



Pädagogische
Hochschule
Freiburg



GLEICHSTELLUNGSBERICHT

01.10.2023-30.09.2024



Liebe Leser*innen,

mit großer Freude und auch dem gebotenen Respekt präsentieren wir Ihnen den Gleichstellungsbericht der Pädagogischen Hochschule Freiburg für den Zeitraum vom 01. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024. Es ist der erste Bericht, den wir mit der neuen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule verfassen durften, und wir sehen es als eine Gelegenheit, Einblicke in unsere Bemühungen und Fortschritte im Bereich der Gleichstellung zu geben. Die jährliche Erstellung dieses Berichts ist nicht nur eine Verpflichtung der Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch ein zentrales Element unserer strategischen Ausrichtung im Hinblick auf Diversität und Teilhabe. Dieser Bericht richtet sich an alle Mitglieder unserer Hochschule sowie das Wissenschaftsministerium, mit dem Ziel, die kontinuierlichen Anstrengungen unserer Hochschule im Bereich Gleichstellung transparent und nachvollziehbar darzustellen. Gleichzeitig wird der Bericht online zugänglich gemacht, um einer breiteren Öffentlichkeit die Möglichkeit zu geben, sich über unsere Fortschritte und Herausforderungen zu informieren. Damit möchten wir das Engagement unserer Hochschule für Gleichstellung sichtbar machen und so auch das Interesse potenzieller neuer Mitarbeiter*innen wecken.

Mit der Änderung in der Position der Gleichstellungsbeauftragten geht auch eine Änderung in der Gestaltung des Gleichstellungsberichtes einher. In diesem Jahr haben wir besonderen Wert daraufgelegt, den Bericht sowohl informativ als auch ästhetisch ansprechend und leser*innenfreundlich zu gestalten. Der Bericht ist dabei

so strukturiert: Wir beginnen mit einer Darstellung, wie die Gleichstellung in der Organisationsstruktur unserer Hochschule verankert ist. Anschließend beschreiben wir zentrale und regelmäßig durchgeführte Tätigkeiten im Bereich der Gleichstellung. Im Monitoring des Gleichstellungsplans liefern wir Kennzahlen differenziert nach Personengruppen. Danach präsentieren wir Projekte und Maßnahmen, die im Berichtszeitraum initiiert oder durchgeführt wurden, bevor wir abschließend hochschulübergreifende Entwicklungen beleuchten.

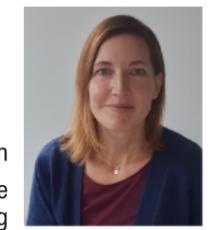
Während der Erstellung des Berichts standen wir vor verschiedenen Herausforderungen. So war es zum Beispiel oft unklar, wer die benötigten Daten bereitstellen könnte. Einige aus Gleichstellungssicht relevante Daten werden an unserer Hochschule noch nicht systematisch erfasst. Zudem variierten die Erfassungssichttage für manche Daten, was zu einigen Abweichungen führte. Diese Hindernisse haben uns jedoch nicht davon abgehalten, den Bericht so vollständig und präzise wie möglich zu gestalten.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen dieses Berichts und laden Sie herzlich ein, uns Ihre Rückmeldungen, Anregungen und Wünsche für den nächsten Gleichstellungsbericht mitzuteilen.

Herzlichst Ihre

Anja Bechstein, Theresia Budean, Leona Cordi, Doris Schreck, Jennifer Stemmann

Anja Bechstein
Stabsstelle
Gleichstellung



Theresia Budean
Stabsstelle
Gleichstellung



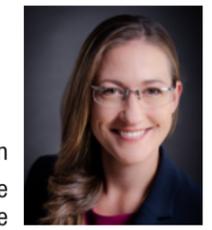
Leona Cordi
Stabsstelle
Gleichstellung



Doris Schreck
Stabsstelle
Gleichstellung



Prof. Dr. Jennifer Stemmann
Zentrale
Gleichstellungsbeauftragte



Organisationsstruktur

- 6 zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen
- 6 Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung
- 7 Senatsausschuss Gleichstellung (zentrale Gleichstellungskommission)
- 8 Fakultätsgleichstellungskommissionen (dezentrale Gleichstellungskommissionen)
- 8 Beauftragte für Chancengleichheit
- 9 Netzwerke auf Landes- und Bundesebene

Tätigkeiten

- 10 Tätigkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- 12 Tätigkeitsbereiche der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung
- 14 (Sexualisierte) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- 15 Akademische Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen
- 16 Gender- und diversitätssensible Lehre
- 17 Familienservice

Kennzahlen/Monitoring des Gleichstellungsplans

- 20 Studierende
- 21 Absolvierende
- 22 Akademische Mitarbeitende
- 25 Juniorprofessuren
- 25 W3-Professuren
- 26 Berufungsverfahren
- 28 Leitungen/Gremien
- 30 Gender Pay Gap bei den Professuren
- 31 Beratungsfälle

Projekte und Maßnahmen

- Professorinnenprogramm 2030 32
- Aktivitäten im Rahmen der Nachwuchsförderung / Förderung von Wissenschaftlerinnen 33
- Beratungsnetzwerk Antidiskriminierung & