



# Gleichstellungsplan 1.1.2022 – 31.12.2026



Pädagogische Hochschule Freiburg  
Université des Sciences de l'Éducation · University of Education

inklusive Chancengleichheitsplan für den  
wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich



# Inhalt

<b>Präambel</b>	<b>3</b>	<b>4. Ziele und Maßnahmen für das wissenschaftsstützenden Personal</b>	<b>33</b>
<b>1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsakteur/-innen und Zuständigkeiten</b>	<b>4</b>	4.1. Bestandsaufnahme (Personal-Ist-Bestand am 01.12.2020)	33
1.2 Gleichstellungsakteur/-innen an der PH Freiburg	5	4.2. Ziele in der Planungsperiode 2022-2026	33
1.3 Gleichstellung in zentralen und dezentralen Strukturen und Gremien	9	4.3. Maßnahmen	34
<b>2. Gleichstellungsziele für den wissenschaftlichen Bereich</b>	<b>12</b>	4.4. Fazit	36
2.1 Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums 2017-2021	12	<b>Anhang</b>	<b>37</b>
Tabelle 1a: Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen auf Hochschulebene	13	Fragebogen	37
Tabelle 1b: Frauenanteile auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst sowie auf Leitungsebene	14	Tabelle 3a: Personal-Bestand – Wissenschaftsstützender Bereich	39
Tabelle 1c: Frauenanteile bei den Professuren auf Hochschulebene nach Fakultäten	15	Tabelle 3b: Personal-Ist-Bestand – Wissenschaftsstützender Bereich	40
Tabelle 2: Entwicklung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und Berufungskommissionen 2017-2020	16	Tabelle 4: Angaben zu Frauenanteilen bei Bewerbung, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Fortbildung	41
Tabelle 3: Frauenanteile in Leitungs-/Hochschulgremien	17		
2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen 2022-2026	26		
<b>3. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen</b>	<b>29</b>		
3.1 Geschlechtergerechte Hochschulsteuerung	29		
3.2 Förderung von Frauen in Führungspositionen und (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen	30		
3.3 Akquise von Studentinnen im MINT-Bereich	30		
3.4 Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre	30		
3.5 Stärkung und Ausbau familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen	31		
3.6 Weiterentwicklung einer diskriminierungssensiblen, gender- und diversitätsgerechten Hochschule	31		



Gleichstellungsplan 2022 – 2026 der Pädagogischen Hochschule Freiburg wird online-veröffentlicht unter:  
[www.ph-freiburg.de](http://www.ph-freiburg.de) > Hochschule > Bekanntmachungen > Weitere Bekanntmachungen

## Präambel

Ein wesentliches Ziel der Pädagogischen Hochschule Freiburg ist es, entsprechend den Bestimmungen des Landeshochschulgesetzes<sup>1</sup>, die individuellen Voraussetzungen und Kompetenzen aller Hochschulmitglieder anzuerkennen und deren gleichberechtigte Teilhabe in Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung zu ermöglichen. Es wird zudem angestrebt, die Anerkennung von Vielfalt in sämtlichen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen und Benachteiligungen wie auch Diskriminierungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes<sup>2</sup> in allen Bereichen zu vermeiden.

Dies ist im Profil der Hochschule im Struktur- und Entwicklungsplan 2022-2026 auf der Basis der Gender Mainstreaming-Strategie und der Förderung eines gender- und diversitätsbewussten Handelns als Ziel formuliert und soll in einer verbindlichen Leitlinie für die Hochschule entwickelt werden.

Im Rahmen des Gleichstellungsplans ist die Hochschule gemäß LHG (§§ 4 und 4a) und ChancenG<sup>3</sup> an eine Fokussierung auf die Chancengleich-

heit für Frauen und Männer gebunden, deshalb wird im vorliegenden Dokument der Schwerpunkt auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gelegt. Dieser Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Beschäftigten wie auch auf die Studierenden.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde unter Mitarbeit der Mitglieder der Senatsgleichstellungskommission, der Fakultätsgleichstellungskommissionen, der Dekanate sowie der Gleichstellungsbeauftragten und des Teams der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung erarbeitet. Zudem haben nahezu alle Institutsvertretungen aus den drei Fakultäten wichtige Beiträge zur Analyse des Ist-Zustandes gleichstellungs- und diversitätsbezogener Aktivitäten und der Darstellung der Entwicklungsziele geleistet.

Wir danken allen Beteiligten an dieser Stelle für ihre konstruktive und wertvolle Mitarbeit.

*Prof. Dr. Gabriele Sobiech*

<sup>1</sup> Vgl. LHG 2020 § 2 Abschnitt 2 und 4

<sup>2</sup> Vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006

<sup>3</sup> Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg, 23.2.2016

Der Gleichstellungsplan 2022-2026 ist ein formelles Dokument der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Es wurde am 21.07.2021 vom Senat der Hochschule verabschiedet.

01.01.2022 | Prof. Dr. Ulrich Druwe, Rektor

## 1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsakteur/-innen und Zuständigkeiten

### Gleichstellungsverpflichtung, Grundsatz und Leitprinzip

- Die Pädagogische Hochschule Freiburg 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 sowie Verwaltung zu fördern und dies als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen. Im Sinne des AGG sollen Benachteiligungen „wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“<sup>4</sup> verhindert oder beseitigt werden. Mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans sollen strukturelle Benachteiligungen aufgezeigt und verändert werden, die sich hauptsächlich auf die Beseitigung von Benachteiligungen

aufgrund des Geschlechts richten, um auf diese Weise gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Geschlechter sicher zu stellen. Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele liegt bei der Hochschulleitung.

- Der Gleichstellungsplan erfüllt die in LHG § 4 Abs. 7 festgelegte Pflicht der Hochschule, für jeweils fünf Jahre für das hauptberuflich tätige Personal Ziel- und Zeitvorgaben zu entwickeln. Dabei soll im wissenschaftlichen Bereich entsprechend dem Kaskadenmodell<sup>5</sup> in jeder Qualifizierungsstufe der Frauenanteil erreicht werden, der bereits auf der darunter liegenden Ebene besteht.<sup>6</sup> (vgl. 2.1.1, S. 12) Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule und ergänzt bzw. konkretisiert die verfassungsmäßige und gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Gesetzgeber überträgt damit der Hochschule die Verantwortung, durch genaue Ziel- und Zeitvorgaben

ben die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu gewährleisten.

- Die Hochschule ruft alle Organe, Gremien, Einrichtungen und deren Mitglieder dazu auf, für die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans und der selbst gesteckten Ziele in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung, Sorge zu tragen.

Rechtliche Grundlagen hierfür sind:

- Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz, 17.12.2020), § 4;
- Hochschulrahmengesetz (HRG, 15.11.2019) §§ 3, 5, 6, 16, 34 (4), 50 (3);
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG, 17.06.2020);
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 14.08.2006);
- EU-Richtlinien zum Gender Mainstreaming (Amsterdamer Vertrag 1999).

<sup>4</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Art. 1

<sup>5</sup> 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)

<sup>6</sup> Vgl. LHG 2020, § 4 (7)

Ziele dieses Gleichstellungsplans sind insbesondere:

- die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu erreichen, vor allem in Führungsgremien und Leitungspositionen;
- Strukturen zur Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungs- und Studienbedingungen zu schaffen, welche die Qualität der Hochschule in Forschung, Lehre und Studium, insbesondere hinsichtlich der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, sicherstellen;
- die Intensivierung und Nachhaltigkeit von gender- und diversitätsbewusster Professionalisierung an der Hochschule gezielt zu fördern.

### 1.2 Gleichstellungsakteur/-innen an der PH Freiburg

#### Gleichstellungsbeauftragte

- Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Pädagogischen Hochschule tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals auf Vorschlag der Senatsgleichstellungskommission eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.

- Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) ist zur Ausübung ihres Amtes angemessen zu entlasten. Die Deputatsermäßigung umfasst 4 Semesterwochenstunden (SWS). Die GB kooperiert mit der Stabsstelle für Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung. Die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung ist mit 1,25 unbefristeten Vollzeitäquivalenten (E13) ausgestattet und wird von der Gleichstellungsreferentin geleitet. Die GB und die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung werden zusätzlich von einer Verwaltungsangestellten (Sekretariat, mindestens 50%, unbefristet) in ihrer Arbeit unterstützt. Die derzeitige räumliche und finanzielle Ausstattung (3 Räume, Jahresetat von 10.000 Euro) soll für den Planungszeitraum beibehalten werden.
- Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört es, auf die Einhaltung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit zu achten und auf die Beseitigung von geschlechts- und

diversitätsbezogenen Nachteilen für Angehörige der Hochschule im wissenschaftlichen und studentischen Bereich hinzuwirken. Sie übernimmt dabei insbesondere die Interessensvertretung von wissenschaftlich tätigen Frauen und Studentinnen. Im Weiteren nimmt die GB folgende Aufgaben wahr:

- Teilnahme an Berufungs- und Besetzungsverfahren als stimmberechtigtes Mitglied,
- Teilnahme an Sitzungen des Senats und der Senatsausschüsse für Forschung, für Lehre und Studium sowie für Inklusion als stimmberechtigtes Mitglied,
- Teilnahme an Sitzungen des Hochschulrates als beratendes Mitglied inklusive Antrags- und Rederecht,
- Öffentlichkeitsarbeit im Sinne der Information über die Situation von Frauen innerhalb und außerhalb der Hochschule,
- Initiativen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Initiativen zur Institutionalisierung von Genderforschung,
- Kooperation in Gleichstellungsprojekten und mit Gleichstellungsakteur/-innen

innerhalb und außerhalb der Hochschule,

- Erstellung eines Tätigkeitsberichts zur Berichterstattung gegenüber dem Hochschulrat und dem Senat.

#### **Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten**

- Der Senat wählt auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten je eine Stellvertreterin aus jeder Fakultät. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich. Über die Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung<sup>7</sup> erhalten die Vertreterinnen für den Zeitraum ihrer Wahl jeweils eine Entlastung von 2 SWS.
- Bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten (z. B. Forschungssemester) überträgt die GB Aufgabenbereiche an die Stellvertreterinnen, z. B. die Teilnahme an Sitzungen der Senatsausschüsse, des Hochschulrates sowie an Auswahl- und Berufungsverfahren. Auch der Vorsitz der Senatsgleichstellungskommission kann entsprechend auf eine der Stellvertreterinnen übertragen werden.

#### **Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung**

Die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Dienst sowie im Bereich der Studierenden. Dabei orientiert sie sich am Prinzip des Gender Mainstreaming wie auch an den Grundlagen des AGG, um Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung kooperiert mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Hochschulrat und allen weiteren Gleichstellungsgremien, mit den Gleichstellungsakteur/-innen auf Fakultäts- und Fachbereichsebene sowie mit hochschulexternen Netzwerken und Einrichtungen. Die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung hat die Aufgabe, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit – auch im Sinne der Anerkennung und Förderung der Diversität aller Hochschulmitglieder in Studium, Lehre und Forschung –

zu entwickeln und umzusetzen. Dies betrifft insbesondere die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. Mentoring-Angebote), gender- und diversitätsgerechte Maßnahmen, wie etwa zu den Themenbereichen Genderkompetenz in Lehre und Forschung, familienfreundliche Hochschule sowie zur gleichstellungsbezogenen Personalentwicklung. Zudem erstellt die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung jährlich genderbezogene Statistiken aus den zur Verfügung gestellten Informationen der Personalabteilung, des Studierendensekretariats, des Prüfungsamts, des Prorektorats Forschung und der Dekanate.

#### **Senatsgleichstellungskommission**

- Der Senat setzt eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss ein, dem die Vertreter/-innen der Gleichstellungsbeauftragten aus den Fakultäten, die Vorsitzenden der Fakultätsgleichstellungskommissionen, sowie Wahlmitglieder aus allen Statusgruppen angehören. Den Vorsitz führt die Gleichstellungsbeauftragte.

<sup>7</sup> Vgl. Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO) vom 01.08.2019

- Die Amtszeit der Mitglieder, auch der Studierenden, beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.
- Zu den Aufgaben der Senatsgleichstellungskommission gehört die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Entwicklung und Überprüfung von Gleichstellungsmaßnahmen nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming. Dabei wird die Förderung und Anerkennung von Vielfalt in sämtlichen Entscheidungsprozessen wie auch die Vermeidung von Diskriminierungen in allen Bereichen angestrebt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und die Senatsgleichstellungskommission wirken auf die Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und auf die Beseitigung von Nachteilen für wissenschaftlich Tätige und Studierende hin.
- Die Gleichstellungsbeauftragte soll mindestens einmal pro Semester eine Sitzung mit den Mitgliedern der Senatsgleichstellungskommission durchführen. Für die Teilnahme an den Sitzungen wird den Mitgliedern eine Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz

bzw. für Studierende eine Befreiung von der Teilnahmepflicht an den Lehrveranstaltungen gewährt.

#### **Fakultätsgleichstellungskommissionen**

- An den Fakultäten sind Gleichstellungskommissionen als fortlaufend arbeitende Gremien etabliert. Die Mitglieder der Fakultätsgleichstellungskommissionen werden vom jeweiligen Fakultätsrat gewählt. Die Amtszeit entspricht der des Fakultätsrats (4 Jahre), die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr. Wiederwahl ist möglich. Wahlvorschläge können von den Instituten, der Senatsgleichstellungskommission und dem Fakultätsrat eingebracht werden. Es empfiehlt sich, die Kommission mit Mitgliedern aus jeder Statusgruppe (Professor/-innenschaft, Akademische Mitarbeiter/-innen, nicht-wissenschaftliches Personal, Studierende) zu besetzen. Die jeweilige Fakultätsgleichstellungskommission wählt aus ihrem Kreis eine Vorsitzende.
- Zu den Aufgaben der Fakultätsgleichstellungskommissionen gehören die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten sowie

die Entwicklung, Überprüfung und Unterstützung bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen nach dem Prinzip von Gender Mainstreaming und Diversität auf Fakultätsebene.

