



Pädagogische Hochschule Freiburg

Université des Sciences de l'Éducation · University of Education

Gleichstellungskonzept der Pädagogischen Hochschule Freiburg



Gleichstellungsbüro

Pädagogische Hochschule Freiburg

Impressum

Prof. Dr. Ulrich Druwe
Rektor der Pädagogischen Hochschule Freiburg

Dr. Traudel Günnel
Gleichstellungsbeauftragte der Pädagogischen Hochschule Freiburg

Bearbeitung:
Doris Schreck, M.A.
Referentin für Gleichstellung
(0761) 682-375
gleichstellungsbuero@ph-freiburg.de

Satz:
Ulrich Birtel
Dipl. Kommunikations-Designer FH



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

Mai 2008

Inhalt

Einleitung	4
1. Beiträge der Hochschule zu den Zielen der Programmrichtlinien	5
1.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	5
1.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
1.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	7
2. Gleichstellungsziele und (geplante) Maßnahmen an der Pädagogischen Hochschule Freiburg	7
2.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und in Leitungspositionen	7
2.1.1 Entwicklung der Anteile bei den Professuren 2002-2008	7
2.1.2 Berufungsverfahren	8
2.1.3 Führungspositionen, Führungsgremien	9
2.1.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und in Leitungspositionen	9
2.2 Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen	10
2.2.1 Maßnahmen zur Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen	10
2.3 Akquirierung von Studentinnen	11
2.3.1 Maßnahmen zur Förderung und Akquirierung von Studentinnen	11
2.4 Weitere Gleichstellungsziele und -maßnahmen	12
2.4.1 Familienfreundliche Hochschule (Work-Life-Balance)	12
2.4.2 Gender Studies in Forschung und Lehre	12
2.4.3 Sexuelle Diskriminierung / Stalking	12
3. Finanzielle und personelle Ausstattung zur Umsetzung der Maßnahmen	13
4. Liste der Veröffentlichungen	13
5. Anhang I	15
6. Anhang II	19
- Struktur- und Entwicklungsplan 2006-2010, Gleichstellungsplan 2006-2010	
- Aussagekräftige Belege für Aktivitäten	

Einleitung

Die Pädagogische Hochschule Freiburg wurde bereits im ersten bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS in den meisten Bewertungskategorien auf Spitzenplätze eingestuft – und sie konnte diese Vorrangstellung gegenüber anderen (Pädagogischen) Hochschulen in den beiden Fortschreibungen des Hochschulrankings sichern.¹

Charakteristisch für die Situation an den Pädagogischen Hochschulen Baden-Württembergs ist, bedingt durch die fachliche Ausrichtung, ein hoher Anteil an weiblichen Studierenden und im Vergleich zu anderen Hochschularten höhere Frauenanteile in den weiteren Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation. Im folgenden Antrag soll der Fokus, den Programmrichtlinien entsprechend, auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen gerichtet werden.

Im Bereich der Personalentwicklung wurde bereits viel erreicht. Diese Erfolge sollen weiter geführt werden, indem die Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren und in Leitungsfunktionen nach wie vor als vorrangiges Ziel der Gleichstellungsbemühungen an der PH Freiburg festgelegt wird.

Bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll die Qualitätsverbesserung der wissenschaftlichen Qualifizierung im Zentrum des Interesses stehen. Vor allem bemüht sich die Hochschule darum, die Qualifizierten in wissenschaftliche (Dauer-)Stellen zu bringen und ihnen damit eine berufliche Perspektive zu bieten. Bei der Mehrheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen ist die wissenschaftliche Qualifikation nicht mit einer (wissenschaftlichen) Stelle an der Hochschule verbunden. Neben der Förderung von hochbegabten Studentinnen soll der Fokus insbesondere auf Fort- und Weiterbildungsangebote für Qualifikandinnen und deren Anbindung an die Hochschule gerichtet sein.

In Anbetracht des hohen Studentinnenanteils sollte Gleichstellungsarbeit an einer Pädagogischen Hochschule über die bisher ausschließliche Frauenförderung hinaus führen. So zielen einerseits Frauenfördermaßnahmen nach wie vor auf die Erhöhung der Anteile von Studentinnen in einzelnen naturwissenschaftlichen und technischen Fächern. Andererseits sollen junge Männer für Fachbereiche gewonnen werden, in denen sie stark unterrepräsentiert sind, wie z.B. in den Studiengängen Europa- und Grundschullehramt und in den Fächern der Sprach- und Erziehungswissenschaften.

Als weitere, für das Gleichstellungskonzept unverzichtbare Aspekte sollen die Familiengerechte Hochschule, die Gender Studies und die Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung angeführt werden. Viele Projekte und Maßnahmen, die nicht explizit der Frauenförderung zugerechnet werden, zielen auf die Schaffung von optimalen Arbeits- und Studienbedingungen für Frauen bzw. (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, da Frauen beispielsweise nach wie vor mehr als Männer in familienbedingte Aufgaben eingebunden sind. Mit der gezielten Förderung der Gender Studies konnte die Hochschule gegenüber anderen Hochschulen beispielhaft profilieren. Die Förderung der Gender Studies und deren Integration in Studium und Lehre bietet in der Erwachsenen- und LehrerInnen(aus)bildung die Möglichkeit, Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation zu vermitteln. Damit wird in der Ausbildung der Pädagogen und Pädagoginnen ein geschlechtersensibles Bewusstsein als eine notwendige Basis zur Herstellung der Chancengleichheit geschaffen.

¹ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2003, Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn 2003; 1. Fortschreibung November 2005, 2. Fortschreibung Dezember 2007

1. Beiträge der Hochschule zu den Zielen der Programmrichtlinien

Die Pädagogische Hochschule Freiburg „orientiert sich an den Grundsätzen und Maßgaben der Demokratiefähigkeit und Nachhaltigkeit; tritt ein für die Gerechtigkeit zwischen (...) den Geschlechtern (...) sowie damit verbundenen Partizipationschancen in Kultur, Politik und Ökonomie.“²

Zur Erreichung der Chancengleichheit der Geschlechter wurden Ziele und Maßnahmen im Gleichstellungsplan formuliert.³ Dabei wurden im Rahmen der Personalentwicklung für die gesamte Hochschule wie auch für die einzelnen Fakultäten Quotierungsperspektiven zur Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich festgelegt. Der Gleichstellungsplan ist Teil der Struktur- und Entwicklungsplanung 2006-2010.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und daraus folgende Maßnahmen werden regelmäßig in den Berichten der Gleichstellungsbeauftragten evaluiert und veröffentlicht.⁴ Dadurch ist ein kontinuierliches Monitoring und Controlling der Gleichstellungsarbeit gewährleistet.

Die Gleichstellungsmaßnahmen sind im Hochschulsystem strukturell verankert durch ein Netzwerk an Gremien und Ämtern (Senatsgleichstellungskommission, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultätsgleichstellungskommissionen) sowie durch eine vergleichsweise vorbildliche Ausstattung des Gleichstellungsbüros (Deputatsermäßigung der Gleichstellungsbeauftragten, Referentinnenstelle, Sekretariat). Mit dieser Ausstattung hat die PH Freiburg im Bereich Gleichstellung und Gender im Vergleich zu den anderen Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg eine Vorrangstellung und damit beste Bedingungen für die Erreichung der Gleichstellungsziele geschaffen.

Eine weitere Verankerung im Hochschulsystem besteht durch die Bereitstellung von Mitteln aus der Leistungsorientierten Mittelvergabe für Frau-

enförderungsmaßnahmen, daraus werden z. B. regelmäßige Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen an der Hochschule finanziert.

Die Hochschule hat sich zum Grundsatz des Europäischen Konzepts Gender Mainstreaming verpflichtet⁵ und zum Thema im Herbst 2002 einen Vortrag von Barbara Stiegler vor dem Senat veranstaltet sowie eine Broschüre veröffentlicht⁶.

1.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Die Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren und in Führungsgremien ist ein Hauptziel, dem sich die Hochschule verpflichtet sieht. So konnte der Frauenanteil an den Professuren in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht werden (vgl. Kap. 2.1.1). Es wurde ein erfolgreiches Verfahrenssystem für Berufungen entwickelt (vgl. Kap. 2.1.2), wobei von der Ausschreibung bis zur Festlegung der Berufungsliste darauf geachtet wird, geschlechterdiskriminierende Aspekte möglichst auszuschließen.⁷ Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen sind in alle Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren von Verfahrensbeginn an integriert. Die Berufungsverfahren werden evaluiert, statistisch aufbereitet und im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten alle zwei Jahre veröffentlicht. Die Hochschule hat sich eine weitere Optimierung des Monitoring und der Evaluation zum Ziel gesetzt.

Im vergangenen Jahr ist es der Hochschule gelungen den Vorsitz und die Stellvertretung des Hochschulrats mit Frauen zu besetzen. Damit konnte ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Frauenanteile in den Führungsgremien geleistet werden.

² Siehe Anhang II: Struktur- und Entwicklungsplan der PH-Freiburg 2006-2010, S. 4

³ Siehe Anhang II: Gleichstellungsplan der PH-Freiburg 2006-2010

⁴ Regelmäßige Berichte der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten liegen seit 1994 vor.

⁵ Siehe Anhang II: Gleichstellungsplan 2006-2010, S. 3, Pkt. 1

⁶ Schreck, Doris (2002): Gender im Mainstream von Hochschule und Wissenschaft – Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie?

⁷ Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Juli 2007

1.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Struktur- und Entwicklungsplan 2006-2010 hat sich die Hochschule die systematische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Ziel gesetzt. „Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist dabei besonders zu beachten.“⁸

In den vergangenen Jahren wurden in so genannten Forschungs- und Nachwuchskollegs (FuN) gezielt wissenschaftliche Nachwuchskräfte für Pädagogische Hochschulen rekrutiert: Lehrer und Lehrerinnen mit schulpraktischer Erfahrung werden für 3 Jahre vom Schuldienst freigestellt und führen in (interdisziplinären) Forschungsgruppen ihre Promotions- oder Habilitationsprojekte durch. Die Pädagogische Hochschule stellt dabei die infrastrukturelle Ausstattung wie Arbeitsplätze, Räume sowie Betreuungs- und Serviceangebote zur Verfügung. Diese Möglichkeit der wissenschaftlichen Qualifizierung haben mehrheitlich Nachwuchswissenschaftlerinnen in Anspruch genommen.

Die FuN-Kollegs werden derzeit von so genannten strukturierten Promotionskollegs abgelöst. In einem Forschungsverbund mehrerer Pädagogischer Hochschulen ist ab 2008 ein Graduiertenkolleg geplant, dabei werden 6 von 11 Forschungsprojekten mit jeweils einer Qualifikationsstelle an der PH Freiburg angesiedelt. Auch hier werden von der Hochschule die infrastrukturelle Ausstattung einschließlich einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters sowie Beratungs- und Serviceangebote zur Verfügung gestellt.

Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen wird insbesondere auf die Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen geachtet. Im vergangenen Jahr konnte die Hochschule beispielsweise zwei Juniorprofessuren einrichten, beide wurden mit Nachwuchswissenschaftlerinnen besetzt.

Im Rahmen von Tagungs- bzw. Weiterbildungsangeboten ist die Hochschule an zwei erfolgreichen

Angeboten beteiligt, die jährlich von den Pädagogischen Hochschulen gemeinsam veranstaltet werden: an der *Winterakademie* zur wissenschaftlichen und hochschuldidaktischen Qualifikation von Nachwuchskräften und am *Tag des wissenschaftlichen Nachwuchses*, ein Forum zur Präsentation und Diskussion von Promotionen, welches im Wechsel von den jeweiligen Pädagogischen Hochschulen ausgerichtet wird. An der *Winterakademie*, an deren Konzeption die PH-Freiburg federführend beteiligt ist, betrug der Anteil der teilnehmenden Nachwuchswissenschaftlerinnen 79 Prozent, beim *Tag des wissenschaftlichen Nachwuchses* lag der Frauenanteil bei 70 Prozent.

Im Rahmen des Landesprogramms Schlieben-Lange-Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind fördert die Hochschule mit einer 10-prozentigen Eigenbeteiligung derzeit drei Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern (zwei Promotionen und eine Habilitation). Eine weitere Promotion wird derzeit ausgeschrieben. Das Gesamtvolumen beträgt jährlich 72.000 Euro.

Die Hochschule bietet Informations- und Serviceleistungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Nachwuchskräfte können sich zum Thema Forschungsförderung im Prorektorat für Forschung und Internationales und bei den StudiendekanInnen beraten lassen. Das Gleichstellungsbüro bietet eine spezifische Beratung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu den Themen Karriereplanung, Stipendien, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an.

In diesem Jahr konnte vom Zentrum für Weiterbildung und Hochschuldidaktik in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro ein neues Workshopangebot zur wissenschaftlichen Qualifizierung an der Hochschule eingerichtet werden. Auch dieses Angebot wurde bisher fast ausschließlich von Nachwuchswissenschaftlerinnen wahrgenommen. Eine virtuelle Austauschbörse mit Informations- und Kontaktforum und der Möglichkeit, eigene, aktuelle Forschungsprojekte zu präsentieren, befindet sich derzeit im Aufbau.

⁸ Struktur- und Entwicklungsplan der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2006-2010, S. 9

1.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

An der Hochschule studieren überwiegend Studentinnen. Bei den etwa 4000 Studierenden liegt der Frauenanteil bei 76 Prozent. Lediglich in einzelnen, insbesondere in technischen Fächern sind Studentinnen unterrepräsentiert (vgl. Kap. 2.3).

Die Abteilungen Physik und Chemie bieten seit vielen Jahren hervorragende Projekte für Grundschülerinnen und Grundschüler zur Stärkung des naturwissenschaftlichen Interesses an, in deren Rahmen die spezifische Förderung von Schülerinnen berücksichtigt wird. Eine Erweiterung der bestehenden Angebote um Mädchenspezifische Maßnahmen sind im Rahmen des baden-württembergischen Landesprogramms „Schülerinnen forschen“ geplant (vgl. Kap.2.3.1).

2. Gleichstellungsziele und (geplante) Maßnahmen an der Pädagogischen Hochschule Freiburg

Die Hochschule hat sich in ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung 2006-2010 und dem darin enthaltenen Gleichstellungsplan insbesondere auf folgende Gleichstellungsziele festgelegt:

„Die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern in allen Ebenen zu erreichen, insbesondere in Führungsgremien, Leitungspositionen und in den Fächern;

Strukturen zur Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungs- und Studienbedingungen zu schaffen, die die Qualität der Hochschule sowie die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen bzw. sicherstellen;

Die Intensivierung und Nachhaltigkeit der Gender Studies (Frauen- und Geschlechterforschung) an der Hochschule gezielt zu fördern;

die Herstellung der Geschlechterparität bei den Studierenden an der Hochschule, insbesondere in den Lehramtsstudiengängen.“⁹

Mit den bereits erwähnten Quotierungsperspektiven im Rahmen der Personalentwicklung hat sich die Hochschule auf einen Zeitrahmen zur Umsetzung festgelegt. Zudem sind dem Gleichstellungsplan die Ziele und Maßnahmen der Fakultäten zur Umsetzung des Gleichstellungsplans nach den Kriterien Personal, Lehre, Forschung, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Förderung der Gender Studies beigefügt.

2.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und in Leitungspositionen

2.1.1 Entwicklung der Anteile bei den Professuren 2002-2008

An der Pädagogischen Hochschule Freiburg konnte der Anteil der Professorinnen im Zeitraum von 2002-2008 von 19 Prozent auf 30 Prozent erhöht werden.

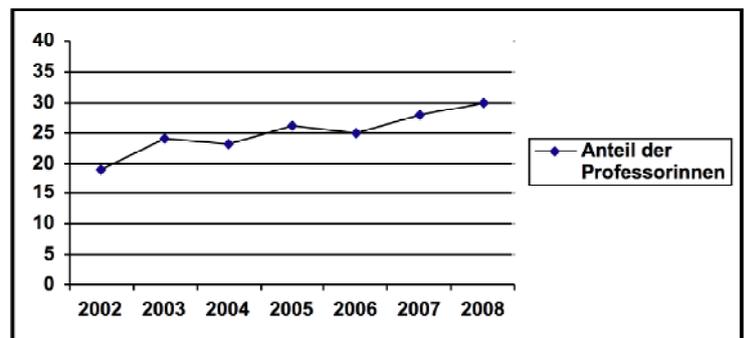


Diagramm 1: Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren an der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2002-2008

Dabei erweisen sich die Bemühungen der Hochschule, insbesondere das systematische Monitoring der Berufungsverfahren als erfolgreich, bei dem im gesamten Prozess – von der Ausschreibung bis zur Listenbesetzung – die Gleichstellungsbeauftragte und Ihre Stellvertreterinnen einbezogen sind.

⁹ Gleichstellungsplan 2006-2010, S. 3, Pkt. 1 (3)

2.1.2 Professuren – aufgeschlüsselt nach Fakultät, Besoldungsgruppe und Geschlecht,

WS 07/08	gesamt			C4		C3		C2		W 1		W 3	
	w + m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Fakultät für Erziehungs-wissenschaft	21	7	14	2	5	2	2	1	-	-	-	2	7
Fakultät für Kultur-wissenschaften	22	9	13	4	3	3	6	-	-	2	-	-	4
Fakultät für Gesellschafts- und Natur-wissenschaften	30	6	24	2	5	3	9	-	2	-	-	1	8
insgesamt	73	22 30%	51 70%	8 38%	13 62%	8 32%	17 68%	1 33%	2 67%	2 100%	-	3 14%	19 86%

Tabelle 1: Professuren nach Fakultät, Besoldungsgruppe und Geschlecht; Stand 11.03.2008, Quelle: Personalabteilung

Nach Fakultäten betrachtet, bedarf es vor allem in der Fakultät für Gesellschafts- und Naturwissenschaften verstärkter Anstrengungen, um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für die naturwissenschaftlich-technischen Fächer (z.B. Mathematik, Physik, Chemie, Technik) sowie für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (z.B. Soziologie, Politik, Geschichte) und den Fachbereich Theologie.

Eine geschlechtsspezifische Verteilung ist in den verschiedenen Besoldungsgruppen deutlich erkennbar: während bei den auslaufenden C4 und C3-Stellen die niedrigere Präsenz von Frauen verhältnismäßig gering ausgeprägt ist, sind die Wissenschaftlerinnen bei den W3-Professuren auffallend unterrepräsentiert.

2.1.2 Berufungsverfahren

Durch die gute strukturelle Vernetzung der zuständigen Personen (Rektorat, Dekane, Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen) sind Maßnahmen wie die vorzeitige Suche bzw. die gezielte Aufforderung von geeigneten Bewerberinnen, wie auch die Beachtung bzw. Vermeidung Frauen diskriminierender Faktoren in den Verfahren weitgehend gewährleistet.

In der Regel stehen weniger Bewerberinnen als Bewerber bei zur Auswahl zur Verfügung. Dennoch achtet die Hochschule darauf, geeignete Bewerberinnen und Bewerber paritätisch einzuladen. Wie das folgende Diagramm veranschaulicht, sind die Chancen auf einen ersten Listenplatz, insbesondere bei W3-Professuren, für Frauen deutlich geringer als für Männer.

Berufungsverfahren an der Pädagogischen Hochschule Freiburg

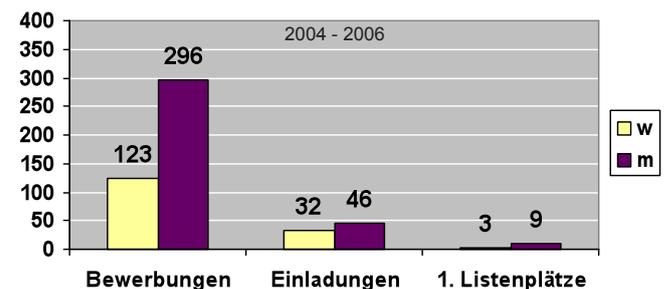


Diagramm 2: Berufungsverfahren 2004-2006; Quelle: Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2006-2007

Dies entspricht den Ergebnissen erster Studien, nach denen in Fächern, die von vielen Frauen studiert werden, die Aufstiegschancen für die einzelnen Frauen geringer sind, als in von Frauen weniger häufig gewählten Disziplinen.¹⁰ Eine Ur-

¹⁰ Lind, Inken: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Bar-

sache wird darin gesehen, dass Leistungsvoraussetzungen für Berufungen, z. B. die Habilitation, Forschungstätigkeiten oder Publikationen, von Wissenschaftlerinnen häufig parallel zu familiären Aufgaben erarbeitet werden und diese Doppelbelastung in der Regel zu zeitlichen Verzögerungen führt. Diese spezifischen Aspekte werden bei der Qualifikationsbewertung in Berufungsverfahren an der Hochschule berücksichtigt.

Das im Gleichstellungsplan festgelegte Ziel, die Berufungskommissionen geschlechterparitätisch zu besetzen;¹¹ wird sehr ernst genommen und weitgehend realisiert.

Auch in Anbetracht der erfolgreichen Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren ist eine weitere Qualitätsoptimierung der Berufungsverfahren erforderlich (vgl. Kap.2.1.4).

2.1.3 Führungspositionen, Führungsgremien

An der Hochschule sind in wichtigen Entscheidungsgremien, wie im Forschungsausschuss, im Personalausschuss und im Haushaltsausschuss Frauen überwiegend unterrepräsentiert, dies betrifft ebenfalls die Führungsgremien wie das Rektorat, den Hochschulrat oder den Senat sowie die Fakultätsdekanate.¹² Dies resultiert unter anderem daraus, dass die zeitaufwändige Gremienarbeit insbesondere für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, häufig mit familiären Vereinbarkeitsproblemen verknüpft ist. Deshalb wird bei der Planung von Sitzungsterminen in der Regel auf familienfreundliche Zeiten geachtet.

Erfolgreich zeigten sich die Bemühungen der Hochschule bei der Besetzung des Hochschulrats: Für den Vorsitz und dessen Stellvertretung konnten zwei Frauen gewonnen werden.

2.1.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und in Leitungspositionen

Als Idealzustand wird die paritätische Besetzung der Professuren, Leitungspositionen und Leitungsgremien an der Hochschule angestrebt. Zur Erreichung dieser Zielsetzung sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

Qualitätsverbesserung und Transparenz bei Berufungsverfahren:¹³

- systematisches Monitoring von Berufungsverfahren: Optimierung des bisherigen Verfahrens durch
- die Einführung eines Leitfadens bzw. von Handlungsempfehlungen für die Förderung von Frauen im Rahmen von Berufungskommissionen;
- die Benennung einer Ansprechperson an der Hochschule für BewerberInnen,
- die Verkürzung der Verfahrensdauer;
- Weiterbildungsangebote für ProfessorInnen zur Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Systematische Erfassung, geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten

- Verbesserung der Datenerfassung durch systematisch geschlechterspezifisch aufgeschlüsselte Daten zu Berufungs- und Besetzungsverfahren gemäß dem Gleichstellungsplan¹⁴ sowie
- Daten zu Beschäftigten und Studierenden und
- Daten zum wissenschaftlichen Nachwuchs (Promotionen, Habilitationen, Qualifizierungsstellen).

Controlling

- systematische Überprüfung der Umsetzung der Gleichstellungsziele und der Berichtspflicht.¹⁵

rieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik, Köln 2007.

11 Vgl. Gleichstellungsplan 2006-2010, S. 8, Pkt. 6

12 Siehe Anhang I, S. 17, Tab 1: Zusammensetzung der Führungsgremien

13 Auf der Grundlage der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Mai 2005; und den Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Wissenschaftsrat (Juli 2007), S. 23ff. sowie den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz „Frauen fördern“ (November 2006)

14 Gleichstellungsplan 2006-2010, S. 10, Pkt. 9

15 Ebd. S. 10, Pkt. 10

2.2 Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Anteile von Frauen an den Promotionen sind an der Hochschule relativ hoch. Folgt man jedoch der Empfehlung des Wissenschaftsrates, die Formulierung von Zieldefinitionen nach dem Kaskadenmodell vorzunehmen, dann orientiert sich der zu erzielende Frauenanteil bei den Promotionen an der Anzahl der Hochschulabsolventinnen an der Hochschule.¹⁶ In Anbetracht der hohen Anzahl von Studentinnen liegt der Anteil an Hochschulabsolventinnen schätzungsweise bei mindestens 70 Prozent. Im Durchschnitt lag der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen in den Jahren 2003-2008 bei 64 Prozent.¹⁷ Die Anzahl der Habilitationen ist an den Pädagogischen Hochschulen relativ gering: An der PH Freiburg wurden im Zeitraum von 2000-2006 vier Habilitationen – ausschließlich von Nachwuchs-wissenschaftlerinnen – abgeschlossen.¹⁸

Die Qualifizierungswege sind an Pädagogischen Hochschulen insbesondere für LehramtsstudentInnen mit spezifischen Qualifizierungsstufen verbunden: nach dem ersten Staatsexamen führt der Weg entweder in den Vorbereitungsdienst (Referendariat) oder es besteht die Möglichkeit über ein dreisemestriges Aufbaustudium die erforderliche Promotionsberechtigung zu erlangen. Letzteres wird in Einzelfällen auch während des Schuldienstes geleistet. Die dreijährige Schulpraxis gilt nach wie vor als eine Voraussetzung zur Berufung auf eine Professur im Bereich der LehrerInnenausbildung.

Die Erfahrung zeigt, dass hochbegabte Studentinnen in der Regel während des Vorbereitungsdienstes oder spätestens bei Eintritt in den Schuldienst für eine wissenschaftliche Karriere „verloren gehen“. Hier müssen gezielte Fördermaßnahmen wie Mentoringangebote ansetzen (vgl. Kap.2.2.1).

16 Nach dem Kaskadenmodell soll als Bezugsgröße mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dienen. Vgl. Fußnote 4.

17 Siehe Anhang I, S. 18, Tab. 2: Abgeschlossene Promotionen 2003-2008

18 Siehe Anhang I, S. 18: Tab. 3: Abgeschlossene Habilitationen 2000-2008

Anteile von Frauen im akademischen Mittelbau Betrachtet man die geschlechtsspezifische Verteilung der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau, so ist die Anzahl der Frauen (54 %) insgesamt etwas höher als die der Männer (46 %).¹⁹

Wie bereits mehrfach in öffentlichen Studien bestätigt²⁰ befinden sich Wissenschaftlerinnen häufig in ungünstigeren Beschäftigungsverhältnissen. So zeigen die genannten Daten, dass Frauen im akademischen Mittelbau an der Hochschule vorwiegend als Angestellte, in Teilzeit und in befristeten Arbeitsverträgen tätig sind. Männer sind überwiegend als Beamte und in geringerem Maße mit Teilzeitverträgen und Stellenbefristungen beschäftigt.

Daten über die Verteilung von Männern und Frauen auf wissenschaftliche Qualifikationsstellen liegen derzeit nicht vor. (Zahlen: Personalabteilung).

Die Hochschule achtet verstärkt darauf, dass Mitarbeiterinnen des wissenschaftlichen Mittelbaus verstärkt in feste Arbeitsverhältnisse, und wenn möglich und gewünscht in den Beamtenstatus sowie in Vollzeitbeschäftigung gebracht werden.

2.2.1 Maßnahmen zur Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zu einer systematischen Nachwuchsförderung sollen folgende Maßnahmen beitragen:

- Die Konzeption eines hochschulspezifischen Mentoring-Angebotes für begabte Studentinnen und Qualifikandinnen. Dabei orientiert sich die Hochschule an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates²¹ und greift auf bestehende landesweite Angebote zurück.²² Maßnahmen sind z. B. regelmäßige Qualifizierungsangebote zur Erhöhung der Karrieremöglichkeiten, individuelle Förderung und Beratung

19 Siehe Anhang I, S. 19: Tab. 4: Frauenanteile im akademischen Mittelbau- Beamte und S. 20, Tab. 5: Frauenanteile im akademischen Mittelbau- Angestellte

20 Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick; Krimmer, H. et al. (2003): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland.

21 Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Juli 2007, S. 28

22 Z. B. Mentoringprogramm der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten MuT

durch ProfessorInnen, Vernetzungs- und Kontaktmöglichkeiten zu anderen QualifikandInnen und ProfessorInnen (z.B. virtuelles Forum, regelmäßige fächerübergreifende Kolloquien / Workshops).²³

- Beratungsangebote zu wissenschaftlicher Qualifizierung: Beratung und Information zur Erlangung der Promotionsberechtigung für Lehramtsstudierende, zur Vereinbarkeit von Vorbereitungsdienst / Erwerb der Schulpraxis und wissenschaftlicher Qualifizierung.
- Die Bereitstellung von Informationsmaterialien zur wissenschaftlichen Qualifizierung an der Hochschule und zu Fördermöglichkeiten.

Das Berufsziel Wissenschaftlerin wird bei Lehramtstudentinnen nur in Ausnahmefällen in Erwägung gezogen. Insbesondere hochbegabte Studentinnen sollen durch ProfessorInnen auf diese Möglichkeit hingewiesen und verstärkt gefördert werden.

