



Gleichstellungsplan 2017–2021



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

inklusive Chancengleichheitsplan für den
wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich

Inhalt

Präambel	3
1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsakteur_innen und Zuständigkeiten	4
1.1. Gleichstellungsverpflichtung, Grundsatz und Leitprinzip	4
1.2. Gleichstellungsakteur_innen an der PH Freiburg	5
1.3. Gleichstellung in zentralen und dezentralen Strukturen und Gremien	8
2. Gleichstellungsziele (wissenschaftlicher Bereich)	12
2.1. Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums 2011-2016	12
2.2. Bestimmung von Entwicklungszielen 2017-2021	20
3. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen 2017-2021	23
3.1. Geschlechtergerechte Hochschulsteuerung	23
3.2. Gezielte Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Studierenden	23
3.3. Stärkung und Ausbau familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen	24
3.4. Weiterentwicklung einer gender- und diversitätsgerechten Hochschule	24
4. Ziele und Maßnahmen für das nicht-wissenschaftliche Personal	26
4.1. Bestandsaufnahme (bis 30.06.2016)	26
4.2. Ziele in der Planungsperiode 2017-2021	27
4.3. Maßnahmen	27
4.4. Fazit	29
Anhang	31

Präambel

Ein Ziel der Pädagogischen Hochschule ist es, entsprechend dem Landeshochschulgesetz (LHG § 2 (4)) und dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG), 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 Diskriminierungen in allen Bereichen zu vermeiden. Dies wurde im Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021 auf der Basis der Gender Mainstreaming-Strategie und der Förderung eines gender- und diversitätsbewussten Handelns als Ziel formuliert und soll in einer Leitlinie für die Hochschule entwickelt werden.¹

Im Rahmen des Gleichstellungsplans ist die Hochschule gemäß LHG § 4 und ChancenG an eine Fokussierung auf die Chancengleichheit 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 die Zielgruppe des wissenschaftlichen und des nicht-wissenschaftlichen Personals sowie auf die Studierenden.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde unter Mitarbeit der Mitglieder der Senatsgleichstellungskommission, der Fakultätsgleichstellungskommissionen, der Dekanate, der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit 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.

¹ siehe Struktur- und Entwicklungsplan der PH Freiburg 2017-2021

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsakteur_innen und Zuständigkeiten

1.1. 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 und Verwaltung zu fördern, diese als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans sollen strukturelle Benachteiligungen aufgezeigt und verändert werden, um auf diese Weise gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sicher zu stellen. Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele liegt bei der Hochschulleitung.
- Der Gleichstellungsplan erfüllt die in § 4 Abs. 5 sowie § 7 Abs. 1 LHG bzw. in Abschnitt 2 ChancenG festgelegte Pflicht der Hochschule für jeweils fünf Jahre für das hauptberuflich tätige, wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal Ziel- und Zeitvorgaben zu entwickeln. Dabei soll im wissenschaftlichen Bereich in jeder Qua-

lifizierungsstufe der Frauenanteil erreicht werden, der bereits auf der darunter liegenden Ebene besteht.² 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, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu gewährleisten.

- Die Hochschule ruft alle Organe, Gremien, Einrichtungen und 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:

- § 4, Abs 2 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz, 20.03.2014);

- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) vom 23. Februar 2016;
- §§ 3, 5, 6, 16, 34, 50 (3) Hochschulrahmengesetz (HRG, 12.04.2007);
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz, 23.02.2016);
- § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 14.08.2006);
- EU-Richtlinien zum Gender Mainstreaming (Amsterdamer Vertrag 1999).

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, die die Qualität der Hochschule in Forschung, Lehre und Studium,

² vgl. LHG 2014, § 4 (5)

insbesondere hinsichtlich der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sicherstellen;

- Geschlechterparität bei den Studierenden anzustreben;
- die Intensivierung und Nachhaltigkeit von gender- und diversitätsbewusster Professionalisierung an der Hochschule gezielt zu fördern;
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

1.2. Gleichstellungsakteur_innen an der PH Freiburg

1.2.1. 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. Die GB kooperiert mit der Stabsstelle für Gleichstellung, akademische Perso-

nalentwicklung und Familienförderung. Die Stabsstelle ist mit einer unbefristeten Vollzeitstelle ausgestattet. Die GB und die Stabsstelle Gleichstellung werden von einer Verwaltungsangestellten (Sekretariat, mindestens 50 Prozent, unbefristet) in ihrer Arbeit unterstützt. Die derzeitige räumliche und finanzielle Ausstattung (3 Räume, Jahresetat von 9.000 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 hinzuwirken. Sie übernimmt dabei insbesondere die Interessenvertretung 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 sowie für Lehre und Studium 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 Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren innerhalb und außerhalb der Hochschule,
- Erstellung eines Tätigkeitsberichts zur Berichterstattung gegenüber dem Hochschulrat und dem Senat.

1.2.2. Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten

- Der Senat wählt auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten eine Stellvertreterin für die gesamte Hochschule oder je eine

Stellvertreterin aus jeder Fakultät. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die Hochschulleitung bzw. die Fakultäten wirken darauf hin, dass die gewählten Personen zur Ausübung des Amtes von sonstigen Dienstaufgaben angemessen entlastet werden.

- 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.

1.2.3. Stabsstelle Gleichstellung

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 der Strategie des Diversity Management. Die Stabsstelle Gleichstellung

kooperiert mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Hochschulrat und allen weiteren Gleichstellungsgremien, mit den Gleichstellungsakteur_innen auch in den Fachbereichen sowie mit hochschulexternen Netzwerken und Einrichtungen. Sie wird von der Gleichstellungsreferentin geleitet. Die Stabsstelle hat die Aufgabe, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit – auch im Sinne der Anerkennung und Förderung der Diversität aller Hochschulmitglieder – zu entwickeln und umzusetzen. Dies betrifft insbesondere die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Mentoring-Angebote), gender- und diversitätsgerechte Maßnahmen, Genderkompetenz in Lehre und Forschung, familienfreundliche Hochschule sowie gleichstellungsbezogene Personalentwicklung. Zudem stellt die Stabsstelle Gleichstellung jährlich genderbezogene Inhalte und Daten zur Verfügung.

1.2.4. Senatsgleichstellungskommission

- Der Senat setzt eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss ein, dem je eine Vertretung der Gleichstellungsbe-

auftragten aus jeder Fakultät, die Vorsitzenden der Fakultätsgleichstellungskommissionen sowie Wahlmitglieder aus allen Status Ebenen angehören. Den Vorsitz führt die Gleichstellungsbeauftragte.

- Die Amtszeit der Studierenden beträgt ein Jahr, die der übrigen Mitglieder 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 Diskriminierung 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. Es wird eine Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz und für Studierende eine Befreiung von der Teilnahmepflicht an den Lehrveranstaltungen gewährt.

1.2.5. 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_innen, Akademische Mitarbeiter_innen, Studierende) zu besetzen. Die Fakultätsgleichstellungskommission wählt aus ihrem Kreis eine Vorsitzende.

- Zu den Aufgaben der Fakultätsgleichstellungskommissionen gehört die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Entwicklung, Überprüfung und Unterstützung bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen nach dem Prinzip von Gender Mainstreaming und Diversität in den Fakultäten.

1.2.6. Beauftragte für Chancengleichheit

Die weiblichen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten wählen auf Grundlage des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) und ihre Stellvertreterin. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Wiederwahl ist möglich.

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

Die Beauftragte für Chancengleichheit achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen

Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen 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.

1.2.7. Weitere Gleichstellungsakteur_innen

Beschwerdestelle nach dem AGG

Nach dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ sollen 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, sind an der Hochschule eine weibliche und eine männliche Ansprechperson zu benennen. An der PH Freiburg sind dies der_die Kanzler_in und die Gleichstellungsbeauftragte.

Schwerbehindertenvertretung

Die schwerbehinderten Beschäftigten wählen für die Dauer von 5 Jahren eine Vertrauensperson. Eine 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 wiss. Personal eine Vertrauensperson durch den Senat für zwei Jahre, mit Option zur Wiederwahl, gewählt.

Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung

Der Senat wählt eine weibliche und eine männliche Ansprechperson als Beauftragte für Fälle von sexueller Belästigung (LHG § 4 (9)). Die Amtszeit beträgt 2 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 einen Bericht zur Gleichstellungssituation an der Hochschule durch die Gleichstellungsbeauftragte.

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 und der Beauftragte für Chancengleichheit betreffen, diese rechtzeitig zu unterrichten, ihr 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_die Rektor_in berichtet im Jahresbericht dem Senat und dem Hochschulrat über die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Erreichung von Gleichstellungszielen. Die Stabsstelle Gleichstellung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit stellen in Kooperation mit den entsprechenden Einrichtungen der Verwaltung die tabellarischen, geschlechterdifferenzierenden Daten zur Verfügung.

1.3.3. Fakultätsvorstände und Fakultätsrat

- 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 oder die Beauftragte für Chancengleichheit 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 erfolgt spätestens 14 Tage nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten/der Beauftragten für Chancengleichheit über die Maßnahme.

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 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 wissenschaftlichen Stellenausschreibungen (Berufungen) wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Lehre und Forschung insbesondere in Führungspositionen zu erhöhen und fordert entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Sensibilität in genderbezogenen Belangen wird erwartet. Die

Pädagogische Hochschule Freiburg versteht sich als familienfreundliche Hochschule.“

- Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) der Kandidaten und Kandidatinnen 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 – bei wissenschaftlichen Stellen in Bezug auf § 5 der Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren (OBA) – geeignete Frauen

aktiv zur Bewerbung aufgefordert (aktive Rekrutierung)³.

- Die Gleichstellungsbeauftragte/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 nicht-wissenschaftlichen Bereich frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Hiervon erfasst sind auch die Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung

³ 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.

der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Andere Personalaktdaten darf die Beauftragte für Chancengleichheit nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.

1.3.5.1. Berufungs- und Auswahlkommissionen

- Jeder Berufungskommission gehören lt. LHG § 48 (3) mindestens zwei fachkundige Frauen an. Eine dieser Wissenschaftlerinnen sollte Mitglied der Fakultät sein, in der die Stelle zu besetzen ist. Abweichungen sind lt. OBA § 1 (1) zu begründen. Eine geschlechterparitätische Besetzung der Auswahlkommissionen ist anzustreben.
- 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_die Dekan_in die Gleichstellungsbeauftragte über die geplante Zusammensetzung der Kommission. Die Terminplanung der Kommissionssitzungen wird mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesprochen.

- Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf die Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, die Liste der Bewerber_innen und ist stimmberechtigtes Mitglied einer Berufungskommission. Sie kann sich durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen.

- Entsprechend der Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren (OBA, 31.3.2014) und dem Leitfaden für Auswahlverfahren regeln die Fakultäten die Zusammensetzung der Auswahlkommissionen und den Ablauf der Auswahlverfahren.

1.3.5.2. 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 paritätisch 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, Verzögerung 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 (z. B. FACE)

Bei den Verbundforschungseinrichtungen (Graduiertenkollegs, Forschungsk Kooperationen Universität Freiburg – Pädagogische Hochschule Freiburg),) trägt der_ die Sprecher_in die Verantwortung für Gleichstellung. Jede Einrichtung benennt eine zuständige Person für Gleichstellungsfragen.

1.3.7. Personalrat

Nach dem Landesvertretungsgesetz (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 eingestuften Tätigkeiten, die zunehmend komplexer werden (z. B. Akademische Mitarbeiter_innen, Sekretariate).

2. Gleichstellungsziele (wissenschaftlicher Bereich)

2.1. Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums 2011–2016

2.1.1. Entwicklung der Frauenanteile 2011–2016

Einleitend soll hier auf die spezifische Situation der Pädagogischen Hochschule Freiburg hingewiesen werden. Wie die nachfolgenden Statistiken zeigen, ist diese von relativ hohen Frauenanteilen, insbesondere bei den Studierenden wie auch bei den Promovierenden, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, bei den Juniorprofessuren und auf professoraler Ebene gekennzeichnet. Vor diesem Hintergrund wurden im vergangenen Planungszeitraum Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und etabliert, die etwa auf die Erhöhung des Anteils männlicher Studierender abzielen (z. B. für das Grundschullehrstudium).

Die Entwicklung der Frauenanteile in den Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung wie auch die entsprechenden Zielwerte sind in Tabelle 1a dargestellt. Insgesamt können relativ hohe Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen ausgewiesen werden; die Schwankungen der Frauenanteile bei den Studienabschlüssen und

Promotionen - hier auch auf Fakultäts-ebene - können als Momentaufnahme einer insgesamt sehr positiven Entwicklung bewertet werden.

Bei den Habilitationen wie auch bei den Juniorprofessuren ist aufgrund der geringen Gesamtzahl keine Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile und daher auch keine Nennung eines Zielwertes möglich

(s. Tabelle 1a und 1b). An dieser Stelle soll auf den aktuell hohen Frauenanteil bei den Juniorprofessuren (s. Tabelle 1b, Seite 13) hingewiesen werden. Diese gelten zunehmend als Alternative zur Habilitation und sind in der Regel mit Tenure-Track verbunden.

Tabelle 1a:
Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen auf Hochschulebene

Aktuelle Situation/ Zielwerte Qualifizierungsstufe	Vorausgegangener Planungszeitraum	Aktuelle Situation	Zielwert in Prozent für 2021
Studierende Gesamt Anzahl Frauen Frauen in %	Stand: WiSe 10/11 4.852 3.554 73 %	Stand: SoSe 2015 4.431 3.211 72 %	70 %
Absolvierende Gesamt Anzahl Frauen Frauen in %	Stand: WiSe 10/11 704 589 84 %	Stand: SoSe 2015 223 170 76 %	70 %
Promotionen Gesamt Anzahl Frauen Frauen in %	Stand: 31.12.2011 Fak.1 Fak.2 Fak.3 14 6 5 3 10 5 3 2 71 83 60 67	Stand: 31.12.2015 Fak.1 Fak.2 Fak.3 7 4 1 2 4 3 0 1 57 75 0 50	60 %
Habilitationen Gesamt Anzahl Frauen Frauen in %	Stand: WiSe 10/11 Keine	Stand: SoSe 2015 1 1 k.A.	keine Angabe (s. Text)

Wie aus Tabelle 1b deutlich wird, sind an der Hochschule bei den akademischen Mitarbeitenden überwiegend Mitarbeiterinnen beschäftigt. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen ist ein leichter Zuwachs der Frauenanteile von zwei Prozent im vorausgegangenen Planungszeitraum zu verzeichnen.

Ein anderes Bild ergibt sich bei den Leitungspositionen. Nahezu ein Drittel der mittleren und oberen Leitungsebene ist mit Frauen besetzt. Dieser Anteil konnte im vergangenen Planungszeitraum trotz intensiver Anstrengungen im Rahmen von Ämter- und Stellenbesetzungsverfahren nicht verbessert werden. Für den anstehenden Planungszeitraum soll ein Zielwert von 40 Prozent angestrebt werden (vgl. Seite 20, Pkt. 2.2.1).

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

Aktuelle Situation/Zielwerte Position/Qualifizierungsstufe	Vorausgegangener Planungszeitraum 2011–2016 <i>Stand: WiSe 10/11</i>	Aktuelle Situation <i>Stand: SoSe 2015</i>	Zielwert in Prozent für 2021
Akademische Mitarbeitende			
Gesamt	176	172	
Anzahl Frauen	107	108	
Frauen in %	61 %	63 %	65 %
Akademische Mitarbeitende in befristeten Arbeitsverhältnissen			
Gesamt	90	90	
Anzahl Frauen	65	67	
Frauen in %	72 %	74 %	70 %
Akademische Mitarbeitende in Teilzeit			
Gesamt	102	91	
Anzahl Frauen	75	66	
Frauen in %	73,5 %	73 %	70 %
Juniorprofessuren			
Gesamt	2	3	k.A.
Anzahl Frauen	1	2	(vgl. S. 10)
Frauen in %	k.A.	k.A.	
Mittlere und obere Leitungsebene⁴			
Gesamt	13	13	
Anzahl Frauen	4	4	
Frauen in %	31 %	31 %	40 %

⁴ Positionen auf mittlerer und höherer Leitungsebene (z. B. Rektorat, Dekanate)

Tabelle 1c: Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien*

Gremium	1 Aktuelle Situation (Stand: 2016)	Zielwert in % für 2021
Gleichstellungskommission		
Gesamt	14 Personen	
Anzahl Frauen	13 Frauen	
Frauen in %	93 %	80 %
Fakultätsvorstände		
Gesamt	9 Personen	
Anzahl Frauen	4 Frauen	
Frauen in %	44 %	44 %
Rektorat		
Gesamt	4 Personen	
Anzahl Frauen	0 Frauen	
Frauen in %	0 %	25 %
Senat		
Gesamt	24 Personen	
Anzahl Frauen	9 Frauen	
Frauen in %	37 %	50 %
Hochschulrat		
Gesamt	9 Personen	
Anzahl Frauen	5 Frauen	
Frauen in %	55 %	55 %

*Die Tabelle 1c kann um weitere Gremien der Hochschule ergänzt werden.

Auf der Ebene der Professuren konnte die Hochschule deutliche Erfolge erzielen (Tab. 1d). Die Zielquote des vorangegangenen Planungszeitraums wurde mit aktuell 39 Prozent nahezu erreicht. Insbesondere die erfolgreiche Beteiligung der Hochschule beim Professorinnenprogramm I und II hat maßgeblich zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils geführt. Beispielsweise wurden in diesem Rahmen insgesamt sechs W3-Professuren durch Erstberufungen von hervorragenden jungen Wissenschaftlerinnen besetzt. Bis 2021 wird ein Zielwert von 45 Prozent Frauenanteil bei den Professuren angestrebt (vgl. Seite 20, Pkt. 2.2.1.).

Tabelle 1d: Frauenanteile bei den Professuren auf Hochschulebene

Aktuelle Situation/ Zielwerte Position	Situation und Zielwert im Gleichstellungsplan 2011–2016 <i>Stand: WiSe 10/11</i>				Aktuelle Situation <i>Stand: SoSe 2015</i>				Im Planungszeitraum frei werdende Stellen <i>(1.1.2017–31.12.2021)</i>	Zielwerte für 2021
	gesamt	Fak.1	Fak.2	Fak.3	gesamt	Fak.1	Fak.2	Fak.3		
Professuren										
Gesamt	62	18	24	20	62	18	26	18	9	45 %
Anzahl Frauen	20	6	7	7	24	8	10	6		
Frauen in %	32 %	33 %	29%	35%	39%	44%	38%	33%		
	Zielwert 40%									

Tabelle 2a: Frauenanteile in den Berufungsverfahren auf Hochschulebene
Berufungsverfahren W3- und W1-Professuren:

	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				absolut	in %
			absolut	in %			absolut	in %				
Stand 2011 Professuren (W 3), 4 Verfahren gesamt	123	66	57	46 %	11	5	6	55 %	6	4	2	33 %
Professur (W 1) 1 Verfahren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stand 2013 Professuren (W 3), 3 Verfahren gesamt	60	28	32	53 %	9	2	7	78 %	5	1	4	80 %
Professuren (W 1) 2 Verfahren gesamt	13	8	5	38 %	5	1	4	80 %	3	0	3	100 %
Stand 2015 Professur (W 3), 1 Verfahren gesamt	15	13	2	13 %	2	2	0	0 %	1	1	0	0 %
Professuren (W 1) 4 Verfahren gesamt	96	46	50	52 %	9	5	4	44 %	4	2	2	50 %

In Tabelle 2 wird die Entwicklung der Frauenanteile in den Berufungsverfahren ausschließlich auf Hochschulebene dargestellt. Von den insgesamt 22 Berufungsverfahren in den Jahren

2011-2015 waren 15 W3-Professuren und 7 W1-Professuren. In Fakultät 1 haben im Jahr 2011 sowie in Fakultät 3 in 2011 und 2012 keine Berufungsverfahren stattgefunden. In 2013 und

2015 wurden in Fakultät 3 lediglich jeweils eine W1-Professur besetzt. Daher muss auf eine Darstellung des zeitlichen Verlaufs auf Fakultätsebene verzichtet werden.

**Tabelle 2b: Frauenanteile in den Berufungsverfahren auf Hochschulebene
Ernennungen/Ersternennungen:**

	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
Stand 2011 Professuren (W 3) 4 Verfahren gesamt	4	3	1	25 %	3	3	0	0 %	60	25	35	58 %
Professur (W 1) 1 Verfahren gesamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stand 2013 Professuren (W 3) 3 Verfahren gesamt	3	0	3	100 %	3	0	3	100 %	44	24	20	45 %
Professur (W 1) 2 Verfahren gesamt	2	0	2	100 %	2	0	2	100 %	34	21	13	38 %
Stand 2015 Professur (W 3) 1 Verfahren gesamt	1	1	0	0 %	0	0	0	0 %	13	8	5	38 %
Professur (W 1) 4 Verfahren gesamt	4	2	2	50 %	4	2	2	50 %	91	48	43	47 %

Einzig ist hervorzuheben, dass bei den Ersternennungen 2013 (W3- und W1-Professuren) ein Frauenanteil von 100 Prozent und in 2015 (W1-Professuren) ein paritätischer Frauenanteil von 50 Prozent zu verzeichnen sind. Diese Ersternennungen sind insofern positiv zu bewerten, als sie auch als eine Form der Nachwuchs-

förderung von hochqualifizierten Frauen zu betrachten sind.

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, so auch unter den professoralen Mitgliedern, ausgeglichen sein. Betrachtet man den Frauenanteil in den W3-Berufungskommissionen von 2011 und 2015, so zeigt sich, dass dieser Anteil eher als rückläufig eingeschätzt werden muss, während bei den W1-Berufungskommissionen der Anteil eher gestiegen ist.

2.1.2. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen 2011–2016

2.1.2.1. Ist-Zustand – zentrale Ebene

Professorinnenprogramm I und II:

Mit ihrem erfolgreichen Gleichstellungskonzept und der Besetzung von vier Vorgriffsprofessuren sowie zwei Regelprofessuren ist die Hochschule seit 2008 am Bundesländer-Programm zur Erhöhung des Professorinnenanteils beteiligt. Damit wurde durch die Erstberufung von insgesamt sechs jungen Wissenschaftlerinnen auf W3-Professuren hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Hochschule gewonnen und die Forderung, mehr Frauen in die Wissenschaft einzubinden, umgesetzt.

Aus den daraus gewonnenen Fördermitteln (BMBF, MWK) für zusätzliche, gleichstellungsfördernde Maßnahmen wurden im o.g. Zeitraum unter Federführung der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen initiiert. Dazu gehören u.a. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile bei Professuren (s.o.), die

verstärkte Einbeziehung von Fragen der „Genderkompetenz in der Lehre“ sowie die Förderung von Frauen im MINT-Bereich (s. Abschlussbericht 2015 zum Professorinnenprogramm 2009–2014).

Seit 2012 besteht im Rahmen der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen das Programm MenTa – Mentoring im Tandem. Dieses Angebot für Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen wird anteilig aus dem Professorinnenprogramm finanziert und konnte im Rahmen der Nachwuchsförderung erfolgreich an der Hochschule etabliert werden. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen profitieren dabei vom one-to-one-Mentoring mit hochschulexternen Professor_innen, von Angeboten zur wissenschaftlichen Qualifizierung und Vernetzungstreffen sowie vom Angebot der begleitenden Beratung zur Karriereorientierung und Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung/Berufstätigkeit und Familienaufgaben. Weitere Informationen unter: www.ph-freiburg.de/menta

Das Profil der Pädagogischen Hochschule Freiburg als Famili-

enfreundliche Hochschule konnte im vergangenen Planungszeitraum erheblich optimiert werden. Neben dem Angebot der Betriebskindertageseinrichtung *PH-Campinis* für 2 Monate alte bis 3-jährige Kinder von Studierenden und beschäftigten Eltern wurden die Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut wie etwa das Ferienbetreuungsangebot (zusätzliches Angebot in den Pfingstferien), ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, weitere Wickelmöglichkeiten in der Hochschule und ein zielgruppenspezifischer Webauftritt des Familienservice geschaffen. Des Weiteren konnten die Bedingungen für studierende Eltern durch spezifische Regelungen in den Schulpraktika wie auch durch Verbesserung des Informations- und Beratungsangebotes optimiert werden.

Für promovierende Eltern wurde im Rahmen der neuen Satzung der Hochschule vom 11.01.2013 die Verlängerungsmöglichkeit für Stipendiat_innen mit Kind(ern) um ein Jahr (3+1) geschaffen. Des Weiteren konnte das Beratungsangebot Karriereorientierung/ Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familienaufgaben professionalisiert

werden. Erfahrungsgemäß profitieren von diesen Maßnahmen nach wie vor insbesondere Doktorandinnen und Postdoktorandinnen.

Berufungsverfahren: Die erfolgreiche Besetzung von Professuren mit hervorragenden Wissenschaftlerinnen basiert nicht zuletzt auf der am 24. Januar 2013 vom Senat verabschiedeten Ordnung zur Durchführung von Berufungs- und Auswahlverfahren (OBA). Größtmögliche Transparenz und nahezu durchgängige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wie auch die aktive Rekrutierung von hochkompetenten Wissenschaftlerinnen können somit gewährleistet werden. Des Weiteren konnte ein kontinuierliches Weiterbildungsangebot für Mitglieder von Berufungskommissionen zur Stärkung von Genderkompetenz geschaffen werden. So wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten das Workshop-Angebot „Berufungsverfahren transparent? Gendergerecht!“ mehrfach erfolgreich durchgeführt.

2.1.2.2. Ist-Zustand – dezentrale (fakultätsbezogene) Ebene

Die folgenden Ausführungen bzgl. Ist-Zustand und Entwicklungsziele (vgl. Seite 21, Pkt. 2.2.2) auf dezentraler (fakultätsbezogener) Ebene

basieren auf einer kriteriengeleiteten Erhebung zu gleichstellungs- und diversitätsbezogenen Aktivitäten und Zielen in den Instituten (vgl. Anhang).

Personalentwicklung

Die Besetzung von Professuren und Stellen für akademische Mitarbeiter_innen ist stark abhängig von den Fächern. Eher „weiblich“ konnotierte Fächer wie die Sprachen, Erziehungswissenschaften etc. haben überwiegend eine geschlechterparitätische Besetzung der zur Verfügung stehenden Stellen vorgenommen, während beispielsweise in Fachbereichen wie Psychologie, Politik und anderen eine Stellenbesetzung zugunsten von Männern zu verzeichnen ist.

Lehre und Forschung

Lehre: In allen Fakultäten gab es nahezu von allen Instituten regelmäßig genderbezogene Veranstaltungsangebote mit verschiedensten thematischen Schwerpunktsetzungen wie z. B.: Geschlechtsstereotype & Vorurteile, Prävention von sexuellem Missbrauch, Bedeutung der Kategorie Geschlecht in der Schule, geschlechtsbezogene Kinderliteratur. Einige Angebote fanden durch hochschulöffentliche Präsentationen

und Aufführungen auch hochschulweit Beachtung, z. B. das Angebot der Fakultät 3 „Vogueing – Strike a Pose!“, das Symposium „Analyse intersektionaler Verflechtung in empirischer Forschung“ der Fakultät 1 in Kooperation mit der Universität Freiburg oder das Theaterseminar aus der Fakultät 2 zu dem Jugendroman „Boy2Girl“ von Terence Blacker.

Darüber hinaus gab es verschiedene Veranstaltungsreihen, z. B. „Alles gender – oder was? Gender und Diversity“ (Fakultät 1), die Ringvorlesung „Gewalt und Geschlecht“ der Fakultät 1, zu der auch die interessierte Freiburger Öffentlichkeit geladen wurde oder die Ringvorlesung des Café Europe zum Thema „Gendergerechtigkeit in Europa“ (Fakultät 2).

Nicht zuletzt wurden über alle Fakultäten hinweg in vielen regulären Lehrveranstaltungen genderspezifische Themen berücksichtigt und integriert.

Workshops und Symposien: In allen Fakultäten fanden verschiedene Workshops, Symposien und Vorträge mit Genderbezug statt. Insbesondere an Nachwuchswissenschaftler_innen richtete sich die Forschungswerkstatt

zu Gender, Diversity und soziale Ungleichheit (Fakultät 1). Besonders zu erwähnen ist ein hochschulweiter Fachtag zu „Differenzkonzepten in Wissenschaft und Bildung“, der die Auseinandersetzung mit den Begriffen Intersektionalität, Diversität, Heterogenität sowie Inklusion durch geladene als auch hochschulinterne Expert_innen zum Ziel hatte.

Forschung, Projekte und Publikationstätigkeiten: In allen Fakultäten gab/gibt es verschiedene Forschungs- und Entwicklungsprojekte, z.B. das Erasmus+ Projekt „BE-SMaRT“ mit dem Unterthema „Relevanz genderspezifischer Grenzen und der Diversität sexueller Orientierung“ (Fakultät 2) oder das Projekt „Bildungsbiografien von Sinti und Roma“, in dem es um die systematische Beschäftigung mit geschlechtlicher Strukturierung von Bildungsbiografien geht (Fakultät 1).

Aus den verschiedenen (Forschungs- und Entwicklungs-)Projekten sind zahlreiche Publikationen hervorgegangen, sowohl mit ausschließlich geschlechterbezogener Fokussierung als auch mit integrierten geschlechts- und diversitätsbezogenen Aspekten. Darunter befinden sich etliche Pro-

motionen sowie einige wissenschaftliche Haus- und Abschlussarbeiten mit genderbezogenen Aspekten.

Sprachgebrauch

Überwiegend wird in allen Fakultäten auf geschlechtersensiblen Sprachgebrauch in Forschung und Lehre sowie Verwaltung geachtet (Formulare, Materialien, Website).

In einzelnen Instituten liegen bereits Merkblätter oder Richtlinien vor. Diese werden den Studierenden zur Verfügung gestellt (analog oder digital).

Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird in allen drei Fakultäten für wichtig befunden und bezieht sich auf verschiedene Zielgruppen: Studierende, Promovierende, Postdoktorand_innen, Habilitierende, Juniorprofessor_innen sowie Mitarbeitende. Bemerkenswert ist, dass die Förderung auf ganz unterschiedliche Weise realisiert wird:

In den meisten Instituten werden Studierende, wissenschaftliche Nachwuchskräfte und Mitarbeitende über diverse Beratungs- und Qualifizierungsangebote (Stipendien, Post-Doc

Karrieren usw.) direkt informiert – entweder im Einzelgespräch oder etwa auch in der Beratungswoche (z.B. Bildende Künste).

In manchen Fällen werden bei Preisverleihungen für wissenschaftliche Hausarbeiten oder in der Betreuung von Promotionen unter Voraussetzung der Bestenauslese gezielt weibliche Studierende gefördert und zur wissenschaftlichen Qualifikation ermuntert (z.B. Ev. Theologie).

In Fakultät 2 beispielsweise werden Studierende, die eine sehr gute bis gute wissenschaftliche Hausarbeit zu einem genderrelevanten Thema geschrieben haben, von der Gleichstellungskommission II mit einer Prämie belohnt. Außerdem erhalten sie die Gelegenheit, ihre Arbeit hochschulöffentlich vorzustellen. Teilweise werden diese Präsentationen zusätzlich auch auf der institutsspezifischen Homepage für Interessierte zugänglich gemacht (z.B. Anglistik).

Je nach Institut variiert die Anzahl der Doktorandinnen und Doktoranden. Auffallend ist, dass in mehreren Instituten weibliche Promovierende aktuell sogar überwiegen, was eine erfreuliche Entwicklung darstellt. Auch werden derzeit mehrere Promo-

tionen mit Genderbezug betreut (z. B. EW). Mitunter werden Kolleginnen im Rahmen eines Stipendiums für Promovierende für mehrere Semester freigestellt (z. B. Geschichte).

Familienfreundliche Hochschule

Viele Institute sind bestrebt, auf eine möglichst große Rücksichtnahme auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu achten.

Während Institutionssitzungen meist auf familienfreundliche Zeiten gelegt werden können, werden die Prüfungstermine sowie die Abgabetermine für Klausuren als weniger familienfreundlich wahrgenommen. Bei Teilzeitstellen sind die Institute bestrebt, dies auch bei der anteilmäßigen Verteilung von Prüfungen zu berücksichtigen. Häufig besteht jedoch auch die Möglichkeit, die Arbeitszeitorganisation flexibel zu handhaben. Auch weitergehende einzelfallbezogene Regelungen sind zu verzeichnen, die zu einer möglichst idealen Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichem Beruf beitragen. So haben einige Institute etwa die Möglichkeit von Home-Office-Zeiten eingeführt.

Ferner wird von einzelnen Mitarbeiter_innen auch die Pflegeorganisati-

onszeit in Anspruch genommen.

Die Institute bieten viele Teilzeitstellen an, diese werden als besonders familienfreundlich eingeschätzt.

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

2.2. Bestimmung von Entwicklungszielen 2017–2021

2.2.1. Entwicklungsziele – zentrale Ebene

In Anknüpfung an die Beschreibung der Entwicklung im vorangegangenen Planungszeitraum in Kapitel 2.1.1 soll im Folgenden auf die von der Hochschule angestrebten Zielwerte zur Erhöhung der Frauenanteile in den unterschiedlichen Positionen und Qualifizierungsebenen eingegangen werden (siehe Tabellen 1a-1d und Tabellen 2a-2b, Seite 12-16).

Die Hochschule ist bestrebt die Beteiligung von Frauen, insbesondere in den Führungspositionen und bei den Professuren zu erhöhen. Dabei soll vor allem die positive Entwicklung der nachhaltigen Gewinnung

von herausragenden Professorinnen fortgesetzt werden. Hier setzt sich die Hochschule für den kommenden Planungszeitraum eine weitere Zielquote von 45 Prozent, 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 12/13). Deshalb wird ein Zielwert von 60 Prozent auf Dauer bei den Juniorprofessuren angestrebt. Der relativ hohe Frauenanteil bei den Promotionen soll ebenfalls mit einer Zielquote von 70 Prozent bis zum Jahr 2021 festgesetzt werden. Daran anknüpfend soll die hohe Teilhabe von Frauen an den Studienabschlüssen mit einem Zielwert von 70 Prozent erhalten bleiben.

In Bezug auf die Zielwerte in Tabelle 1b (Seite 13) bleibt die relativ geringe Teilhabe von Frauen an Führungsposi-

sitionen zu betonen. Im Planungszeitraum war es trotz ernsthafter Bemühungen der Besetzungskommissionen weder auf Prorektors- noch auf Dekanatssebene möglich, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Die Bestrebungen werden weiterhin verstärkt fortgeführt, um im kommenden Planungszeitraum die Zielmarke von 40 Prozent zu erreichen.

2.2.2 Entwicklungsziele – dezentrale (fakultätsbezogene) Ebene

Personalentwicklung

Die oben genannten Fächer, die bei Stellenbesetzungen eine geringere Berücksichtigung von Frauen aufweisen, wie etwa in Fakultät 1 (z.B. Psychologie), Fakultät 2 (z.B. Politikwissenschaft) und Fakultät 3 (z.B. Technik) streben eine Erhöhung des Frauenanteils an, während die Fächer mit geschlechterparitätischer Besetzung keinen Handlungsbedarf sehen (vgl. Seite 18, Pkt. 2.1.2.2).

Weitere Entwicklungsziele beziehen sich auf Positionen und Aufgaben in der Selbstverwaltung, deren geschlechterparitätische Verteilung, wo sie nicht gegeben ist, angestrebt wird.

Lehre und Forschung

Lehre: Im Hinblick darauf, dass in allen Fakultäten bereits ein recht umfassendes Angebot an genderbezogenen Veranstaltungen zu verzeichnen ist, soll dieser Status Quo erhalten bleiben und noch punktuell erweitert werden. Dabei soll verstärkt darauf geachtet werden, dass Genderthemen in der Lehre strukturell verankert werden und somit deren Implementierung nicht mehr so stark von persönlichem Engagement abhängig ist. Bei der Vergabe von Lehraufträgen soll zukünftig die Genderkompetenz der Lehrbeauftragten noch stärker berücksichtigt werden.

Viele Institute, insbesondere aus der Fakultät 1, nannten als Entwicklungsperspektive im Kontext Lehre die noch stärkere Einbeziehung von Genderthemen in die reguläre Lehre bzw. die Erhöhung der Anzahl von Lehrveranstaltungen mit Genderbezug.

Workshops und Symposien: Hier sollen die bisherigen Aktivitäten fortgeführt werden.

Forschung, Projekte und Publikationstätigkeiten: Hier sollen die bisherigen Aktivitäten fortgeführt werden. Darüber hinaus wird eine

noch aktivere Bekanntmachung und Förderung von genderbezogenen Projektmitteln sowie ein gleichberechtigtes Nebeneinander der Forschungsperspektiven auf *class*, *race* und *gender* angestrebt (Fakultät 2).

Sprachgebrauch

Vielfach wird der Wunsch nach der Einführung eines einheitlichen geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs in Dokumenten (Formulare und Materialien) und in der Außendarstellung geäußert. Realistisch wäre es, zunächst eine einheitliche Regelung auf Institutsebene anzustreben. Ein Ziel ist jedoch, mittel- und langfristig auch für die Ebenen der Fakultäten und der Hochschule eine gemeinsame Regelung zu gender- und diversitätssensiblen Sprachgebrauch zu finden.

Es wird weiterhin angestrebt, in schriftlichen Qualifikationsarbeiten (Seminararbeiten, wiss. Hausarbeiten, BA-, MA-Abschlussarbeiten, Promotionen, u.a.) explizit eine geschlechtersensible Formulierung von den Verfasser_innen einzufordern.

Ein Institut wird für das Integrierte Semesterpraktikum im Rahmen der Lehramtsstudiengänge Informationsmaterialien zum geschlechtersensi-

blen Sprachgebrauch im Unterricht ausarbeiten.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die meisten Institute sehen konkrete und vielfältige Möglichkeiten, um die Gleichstellung der Geschlechter im Planungszeitraum voranzutreiben, z. B. indem begabte Frauen verstärkt angesprochen oder explizit auf einschlägige Beratungsangebote hingewiesen werden. Einige Institute haben sich zum Ziel gesetzt, in Zukunft vermehrt individualisierte Sprechstunden zur Beratung und Information des wissenschaftlichen Nachwuchses anzubieten.

In manchen Instituten wird anvisiert, in den kommenden fünf Jahren mehr Frauen als Promovierende zu gewinnen (z. B. Romanistik) oder Frauen in der Post-Doc Karriereplanung stärker zu unterstützen (z. B. Anglistik).

Einige Institute nehmen sich für den Planungszeitraum 2017-2021 explizit vor, bei Stellenbesetzungen mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern anzustreben (z. B. Politik oder Geschichte). Andere setzen sich zum Ziel, engagierte wissenschaftliche Nachwuchskräfte beispielsweise durch Referenzen oder die Ver-

mittlung von Tagungsbeiträgen zu unterstützen (z. B. Geschichte).

Wie die aufgeführten Beispiele zeigen, existieren an der Hochschule vielfältige Ansätze und Möglichkeiten, um die Chancengleichheit beim wissenschaftlichen Nachwuchs im Planungszeitraum zu erhöhen.

Familienfreundliche Hochschule

Wie oben bereits erwähnt, 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 zu berücksichtigen und aktiv zu unterstützen. Zudem wird auf dezentraler Ebene die verstärkte Förderung von Home-Office-Zeiten als Entwicklungsziel benannt.

3. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen 2017–2021

3.1. Geschlechtergerechte Hochschulsteuerung

Total E-Quality-Prädikat: Die Pädagogische Hochschule Freiburg wurde 2011 und 2014 mit dem Prädikat Total E-Quality ausgezeichnet. Damit ist die Verpflichtung zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf Gesamthochschulebene und in zahlreichen Fachbereichen der Hochschule verbunden. Die geplanten Projekte in Forschung, Lehre und Verwaltung sind in einem umfassenden Maßnahmenkatalog aufgestellt und werden jeweils im Drei-Jahresrhythmus vom Vergabeausschuss des Vereins Total E-Quality (TEQ) überprüft. Die Verantwortung des Projektes liegt bei der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung. Diese erfolgreiche Umsetzungsstrategie zur hochschulweiten Gleichstellungsförderung soll weitergeführt werden. Eine weitere Bewerbung für das TEQ-Prädikat im Jahr 2017 ist geplant.

Förderung von Gleichstellung, Gender- und Diversitätskompetenz in Lehre und Forschung: Geplant sind die Weiterentwicklung und Verbesserung der bestehenden finanziellen Anreize zur Förderung von Gleich-

stellungs- und genderbezogenen Maßnahmen wie etwa die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Implementierung von Genderkompetenz in Lehre und Forschung, Projekte im Bereich Gender Studies oder die Akquise von Studentinnen oder Studenten in Fachbereichen, in denen eine Unterpräsenz jeweils einer Genusgruppe festzustellen ist sowie Projekte im MINT-Bereich.

Entsprechend dem angestrebten Lehrprofil (vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2017–2021, Pkt. 2.1) plant die Hochschule, u.a. die **Querschnittskompetenz Genderkompetenz in die Lehramtsstudiengänge** zu integrieren.

Mit dem Qualifizierungsangebot **Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext gendersensiblen Lehrens und Lernens**, das im April 2016 erfolgreich gestartet ist, soll u.a. die Genderkompetenz in der Lehre weiter intensiviert werden. Das Zertifikatsprogramm richtet sich an Lehrende und insbesondere an Nachwuchswissenschaftler_innen der Pädagogischen Hochschule Freiburg und wurde gemeinsam von der Abteilung Hochschuldidaktik und der Stabsstelle Gleichstellung, akade-

mische Personalentwicklung und Familienförderung entwickelt. Es ist geplant, dieses Qualifizierungsangebot an der Hochschule zu etablieren und die Anschlussfähigkeit an andere hochschuldidaktische Qualifizierungsprogramme zu gewährleisten.

3.2. Gezielte Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Studierenden

Mentoring: Das unter 2.1.2 beschriebene Mentoring-Programm für hochmotivierte Nachwuchswissenschaftlerinnen soll weitergeführt und ausgebaut werden (s. Seite 17). Insbesondere soll die Kooperation mit strukturierten Promotionskollegs – wie etwa dem Promotionskolleg CURIOUS im Verbundprojekt FACE – ausgebaut und vertieft werden. Des Weiteren soll das Beratungsangebot zur Karriereorientierung im Qualifizierungsprozess durch ein Coachingangebot, insbesondere für Postdoktorandinnen, professionalisiert und erweitert werden.

Zur spezifischen Förderung von **Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und neuberufenen Professorinnen** ist die Weiterent-

wicklung des hochschulweiten Workshop-Angebotes beispielsweise zu Themenbereichen wie Führung, Administration Hochschule, Karriereorientierung, Drittmittelwerbung, Berufungsverfahren geplant.

Akquise Studentinnen bzw. Studenten für Studienbereiche, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind: Die in den vergangenen Jahren strukturell etablierten und von zunehmender Nachfrage gekennzeichneten Angebote im Rahmen des Girls' Day im MINT-Bereich und des Boys' Day im Bereich Grundschullehramt/pädagogische Berufe sollen weitergeführt und nach Ablauf des Professorinnenprogramms finanziell nachhaltig gesichert werden. Zudem sollen die Synergien dieser erfolgreichen Projekte zur Entwicklung spezifischer Maßnahmen im Rahmen bereits bestehender Angebote genutzt werden, wie etwa beim Schnupperstudium und dem Tag der offenen Tür für Schüler_innen. Hintergrund für Maßnahmen zur Akquise männlicher Studierender ist die für Pädagogische Hochschulen charakteristische, nach wie vor geringe Anzahl von Studenten, insbesondere in den

Lehramtsstudiengängen der Primar- und Sekundarstufen.

3.3. Stärkung und Ausbau familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen

Im Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021 (STEP) bekennt sich die Hochschule zu einer gender- und diversitätsbewussten wie auch familienfreundlichen Hochschulkultur und Personalpolitik (vgl. STEP, Pkt. 3, Personal). Dementsprechend sind folgende Maßnahmen geplant:

- Aktivitäten im Rahmen der seit Mai 2016 bestehenden Mitgliedschaft der Hochschule im bundesweiten Netzwerk *Charta Familie in der Hochschule* (regionale und bundesweite Vernetzung);
- Ausbau und Professionalisierung der Beratungsangebote zur Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege;
- Etablierung und Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule („PH-Campinis“, Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Zimmer, Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Konferenzen/Tagungen/Weiterbildungsangeboten);

- Ausbau und Professionalisierung der familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen (Beratungsangebot Studieren mit Kind(ern), Telearbeit, flexibilisierte Studien- und Arbeitsbedingungen);
- Weiterführung und Intensivierung der seit 2010 bestehenden Mitgliedschaft der Hochschule im Netzwerk *Duale Karriere der Universität Freiburg* (Kooperationen mit Regierungspräsidium Freiburg und regionalen und überregionalen Bildungsinstitutionen und Wirtschaftsunternehmen).

3.4. Weiterentwicklung einer gender- und diversitätsgerechten Hochschule

- Entsprechend der Formulierung im Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021 soll eine Arbeitsgruppe „Vielfalt“ eingesetzt werden. Ziel ist es, die an der Hochschule vorhandenen Kompetenzen und Aktivitäten bezüglich Gender und Diversität, Vielfalt bzw. Heterogenität zu bündeln und unter Einbeziehung der Ansprechpersonen und Akteur_innen ein Gender- und Diversitätskonzept als Leitlinie für die Hochschule im Umgang mit Gender, Vielfalt und Diversität zu entwickeln.

- Um die Impulse und Aktivitäten der Institute zum Sprachgebrauch aufzugreifen, sollen darauf aufbauend Empfehlungen zum gender- und diversitätssensiblen Sprachgebrauch auf zentraler Ebene erarbeitet und für die gesamte Hochschule zur Verfügung gestellt werden.

4. Ziele und Maßnahmen für das nicht-wissenschaftliche Personal

Zentrales Ziel der Pädagogischen Hochschule Freiburg ist es, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, gerade auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich beizutragen. Dies soll dadurch gelingen, dass mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden.

Außerdem sollen weitere personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Die Hochschule ist zudem bestrebt, ihre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszubauen.

4.1. Bestandsaufnahme (bis 30.6.2016)

Entsprechend den Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Bestandsbögen (vgl. Anhang) die Zahl der dauerhaft bzw. befristet angestellten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten dargestellt (bis 30.06.2016).

Dabei wird deutlich, dass im unbefristet beschäftigten nicht-wissenschaftlichen 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 69 % und im höheren Dienst „nur“ bei 40 %. Im befristet beschäftigten Bereich dominieren die Frauen mit durchschnittlich 75 %.