#### **Beauftragte für Chancengleichheit für den wissenschaftsstützenden Bereich (vgl. 4.3)**

In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, ist eine Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin nach vorheriger Wahl zu bestellen. Bei den Hochschulen gelten die Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach § 44 LHG nicht als Beschäftigte im Sinne dieser Bestimmung. Die regelmäßige Amtszeit beträgt fünf Jahre. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist im Umfang von 50% (halbes VZE) von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.

Die Dienststellenleitung legt zu Beginn der Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit im Einvernehmen mit ihr die näheren Einzelheiten der Zusammenarbeit fest. Sie ist im erforderlichen Umfang von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Beteiligungsrechte erforderlichen Umfang frühzeitig und umfassend zu unterrichten, weiter sind alle erforderlichen Informationen und Auskünfte zu erteilen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften der Dienststelle teilnehmen. Dies gilt nicht, soweit die Dienststelle einen Bezug zu den der Beauftragten für Chancengleichheit nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben ausschließt.

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an allen Angelegenheiten frühzeitig zu

beteiligen: Dies bezieht sich auf personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten, soweit die Gleichstellung von Frauen und Männern betroffen ist.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen. Sie kann sich innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, der beruflichen Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf äußern. Sie kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle einberufen.

#### **Weitere Gleichstellungsakteur/-innen**

#### **Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Wie bereits ausgeführt, sollen nach dem AGG Benachteiligungen für die Beschäftigten der Hochschule aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden.

Um dieses Ziel zu verfolgen und ggf. unterstützend tätig zu werden, bestellt die Hochschule eine Ansprechperson für Antidiskriminierung. (LHG 2020, §4a)

#### **Schwerbehindertenvertretung**

Die schwerbehinderten Beschäftigten wählen für die Dauer von fünf Jahren eine Vertrauensperson. Wiederwahl ist möglich.

#### **Beauftragte/r für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten**

Entsprechend der Grundordnung wird für Studierende nach den gleichen Vorgaben wie für das wissenschaftliche Personal eine Vertrauensperson durch den Senat für zwei Jahre gewählt. Wiederwahl ist möglich.

#### **Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung**

Der Senat wählt eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fälle von sexueller Belästigung (LHG § 4a). Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.

### 1.3 Gleichstellung in zentralen und dezentralen Strukturen und Gremien

#### 1.3.1 Hochschulrat

- Der Hochschulrat trägt die Mitverantwortung für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Weiterentwicklung der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Er erhält alle zwei Jahre durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung einen Bericht zur Gleichstellungssituation an der Hochschule.

#### 1.3.2 Rektorat

- Das Rektorat leitet die Pädagogische Hochschule nach geschlechter- und diversitätsgerechten Grundsätzen. Es verpflichtet sich, Gleichstellungsziele und -politik konsequent umzusetzen und nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming zu entscheiden und zu handeln.
- Das Rektorat ist verpflichtet, bei allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, diese rechtzeitig zu unterrichten, ihr und ihren Vertreterinnen Einsicht

in entsprechende Unterlagen zu ermöglichen und eine konstruktive Zusammenarbeit zu gewährleisten. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

- Das Rektorat trägt dafür Sorge, dass die Finanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen aus hochschuleigenen Mitteln und durch die Nutzung entsprechender Bundes- und Landesprogramme gesichert ist.
- Der Rektor legt im Jahresbericht dem Senat und dem Hochschulrat die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Erreichung von Gleichstellungszielen dar. Die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung sowie die Gleichstellungsbeauftragte stellen dafür in Kooperation mit den entsprechenden Einrichtungen in der Verwaltung die tabellarischen, geschlechterdifferenzierenden Daten zur Verfügung.

#### 1.3.3 Fakultätsvorstände und Fakultätsräte

- Auch die Fakultätsvorstände fördern und unterstützen geeignete Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen, die sie

mit Hilfe der Fakultätsratsmitglieder in der Fakultät konsequent umsetzen.

- Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen den Gleichstellungsplan, ist der Vorgang vom jeweiligen Gremium oder der Leitung des jeweiligen Bereichs/der jeweiligen Fakultät erneut zu entscheiden. Die schriftliche Beanstandung muss spätestens 14 Tage nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme erfolgen.

#### 1.3.4 Senat und Senatsausschüsse

Der Senat berücksichtigt bei seinen Entscheidungen über Forschung, Lehre und Weiterbildung die Prinzipien des Gender Mainstreaming.

#### 1.3.5 Stellenausschreibungen und -besetzungen

- In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, strebt die Hochschule bei vergleichbarer Qualifikation bzw. Eignung und unter Berücksichtigung hochschulweiter Gleichstellungsziele eine Berufung bzw. Stellenbesetzung unter Berücksichtigung der Geschlechterparität an.

- Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich öffentlich auszuschreiben. Die öffentliche Ausschreibung soll in einschlägigen Organen erfolgen.
- Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist es möglich, Vollzeitstellen in Teilzeit auszuüben. In den Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen. Dies gilt auch für Leitungspositionen.
- Alle Stellenausschreibungen erfolgen in einer gender- und diversitätssensiblen Form. Die Berücksichtigung von genderrelevanten Aspekten in Lehre und Forschung soll in der Formulierung von Ausschreibungstexten als erwünschte Qualifikation enthalten sein.
- Bei allen Stellenausschreibungen werden folgende Hinweise aufgenommen:  
 „Sensibilität in genderbezogenen Fragestellungen wird erwartet.  
 Es gehört zudem zu den strategischen Zielen der Hochschule, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre deutlich zu steigern. Bewerbungen geeigneter Frauen sind deshalb besonders erwünscht.“

Bei gleicher Qualifikation werden Frauen gegenüber männlichen Bewerbern bevorzugt eingestellt. Die Pädagogische Hochschule Freiburg versteht sich als familienfreundliche Hochschule.“

- Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) der Kandidat/-innen sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Insbesondere dürfen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der sich Bewerbenden herangezogen werden: Alter, aktuelle Belastungen aufgrund von Elternzeit bzw. der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, vorgängige Reduzierungen der Arbeitszeit, Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Elternzeit bzw. der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger.
- Immer dann, wenn in einem Fach oder Bereich eine Stelle zu besetzen ist, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, werden entsprechend § 5 der Ordnung zur Durchführung

von Berufungs- und Auswahlverfahren (OBA, 31.03.2014) geeignete Wissenschaftlerinnen aktiv zur Bewerbung aufgefordert (aktive Rekrutierung)<sup>8</sup>.

- Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühestmöglich über anstehende Stellenbesetzungsverfahren informiert und bei Stellenausschreibungen beteiligt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält den Abschlussbericht des Verfahrens vor der Weiterleitung an das Ministerium so rechtzeitig, dass sie hierzu, wenn aus Gleichstellungssicht erforderlich, eine Stellungnahme abgeben kann.
- Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung im wissenschaftsstützenden Bereich frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Unterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Andere Personalakten darf die Beauftragte für Chancengleichheit nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.

<sup>8</sup> Die aktive Rekrutierung bezieht sich auf die direkte Aufforderung von qualifizierten Frauen mit einer guten Passung zur Ausschreibung, sich auf die Ausschreibung hin zu bewerben, um nach erfolgter Bewerbung diese Frauen dann in einem weiteren Schritt zu einer Teilnahme am Berufungs- oder Besetzungsverfahren einzuladen.

#### Berufungs- und Auswahlkommissionen

- Jeder Berufungskommission gehören lt. LHG § 48 (3) mindestens zwei fachkundige Frauen und zwei fachkundige Männer an. Eine dieser Wissenschaftlerinnen sollte Mitglied der Fakultät sein, in der die Stelle zu besetzen ist. Abweichungen sind lt. Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren (OBA, 2014), § 1 (1) zu begründen. Eine geschlechterparitätische Besetzung der Auswahlkommissionen ist anzustreben.
- „Zu den Aufgaben der Berufungskommission gehört die aktive Gewinnung von Bewerberinnen.“ (LHG, § 48 (3a))
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Sitzung des Fakultätsrates einzuladen, in der die Vorschläge für die geplante Zusammensetzung der Berufungskommission beschlossen werden. Sofern sie verhindert ist, informiert der Dekan bzw. die Dekanin die Gleichstellungsbeauftragte über die geplante Zusammensetzung der Kommission. Die Terminplanung der Kommissionsitzungen wird mit der Gleichstel-

lungsbeauftragten abgesprochen.

- Die Gleichstellungsbeauftragte und/oder ihre Vertreterinnen haben das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen wie in die Liste der Bewerber/-innen; sie sind stimmberechtigtes Mitglied einer Berufungskommission.
- Entsprechend der OBA (2014) und der Verfahrensregelung zur Besetzung Akademischer Mitarbeiter/-innenstellen (2019) regeln die Fakultäten die Zusammensetzung der Auswahlkommissionen und den Ablauf der Auswahlverfahren.

#### Vorauswahlen bei Berufungen und Auswahlverfahren

- Bei der Vorauswahl in Berufungs- und Besetzungsverfahren sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle formal und sachlich für die Stelle geeigneten Bewerberinnen zu einer persönlichen Vorstellung einzuladen. Entgegen dieser Festlegung getroffene Entscheidungen müssen gesondert und ausführlich begründet werden. Bei einer großen Zahl an Bewerber/-innen ist darauf zu achten, dass Einladungen pari-

tätisch erfolgen, also mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

- Unterbrechungen und Reduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit durch Kinderbetreuung und sonstige Familienarbeit dürfen nicht nachteilig bewertet werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die daraus resultierende geringere Anzahl von Publikationen, Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen und kürzere oder unterbrochene Schulpraxiszeiten.
- Bei der Anforderung von vergleichenden Gutachten wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Begutachtenden angestrebt.

#### 1.3.6 Verbundforschungseinrichtungen

Bei den Verbundforschungseinrichtungen (z.B. Graduiertenkollegs, School of Education FACE<sup>9</sup> oder sonstiger Forschungsk Kooperationen z.B. zwischen der Universität Freiburg – Pädagogischer Hochschule), trägt der bzw. die jeweilige Führungsperson/Vorsitzende die

9 [www.face-freiburg.de](http://www.face-freiburg.de)

Verantwortung für die Belange der Gleichstellung. Jede Einrichtung benennt eine zuständige Person für Gleichstellungsfragen.

### 1.3.7 Personalrat

Entsprechend dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) wirkt der Personalrat als gewählte Vertretung der in Wissenschaft und Verwaltung Beschäftigten darauf hin, gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu fördern und zu erhalten. Er setzt sich damit auch für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen ein, bei denen Frauen strukturelle Benachteiligungen erfahren, z. B. bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder niedrig eingestuftten Tätigkeiten, die zunehmend komplexer werden (z. B. bei den Akademischen Mitarbeiter/-innen oder in den Sekretariaten).

## 2. Gleichstellungsziele für den wissenschaftlichen Bereich

### 2.1 Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums 2017–2021

#### 2.1.1 Entwicklung der Frauenanteile 2017–2021

Einleitend soll hier auf die spezifische Situation der Pädagogischen Hochschule Freiburg hingewiesen werden. Wie die nachfolgenden Statistiken zeigen, ist diese von relativ hohen Frauenanteilen geprägt. Bei der Weiterentwicklung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen orientiert sich die Hochschule grundsätzlich am Kaskadenmodell. So liegt die PH Freiburg im bundesweiten Gleichstellungsranking, welches ebenfalls das Kaskadenmodell zugrunde legt, seit langem, insbesondere beim Frauenanteil bei den Professuren, im Spitzenbereich. Das Kaskadenmodell lässt sich jedoch für unsere relativ kleine Hochschule mit Fokus auf vorwiegend pädagogischen Studiengängen und vergleichsweise hohen Frauenanteilen in fast allen Bereichen nicht immer vollumfäng-

lich anwenden. So wird in Anbetracht des hohen Frauenanteils bei den Studierenden etwa die Akquise von Studenten zur Erhöhung des Männeranteils in spezifischen Studiengängen (z. B. Grundschullehramt) angestrebt und durch verschiedene Maßnahmen unterstützt (Beratungen zu Studienbeginn/Boys' Day). Gleiches gilt für die Akquise von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. im MINT-Bereich).

Vor diesem Hintergrund erfolgt die Orientierung am Kaskadenmodell vor allem an ausgewiesenen Stellen wie z. B. bei der Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen.

Die Entwicklung der Frauenanteile auf den Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung wie auch die entsprechenden Zielwerte<sup>10</sup> werden im Folgenden dargestellt.

<sup>10</sup> Die Zielwerte beziehen sich zum einen auf die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen, zum anderen auf den im Planungszeitraum zur Verfügung stehenden Stellenpool und sind drittens gleichstellungspolitischen Überlegungen geschuldet. Sie sind als konkrete zeitbezogene Zielwerte zu verstehen.

### Tabelle 1a: Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen auf Hochschulebene

Insgesamt können relativ hohe Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen ausgewiesen werden. Bei geringerer Gesamtzahl der Studierenden im Vergleich zum vorangegangenen Planungszeitraum hat sich

der Frauenanteil in dieser Gruppe von 72% auf 76% leicht erhöht. Erwähnenswert ist die Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen von 57% auf 69%, sodass der angestrebte Zielwert auf realistische 70% bestimmt werden kann. Bei den Habilitationen ist aufgrund der geringen Gesamtzahl keine Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile

und daher auch keine Nennung eines Zielwertes möglich.

Bei den Juniorprofessuren konnte die Gesamtzahl bemerkenswert erhöht und dabei der Frauenanteil im Vergleich zum SoSe 2015 gesteigert werden, wie aus der folgenden Tabelle deutlich wird.

Aktuelle Situation/ Zielwerte Qualifizierungsstufe	1. Aktueller Stand und Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan Stand: SoSe 2015	2. Aktuelle Situation Stand: SoSe 2020	3. Zielwert in Prozent für 2025																																				
<b>Studierende</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Ges. 4.431 w: 3.211 <b>72 %</b> Zielwert: 70 %	Ges. 4.582 w: 3.466 <b>76 %</b>	<b>70 %</b>																																				
<b>Absolventinnen</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Ges. 223 w: 170 <b>76 %</b> Zielwert: 70 %	Ges. 506 w: 409 <b>81 %</b>	<b>76 %</b>																																				
<b>Promotionen</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % Stand: 31.12.2015	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>Fak.1</td> <td>Fak.2</td> <td>Fak.3</td> </tr> <tr> <td>Ges. 7</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>w: 4</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td><b>57 %</b></td> <td>75 %</td> <td>0 %</td> <td>50 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="3">Zielwert: 60 %</td> </tr> </table>		Fak.1	Fak.2	Fak.3	Ges. 7	4	1	2	w: 4	3	0	1	<b>57 %</b>	75 %	0 %	50 %		Zielwert: 60 %			<table border="0"> <tr> <td></td> <td>Fak. 1</td> <td>Fak. 2</td> <td>Fak. 3</td> </tr> <tr> <td>Ges. 16</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>w: 11</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td><b>69 %</b></td> <td>60 %</td> <td>67 %</td> <td>75 %</td> </tr> </table>		Fak. 1	Fak. 2	Fak. 3	Ges. 16	5	3	8	w: 11	3	2	6	<b>69 %</b>	60 %	67 %	75 %	<b>70 %</b>
	Fak.1	Fak.2	Fak.3																																				
Ges. 7	4	1	2																																				
w: 4	3	0	1																																				
<b>57 %</b>	75 %	0 %	50 %																																				
	Zielwert: 60 %																																						
	Fak. 1	Fak. 2	Fak. 3																																				
Ges. 16	5	3	8																																				
w: 11	3	2	6																																				
<b>69 %</b>	60 %	67 %	75 %																																				
<b>Habilitationen<sup>1</sup></b>	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>																																				

<sup>1</sup> Bei den Habilitationen ist aufgrund der geringen Gesamtzahl keine aussagekräftige Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile und daher auch keine Nennung eines Zielwertes möglich.

### Tabelle 1b: Frauenanteile auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst sowie auf Leitungsebene

Beim wissenschaftlichen Dienst ist festzuhalten, dass sich der hohe Frauenanteil –insbesondere bei den Akademischen Mitarbeiter/-innen – stabilisiert hat und sogar weiter angestiegen ist. Hier soll an einem Zielwert von 70%, insbesondere bei den befristeten und bei den Teilzeit-Stellen, festgehalten werden. Lediglich auf der Leitungsebene wurde der gesetzte Zielwert um zwei Prozentpunkte verfehlt. Beachtlich ist die weitere Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren; hierbei wurde der Zielwert von 40% um drei Prozentpunkte überschritten, sodass in Anbetracht der mittelfristig möglichen Stellenplanung ein erhöhter Zielwert von 45% festgelegt werden kann. Wie bereits oben erwähnt, war die Hochschule bei der Einrichtung von Juniorprofessuren insgesamt und bei deren Besetzung mit hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen erfolgreich, sodass mehr als zwei Drittel der insgesamt zehn W1-Professuren mit Frauen besetzt werden konnten. Dieser hohe Frauenanteil setzt sich bei den Tenure Track-Professuren fort, was als ein wichtiges Signal für die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der letzten Qualifizierungsphase auf dem Weg zur Professur gedeutet werden kann.

Qualifizierungsstufe	Aktuelle Situation/ Zielwerte	1. Zielwert im vorausgegangenem Gleichstellungsplan	2. Aktuelle Situation	3. Zielwert in Prozent
		Stand: SoSe 2015	Stand: SoSe 2020	für 2025
<b>Akademische Mitarbeiter*innen</b>				
- Gesamt		Ges. 172	Ges. 220	
- Anzahl Frauen		w: 108	w: 145	
- Frauen in %		<b>63 %</b>	<b>66 %</b>	<b>70 %</b>
		Zielwert: 65%		
<b>Akademische Mitarbeiter*innen in befristeten Arbeitsverhältnissen</b>				
- Gesamt		Ges. 90	Ges. 110	
- Anzahl Frauen		w: 67	w: 86	
- Frauen in %		<b>74 %</b>	<b>78 %</b>	<b>70 %</b>
		Zielwert: 70%		
<b>Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit</b>				
- Gesamt		Ges. 91	Ges. 147	
- Anzahl Frauen		w: 66	w: 111	
- Frauen in %		<b>73 %</b>	<b>76 %</b>	<b>70 %</b>
		Zielwert: 70%		
<b>Juniorprofessuren</b>				
- Gesamt		Ges. 3	Ges. 10	
- Anzahl Frauen		w: 2	w: 7	
- Frauen in % <sup>2</sup>		<b>67 %</b>	<b>70 %</b>	<b>70 %</b>
		Zielwert: k.A.		
<b>Mittlerer und obere Leitungsebene</b>				
- Gesamt		Ges. 13	Ges. 13	
- Anzahl Frauen		w: 4	w: 5	
- Frauen in %		<b>31 %</b>	<b>38 %</b>	<b>50 %</b>
		Zielwert: 40 %		
<b>Professuren</b>				
- Gesamt		Ges. 62	Ges. 69	
- Anzahl Frauen		w: 24	w: 30	
- Frauen in %		<b>39 %</b>	<b>43 %</b>	<b>45 %</b>
		Zielwert: 40 %		
<b>davon</b>				
<b>Professuren Fakultät 1</b>				
- Gesamt			Ges. 23	
- Anzahl Frauen			w: 10	
- Frauen in %			<b>43 %</b>	
<b>Professuren Fakultät 2</b>				
- Gesamt			Ges. 27	
- Anzahl Frauen			w: 12	
- Frauen in %			<b>44 %</b>	
<b>Professuren Fakultät 3</b>				
- Gesamt			Ges. 19	
- Anzahl Frauen			w: 8	
- Frauen in %			<b>42 %</b>	
<b>Juniorprofessuren W1</b>				
- Gesamt		Ges. 3	Ges. 10	
- Anzahl Frauen		w: 2	w: 7	
- Frauen in %		<b>67 %</b>	<b>70 %</b>	<b>70 %</b>
		Zielwert: k.A.		
<b>Tenure-Track-Professuren</b>				
- Gesamt		Ges. 3	Ges. 7	
- Anzahl Frauen		w: 2	w: 5	
- Frauen in %		<b>67 %</b>	<b>72 %</b>	<b>70 %</b>

**Tabelle 1c: Frauenanteile bei den Professuren auf Hochschulebene nach Fakultäten**

Wie schon erwähnt, konnte der für Pädagogische Hochschulen verhältnismäßig hohe Frauenanteil bei den Professuren weiter gesteigert und der im vorhergehenden Planungszeitraum festgelegte Zielwert von 40% übertroffen werden. Dies ist insbesondere auf das kontinuierliche Qualitätsmanagement der Gleich-

stellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in den Berufungsverfahren zurückzuführen. Zudem hat auch der Einsatz bewährter Instrumente der Personalentwicklung bzw. -gewinnung wie der aktiven Rekrutierung und des Weiterbildungsangebotes zur Erhöhung der Genderkompetenz für Mitglieder von Berufungskommissionen maßgeblich zum Erfolg beigetragen.

Aktuelle Situation/ Zielwerte  Qualifizierungsstufe	1. Aktueller Stand und Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan Stand: SoSe 2015				2. Aktuelle Situation Stand: SoSe 2020				3. Im Planungszeitraum freiwerdende Stellen (1.1.2022-1.1.2026)	4. Zielwert für 2025
	gesamt	Fak.1	Fak.2	Fak.3	gesamt	Fak.1	Fak.2	Fak.3		
Professuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	62	18	26	18	69	23	27	19	6	45 %
	24	8	10	6	30	10	12	8		
	39 %	44 %	38 %	33 %	43 %	43 %	44 %	42 %		
	<b>Zielwert: 40 %</b>									

**Tabelle 2: Entwicklung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und Berufungskommissionen 2017–2020**

Wie in Tabelle zwei (Spalte Ernennungen) ersichtlich ist, wurden in den insgesamt 17 Berufungsverfahren im vergangenen Planungszeitraum neun W3-Professuren, eine W2-Professur sowie sieben W1-Professuren an der Hochschule besetzt. Somit hat sich die Gesamtzahl an Berufungen nur leicht erhöht (2011–2016: 15 Berufungen). Auffällig positiv ist die Entwicklung der Frauenanteile im Verlauf der Verfahren auf Hochschulebene: So zeigt sich, dass im Vergleich zum Frauenanteil an den Bewerbungen (51 %) ein relativ hoher Anteil an Wissenschaftlerinnen ernannt wurde bzw. eine Ersternennung erhielt (jeweils 71 %). Insbesondere bei den W1-Professuren finden sich hohe Frauenanteile bei den Bewerbungen wie auch auf den Listenplätzen und bei den Ersternennungen. Diese Entwicklung ist äußerst positiv, sodass vor allem für junge Wissenschaftlerinnen die Chancen zur Erreichung einer W3-Professur erhöht werden konnten.

	Bewerbungen				Darunter: auf Listenplätzen				Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				in %				in %			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	in %	insgesamt	Männer Absolut	Frauen absolut	in %	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	in %
<b>Fakultät 1</b>												
Professuren (W 3) 2 Verfahren gesamt	41	17	24	59 %	6	2	4	67 %	2	1	1	50 %
Professur (W 1) 2 Verfahren	34	13	21	62 %	5	2	3	60 %	2	1	1	50 %
<b>Fakultät 2</b>												
Professuren (W 3) 4 Verfahren gesamt	109	68	41	38 %	12	9	3	25 %	4	3	1	25 %
Professuren (W 1) 2 Verfahren gesamt	49	13	36	73 %	2	0	2	100 %	2	0	2	100 %
<b>Fakultät 3</b>												
Professuren (W 3) 3 Verfahren gesamt	41	26	15	37 %	7	2	5	71 %	3	0	3	100 %
Professuren (W 1) 3 Verfahren gesamt	28	12	16	57 %	5	1	4	80 %	3	0	3	100 %
Professuren (W 2) 1 Verfahren gesamt	5	2	3	60 %	2	1	1	50 %	1	0	1	100 %
<b>Hochschule gesamt 17 Verfahren</b>	<b>307</b>	<b>151</b>	<b>156</b>	<b>51 %</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>56 %</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>71 %</b>

	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	in %	insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	in %	Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen absolut	in %
<b>Fakultät 1</b>												
Professuren (W 3) 2 Verfahren gesamt	2	1	1	50 %	2	1	1	50 %	39	17	22	56 %
Professur (W 1) 2 Verfahren gesamt	2	1	1	50 %	2	1	1	50 %	32	14	18	56 %
<b>Fakultät 2</b>												
Professuren (W 3) 4 Verfahren gesamt	4	3	1	25 %	4	3	1	25 %	72	35	37	51 %
Professuren (W 1) 2 Verfahren gesamt	2	0	2	100 %	2	0	2	100 %	32	13	19	59 %
<b>Fakultät 3</b>												
Professuren (W 3) 3 Verfahren gesamt	3	0	3	100 %	3	0	3	100 %	62	27	35	56 %
Professuren (W 1) 3 Verfahren gesamt	3	0	3	100 %	3	0	3	100 %	51	22	29	57 %
Professuren (W 2) 1 Verfahren gesamt	1	0	1	100 %	1	0	1	100 %	18	5	13	72 %
<b>Hochschule gesamt</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>71 %</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>71 %</b>	<b>306</b>	<b>133</b>	<b>173</b>	<b>57 %</b>

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen soll laut der Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren der Pädagogischen Hochschule (OBA, 31. März 2014) das Geschlechterverhältnis insgesamt, auch unter den professoralen Mitgliedern, ausgeglichen sein. Betrachtet man den Frauenanteil in den Berufungskommissionen insgesamt, so konnte dieser von 45,5% auf 57% erhöht werden.

### Tabelle 3: Frauenanteile in Leitungs-/Hochschulgremien

Ein anderes Bild ergibt sich bei den Leitungspositionen. Die Gremien Senatsgleichstellungskommission und Hochschulrat weisen eine hohe Beteiligung von Frauen auf, in letzterem hat sich der Anteil sogar weiter erhöht. Bei beiden Gremien

sollen die vorhergehenden Zielwerte beibehalten werden. Dagegen zeigt sich bzgl. des Rektorats eine stagnierende Situation: Bisher ist es nicht gelungen, Frauen für das Rektorat zu gewinnen. Hingegen konnte im Zuge der lt. Landeshochschulgesetz installierten Erweiterung des Senats um 11 Mitglieder der Frauenanteil

hier um sechs Prozentpunkte auf 43% erhöht werden. Dennoch gilt es für diese Gremien weiterhin, Frauen zu gewinnen und damit die langfristig angestrebten Zielwerte von 50% zu realisieren.

Gremium/Positionen	1. Aktueller Stand und Zielwert im vorausgegangenem Gleichstellungsplan Stand: SoSe 2016	Aktuelle Situation Stand: SoSe 2020	Zielwert in % für 2025
<b>Senatsgleichstellungskommission</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Ges. 14 w: 13 <b>93 %</b> Zielwert: 80 %	Ges. 15 w: 13 <b>87 %</b>	80 %
<b>Fakultätsvorstände</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Ges. 9 w: 4 <b>44 %</b> Zielwert: 44 %	Ges. 9 w: 5 <b>56 %</b>	60 %
<b>Rektorat</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Ges. 4 w: 0 <b>0 %</b> Zielwert: 25 %	Ges. 4 w: 0 <b>0 %</b>	50 %
<b>Senat</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Ges. 24 w: 9 <b>37 %</b> Zielwert: 50 %	Ges. 35 w: 15 <b>43 %</b>	50 %
<b>Hochschulrat</b> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Ges. 9 w: 5 <b>55 %</b> Zielwert: 55 %	Ges. 9 w: 6 <b>66 %</b>	66 %

## 2.1.2 Bewertung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen 2017–2021

### 2.1.2.1 Darstellung des Ist-Zustandes auf zentraler Ebene

**Teilnahme am Professorinnenprogramm:** Nach der erfolgreichen Drittmittelakquise aus dem Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder (2010–2014, 2015–2019) durch die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung 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 Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung konzipierte Gleichstellungskonzept<sup>11</sup> positiv begutachtet. Der Vollantrag der Hochschule zur zweiten Bewerbungsphase wurde leider abgelehnt. Die finanzielle Förderung aus dem Professorinnenprogramm II lief mit Ende des Sommersemesters 2019 aus. Seither stellt die Hochschule weiterhin Personal- und Sachmittel zur Verfü-

gung, die teilweise verstetigt wurden, sodass ein beachtlicher Teil der erfolgreich initiierten Maßnahmen weitergeführt werden kann (MenTa-Programm, Basiszertifikat Hochschuldidaktik, Familienförderung). Die Hochschule ist durch die in den vorhergehenden Förderrunden konzipierten und weitgehend erfolgreich implementierten Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte inzwischen sehr gut 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. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zur akademischen Personalentwicklung, wie das Programm *MenTa-Mentoring im Tandem* zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und das Weiterbildungsangebot *Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehrens und Lernens*.

**Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs:** *MenTa-Mentoring im Tandem*<sup>12</sup>, ein Angebot für Promovendinnen, Post-Doktorandinnen,

Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen gehört inzwischen zu den wichtigen „Aushängeschildern“ der Hochschule. Mentoring ist eine bewährte Maßnahme zur Nachwuchsförderung im Wissenschaftsbereich und häufig auch bei Anträgen zur Drittmittelakquise förderlich. Die PH Freiburg ist die einzige Pädagogische Hochschule, die ein Mentoringprogramm explizit für Nachwuchswissenschaftlerinnen anbietet.

Seit 2012 haben insgesamt 65 Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentees) am Programm teilgenommen, davon zehn Postdoktorandinnen sowie drei Junior- bzw. Vertretungsprofessorinnen. Teilweise haben die ehemaligen Mentees bereits Professuren oder Führungspositionen im In- und Ausland erreicht. Die Teilnehmerinnen am MenTa-Programm profitieren dabei vom one-to-one Mentoring mit berufserfahrenen Wissenschaftler/-innen und Führungskräften (Mentor/-innen), vom Rahmenprogramm mit individuellem Beratungs- und Coaching-Angebot zur Karriereorientierung sowie von moderierten Peergruppen-Treffen

<sup>11</sup> Gleichstellungszukunftskonzept der PH Freiburg 2019–2021, erhältlich bei der Stabsstelle Gleichstellung

<sup>12</sup> Vgl. [www.ph-freiburg.de/menta](http://www.ph-freiburg.de/menta)

und spezifischen Angeboten zur wissenschaftlichen Qualifizierung. Dementsprechend engagieren 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*<sup>13</sup> für High Potentials bietet insbesondere für Postdoktorandinnen ein ergänzendes Qualifizierungsangebot mit Veranstaltungen wie z. B. Drittmittelakquise oder „Berufungsverfahren realistisch trainieren“.

Im vergangenen Planungszeitraum ist es zudem gelungen, ein Studierenden-Mentoring im Fachbereich Technik einzuführen.

**Berufungsverfahren:** Die erfolgreiche Besetzung von Professuren mit hervorragenden Wissenschaftlerinnen konnte insbesondere auf der Ebene der Juniorprofessuren fortgeführt werden. Größtmögliche Transparenz und das Qualitätsmanagement der Gleichstellungsbeauftragten bzw.

ihrer Stellvertreterinnen wie auch die aktive Rekrutierung von hochkompetenten Wissenschaftlerinnen haben bei den W3-Professuren zu einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils geführt. Des Weiteren wurde erneut das Weiterbildungsangebot „Berufungsverfahren transparent? Gendergerecht!“ für Mitglieder von Berufungskommissionen zur Stärkung von Genderkompetenz etabliert und zusätzlich zielgruppenspezifisch für Juniorprofessor/-innen angeboten.

Das Profil der Pädagogischen Hochschule Freiburg als **Familienfreundliche Hochschule** konnte im vergangenen Planungszeitraum erheblich optimiert werden.<sup>14</sup> Die betriebliche Kindertagesstätte *PH-Campinis*<sup>15</sup> bietet zehn Betreuungsplätze, sechs Ganztagesplätze (GT) und vier Plätze mit verlängerter Öffnungszeit (VÖ) für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von zwei Monaten bis drei Jahren. Das Projekt wird von der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung 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 Hochschule für Musik und aus Eigenmitteln der Hochschule. Die Hochschule für Musik ist seit 2018 Kooperationspartnerin, sodass deren Mitglieder bei der Vergabe von Betreuungsplätzen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für das etablierte Betreuungsangebot *Ferien auf dem Campus* an unserer Hochschule (fünf- bis elfjährige Kinder), das zusätzlich zu den Sommerferien inzwischen für die Herbst-, Fastnachts-, Oster- und Pfingstferien als bezuschusste, externe Betreuung angeboten wird. Durch die Intensivierung der Kooperation mit der Familienservice gGmbH der Universität Freiburg ist es gelungen, weitere Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder der Beschäftigten an unserer Hochschule anzubieten.

**Förderung von Genderkompetenz in der Lehre:** Zu den seitens der Stabsstelle Gleichstellung, akade-

<sup>13</sup> Vgl. <https://lakog-bw.de/foerderprogramme/mut-mentoring-und-training/> (Zugriff 27.04.2021)

<sup>14</sup> Vgl. [www.ph-freiburg.de/familie](http://www.ph-freiburg.de/familie)

<sup>15</sup> Vgl. [www.ph-freiburg.de/campinis](http://www.ph-freiburg.de/campinis)

mische Personalentwicklung und Familienförderung im Professo-  
rinnenprogramm II aufgesetzten  
Maßnahmen gehört das Weiter-  
bildungsangebot *Basiszertifikat  
Hochschuldidaktik im Kontext  
gender- und diversitätssensiblen  
Lehrens und Lernens*. Das Zertifikats-  
programm richtet sich an Lehrende  
und Nachwuchswissenschaftler/-  
innen der Pädagogischen Hochschule  
Freiburg und wurde gemeinsam  
von der Stabsstelle Hochschuldi-  
daktik - Innovation - Coaching  
und der Stabsstelle Gleichstellung,  
akademische Personalentwicklung  
und Familienförderung entwickelt  
und durchgeführt. Nach zwei Jahren  
Projektlaufzeit (2016-2018) konnte  
das Angebot an der Hochschule  
erfolgreich etabliert werden und  
erfreut sich einer guten Nachfrage.  
Aktuell nehmen über 30 Beschäftigte  
teil; acht Teilnehmende haben das  
Zertifikat inzwischen abgeschlossen.  
Das Qualifizierungsangebot wird  
insbesondere von lehrenden wis-  
senschaftlichen Mitarbeiter/-innen,  
Promovierenden, Postdoktorand/-  
innen und Juniorprofessor/-innen  
genutzt. Das Basiszertifikat zeichnet

sich – gegenüber entsprechenden  
Angeboten anderer Hochschulen –  
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  
diversitätssensibler Lehre befassen,  
sind diese Aspekte in allen anderen  
Veranstaltungen ebenfalls impliziert.

Das im vorangegangenen Zeitraum  
formulierte Ziel, dieses Weiterbil-  
dungsangebot anschlussfähig für  
andere Qualifizierungsprogramme zu  
machen, wurde erfolgreich umge-  
setzt: inzwischen kann das Basiszer-  
tifikat der PH Freiburg im Rahmen  
des „Baden-Württemberg-Zertifikat  
für Hochschuldidaktik“, als Äquiva-  
lent für Modul 1 anerkannt werden.

#### **Diskriminierungssensible Hoch- schule**

Im vergangenen Planungszeitraum  
wurde das Ziel, eine Arbeitsgruppe  
„Vielfalt“ zu etablieren, erfolg-  
reich umgesetzt. Die zunächst von  
Akteur/-innen unterschiedlicher  
Fachrichtungen und Statusgruppen  
gegründete Arbeitsgruppe wurde als  
beratender **Senatsausschuss Inklusion**

vom Senat am 06.11.2019 eingesetzt.  
Im Jahr 2020 wurden die Ziele und  
Aufgaben – in Kooperation mit dem  
Senatsausschuss Gleichstellung –  
konkretisiert sowie erste Maßnahmen  
zur Prävention und Beseitigung  
von Benachteiligungen in Studium,  
Lehre, Forschung und wissenschaft-  
licher Qualifizierung erarbeitet und  
umgesetzt.

Im vergangenen Planungszeitraum  
musste sich die Hochschule neben  
einzelnen Fällen von **Diskrimi-  
nierung auf Grund von religiöser  
Anschauung** auch mit Fällen von  
**sexueller Belästigung** beschäftigen.  
Hier hat sich sowohl die Beratungs-  
expertise als auch die Vernetzung mit  
externen Beratungsstellen und der  
Landeskonferenz der Gleichstellungs-  
beauftragten (LaKoG) sehr bewährt.

Des Weiteren war die Stabsstel-  
le Gleichstellung, akademische  
Personalentwicklung und Famili-  
enförderung federführend an der  
landesweiten Kampagne *zieheinen-  
schlussstrich*<sup>16</sup> der LaKoG in Koope-  
ration mit dem Wissenschaftsmi-  
nisterium beteiligt und hat sich auf  
Nachfragen aus anderen Hochschu-  
len zum Thema beratend engagiert.

<sup>16</sup> Vgl. [www.zieheineinschlussstrich.de](http://www.zieheineinschlussstrich.de).

Die Erfahrung zeigt, dass Fälle von sexueller Belästigung im Hochschulalltag leider nach wie vor ein Thema sind und entsprechende Maßnahmen zur Prävention und zum Umgang mit Beschwerden kontinuierlich in den Fokus gerückt werden müssen.

#### **Darstellung des Ist-Zustandes auf dezentraler Ebene**

Die folgenden Ausführungen bzgl. des Ist-Zustandes auf dezentraler (fakultätsbezogener) Ebene wie auch die Bestimmung von Entwicklungszielen auf dezentraler Ebene (vgl. 2.2.2, S. 23ff.) basieren auf einer Kriterien geleiteten Erhebung zu gleichstellungs- und diversitätsbezogenen Aktivitäten und Zielen in den Instituten<sup>17</sup> (vgl. Anhang 1, S. 33).

#### **A. Beratungs- und Informationsangebote**

Bei allen Instituten sind Beratungs- und Informationsangebote mit Blick auf Gender- und Diversitätsaspekte vor allem für Studierende relevant, z.B. bei der Beratung des Studienaufbaus, bei Abschlussarbeiten, bei der Durchführung des Schulpraktikums, aber auch aufgrund der eigenen Lebenssituation (z.B. Konflikt zwi-

schen Care-Arbeit und Bewältigung der Anforderungen im Studium). Die Übernahme dieser spezifischen Beratungsarbeit an den Instituten ist allerdings aufgrund der durchgehend knappen Personalsituation an der Hochschule bisher nicht institutionalisiert, sondern vom persönlichen Engagement der jeweils Lehrenden abhängig. Besonderer Beratungsbedarf ergibt sich bei Studierenden oder Mitarbeiter/-innen mit Diskriminierungserfahrungen. Erste Anlaufstelle sind die jeweiligen Mitglieder der Fakultätsgleichstellungskommissionen, die dann an die entsprechenden Berater/-innen in der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung an die Senatsbeauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen oder an die Beauftragten für Antidiskriminierung weitervermitteln.

#### **B. Besetzung von Gremien/Kommissionen**

Eine paritätische Besetzung von Gremien/Kommissionen mit Frauen und Männern ist abhängig von der jeweiligen Fachrichtung, z.B. sind in

der Fachrichtung „Mode und Textil“ alle Stellen mit Frauen besetzt, sodass eine paritätische Aufgabenverteilung selbstverständlich entfällt. Bei anderen Fachrichtungen wiederum werden regelmäßig Dienstbesprechungen abgehalten (z.B. Institut für Geographie), in denen kollegial und kollektiv über Besetzungen diskutiert und entschieden wird. Bei höheren Positionen, z.B. „geschäftsführende Direktorin“, gilt an verschiedenen Instituten das Prinzip der Rotation, das auf eine gleichstellungsbezogene Besetzung abzielt. Als positiv ist zu verzeichnen, dass bis auf wenige Ausnahmen das Bewusstsein für eine paritätische Aufgabenverteilung und Verantwortungsübernahme als gleichstellungspolitische Maßnahme in nahezu allen Instituten vorhanden ist.

#### **C. Geschlechter- und diversitätssensibler Sprachgebrauch**

War noch im vorgängigen Erhebungszeitraum ein gender- und diversitätssensibler Sprachgebrauch in manchen Instituten weniger verankert, kann für den Zeitraum von 2017-2021 festgestellt werden, dass nahezu alle Institute<sup>18</sup> der drei

<sup>17</sup> Im Folgenden sind Textstellen in wörtlicher Rede Zitate aus den Antworten der Institutsleitungen.

<sup>18</sup> Das Institut für Chemie, Physik, Technik und ihre Didaktiken hat sich nicht an der Umfrage beteiligt und das Institut für Romanistik machte bei dieser Frage keine Angaben.

Fakultäten einen solchen Sprachgebrauch positiv bewerten und in Handreichungen für wissenschaftliches Arbeiten, in Formularen (z.B. Studienordnungen, Sitzungsprotokollen, Rundschreiben, Aushängen), im Schriftverkehr wie auch in der mündlichen Kommunikation (z.B. in der Lehre) verwenden. Als hilfreich werden dabei die „Empfehlungen zur gendersensiblen Sprachverwendung“ der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung bewertet. Von der Senatsgleichstellungskommission (SGK) wird bemängelt, dass immer noch nicht durchgängig in allen Verwaltungsformularen der Hochschule eine gendersensible Ansprache erfolgt. Eine am 10.02.2021 in den Senat eingereichte Vorlage der SGK und des Ausschusses für Inklusion zur Verankerung einer PH-weiten gendersensiblen und barrierefreien Sprache, auch auf der Homepage, wurde z.B. aufgrund von Vorbehalten vertagt.

#### **D. Angebote wissenschaftlicher Qualifizierungs-/Nachwuchsförderung**

Besonders stark aufgestellt bezüglich der Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuch-

ses unter der Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten ist das Institut für Erziehungswissenschaft, da in allen Abteilungen diesbezügliche Angebote erfolgen. Z.B. ist eine Nachwuchsforschungsgruppe „Bildungskontexte und (Aus-) Bildungswege von jungen Geflüchteten im Spannungsfeld von Ein- und Ausgrenzung“, finanziert von der Hans-Böckler-Stiftung, initiiert worden. Auf der strukturellen Ebene werden Promovend/-innen mit Care-Vpflichtung auf der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten unterstützt. Eine im Jahr 2019 im Rahmen einer internationalen Kooperation ins Leben gerufene neue Buchreihe „Roma-Studien“ bietet insbesondere jungen Wissenschaftler/-innen die Möglichkeit zu publizieren.

Auch Tagungen sind im Rahmen des wissenschaftlichen Austausches relevant für die Nachwuchsförderung, vor allem dann, wenn anschließend Publikationsmöglichkeiten für die eigenen wissenschaftlichen Projekte eröffnet werden. Am Institut für Soziologie wurde im Arbeitsbereich Sportsoziologie die Tagung „Wir und die Anderen. Auswirkungen von Differenzkonstruktionen auf Sport

und Sportunterricht“ unter der Leitung von Prof. Dr. Gabriele Sobiech organisiert und unter Einhaltung der Coronabestimmungen in Präsenz durchgeführt. Die Gastvorträge der Keynotes wurden aus zentralen Mitteln zur Förderung von Projekten/ Maßnahmen mit Gender- und Diversitätsaspekten (sog. „Gendertopf“) finanziert.

Je nach Institut variiert die Anzahl der Doktorandinnen und Doktoranden. Auffallend ist, dass in mehreren Instituten Frauen unter den Promovierenden/Habilitand/-innen (Institut für Politik- und Geschichtswissenschaften; Institut für Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit; Institut für Psychologie) aktuell sogar überwiegen, was eine erfreuliche Entwicklung darstellt. Auch dem Institut für Politik- und Geschichtswissenschaften ist es gelungen, zwei Habilitationsstellen einzuwerben, die jeweils mit einer Frau besetzt wurden.

Neben individueller Karriereberatung von Mitarbeiterinnen/Promovendinnen auf Drittmittelstellen werden Empfehlungen zur Kontaktpflege mit der häufig breit aufgestellten wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

der jeweiligen Fachgesellschaften ausgesprochen, zur aktiven Teilnahme an Tagungen ermutigt, was alles im Rahmen üblicher Promotions- und Habilitationsbetreuung erfolgt (Institut der Theologien). Dies gilt ebenso für das Institut für Geographie und ihre Didaktik (Jun.-Prof. Dr. Verena Schreiber), in dem auf die sehr aktiven, institutionalisierten Netzwerke zu feministischen Anliegen in Forschung und Lehre verwiesen wird, auch im Bereich Nachwuchsförderung. Über den Institutsetat werden zusätzlich Reisen zu den entsprechenden Nachwuchstagungen unterstützt.

Einige Institute greifen auch auf das Programm *MenTa-Mentoring im Tandem* der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung oder auf Angebote der LaKoG zurück, um die Mitarbeiter/-innen auf Qualifikationsstellen zu fördern (Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik; Institut für Biologie und ihre Didaktik). Junge Wissenschaftler/-innen werden zusätzlich zur Durchführung von Projekten (Tagungen, Symposien, Workshops) mit Gender- und Diversitätsaspekten ermutigt. Z. B. am

Institut für Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit wurde die Tagung „Kleidung in Bewegung, Bewegungsübertragungen von Körper zu Kleid und Kleid zu Körper“ von Dr. Jutta Krauß organisiert und durchgeführt. Finanzielle Unterstützung wurde über den zentralen „Gendertopf“ beantragt und bewilligt.

Ein von der Gleichstellungsbeauftragten initiiertes Angebot ist der jährliche „Studierendenfachtag Nachwuchsförderung“, bei dem Absolvierende verschiedener Studiengänge und Fächer ihre unter einer gender- oder diversitätsbezogenen Perspektive verfassten, herausragenden wissenschaftlichen Abschlussarbeiten hochschulöffentlich vorstellen. Ziel dieser Veranstaltung ist es, neben der öffentlichen Würdigung dieser Leistungen den Studierenden erste Vortrags- und Diskuserfahrungen in einem vertrauten wissenschaftlichen Umfeld zu ermöglichen. In Kooperation mit dem Prorektorat Forschung (Heike Ehrhardt) werden die Vortragenden daher auch über Möglichkeiten einer akademischen Karriere informiert.

## E. Studienangebote

Nahezu alle Institute geben an, dass Gender- und Diversitätsaspekte in fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Lehrveranstaltungen thematisiert werden, was jedoch in der Regel vom Engagement der jeweiligen Dozierenden abhängt. Strukturell verankert sind Angebote in der Fakultät I, Bildungswissenschaft, allein durch den Schwerpunkt „Inklusion“ im BA und MA Lehramt. In den verschiedenen Abteilungen existieren zudem wiederkehrende Veranstaltungsangebote mit den Schwerpunkten „Soziale Ungleichheit“, „Geschlecht, Sexualität und vielfältige Lebensweisen“, „Gender, Diversity, Diskriminierungskritik“ u. ä. Auch am Institut für Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit sind wiederkehrende Veranstaltungsangebote wie „Mode und Gender – soziale Konstruktion von Geschlecht durch Kleidung“ etabliert. Genderkompetenz wird als Querschnittskompetenz verstanden und z. B. auch in fächerübergreifenden Workshops (Kunst und Sport) – hier auch finanziert über Mittel aus dem zentralen „Gendertopf“ – zum Studienangebot hinzugefügt. Die Auffassung, dass Gendersensibilität als eine Querschnittskompetenz in

Seminaren, Vorlesungen etc. zu verstetigen ist und wird, teilen sowohl Lehrende des Instituts für Berufs- und Wirtschaftspädagogik („Heterogenität in der beruflichen Bildung“) als auch des Instituts für Geographie und ihre Didaktik. An letzterem finden zudem in unregelmäßigen Abständen Workshops zu Genderthematiken und feministischen Schwerpunkten statt, z.B. „Feminist Classroom“ im Rahmen des Tags der Lehre 2020, finanziert wiederum durch zentrale Mittel („Gendertopf“). Auch das Institut der Theologien sowie das Institut für Biologie und ihre Didaktik nennen verschiedene stetig wiederkehrende Veranstaltungen, in denen Diversitätsaspekte thematisiert werden, z.B. die Veranstaltung „Biblische Frauengestalten“ am ersteren, Seminare zur „Gesundheitsbildung“, zur „Sexualerziehung“ und „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ am letzteren.

Durch die aktuellen Corona-Bestimmungen und aufgrund der PCB-Belastung sind schwangere und stillende Studentinnen von Präsenzpraktika (in Zoologie, in Botanik und Humanbiologie) am Institut für Biologie auszunehmen, was die Dozierenden vor besondere Heraus-

forderungen stellt, nämlich Alternativveranstaltungen zu entwickeln.

Weitere Studienangebote mit dem Schwerpunkt „Gender und Diversität“ wurden von der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Gabriele Sobiech in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung initiiert, geplant und durchgeführt. Dabei ging es um die Etablierung von sogenannten „Fachtagen“ mit folgenden Titeln: „Differenzkonzepte in Wissenschaft und Bildung“ (zusammen mit Prof. Dr. Uwe Bittlingmayer, 2016); „Antifeminismus, Rassismus, Diskriminierung: Was tun?“ (2018), „Digitalisierung und Geschlecht“ (2019), „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – ein obligatorisches Thema für angehende Lehrkräfte?“ (2021).

#### F. Forschungsprojekte

In fast allen Instituten der Fakultät I, Bildungswissenschaften, sind in allen Abteilungen Forschungsprojekte, auch Promotionen, angesiedelt, die einen Bezug zu Gender, Diversität und sozialer Ungleichheit aufweisen. Es lassen sich Projekte finden, die durch die DFG, BMBF, die Baden-Württemberg Stiftung und andere

Drittmittelgeber finanziert werden. Exemplarisch zu nennen sind am Institut für Erziehungswissenschaft folgende Projekte: „Lifelong Learning and the Roma Minority in Western and Southern Europe“ (Projektleitung: Prof. Dr. Andrea Óhidy und Katalin R. Forray, Universität Ungarn), „Sozialunternehmertum der Frauen aus ethnischen Minderheiten in Deutschland“ (Projektleiterin: Alina Boutiuc-Kaiser); am Institut für Soziologie: „Vielfalt gefällt! Orte der Toleranz“ (Projektleitung: Prof. Dr. Albert Scherr), „StiEL – Schule tatsächlich inklusiv. Evidenzbasierte modulare Weiterbildung für praktizierende Lehr- und andere pädagogische Fachkräfte“ (Projektleitung: Prof. Dr. Uwe Bittlingmayer), „KOMPOSIT – Klassenkomposition und soziale Integration in inklusiven Schulklassen“ (Projektleitung Jun.-Prof. Dr. Katja Scharenberg), „Fitness und Gesundheit in Zeiten demographischen Wandels – ein Vergleich Deutschland und USA (Projektleitung: Prof. Dr. Gabriele Sobiech). In der Fakultät II, Kultur- und Sozialwissenschaften, beteiligt sich das Institut für Musik am KoMuF-Projekt (Kooperative MusiklehrerInnenbildung

für Inklusion) mit dem Titel „Inklusion im Musikunterricht“. Am Institut der Theologien sind kleinere Forschungsprojekte mit Gender- und Diversitätsschwerpunkt zu verzeichnen, z.B. „Kriterien einer gendersensiblen, ethischen Bildung“ u. a., die keiner finanziellen Unterstützung bedürfen, vielmehr aus Eigenmitteln bestritten werden. Am Institut der Bildenden Künste wird aktuell eine Dissertation von Ingrid Conradi mit dem Thema „Visualisierung von Sachverhalten – eine empirische Studie zu zeichnerischen Darstellungsweisen von Kindern“ mit Genderfokus verfasst. In der Fakultät III, Mathematik, Naturwissenschaften und Technik, ist am Institut für Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit ein Dissertationsprojekt mit dem Titel „Voguing on Stage – Kulturelle Übersetzungen, vestimentäre Performances und Genderinszenierungen in Theater und Tanz (Dr. Jutta Krauß) entstanden. Am Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik sind mehrere Forschungsprojekte angesiedelt, die sich auf Gender- und Diversitätsaspekte beziehen. Zum einen das Projekt von Dr. Bernd Remmele mit dem Titel „Emwose – Empowering Women

from Ethnic Minorities through Social Enterprise“ (Förderung durch das EU Erasmus-Programm). Ein weiteres Projekt von Prof. Dr. Stefanie Hiestand lautet: „Kompetenzorientierte Interaktionsarbeit in der Pflege“ (Projekt KomIn), bei dem Alter, Geschlecht, Kultur, Religion, Bildung etc. von Pflegebedürftigen als auch von Pflegefachkräften eine Rolle spielen. Am Institut für Geographie und ihre Didaktik sind verschiedene Dissertationsprojekte angesiedelt, z. T. abgeschlossen oder aktuell laufend. Zusätzlich ist ein von der DFG gefördertes Forschungsprojekt unter der Leitung von Jun.-Prof. Dr. Verena Schreiber zu nennen, bei dem Gender- und Diversitätsaspekte berücksichtigt werden. Am Institut für Mathematische Bildung wird aktuell ein Dissertationsprojekt von Katharina Siefer mit dem Titel „Selbstwirksamkeitserwartungen von Mädchen und Jungen beim Lösen von Aufgaben zu Funktionen“ verfasst.

## G. Familienfreundliche Hochschule

Viele Institute sind bestrebt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen, indem z.B. Arbeitszeiten und die Übernahme von Dienstaufgaben von Mitarbeitenden flexibilisiert werden.

Während Institutionssitzungen meist zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden, werden Prüfungstermine sowie die Abgabetermine für Bachelor- oder Masterarbeiten (liegen häufig in den Schulferien) als weniger familienfreundlich wahrgenommen. Bei Teilzeitstellen sind die Institute bestrebt, dies auch bei der anteilmäßigen Verteilung von Prüfungen zu berücksichtigen. Auch weitergehende einzelfallbezogene Regelungen sind zu verzeichnen, die zu einer möglichst großen Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichem Beruf beitragen. So haben einige Institute etwa die Möglichkeit von Homeoffice-Zeiten schon vor den Corona-Bestimmungen eingeführt. Allerdings wird auch angemerkt, dass vorhandene Maßnahmen im Corona-Jahr 2020 nicht (genügend) greifen. Ferner wird von einzelnen Mitarbeiter/-innen die Pflegeorganisationszeit in Anspruch genommen. Studierende mit

Kindern werden bei der Organisation eines Auslandssemesters durch alternative Veranstaltungen unterstützt. Am Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik wird es Studierenden im Falle von Sorgearbeit ermöglicht, online an verpflichtenden Präsenzveranstaltungen teilzunehmen. Hierzu wurde ein spezielles Videokonferenzsystem angeschafft.

Das Beratungs- und Informationsangebot der Hochschule ist den Mitarbeitenden der Institute in der Regel bekannt und wird auch genutzt.

## 2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen 2022–2026

### 2.2.1 Entwicklungsziele auf zentraler Ebene

In Anknüpfung an die Beschreibung der Entwicklungsziele im vorangegangenen Planungszeitraum in Kapitel 2.1.1 soll im Folgenden ausführlicher auf die von der Hochschule angestrebten Zielwerte zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterschiedlichen Stausebenen, Positionen und Qualifizierungsebenen eingegangen werden (siehe Tabellen 1a–1c, Tabellen 2 und 3, S. 13–17).

Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Spezifische Maßnahmen zur Gewinnung geeigneter Studierender in den Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. (vgl. STEP, 2.1)
- Die Integration der Querschnittskompetenz Gender- und Diversitätskompetenz im Curriculum (vgl. STEP, 2.1)
- Die Hochschule ist bestrebt die Beteiligung von Frauen, insbesondere in den Führungspositionen und bei den Professuren, weiterhin zu erhöhen. Dabei soll vor allem die positive Entwicklung der nachhaltigen Gewinnung von herausragenden (Junior-)Professorinnen fortgesetzt werden. Bei den Professuren setzt sich die Hochschule für den kommenden Planungszeitraum eine Erhöhung der Zielquote von 45%, was in Anbetracht der freiwerdenden Stellen als durchaus realistisch angesehen wird.
- Um dem Problem des Mangels an hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in spezifischen Fachbereichen wie etwa in den naturwissenschaftlichen Fächern zu begegnen, soll das Augenmerk

auch zukünftig verstärkt auf die Stabilisierung der hohen Frauenanteile bei den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen gelegt werden (vgl. Tabellen 1a und b, Seite 13–14). Deshalb wird der Zielwert von 70% auf Dauer bei den Juniorprofessuren angestrebt. Der relativ hohe Frauenanteil bei den Promotionen soll ebenfalls mit einer Zielquote von 70% wie auch bei den Tenure Track-Professuren bis zum Jahr 2025 festgesetzt werden. Daran anknüpfend soll die hohe Teilhabe von Frauen an den Studienabschlüssen mit einem Zielwert von 70% gedeckelt bzw. erhalten bleiben.

- In Bezug auf die Zielwerte in Tabelle 1b (S. 13) muss die relativ geringe Teilhabe von Frauen an Führungspositionen hervorgehoben werden. Im Planungszeitraum war es im Rektorat noch nicht möglich, mehr Frauen für die Hochschulleitung zu gewinnen. Die Bestrebungen werden auch in Zukunft verstärkt fortgeführt, um im kommenden Planungszeitraum die festgelegten Zielmarken von 50% Frauenanteil im Rektorat zu erreichen.

## 2.2.2 Entwicklungsziele auf dezentraler Ebene

### A. Beratungs- und Informationsangebote

In der Fakultät für Bildungswissenschaften sollen die bisherigen Beratungs- und Informationsangebote beibehalten und zusätzlich auf der Homepage kommuniziert werden.

In der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften ist geplant, Schulungen zur Sensibilisierung und Antidiskriminierung im Umgang mit LGBTQ-Personen<sup>19</sup> zu initiieren, z. B. am Tag der Lehre (Institut für Anglistik). Am Institut für Musik soll ein Mentoring-Programm „Professionalisierungsprozesse von Studierenden“ initiiert werden.

In der Fakultät für Mathematik, Naturwissenschaft und Technik ist ein Entwicklungsziel des Instituts für Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit den Anteil von Männern unter den Studierenden im Primar- und Sekundarstufenbereich der Lehramtsausbildung zu erhöhen.

### B. Besetzung von Gremien/ Kommissionen

In allen drei Fakultäten wird bei denjenigen Instituten eine durchgängige

paritätische Besetzung von Gremien angestrebt, in denen dies noch nicht erreicht ist. Bei einigen Instituten zeigt sich jedoch schon jetzt, dass aufgrund eines Überhangs von Stelleninhaber/-innen des einen oder anderen Geschlechts, eine paritätische Besetzung nicht möglich sein wird.

### C. Geschlechter- und diversitäts-sensibler Sprachgebrauch

Die in allen drei Fakultäten etablierten geschlechter- und diversitäts-sensible Sprech- und Schreibweisen sollen nachhaltig gesichert werden.

### D. Wissenschaftliche Qualifizierung und Nachwuchsförderung

In der Fakultät für Bildungswissenschaften wird als wichtiges Ziel mit Blick auf die wissenschaftliche Nachwuchsförderung genannt, Personen mit Migrationsgeschichte zu fördern bzw. die Förderung hier zu intensivieren.

In der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften soll im Folgeprojekt KoMuF des Instituts für Musik ein Promotionskolleg im Kontext Interkulturalität initiiert werden. Ein Entwicklungsziel des Instituts für Bildende Künste besteht darin, bei Drittmittelstellen stärker auf eine

Besetzung mit Frauen zu achten.

In der Fakultät für Mathematik, Naturwissenschaften und Technik sind keine spezifischen Maßnahmen geplant, es soll hier eher auf hochschulweite Angebote für Doktorand/-innen und Postdocs hingewiesen werden.

### E. Studienangebote

In der Fakultät für Bildungswissenschaften sollen Lehrveranstaltungen zur europäischen Integration, insbesondere durch europäische Bildung, angeboten werden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Themenbereich „Pädagogischer Umgang mit Heterogenität“ (Institut für Erziehungswissenschaft).

In der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften ist am Institut für deutsche Sprache und Literatur eine Tagung der AG „Diversitätsorientierte Deutschdidaktik“ geplant. Am Institut der Theologien ist intendiert, ein weiteres Seminar zu Gender-Themen als interdisziplinäres Angebot zu initiieren.

In der Fakultät für Mathematik, Naturwissenschaften und Technik werden weiterhin bei Veranstaltungen zur Ernährungs- und Esskultur des Instituts für Alltagskultur, Bewe-

<sup>19</sup> Hiermit sind Personen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung gemeint: Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual und Queer.

gung und Gesundheit Gender- und Diversitätsaspekte berücksichtigt. Das Institut für Mathematische Bildung plant weitere Angebote im Rahmen des Girls' und Boys' Day.

Insgesamt soll die gestiegene Sensibilität in Bezug auf Gender- und Diversitätsaspekte im Umgang mit Studierenden im Kontext von Lehrveranstaltungen und sonstigen Studienangeboten in allen Bereichen beibehalten und weiter ausgebaut werden. Dies gilt auch für das Ansprechen und Problematisieren diskriminierender Umgangsweisen gemeinsam mit Studierenden.

#### **F. Forschungsprojekte**

In der Fakultät für Bildungswissenschaften werden am Institut für Erziehungswissenschaft die initiierten Forschungsprojekte fortgeschrieben.

In der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften sollen im Rahmen des KoMuF-Projektes des Instituts für Musik Einstellungen von Studierenden in musikpädagogischen Studiengängen zu multiprofessionellen Kooperationen im Kontext einer inklusiven Musikschule und Schule untersucht werden. Am Institut der Theologien stehen in einem Forschungsprojekt biblische Frauengestalten im Fokus feminis-

tischer Exegese und theologischer Genderforschung im europäischen Vergleich.

#### **G. Familienfreundliche Hochschule**

Wie beim Ist-Zustand bereits ausgeführt, wird in den Instituten generell Wert darauf gelegt, die Bedarfe von Mitarbeitenden mit Kindern oder mit zu pflegenden Angehörigen bei der Planung von zentralen Veranstaltungs- und Sitzungsterminen auch weiterhin zu berücksichtigen und aktiv zu unterstützen. Zudem wird auf dezentraler Ebene die verstärkte Förderung von Homeoffice-Zeiten als Entwicklungsziel benannt. Allerdings ist hier mit in Betracht zu ziehen, dass mit der zeitlichen und räumlichen Entgrenzung durch ständige Erreichbarkeit gesundheitliche Risiken und die Gefahr einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit verbunden sein können (vgl. Gleichstellungsbericht 2018-2020, S. 3).

Auf studentischer Ebene wird z. B. am Institut für Anglistik eine Mischung von Online- und Präsenzphasen angestrebt, um die Studierbarkeit für Studierende mit Care-Arbeit zu erleichtern.

#### **H. Herausforderungen**

Als Herausforderung für den nächsten Entwicklungszeitraum wird auf der Ebene der Fakultätsleitungen und der Hochschulleitung genannt, dass Frauen für die Einnahme solcher Führungspositionen stärker gefördert werden müssen. Allerdings reicht hier ein einfaches Ansprechen bestimmter Personen nicht aus, vielmehr müssten Personen gezielt aufgebaut (evtl. auch durch Mentoring-Programme) und für Führungspositionen vorgeschlagen werden.

Eine weitere Herausforderung wird in der Erhöhung der Attraktivität des Lehramts für junge Männer gesehen. Vor allem im Grundschulbereich fehlen „Lehrer“ als Vorbilder und damit ist die Möglichkeit für junge Schüler erschwert, diese berufliche Option für sich in Erwägung zu ziehen. Die daraus resultierenden (Vor-)Urteile zeigen sich auch bei weiteren „weiblich“ konnotierten Studienfächern, z. B. in den ernährungs-, haushalts- und textilbezogenen Fächern. Die Wahrnehmung solcher Fächer als „Frauenfächer“ führt wiederum zum Mangel an jungen Männern in den entsprechenden Studiengängen insgesamt. Hier müssen individuelle

Beratungen zu Studienbeginn und Maßnahmen zur Gewinnung von Schülern für solche Studiengänge intensiviert werden.

Mit Bezug auf die heterogene Zusammensetzung der Studierenden gilt es insgesamt stärker wahrzunehmen, dass sich das Umfeld von Studierenden verändert hat. Z. B. sollte das Lehrangebot verstärkt auf berufstätige Studierende abgestimmt werden. Auch familiäre Hintergründe wie die Familiensituation mit eigenen Kindern oder zu pflegende Angehörige müssen zukünftig noch stärker bei den Lehrangebotszeiten berücksichtigt werden.

Der Bereich gendersensible Themen sollte im nächsten Entwicklungszeitraum ausgebaut, weiterentwickelt und strukturell verankert werden, sodass nicht mehr nur individuelle Entscheidungen dazu führen, ob Veranstaltungen mit Gender- und Diversitätsbezug konzipiert und durchgeführt werden.

### 3. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

#### 3.1 Geschlechtergerechte Hochschulsteuerung

##### Strategische Ausrichtung/Monetäre Steuerung

Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzungsstrategie von gleichstellungsfördernden Maßnahmen ist eine solide Finanzierung, welche an der Hochschule gewährleistet und strukturell implementiert ist. Die zentrale und dezentrale monetäre Anreizstruktur zur Finanzierung gender- und diversitätsbezogener Projekte und Maßnahmen hat sich als erfolgreich bewährt und soll beibehalten werden.

Die Pädagogische Hochschule Freiburg wurde 2011 und 2014 mit dem Prädikat „Total E-Quality“ ausgezeichnet. Damit verbunden war, analog zum aktuellen Gleichstellungskonzept der Hochschule (2018), eine Gleichstellungsstrategie zur Herstellung von Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung zu implementieren. Der jeweilige Bewerbungsprozess brachte eine intensive hochschulinterne Ist-Soll-Analyse

wie auch eine Auseinandersetzung und Konzeptentwicklung von hochschul- und fachspezifischen Gleichstellungszielen und -maßnahmen bis auf die Institutebenen mit sich. Nun gilt es im Weiteren – ähnlich wie beim Professorinnenprogramm – die initiierten Projekte und Aktivitäten weiterzuführen und zu etablieren. Auf die Planung und Umsetzung eines weiteren umfassenden Katalogs neuer Maßnahmen, der für eine erneute Bewerbung erforderlich ist, wurde aufgrund von personellen Kapazitäten verzichtet. Somit konzentriert sich das weitere Vorgehen auf die nachhaltige Etablierung der bisher erfolgreich aufgegleisten Maßnahmen.

Dazu zählen insbesondere Projekte zur Implementierung von Genderkompetenz in der Lehre, zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, zur Weiterentwicklung von Mentoring-Maßnahmen und zur Stärkung der familienfreundlichen Hochschule sowie Maßnahmen zum Thema (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen.

### 3.2 Förderung von Frauen in Führungspositionen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Zur Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen soll der Fokus verstärkt auf die interne Anwerbung von Professorinnen gelegt werden. Dabei kann der festgelegte Zielwert einer weiteren Erhöhung der Professorinnenanteile auf 45% eine zuträgliche Rolle spielen. Zudem sollen Weiterbildungsangebote zu Führungskompetenzen für Wissenschaftlerinnen, bereits in der dritten Qualifizierungsstufe (PostDoc, Habilitation) auf dem Weg zur Professur angeboten werden (s. u.).

Bezüglich Berufungsverfahren ist eine Fortbildung zum Thema „Transparenz und Qualitätssicherung“ geplant, um vor allem auch neuen Kolleg/-innen die Möglichkeit zu eröffnen, Berufungsverfahren erfolgreich durchzuführen und qualifizierte Wissenschaftlerinnen für die Pädagogische Hochschule zu gewinnen.

**Mentoring/Coaching:** Das unter 2.1.2.1 beschriebene Mentoring-Programm für hochmotivierte Nachwuchswissenschaftlerinnen soll weitergeführt und ausgebaut werden. Insbesondere soll die Kooperation

mit strukturierten Promotionskollegs weiter ausgebaut und vertieft werden. Des Weiteren soll das interne Beratungsangebot für die Zielgruppe Postdocs/Junior-/Tenure-Track-Professuren wie auch für neuberufene Professor/-innen um ein **Angebot für externes Coaching** erweitert werden. Bei der Auswahl von Coaches soll insbesondere Wert auf Gender- und Diversitätskompetenz, also auf die Expertise bzgl. genderrelevanten Fragestellungen wie z. B. auch beim Thema „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Care-Arbeit“ gelegt werden.

Zur spezifischen Förderung von Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und neuberufenen Professorinnen soll das Qualifizierungsangebot der Hochschule vor allem zu Themenbereichen wie Führung, Hochschuladministration, Karriereorientierung, Drittmittel-einwerbung, Berufungsverfahren und Work-Life-Balance als fester Bestandteil der Maßnahmen zur akademischen Personalentwicklung etabliert werden. Zudem soll eine Strategie zur Förderung von Qualifizierungsstellen auf der PostDoc-Ebene konzipiert und mit konkreten Maßnahmen umgesetzt werden.

