (Anna Großhauser, Hanna Siegismund)

- 09.07.20 Treffen mit Doktorandenkonvent und Forschungsreferat bezüglich Verbesserung der Promotionsbetreuung (Doris Schreck, Heike Ehrhardt)
- 09.07.20 Basiszertifikat Hochschuldidaktik: Supervision und kollegiale Praxisberatung (für „Fortgeschrittene“) (online)
- 16.07.20 LaKoG-Sitzung (online) (Gabriele Sobiech)
- 21.07.20 Sondersitzung der Senatsgleichstellungskommission (online)
- 28.07.20 Netzwerk Mentoring BaWü, Mitgliederversammlung (online) (Doris Schreck)
- 30.07.20 LaKoG AG „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ (online) (Doris Schreck)
- 16.09. BuKoF-Jahrestagung „Corona-Krise und Geschlechterverhältnisse - Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?“ (online) (Doris Schreck)
- 17.09.20 Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten (UniNetzPE), Jahrestagung 2020, online (Doris Schreck)
- 24.09.20 LaKoG-Vorstandssitzung (online) (Doris Schreck)

Anlage 7: Beratungen April 2018 – Sept. 2020

(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung; Stand: 30.06.20)

	SoSe 18	WiSe 18/19	SoSe 19	WiSe 19/20	SoSe 20
Studieren mit Kind / Mutterschutz	26	25	23	36	29
Nachwuchsförderung	6	2	9	6	7
Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie	1	3	1	3	8
Berufungsverfahren	1	-	1	1	2
Leistungsbezogene Mittelvergabe	-	-	1	-	1
Sexuelle Belästigung / Stalking	1	2	9	1	-
Diskriminierung / AGG / Konflikte	-	-	1	4	5
Sonstige	1	1	2	1	-
insgesamt	36	33	47	52	52

Tab. 29: Beratungen aufgeschlüsselt nach Themen