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 Familien-

freundliche 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 2017 – 2021

Entsprechend den Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Bestandsbögen (vgl. Anhang) die Zahl der dauerhaft bzw. befristet angestellten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten der kommenden Planungszeitraum (1.1.2017-31.12.2021) 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 ein Quote von 20 % zu verzeichnen – verändert hat. Allerdings sind aufgrund der geringen Zahl entsprechender Stellen in einer kleineren Hochschulverwaltung und der daher naturgemäß niedrigen Fluktuation sowie des mittleren Alters der aktuellen Stelleninhaber keine belastba-

ren Aussagen zum Zeithorizont zu treffen.

Auch das erklärte Ziel einer ausgewogenen Personalstruktur wird bei der Berufsgruppe des Technischen Dienstes in der Laufbahn des mittleren Dienstes (und hier insbesondere im Bereich der Hausmeisterdienste) aufgrund der Bewerberlage nicht erreicht werden können, da Frauen auf dem gesamten Arbeitsmarkt – insbesondere in den technischen Berufen – nach wie vor massiv unterrepräsentiert sind. Die Zielvorgabe aus § 6 Abs. 2 ChancenG, die Hälfte der zu besetzenden Stellen durch Frauen in dieser Berufsgruppe vorzusehen, erscheint deshalb zum heutigen Zeitpunkt nicht realisierbar. Die Hochschulleitung legt jedoch auch bei künftigen Besetzungsverfahren weiterhin ihren Fokus darauf, eine adäquate Berücksichtigung von Frauen durch gezielte Maßnahmen realisieren zu können.

Weitere Ziele der Hochschule sind:

- berufliche Entwicklungsperspektiven durch Weiterbildung verbessern,
- qualifizierten Fach- und Führungskräftenachwuchs sichern,
- Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Bindung

an die Hochschule fördern,

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen).

4.3. Maßnahmen

Maßnahmen bei der Besetzung von Stellen

Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Dabei wird die Stellenausschreibung so abgefasst, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an allen Stellenbesetzungsverfahren von Beginn an beteiligt. Sie nimmt insbesondere an allen Bewerbungsverfahren teil, in denen Frauen unterrepräsentiert sind; außerdem wird sie vom Hochschulrat auch bei Verfahren zur Besetzung von hauptamtlichen Funktionsstellen im Rektorat (Findungskommission) eingebunden.

Die Pädagogische Hochschule Freiburg ist bestrebt, den Anteil von

Frauen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kontinuierlich zu erhöhen. Bei Beförderungen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten werden daher Frauen in diesem Bereich bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung ihren Kollegen vorgezogen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

Die Hochschule hat schon frühzeitig damit begonnen, für ihre Mitarbeitenden familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, so feierte die betriebseigene Kita PH-Campinis im Oktober 2016 mit einem Festakt bereits ihr 10-jähriges Jubiläum.

In den Sommerferien bietet die Hochschule jährlich ein eigenständiges zweiwöchiges Ferienfreizeitprogramm für Kinder von Beschäftigten und Studierenden Eltern an. Darüber hinaus bezuschusst die Hochschule auch außerhalb Plätze für Ferienfreizeitangebote (Oster-, Pfingst- und Herbstferien), die aus räumlichen und personellen Kapazitätsgründen nicht an der Hochschule angeboten werden können.

Für Mitarbeitende mit Familienpflichten stehen verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle, wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle oder Telearbeitsplätze (auch in Führungspositionen) zur Verfügung.

Die Beauftragte für Chancengleichheit organisiert und informiert über jährliche Vortragsreihen, die sich speziell auf das Thema „Beruf und Pflege“ fokussieren. Mitarbeitenden der Hochschule wird die Möglichkeit gegeben, kostenlos an diesen Vorträgen teilzunehmen.

Die Pädagogische Hochschule Freiburg bietet vielfältige Maßnahmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege an. In einer Arbeitsgruppe, an der auch die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt war, wurde eine familienfreundliche Homepage entwickelt, in der alle wichtigen Maßnahmen der Familienfreundlichkeit in ihrer Außenwirkung besser gebündelt und dargestellt werden. Das ist entscheidend, bei der Gewinnung von qualifizierten Kräften und Eltern mit Familienpflichten, die den beruflichen Wiedereinstieg suchen.

Fort- und Weiterbildung

Die Hochschule ist sehr daran interessiert, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich regelmäßig und kontinuierlich fort- und weiterbilden und kooperiert dazu mit der Universität Freiburg und dem Universitätsklinikum (z. B. EDV, Schlüsselqualifikationen, Personalentwicklung). Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die sich in Elternzeit befinden, darf sich die Zeit der Beurlaubung nicht negativ auswirken. Deshalb soll bereits vor Eintritt in die Beurlaubung mit dem/mit der Beschäftigten von Seiten des Vorgesetzten, ggf. unter Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit, ein ausführliches Gespräch geführt werden, welche Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts zum Beruf gewünscht werden. 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 zu Gewalt gegen Frauen

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 Broschüre und öffentlichen Plakaten sowie zwei Ansprechpersonen will die Hochschule ausdrücklich zum Handeln ermutigen. Den Betroffenen wird signalisiert, dass sie das Problem nicht alleine bewältigen müssen und sich jederzeit vertraulich an die entsprechenden (lt. LHG benannten) Ansprechpartner_innen wenden können.

Beauftragte für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde zum 1. September 2016 wieder gewählt. Zu Beginn der neuen Amtszeit wurden eine zielorientierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit

zwischen der Hochschulleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit sowie der Umfang der Entlastung festgelegt.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde mit einem Laptop ausgestattet, um an verschiedenen Standorten der Hochschule vertrauliche Gespräche führen und anfallende Aufgaben in Ruhe erledigen zu können. Ein zusätzlicher eigener Arbeitsraum kann wegen dem akuten Raummangel derzeit nicht zur Verfügung gestellt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit verfügt über keinen eigenen Etat, jedoch werden Reise- und Fortbildungsmittel im jeweils erforderlichen Umfang gewährleistet.

4.4. Fazit

Im Rückblick auf den letzten Chancengleichheitsplan ist festzustellen, dass sich die Chancengleichheit an der Hochschule nicht grundsätzlich verändert hat; allerdings gilt dies nicht für den Anteil von Frau 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

Matrix zur Erhebung der Gleichstellungssituation und Ziele auf dezentraler (fakultätsbezogener) Ebene

(Anhang zu Kapitel 2.1.2)

Matrix für die Beiträge aus den Instituten und Abteilungen

Gleichstellungsziele

Die Gleichstellungsziele beziehen sich (gem. §4 LHG) auf die Gleichstellungsverpflichtung der Pädagogischen Hochschule Freiburg, die sich zum Leitprinzip des Gender Mainstreaming bekennt. Damit ist gemeint, dass bei der Wahrnehmung aller Aufgaben, die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer in Wissenschaft und Studium zu fördern sind. Mit der Umsetzung des Gleichstellungsplans sollen strukturelle Benachteiligungen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

Personalentwicklung

Paritätische Besetzung von Gremien, Kommissionen und Einrichtungen

- Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums¹
- Bestimmung von Entwicklungszielen
- Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

Weiterbildung und wissenschaftliche Qualifizierung²

- Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- Bestimmung von Entwicklungszielen
- Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

Übernahme von instituts- und/oder fachrichtungsbezogenen Selbstverwaltungsaufgaben und Ämtern (z.B. Haushaltsbeauftragte)

- Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- Bestimmung von Entwicklungszielen
- Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

Gender und Diversity in Lehre und Forschung

Studiengänge und Studienangebote (z.B. Lehraufträge, Gastvorträge)

- Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- Bestimmung von Entwicklungszielen
- Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

Durchführung von Workshops, Symposien etc. (bitte 3-5 bedeutende, durchgeführte und /oder geplante Projekte benennen)

Anzahl der abgeschlossenen geschlechts- und diversitätsbezogenen Forschungsprojekte und Publikationen

Anzahl der Forschungsprojekte drittmittelgefördert	Anzahl der Forschungsprojekte Interne Förderung/Eigenmittel	Anzahl der Publikationen

Geschlechtersensibler Sprachgebrauch

Dokumente, Formulare, Außendarstellung (z.B. Arbeitsblätter, Protokolle, Website)

- Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- Bestimmung von Entwicklungszielen
- Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

Lehrveranstaltungen (z.B. Umgang mit stud. Leistungen, Protokolle, Hausarbeiten, Vorlesungs- und Seminarbeiträge von Lehrenden und Studierenden)

- Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- Bestimmung von Entwicklungszielen
- Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Beratungs- und Informationsangebote (z.B. durch betreuende Lehrkräfte)

- Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- Bestimmung von Entwicklungszielen
- Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

¹ wenn möglich: Zeitraum 2011-2016

² Förderung/Finanzierung/ Durchführung von Weiterbildungsangeboten wie z.B. Genderkompetenz-Workshops u. ä. für Studierende und Dozierende

Stipendien, Qualifizierungsangebote und Auswahl wiss. Nachwuchs

- a. Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- b. Bestimmung von Entwicklungszielen
- c. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

Familienfreundliche Hochschule

*Beratungs- und Informationsangebote³
(z.B. Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen)*

- a. Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- b. Bestimmung von Entwicklungszielen
- c. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation aus der Perspektive Personal-förderung und Institutsorganisation (z.B. Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie/Pflege v. Angehörigen/Flexibilisierungsmöglichkeiten wie home office, Sitzungstermine)

- a. Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums
- b. Bestimmung von Entwicklungszielen
- c. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen

*Beschäftigte mit Kindern, wenn möglich mit Altersangaben (quantitativ)
(z.B. 0-6 Jahre; 6-12 Jahre; 12-18 Jahre)*

³ wenn vorhanden, spezifische Angebote angeben; z.B. Weitergabe von wichtigen Informationen für Eltern/Pflegende etc.

Anhang zu Kapitel 4

Nichtwissenschaftlicher Bereich
Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2016 (unbefristet Beschäftigte)

Hochschule: Pädagogische Hochschule Freiburg

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Vorangegangener Planungszeitraum						Aktueller Planungszeitraum														
	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			davon technischer Dienst			Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			davon technischer Dienst			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 %
Höherer Dienst																					
Beamten/Beamtinnen																					
A15	1	0	0%	0			1	0	0%	0			1	0	0%	0			0		
A13	1	0	0%	0			1	0	0%	0			1	0	0%	0			0		
Beamten h. Dienst gesamt	2	0		0	0		2	0		0	0		2	0		0	0		0	0	
davon Beamten mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	3	0	0%																		
Beschäftigte																					
TV-L E13	3	2	67%	1	0	0%	4	1	25%	3	0	0%	4	1	25%	2	1	50%	0		
außer tariflich Beschäftigte	0			0			0			0			0			0			0		
Besch. h. Dienst gesamt	3	2	67%	1	0		4	1	25%	3	0		4	1	25%	2	1	50%	0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																					
Höherer Dienst gesamt	5	2	40%	1	0		6	1	17%	3	0		6	1	17%	2	1	50%	0	0	
Gehobener Dienst																					
Beamten/Beamtinnen																					
A13	2	2	100%	0			1	0	0%	0			1	0	0%	0			0		
A12	1	0	0%	0			2	1	50%	1	1	100%	1	0	0%	1	1	100%	0		
A11	4	2	50%	1	1	100%	4	1	25%	0			3	0	0%	1	1	100%	0		
A10	3	3	100%	0			2	2	100%	0			0			2	2	100%	0		
A9	2	1	50%	0			0			0			0			0			0		
Beamten geh. Dienst gesamt	12	8	67%	1	1	100%	9	4	44%	1	1	100%	5	0		4	4	100%	0	0	
Beschäftigte																					
TV-L E12	0			0			0			0			0			0			0		
TV-L E11	2	0	0%	2	0	0%	4	2	50%	2	0	0%	2	1	50%	1	0	0%	0		
TV-L E10	3	2	67%	1	0	0%	3	3	100%	1	0	0%	1	1	100%	1	1	100%	1	0	0%
TV-L E9	1	0	0%	0			3	1	33%	2	0	0%	3	1	33%	0			0		
außer tariflich Beschäftigte	0			0			0			0			0			0			0		
Beschäftigte geh. Dienst gesamt	6	2	33%	3	0		10	6	60%	5	0		6	3	50%	2	1	50%	1	0	
Gehobener Dienst gesamt	18	10	56%	4	1	25%	19	10	53%	6	1	17%	11	3	27%	6	5	83%	1	0	
Mittlerer Dienst																					
Beamten/Beamtinnen																					
A9	0			0			0			0			0			0			0		
A8	0			0			3	1	33%	0			3	1	33%	0			0		
A7	2	1	50%	0			0			0			0			0			0		
A6	0			0			1	1	100%	0			1	1	100%	0			0		
Beamten m. Dienst gesamt	2	1	50%	0	0		4	2	50%	0	0		4	2	50%	0	0		0	0	
Beschäftigte																					
TV-L E9	6	3	50%	4	1	25%	7	4	57%	5	2	40%	4	1	25%	4	3	75%			
TV-L E8	9	4	44%	3	0	0%	11	6	55%	3	0	0%	5	1	20%	6	5	83%			
TV-L E7	0			0			2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%						
TV-L E6	47	43	91%	6	2	33%	40	37	93%	3	1	33%	19	17	88%	21	19	90%			
TV-L E5	14	7	50%	6	0	0%	9	4	44%	4	0	0%	4	2	50%	5	3	60%			
TV-L E4	4	3	75%	0			4	2	50%	0	0	0%	1	1	100%	3	1	33%			
TV-L E3	4	0	0%	2	0	0%	4	1	25%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%			
TV-L E2	3	0	0%	0			3	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%			
außer tariflich Beschäftigte	0			0			0			0			0			0			0		
Beschäftigte m. Dienst gesamt	87	60	69%	21	3	14%	80	55	69%	18	4	22%	37	23	62%	43	31	72%	0	0	
Mittlerer Dienst gesamt	89	61	69%	21	3	14%	84	57	68%	18	4	22%	41	25	61%	43	31	72%	0	0	
Auszubildende																					
Auszubildende Beamten	0																				
Auszubildende Beschäftigte	0																				
Auszubildende gesamt	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
INSGESAMT	112	73	65%	26	4	15%	109	68	62%	27	5	19%	58	29	50%	51	37	73%	1	0	

Nichtwissenschaftlicher Bereich
Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2016 (befristet Beschäftigte)

Hochschule: Pädagogische Hochschule Freiburg

Besoldungs- /Entgeltgruppe		Befristet Beschäftigte im vorangegangener Planungszeitraum						Befristet Beschäftigte im aktuellen Planungszeitraum					
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			davon technischer Dienst			Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			davon technischer Dienst		
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst													
Beschäftigte	W3 (Kanzler/in)	1	0	0%	0			1	0	0%	0		
	TV-L E13							2	0	0%			
außertariflich Beschäftigte													
Höherer Dienst gesamt		1	0		0	0		3	0		0	0	
Gehobener Dienst													
Beschäftigte	TV-L E12	0			0								
	TV-L E11	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%	1	1	100%
	TV-L E10	1	1	100%	0								
	TV-L E9	3	3	100%	1	1	100%	4	4	100%	1	1	100%
außertariflich Beschäftigte													
Gehobener Dienst gesamt		7	6	86%	3	2	67%	5	5	100%	2	2	100,0%
Mittlerer Dienst													
Beschäftigte	TV-L E9	1	1	100%	0			3	3	100%			
	TV-L E8	0			0								
	TV-L E7	0			0								
	TV-L E6	7	5	71%	0			9	8	89%			
	TV-L E5	1	1	100%	0								
	TV-L E4	0			0			1	1				
	TV-L E3	0			0								
außertariflich Beschäftigte													
Mittlerer Dienst gesamt		9	7	78%	0	0		13	12	92%	0	0	
Auszubildende		3	2	67%	1	0	0%	4	2	50%			
INSGESAMT		20	15	75%	4	2	50%	25	19	76%	2	2	100%