### 3.3 Akquise von Studentinnen im MINT-Bereich

In den Fachbereichen, in denen der Studentinnenanteil vergleichsweise niedrig ist, wie etwa im Fachbereich Technik, werden gesondert Maßnahmen verstärkt und weiterentwickelt, wie etwa das im Wintersemester 2020/21 erfolgreich initiierte Studierenden-Mentoring für Erstsemester. Des Weiteren sollen die in diesem Fachbereich konzipierten, praxisbezogenen Projekte für Schülerinnen im Rahmen des Girls' Day nachhaltig etabliert und ausgebaut werden.

An diesem Aktionstag ist auch das Institut für Mathematische Bildung aktiv beteiligt.

### 3.4 Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre

Mit dem innovativen Weiterbildungsangebot *Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext gendersensiblen Lehrens und Lernens* wurde im vergangenen Planungszeitraum ein Projekt weiterentwickelt, welches sich einer großen Nachfrage erfreut (siehe 2.1.2.1). Im kommenden Planungszeitraum soll der Fokus primär auf die nachhaltige Implementierung sowie auf die Sicherung der perso-

nellen und finanziellen Ressourcen gelegt werden.

Der Bereich gendersensible Themen sollte im nächsten Entwicklungszeitraum weiterentwickelt und stärker strukturell verankert werden, sodass nicht mehr nur individuelle Entscheidungen dazu führen, ob Veranstaltungen mit Gender- und Diversitätsbezug konzipiert und durchgeführt werden.

Des Weiteren legt die Hochschule, entsprechend dem angestrebten Lehrprofil im Struktur- und Entwicklungsplan 2022-2026, einen Schwerpunkt darauf, die Querschnittskompetenz Gender- und Diversitätssensibilität von Lehrenden und Studierenden zu fördern und in die Lehramtsstudiengänge zu integrieren. Dazu soll – neben spezifischen Veranstaltungen zum Thema – eine Arbeitsgruppe konstituiert werden, die einerseits eine Bestandsaufnahme der vorhandenen Angebote vornimmt und andererseits geeignete Maßnahmen, wie etwa obligatorische Studienangebote oder Prüfungsmöglichkeiten, vorschlägt.

### 3.5 Stärkung und Ausbau familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen

Im Struktur- und Entwicklungsplan 2022-2026 bekennt sich die Hochschule zu einer gender- und diversitätsbewussten wie auch familienfreundlichen Hochschulkultur und Personalpolitik (vgl. STEP, Pkt. 3, Personal). Daran anknüpfend sind folgende Maßnahmen geplant:

- Intensivierung der aktiven Mitgliedschaft der Hochschule im bundesweiten Netzwerk *Familie in der Hochschule* (regionale und bundesweite Vernetzung);
- Ausbau und Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit, des Beratungsangebotes zur Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege; Optimierung der Informations- und Kommunikationskultur;
- Schulungsangebot für Führungskräfte mit Schwerpunkt *Kriterien für eine familienfreundliche Hochschule*
- Ausbau und Professionalisierung der familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen: Beibehaltung von Möglichkeiten des Homeoffice, Ausbau des Angebots virtueller oder teilvirtueller Studienangebote,

Telearbeit sowie sonstige Maßnahmen zur Flexibilisierung von Studien- und Arbeitsbedingungen.

### 3.6 Weiterentwicklung einer diskriminierungssensiblen, gender- und diversitätsgerechten Hochschule

Wie in Kap. 2.1.2.1 beschrieben, werden an der Hochschule immer wieder Fälle von sexueller Belästigung bekannt. Hier sollen die vorhandenen Maßnahmen zur Prävention und zum Umgang mit Beratungsfällen weiterentwickelt und die Kooperation mit Fachstellen und das Einholen juristischer Expertise verstärkt werden. Besonderer Fokus soll auf ein Weiterbildungs- und Supervisionsangebot für die nach dem LHG benannten Ansprechpersonen gelegt werden.

Der im vergangenen Planungszeitraum etablierte **Senatsausschuss Inklusion** wird seine Arbeit intensivieren, um das Ziel der Erstellung einer Leitlinie für eine gender- und diversitätsbewusste Hochschule zu realisieren. Die begonnenen Aktivitäten, wie etwa die Installierung einer *landing-page* zu diskriminierungsrelevanten Fragen auf der neuen Internetseite der Hochschule, sollen fortgesetzt werden.

Mit Bezug auf die heterogene Zusammensetzung der Studierendenschaft gilt es, zukünftig insgesamt stärker wahrzunehmen, dass sich das Umfeld von Studierenden verändert hat. Z.B. sollte das Lehrangebot verstärkt auf berufstätige Studierende abgestimmt werden. Auch familiäre Hintergründe wie z.B. die Familiensituation mit eigenen Kindern oder zu pflegende Angehörige müssen zukünftig noch stärker bei den Lehrangebotszeiten berücksichtigt werden.

Anknüpfend an die Impulse und Aktivitäten der Institute zum gendergerechten Sprachgebrauch sollen die Informationen und Materialien zum **gender- und diversitätssensiblen Sprachgebrauch** wie auch das Beratungsangebot für Studierende und Mitarbeitende zur Umsetzung einer diskriminierungsfreien Sprache weiterentwickelt werden.

Des Weiteren muss die Bereitstellung von (Verwaltungs-)Formularen in gender- und diversitätssensibler Schriftform an der Hochschule verstärkt umgesetzt und dabei vorhandene (digitale) Dokumente durchweg überarbeitet werden.

Zudem sollen Stellenausschreibungen in Bezug auf den Aspekt Diversität überprüft und weiterentwickelt werden.

## 4. Ziele und Maßnahmen für das wissenschaftsstützenden Personal

### 4.1. Bestandsaufnahme (Personal-Ist-Bestand am 01.12.2020)

Entsprechend den Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Bestandsbögen (vgl. Anhang 2, S. 36) die Zahl der dauerhaft bzw. befristet angestellten wissenschaftsstützenden Beschäftigten dargestellt.

Dabei wird deutlich, dass im unbefristet beschäftigten wissenschaftsstützenden Bereich die Gleichstellung von Frauen erreicht ist. Für den Technischen Dienst gilt ein bemerkenswerter Punkt: Die Leitung im Technischen Dienst ist komplett weiblich besetzt.

Ansonsten verläuft die Quote abfallend, d. h. im mittleren Dienst liegt sie bei 75 % und im höheren Dienst „nur“ bei 33 %.

### Weitere Maßnahmen in der vergangenen Planungsperiode

Im Januar 2015 wurde ein Eltern-Kind-Zimmer mit einem integrierten Arbeitsplatz eingerichtet. Dieses

Zimmer ist ein wichtiger Rückzugsort für Eltern mit Babys oder kleinen Kindern, um in Ruhe stillen, wickeln oder lernen zu können. Darüber hinaus kann das Zimmer auch für kurzfristige Notfallbetreuungen genutzt werden.

Das Thema „Beruf und Pflege“ gewinnt aufgrund des demographischen Wandels weiter an Bedeutung. Die Beauftragte für Chancengleichheit engagiert sich seit 2011 im Freiburger Netzwerk für Familienfreundliche Unternehmen, die sich in verschiedenen Arbeitsgruppen mit diesen Themen beschäftigten. Seit 2014 steht den Mitarbeitenden bei Interesse eine Pflegemappe mit wichtigen Informationen zum Thema „Beruf und Pflege“ zur Verfügung. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat im Herbst an einer Fortbildung zur Pflegelotsin teilgenommen. Dadurch werden die Informations- und Beratungsleistungen an unserer Hochschule kontinuierlich verbessert und ausgebaut, um bei diesem sensiblen Thema mehr Unterstützung anbieten zu können.

### Richtlinien zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Hochschule hat verbindliche Richtlinien zum AGG erlassen und Beschwerdestellen eingerichtet. Hierdurch wird der Schutz (insbesondere von Frauen) gegen Belästigung am Arbeitsplatz gewährleistet. Verstöße werden mit großer Konsequenz verfolgt.

### Fazit

Die Chancengleichheitspolitik der Pädagogischen Hochschule kann bislang als sehr erfolgreich gewertet werden.

### 4.2. Ziele in der Planungsperiode 2022–2026

Entsprechend den Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Bestandsbögen die Zahl der dauerhaft bzw. befristet angestellten wissenschaftsstützenden Beschäftigten des kommenden Planungszeitraums dargestellt.

Übergeordnetes Ziel der Hochschule bleibt es, in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung

zu besetzenden Stellen durch Frauen vorzusehen. Dies betrifft im Planungszeitraum insbesondere den Anteil der Frauen in Führungspositionen der Verwaltung, d. h. im höheren Dienst, der sich im Laufe des Jahres 2016 deutlich zu Lasten der Frauen – nunmehr ist nur noch eine Quote von 20% zu verzeichnen – verändert hat. Allerdings sind aufgrund der geringen Zahl entsprechender Stellen in einer kleineren Hochschulverwaltung und der daher naturgemäß niedrigeren Fluktuation sowie des mittleren Alters der aktuellen Stelleninhaber/-innen keine belastbaren Aussagen zum Zeithorizont zu treffen.

Vor dem Hintergrund der insgesamt sehr guten Repräsentation weiblicher Beschäftigter in fast allen Besoldungsgruppen, verbleibt noch die Herausforderung, im Spitzenamt des gehobenen Dienstes (A13) den Frauenanteil von derzeit null% zu heben. Die PH Freiburg strebt hier für die Laufzeit des neuen Gleichstellungsplans einen Anteil von 33% an. Nach wie vor nicht realistisch erscheint hingegen, den Frauenanteil von null% bei den Hausmeistern (TVL E5) relevant zu heben, auch wenn die Hochschule hier weiterhin alles tun

wird, was die Bewerbungslage bei Nachbesetzungen ermöglicht.

#### Weitere Ziele der Hochschule sind:

- die berufliche Entwicklungsperspektiven durch Weiterbildung zu verbessern,
- den qualifizierten Fach- und Führungskräftenachwuchs zu sichern,
- die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Bindung an die Hochschule zu stärken
- sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen) zu fördern.

### 4.3. Maßnahmen

#### Maßnahmen bei Stellenbesetzungen

Freie und besetzbare Stellen werden in der Dienststelle sowie öffentlich ausgeschrieben. Dabei wird die Stellenausschreibung so abgefasst, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen ist hinzuweisen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist frühzeitig an allen Stellenbe-

setzungsverfahren zu beteiligen. Sie nimmt insbesondere an allen Bewerbungsverfahren teil, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen.

Familien- und Pflegeaufgaben sowie in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung mit einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

#### Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

Die Pädagogische Hochschule Freiburg hat eine umfangreiche und differenzierte Palette von Angeboten zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie: Führungsaufgaben können in Teilzeit wahrgenommen werden, aktuell beispielsweise die Leitung des Technischen Dienstes von zwei Dipl.-

Ingenieurinnen. Die PH Freiburg bietet ihren Mitarbeitenden in der hochschuleigenen Kindertagesstätte *PH Campinis* Ganz- und Teilzeitplätze für ein- bis dreijährige Kinder an. An zentraler Stelle auf dem Campus steht ein Eltern-Kind-Zimmer mit Rechnerausstattung zur Verfügung.

Die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung sowie die Beauftragte für Chancengleichheit, unterstützen Mitarbeitende mit differenzierten Beratungsangeboten und individuellem Coaching. Stellen im wissenschaftlichen Bereich und in der Verwaltung können im Fall von Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung aus anderen familiären Gründen vertreten werden.

### **Professionelle Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie**

Angebote zur Ferienbetreuung: *Ferien auf dem Campus* (zweiwöchige Ferienbetreuung in den ersten beiden Sommerferienwochen). Ferienfreizeiten, die nicht in Eigenregie organisiert werden können, werden pro Kind und Ferienfreizeit bezuschusst. Eltern-Kind-Zimmer als Rückzugsort

für Eltern mit Babys und kleinen Kindern. Das Eltern-Kind-Zimmer ist mit einem PC-Arbeitsplatz ausgestattet. Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit, in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Beauftragten für Chancengleichheit, unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der Pandemie (mobiles Arbeiten).

Entwicklung neuer Online- und Präsenzveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk des Freiburger Netzwerkes für familienbewusste Unternehmen (FNFU) und der Beauftragten für Chancengleichheit.

### **Fort- und Weiterbildung**

Die Hochschule ist sehr daran interessiert, dass ihre Mitarbeitenden sich regelmäßig und kontinuierlich fort- und weiterbilden und kooperiert dazu mit der Universität Freiburg und dem Universitätsklinikum (z. B. EDV, Schlüsselqualifikationen, Personalentwicklung). Mitarbeiter/-innen sollen weiterhin verstärkt von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen motiviert werden. Ein besonderer Focus liegt

dabei zukünftig auf Kolleg/-innen, die den beruflichen Wiedereinstieg suchen. Sie werden von der Hochschule frühzeitig über das Veranstaltungsprogramm informiert.

Frauen in entsprechenden Positionen werden angeregt, an Seminaren über Führungskompetenz oder an anderen Fortbildungsveranstaltungen, auch zum Ausbau ihrer fachlichen Qualifikation, teilzunehmen. In regelmäßigen Gesprächen der Vorgesetzten mit den Beschäftigten sollen Frauen für die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Führungspositionen gewonnen werden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit informiert daher auf ihrer Homepage regelmäßig über interne und externe Fortbildungsangebote und organisiert zusätzlich hausinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Selbst- und Sozialkompetenz sowie zu anderen aktuellen Themen, z. B. Gesundheit.

Für Mitarbeitende, die sich in Elternzeit befinden, darf sich die Zeit der Beurlaubung nicht negativ auswirken. Deshalb soll bereits vor Eintritt in die Beurlaubung mit dem bzw. mit der Beschäftigten von Seiten der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten, ggf.

unter Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit, ein ausführliches Gespräch geführt werden, welche Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts zum Beruf gewünscht wären. Bei Bedarf sollen Informations- und Beratungsgespräche angeboten werden. Die Beurlaubten werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert, wie z.B. über das Fortbildungsprogramm, an dessen Veranstaltungen sie auch während der Beurlaubung teilnehmen können, und sie erhalten alle relevanten Einladungen, z.B. zu Personalversammlungen, Hochschulveranstaltungen und Betriebsausflügen.