2.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind²⁴

Nach Studiengängen betrachtet sind Studentinnen insbesondere im Studiengang Lehramt für beruflichen Schulen (9 %) unterrepräsentiert. Nach Fächern differenziert sind die Anteile von Studentinnen in den Fächern Gemeinschaftskunde/Wirtschaftslehre (0 %), Berufspädagogik (9 %), Geschichte/Politikwissenschaft (25 %), Technik (33 %) und Informatik (38 %) relativ gering. Im Fach Physik liegt der Anteil derzeit bei 47 Prozent.

Der Anteil männlicher Studierender ist auffallend niedrig in den Studiengängen Europalehramt (11 %) und Grundschullehramt (15 %). Nach Fächern betrachtet sind die Männeranteile besonders gering in den Fächern Haushalt/Textil (2 %), Gesundheitspädagogik (4 %), Französisch und Kunst (je 9 %).

Wie bereits erwähnt wurden in den Fächern Phy-

sik, Chemie und Geographie erfolgreiche Projekte für Grundschülerinnen und Grundschüler angeboten, die sich einer starken Nachfrage erfreuen, bei denen eine geschlechtergerechte Didaktik jedoch nur zum Teil berücksichtigt wird.

2.3.1 Maßnahmen zur Förderung und Akquirierung von Studentinnen

Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Studiengängen und Fächern an, die von Studentinnen selten gewählt werden. Dazu sind fachspezifische Konzepte für mögliche Angebote zu entwickeln (z. B. spezifische Workshops, Seminare zum Girls´ day).

Gleichzeitig soll bei den bestehenden Maßnahmen, die sich an Schülerinnen und Schüler richten, das Konzept der geschlechtergerechten Didaktik systematisch integriert werden, um den spezifischen Interessen und Herangehensweisen von Mädchen gerecht zu werden. Dazu bedarf es regelmäßiger Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte.

Zur Akquirierung von Schülerinnen für die Fächer Physik und Chemie, die von hohen Berufschancen gekennzeichnet sind, plant die Hochschule Maßnahmen im Rahmen des Programms „Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaft und Technik“ des baden-württembergischen Wissenschaftsministeriums, wie z. B. Experimentierangebote, Forschercamps und Workshops zur Berufsorientierung für Schülerinnen.

Darüber hinaus hat die Hochschule in ihrer Entwicklungsplanung eine zusätzliche Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit formuliert: die Thematisierung der Rolle des Jungen und des Mannes in Bildungsinstitutionen, wie auch die Berücksichtigung der Minderheit männlicher Studierender an der Hochschule.²⁵

²³ Vgl. Gleichstellungsplan 2006-2010, S.7, Pkt. 4.2

²⁴ Die in diesem Abschnitt genannten Studierendenzahlen wurden aus der Statistik der Abteilung für Studienangelegenheiten entnommen, Stand: 17.04.2008.

²⁵ Struktur- und Entwicklungsplan der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2006-2010, S. 12

2.4 Weitere Gleichstellungsziele und -maßnahmen

2.4.1 Familienfreundliche Hochschule (Work-Life-Balance)

Die Schaffung einer familienfreundlichen Hochschule mit flexibilisierten Arbeits- und Studienbedingungen und Kinderbetreuungsangeboten ist seit mehreren Jahren ein Schwerpunkt an der Hochschule,²⁶ von dem insbesondere Frauen profitieren. Bisher erfolgreiche strukturelle Maßnahmen, wie die Einrichtung von Telearbeitsplätzen und die Arbeitszeitflexibilisierung für den Verwaltungsbereich einerseits und die Formulierung von Regelungen zur Flexibilisierung der Studienbedingungen für studierende Eltern in den Studien- und Prüfungsordnungen andererseits, sollen optimiert und ausgebaut werden.

Beim Kinderbetreuungsangebot werden das erfolgreiche Modellprojekt der flexiblen Kinderbetreuung „PH-Campinis“ sowie das Angebot der Ferienbetreuung weiter professionalisiert und dem Bedarf entsprechend erweitert. Dazu investiert die Hochschule bisher jährlich ca. 25.000,- €. Das Projekt ist im Rahmen des Programms des Wissenschaftsministeriums (Ba-Wü) „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ als förderungswürdig anerkannt worden.

Das Serviceangebot für Eltern an der Hochschule, insbesondere die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Beratung zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie für Studierende, (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und Beschäftigte sowie die spezifische Beratung „Studieren mit Kind“ soll weiter optimiert werden. Des Weiteren müssen Möglichkeiten zur Einrichtung eines Teilzeitstudiums für studierende Eltern für Bachelorstudiengänge geprüft werden.

2.4.2 Gender Studies in Forschung und Lehre

Die Hochschule strebt eine gezielte Förderung der Forschungsdisziplin Gender Studies an.²⁷ Eine bewährte strukturelle Maßnahme ist der finanzielle Anreiz zur Förderung von Projekten und Maßnahmen, die den Gleichstellungs- und Genderaspekt berücksichtigen. Dabei stehen Gelder aus der leistungsorientierten Mittelvergabe zur Verfügung. Diese Mittel werden je hälftig den Fakultäten für genderbezogene Maßnahmen und Projekte und in einem sogenannten „Gendertopf“ zur Verfügung gestellt. Die Mittel aus dem „Gendertopf“ können durch Einzelpersonen für kleinere Projekte oder Veranstaltungen direkt beim Haushaltsausschuss beantragt werden. Im entscheidenden Gremium sind die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vorsitzende der Senats- und Fakultätsgleichstellungskommissionen beteiligt.

Die Erkenntnisse der Forschungsdisziplin Gender Studies leisten einen wichtigen Beitrag zur geschlechtersensiblen Bewusstseinsbildung.²⁸ Für die spätere Berufstätigkeit von PädagogInnen stellt die Genderkompetenz eine Schlüsselqualifikation dar, die auch in der Konzeption der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge Berücksichtigung findet. Die Vermittlung von Genderkompetenz soll auch in Workshops für Studierende gefördert werden.

Die regelmäßigen Veröffentlichungen zum Themenbereich Gender Studies sollen weiterhin unterstützt werden.

2.4.3 Sexuelle Diskriminierung / Stalking

Mit dem Thema Sexuelle Diskriminierung / Stalking ist die Hochschule durch die Meldung von Vorfällen immer wieder konfrontiert. Mehrheitlich sind davon Frauen betroffen. Ziel der Hochschule ist die Schaffung eines Arbeits- und Ausbildungsortes, an dem sich alle Mitarbeitenden sicher und wohl fühlen. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking wird als ein nicht zu unterschätzen-

26 Vgl. Gleichstellungsplan 2006-2010, S. 7, Pkt. 4.3 sowie S. 8, Pkt. 4.1; Schreck, Doris: „Familienfreundliche PH-Freiburg?!“ Eine Umfrage zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie (2005).

27 Gleichstellungsplan 2006-2010, S. 3 und S. 8, Pkt. 5

28 Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2006-2010, S. 8

der Faktor gesehen, der insbesondere für Frauen auf ihrem Ausbildungs- und Karriereweg mehr oder weniger störend wirken kann.²⁹

Als Gegen- bzw. Präventivmaßnahmen haben sich bewährt:

- die Bereitstellung von Informationsmaterialien, wie die von der Hochschulleitung herausgegebene Broschüre „Informationen zum Thema sexuelle Belästigung“,
- die seit 2002 verabschiedeten Richtlinien zum Schutz vor sexueller Diskriminierung
- sowie das Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros,
- zudem werden regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen, wie z.B. Plakataktionen durchgeführt.

Diese Maßnahmen sollen weiter professionalisiert werden. Angestrebt ist ein regelmäßiges Weiterbildungsangebot für alle Hochschulangehörigen zum Umgang mit dem Thema Schutz vor sexueller Diskriminierung und Stalking an der Hochschule.

3. Finanzielle und personelle Ausstattung zur Umsetzung der Maßnahmen

Die Hochschule setzt sich zum Ziel mit den durch die Förderung freiwerdenden Mittel folgende Aktivitäten anzustoßen:

- Maßnahmen zur Qualitätssicherung der bestehenden und geplanten Aktivitäten
- Maßnahmen zur Erhöhung der Professorinnenanteile
- Förderung von hochqualifizierten (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen
- Projekte zur Akquirierung von Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern

Mit der beantragten Förderung sollen Anreize zur Umsetzung der im Gleichstellungskonzept beschriebenen Maßnahmen geschaffen werden. Zur Zielerreichung werden mit den jeweiligen Fakultäten und Instituten konkrete Schritte festgelegt und Konzepte zur Umsetzung erarbeitet.

4. Liste der Veröffentlichungen

Schreck, D. (2008): Flexible Kinderbetreuung PH-Campinis: vom Modellprojekt zur begehrten Dauereinrichtung. In: UNIversalis-Zeitung. Für Universität und Hochschulen in Freiburg, 7. Ausgabe, Mai 2008, Art Media Verlagsgesellschaft mbH.

Pluche, M. / Schreck, D. (2008): Hahndressur, Trapez und Tellurium – Erlebnisse der ersten Ferien auf dem Campus. In: PH-FR, Zeitschrift der pädagogischen Hochschule Freiburg 2008/1, S. 44-45.

Pluche, M. / Schreck, D. (2007): „... dass meine Kinder gerne in die Spielgruppe gehen und miterleben, wo ihre Mama studiert – und die Mensa finden sie auch ganz klasse!“ In: PH-FR, Zeitschrift der pädagogischen Hochschule Freiburg 2007/1, S. 59-60

Günnel, T. (2007): Blick zurück nach vorn – 25 Jahre Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. In: PH-FR, Zeitschrift der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2007/1, S. 57-58.

„Betreuung für PH-Campinis“ – Seit diesem Semester gibt es eine Spielgruppe für Kinder“. Badische Zeitung, 9.12.2006.

Schriftenreihe der Frauenbeauftragten der Pädagogischen Hochschule Freiburg, Günnel, T. (Hg.):

Frauen in der Wissenschaft - Lebensgeschichten und Karrieren (CD-Rom), Interdisziplinäre Ansichten 2, Helga M. Epp (Hg.) (2006).

Gender Studies – Interdisziplinäre Ansichten 1, Helga M. Epp (2004)

Gender Studies und Fachwissenschaften - Ein Forschungsfeld im Spiegel von Lehr- und Lernangeboten, hg. v. Epp (2002)

²⁹ Bußmann / Lange (Hg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, 1996.

Gleichstellungsbeauftragte der PH Freiburg,
Günnel, T. (Hrsg.): „Familienfreundliche PH-Freiburg?! – Eine Umfrage zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie“, Ergebnisbericht, Doris Schreck (2005)

Schreck, D. (2005): Studieren probieren! – Ein Physik-Schnupper-Nachmittag“. In: PH-FR, Zeitschrift der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2005/2, S. 41-42

Rektorat und Gleichstellungsbeauftragte der Pädagogischen Hochschule Freiburg (Hg.): „Betroffen?! – Was tun?“ Informationen zu sexueller Belästigung für Studierende und Beschäftigte, Doris Schreck (2003)

Gleichstellungsbeauftragte der PH Freiburg,
Günnel, T. (Hrsg.): „Mädchen in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Unterrichtsfächern“, Anja Narr (2002)

Frauenbeauftragte der PH Freiburg, Günnel, T. (Hrsg.) „Gender im Mainstream von Hochschule und Wissenschaft“, Doris Schreck (2001)

5. Anhang I

Tabelle 1:

Zusammensetzung der Führungspositionen und -gremien

Gremium / Institution	Beschäftigungsstatus / Geschlecht								
	gesamt			Professor/ innen		Mittelbau Sonstige		Studierende	
	w + m	w	m	w	m	w	m	w	m
Rektorat	4	-	4	-	3	-	1	-	-
Mitglieder der PH im Hochschulrat	4	1	3	1	-	-	2	-	1
Senat	22 +GB*	5	17	3	9	-	6	2	2
Fakultät I									
Dekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Prodekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Studiendekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Fakultätsrat	17	10	7	3	6	4	-	3	1
Institutsleitungen	4	2	2	2	2	-	-	-	-
Fakultät II									
Dekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Prodekan/-in	1	1	-	1	-	-	-	-	-
Studiendekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Fakultätsrat	17	11	6	5	4	4	-	2	2
Institutsleitungen	4	3	1	3	1	-	-	-	-
Fakultät III									
Dekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Prodekan/-in	1	1	-	1	-	-	-	-	-
Studiendekan/-in	1	-	1	-	1	-	-	-	-
Fakultätsrat	17	5	12	2	7	2	2	1	3
Institutsleitungen	5	1	4	1	4	-	-	-	-
Insgesamt	103	40 39%	63 61%	22	43	10	11	8	9

Tab. 1: Besetzung der Führungsgremien – aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

*GB = Gleichstellungsbeauftragte

Quelle: Rektorat, Dekanate; Stand: 31.03.2007

Tabelle 2:

Abgeschlossene Promotionsverfahren an der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2003-2008, nach Geschlecht

Jahr	Gesamt	weiblich		männlich	
2003	12	9	75%	3	25%
2004	9	3	33%	6	67%
2005	9	6	67%	3	33%
2006	11	8	73%	3	27%
2007	3	2	67%	1	33%
2008 (bis 24.4.08)	3	2	67%	1	33%
Gesamt	47	30	64%	17	36%

Quelle: Promotionsstelle der Pädagogischen Hochschule Freiburg (April 2008)

Tabelle 3:

Abgeschlossene Habilitationen 2000-2008 nach Fächern und Geschlecht

Jahr	Fach	weiblich	männlich
2000	Englisch	1	-
2001	Schulpädagogik	1	-
2002-2004	-	-	-
2005	Erziehungswissenschaft	1	-
2006	Erziehungswissenschaft	1	-
2007	-	-	-
2008	-	-	-
Gesamt	-	4 (100%)	0 %

Quelle: Berichte der Gleichstellungsbeauftragten 2002-2007; Angaben aus den Fakultäten

Tabelle 4:
Frauenanteile im akademischen Mittelbau – Beschäftigte

WS 2006/07	gesamt			C3 at*		W3 at*		BAT IIa/IIb		BAT IIa		BAT IIb/IIa		BAT IIb		BAT III/IIa		BAT III		BAT IVa	
	w/m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Fakultät I																					
Vollzeit	befristet	3	1	2	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet	2	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Teilzeit	befristet	18	11	7	-	-	-	-	7	7	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet	6	4	2	-	-	-	-	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fakultät II																					
Vollzeit	befristet	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet	9	6	3	1	-	-	-	1	-	-	-	1	1	1	-	2	2	-	-	-
Teilzeit	befristet	10	8	2	-	-	-	-	6	1	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-
	unbefristet	13	9	4	-	-	-	-	1	2	-	-	4	-	1	-	3	2	-	-	-
Fakultät III																					
Vollzeit	befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Teilzeit	befristet	7	6	1	-	-	-	-	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
insgesamt		71	47 66 %	24 34 %	1	1	-	1	27	16	5	-	6	1	2	-	6	5	-	-	-

Tab. 4: Anzahl der Beamtinnen und Beamten im wissenschaftlichen Mittelbau – aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fakultät, Besoldungsgruppe und Beschäftigungsumfang.
W1 = Juniorprofessur; Quelle: Personalabteilung; Stand: 31.03.2007

Tabelle 5:

Frauenanteile im akademischen Mittelbau – Angestellte

WS 2006/07		gesamt			C2		A15		A14		A13		A12	
		w + m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Fakultät I														
Vollzeit	befristet	5	1	4	-	1	-	-	-	-	-	1	1	2
	unbefristet	10	3	7	-	-	-	-	2	4	1	3	-	-
Teilzeit	befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	unbefristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fakultät II														
Vollzeit	befristet	7	4	3	-	-	-	-	-	-	3	3	1	-
	unbefristet	15	5	10	-	-	-	-	2	8	3	2	-	-
Teilzeit	befristet	6	5	1	-	-	-	-	-	-	4	1	1	-
	unbefristet	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Fakultät III														
Vollzeit	befristet	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	unbefristet	24	8	16	-	-	-	1	6	11	2	4	-	-
Teilzeit	befristet	6	4	2	-	-	-	-	-	-	3	1	1	1
	unbefristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
insgesamt		76	32	44	-	1	-	1	10	23	18	15	4	4
			42 %	58 %										

Tab. 5: Anzahl der Beschäftigten im Angestelltenverhältnis im wissenschaftlichen Mittelbau – aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fakultät, Beschäftigungsumfang und Vergütungsgruppe.
 *at = außertariflich; (Quelle: Personalabteilung; Stand: 31.03.2007)

6. Anhang II

- Struktur- und Entwicklungsplan der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2006-2010
- Gleichstellungsplan der Pädagogischen Hochschule Freiburg 2006-2010
- Aussagekräftige Belege für Aktivitäten (Auswahl):
 - Nachwuchsförderung
 - Flyer Workshop Wissenschaftliche Qualifizierung
 - Veranstaltung „Auf die Professuren, fertig, los!“, Workshop Dr. D. Höppel
 - Flyer Physik-Schnuppertag
 - Familienfreundliche Hochschule
 - Flyer PH-Campinis
 - Flyer Studieren mit Kind
 - Weitere Belege
 - Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis *Gender Studies* SoSe 2008
 - Flyer Jour Fixe für Gleichstellungs- und Genderinteressierte an der Hochschule
 - Flyer Jubiläumsveranstaltung 25 Jahre Gleichstellung
 - Flyer Vortrag „Lehrkräfte und die Geschlechterfrage“
 - Flyer Datenbank *FrauGe* der PH: Literatur zur Frauen- und Geschlechterforschung
 - PH-Broschüre „Informationen zu sexueller Belästigung“
 - Mulmige Gefühle – Plakat zur Information zu sexueller Diskriminierung



Gleichstellungsbüro

Pädagogische Hochschule Freiburg



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