### **Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung**

Die gemeinsame Arbeit in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung sollte von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz geprägt sein. Sexuelle Belästigung steht dem entgegen. In einer Institution, wie der Pädagogischen Hochschule Freiburg, in der sich über 5.000 Menschen offen bewegen und in der in vielen Bereichen hierarchische Strukturen herrschen, kann sexuelle Diskriminierung in vielfältigen Formen auftreten. Dies wird an der

Hochschule nicht geduldet. Mit einer eigenen Informationsbroschüre und öffentlichen Plakaten sowie zwei Ansprechpersonen will die Hochschule ausdrücklich zum Handeln ermutigen. Den Betroffenen wird signalisiert, dass sie nicht alleine gelassen werden und sich jederzeit vertraulich an die entsprechenden (lt. LHG benannten) Ansprechpartner/-innen wenden können.

### **4.4. Fazit**

Im Rückblick auf den letzten Gleichstellungsplan ist festzustellen, dass sich die Chancengleichheit an der Hochschule nicht grundsätzlich verändert hat; allerdings gilt dies nicht für den Anteil von Frauen im höheren Dienst, hier ist eine negative Entwicklung zu verzeichnen. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Laufbahn des höheren Dienstes zu beheben, wird für die Hochschule aufgrund der wenigen Stellen und der geringen Fluktuation im Planungszeitraum allerdings vor eine große Herausforderung stellen.

Die Ergebnisse insgesamt sind für die Hochschule Ansporn und Verpflichtung zugleich, weitere Anstrengungen zu unternehmen, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie

unterrepräsentiert sind, zu steigern und das bisher Erreichte in den anderen Bereichen zu festigen.

Generell ist es der Hochschule ein unbedingtes Anliegen den Anteil von Frauen in Bereichen oder Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auszugleichen sowie durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Chancengleichheit an der Hochschule nachhaltig zu gewährleisten.

## Anhang

### Fragebogen

Analyse des Ist-Zustandes gleichstellungs- und diversitätsbezogener Aktivitäten und Darstellung der Entwicklungsziele

#### Gleichstellungsplan 2022–2026 der Pädagogischen Hochschule Freiburg

- *Anschreiben an die Institutsleitungen (SoSe 2020)*

##### 1. Angaben zur Person/Institut

Name:

Institut:

##### 2. Beratungs-/Informationsangebote

Status Quo: Gibt es an Ihrem Institut Beratungs-/Informationsangebote, die explizit auf Gender-/Diversitätsaspekte fokussieren und wenn ja, in welcher Form und für welche Zielgruppe?

Ziele: Sind im Bereich „Beratungs-/Informationsangebote“ Entwicklungsziele formuliert und/oder konkrete Maßnahmen geplant und wenn ja, in welcher Form?

##### 3. Angebote wissenschaftliche Qualifizierung/Nachwuchsförderung

Status Quo: Gibt es an Ihrem Institut Angebote wiss. Qualifizierung/Nachwuchsförderung (interne/externe Angebote), die explizit auf Gender-/Diversitätsaspekte fokussieren und wenn ja, in welcher Form, für welche Zielgruppe und mit welcher Finanzierung?

Ziele: Sind im Bereich „Angebote wiss. Qualifizierung/Nachwuchsförderung“ Entwicklungsziele formuliert und/oder konkrete Maßnahmen geplant und wenn ja, in welcher Form?

##### 4. Besetzung von Gremien/Kommissionen

Status Quo: Gibt es an Ihrem Institut Vereinbarungen über eine paritätische Besetzung von Gremien/Kommissionen und wenn ja, in welcher Form?

Ziele: Sind im Bereich „Besetzung von Gremien/Kommissionen“ Entwicklungsziele formuliert und/oder konkrete Maßnahmen geplant und wenn ja, in welcher Form?

## **5. Geschlechter-/diversitätssensible Sprache**

Status Quo: Kommen auf Institutsebene Vereinbarungen/Handreichungen zu geschlechter-/diversitätssensibler Sprache zum Einsatz und wenn ja, in welcher Form?

Ziele: Sind im Bereich „geschlechter-/diversitätssensible Sprache“ Entwicklungsziele formuliert und/oder konkrete Maßnahmen geplant und wenn ja, in welcher Form?

## **6. Studienangebote**

Status Quo: Gibt es an Ihrem Institut Studienangebote (z.B. Seminare, Workshops, Symposien), die explizit/implizit auf Gender-/Diversitätsaspekte fokussieren und wenn ja, in welcher Form, in welcher Regelmäßigkeit und in welchem Umfang der Verstetigung?

Ziele: Sind im Bereich „Studienangebote“ Entwicklungsziele formuliert und/oder konkrete Maßnahmen geplant und wenn ja, in welcher Form?

## **7. Forschungsprojekte**

Status Quo: Gibt es an Ihrem Institut laufende/abgeschlossene Forschungsprojekte, die explizit auf Gender-/Diversitätsaspekte fokussieren? Wenn ja, benennen Sie bitte Titel und Finanzierung (Drittmittel, interne Förderung, Eigenmittel).

Ziele: Sind im Bereich „Forschungsprojekte“ Entwicklungsziele formuliert und/oder konkrete Projekte geplant und wenn ja, welche?

## **8. Familienfreundliche Hochschule**

Status Quo: Kommen an Ihrem Institut spezifische Maßnahmen der „Familienfreundlichen Hochschule“ zum Einsatz, um Beruf und Sorgearbeit besser vereinbaren zu können und wenn ja, in welcher Form?

Ziele: Sind im Bereich „Familienfreundliche Hochschule“ Entwicklungsziele formuliert und/oder konkrete Projekte geplant und wenn ja, in welcher Form?

## **9. Erfolge/Herausforderungen**

- Wo sehen Sie Erfolge mit Blick auf den letzten Planungszeitraum (2017-2021)?
- Wo sehen Sie Herausforderungen in Bezug auf den kommenden Zeitraum (2022-2026)?

## **10. Weitere Anmerkungen**

Tabelle 3a: Personal-Bestand – Wissenschaftsstützender Bereich

**Wissenschaftsstützender Bereich**  
**Personal-Bestand (Kopfzahlen) am 01.12.2016 Stichtag des Vorgängerplans) (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)**

Tabelle 3a

Hochschule: Pädagogische Hochschule Freiburg

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Vorangegangener Planungszeitraum																							
	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																								
Beamten/Beamtinnen	A15	1					1																	
	A13	1																						
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		2	0		1	0		1	0		0	0		0	0		2	0		0	0		0	0
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																								
Beschäftigte	E13	4	1	25%	1	1	100%						3				3			1	1	100%		
außerordentlich Beschäftigte																								
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		4	1	25%	1	1	100%	0	0		3	0		0	0		3	0		1	1	100%	0	0
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																								
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		6	1	17%	2	1	50%	1	0		3	0		0	0		5	0		1	1	100%	0	0
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																								
Beamten/Beamtinnen	A13	1			1												1							
	A12	2	1	50%				1					1	1	100%					1	1	100%		
	A11	4	1	25%	2	1	50%	2									3			1	1	100%		
	A10	2	2	100%				2	2	100%										2	2	100%		
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>		9	4	44%	3	1	33%	5	2	40%	1	1	100%	0	0		5	0		4	4	100%	0	0
Beschäftigte	E11	3	1	33%	1	1	100%						2				3	1	33%					
	E10	3	2	67%	2	2	100%						1				1	1	100%	1	1	100%	1	
	E9	3	1	33%				1	1	100%			2				3	1	33%					
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		9	4	44%	3	3	100%	1	1	100%			5	0			7	3	43%	1	1	100%	1	0
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		18	8	44%	6	4	67%	6	3	50%	6	1	17%	0	0		12	3	25%	5	5	100%	1	0
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																								
Beamten/Beamtinnen	A8	3	1	33%	2	1	50%	1									3	1	33%					
	A6	1	1	100%				1	1	100%							1	1	100%					
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		4	2	50%	2	1	50%	2	1	50%	0	0		0	0		4	2	50%	0	0		0	0
Beschäftigte	E9	7	4	57%	1	1	100%	1	1	100%	5	2	40%				3	1	33%	4	3	75%		
	E8	11	6	55%	7	6	86%	1			3						5	1	20%	6	5	83%		
	E7	2	1	50%							2	1	50%				1	1	100%	1	1	100%		
	E6	40	37	93%	35	34	97%	2	2	100%	3	1	33%				19	18	95%	21	19	90%		
	E5	9	4	44%	1	1	100%	4	3	75%	4						4	2	50%	5	2	40%		
	E4	4	2	50%	2	1	50%	1			1	1					1	1	100%	3	1	33%		
	E3	4	1	25%	1	1	100%	2									1	1	100%	3	1	33%		
	E2	3			3												1			2				
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		80	55	69%	50	44	88%	11	6	55%	19	5	26%	0	0		35	23	66%	45	32	71%	0	0
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		84	57	68%	52	45	87%	13	7	54%	19	5	26%	0	0		39	25	64%	45	32	71%	0	0
<b>Auszubildende</b>																								
Auszubildende Beamte																								
Auszubildende Beschäftigte		4	2	50%	2	2	100%				2						4	2	50%					
<b>Auszubildende gesamt</b>		4	2	50%	2	2	100%	0	0		2	0		0	0		4	2	50%	0	0		0	0
<b>INSGESAMT</b>		112	68	61%	62	52	84%	20	10	50%	30	6	20%	0	0		60	30	50%	51	38	75%	1	0

Tabelle 3b: Personal-Ist-Bestand – Wissenschaftsstützender Bereich

**Wissenschaftsstützender Bereich**  
**Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 01.12.2020 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)**

Tabelle 3b

Hochschule: Pädagogische Hochschule Freiburg

		Aktueller Planungszeitraum																							
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
Besoldungs-/Entgeltgruppe		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamten/Beamtinnen	A15	1						1									1								
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		1	0		0	0		1	0		0	0		0	0		1	0		0	0		0	0	
<b>davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>																									
Beschäftigte	E13	2	1	50%	1	1	100%				1						1			1	1	100%			
<b>außer tariflich Beschäftigte</b>																									
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		2	1	50%	1	1	100%	0	0		1	0		0	0		1	0		1	1	100%	0	0	
<b>davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben</b>		2	1	50%	1	1	100%	1																	
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		3	1	33%	1	1	100%	1	0		1	0		0	0		2	0		1	1	100%	0	0	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamten/Beamtinnen	A13	3	2	100%	2	1	100%	1			1	1	100%				3			1	1	100%	1	1	100%
	A12	2	2	40%	1	2	67%										3	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
	A11	5	2	40%	3	2	67%										1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
	A10	2	2	100%				2	2	100%							1	1	100%	1	1	100%			
<b>Beamt. geh. Dienst gesamt</b>		12	6	50%	6	3	50%	5	2	40%	1	1	100%	0	0		7	1	14%	3	3	100%	2	2	100%
Beschäftigte	E12	2	1	50%							2	1	50%				2	1	50%	3	3	100%			
	E11	5	2	40%	2	2	100%				3						3	1	33%	2	1	50%			
	E10	2	1	50%	1	1	100%				1						2	1	50%						
	E9	8	5	63%	1	1	100%	2	2	100%	5	2	40%				4	1	25%	4	4	100%			
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		17	9	53%	4	4	100%	2	2	100%	11	3	27%	0	0		11	4	36%	6	5	83%	0	0	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		29	15	52%	10	7	70%	7	4	57%	12	4	33%	0	0		18	5	28%	9	8	89%	2	2	100%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamten/Beamtinnen	A9																1			1	1	100%			
	A8	2	1	50%	1	1	100%	1												1	1	100%			
	A7	1	1	100%				1	1	100%										1	1	100%			
	A6																								
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		3	2	67%	1	1	100%	2	1	50%	0	0		0	0		1	0		2	2	100%	0	0	
Beschäftigte	E8	12	9	75%	10	9	90%	1			1						3			9	9	100%			
	E7	3	2	67%							3	2	67%				1			2	2	100%			
	E6	52	47	90%	45	43	96%	3	3	100%	4	1	25%				21	20	95%	25	21	84%	6	6	100%
	E5	7	1	14%				1	1	100%	6						5	1	20%	2	2				
	E4	6	2	33%	4	2	50%	2									2			4	2	50%			
	E3	4	2	50%	2	2	100%	1			1						1			3	2	67%			
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		84	63	75%	61	56	92%	8	4	50%	15	3	20%	0	0		33	21	64%	45	36	80%	6	6	100%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		87	65	75%	62	57	92%	10	5	50%	15	3	20%	0	0		34	21	62%	47	38	81%	6	6	100%
<b>Auszubildende</b>																									
<b>Auszubildende Beamte</b>																									
<b>Auszubildende Beschäftigte</b>		6	3	50%	2	2	100%	1			3	1	33%				5	2	40%	1	1	100%			
<b>Auszubildende gesamt</b>		6	3	50%	2	2	100%	1	0		3	1	33%	0	0		5	2	40%	1	1	100%	0	0	
<b>INSGESAMT</b>		125	84	67%	75	67	89%	19	9	47%	31	8	26%	0	0		59	28	47%	58	48	83%	8	8	100%

Tabelle 4: Angaben zu Frauenanteilen bei Bewerbung, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Fortbildung

Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG (Stichtag 1.12.2020)

Tabelle 4

Hochschule: Pädagogische Hochschule Freiburg

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen			Anzahl der Einstellungen			Anzahl der Beförderungen		
	Gesamt	Bewerbung von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellung von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Beförderung von Frauen	Frauenanteil in %
68	1149	799	69,54 %	76	50	65,79 %	9	3	33,33 %

Anzahl der Höhergruppierungen			Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen		
Gesamt	Höhergruppierung von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
13	7	53,85 %			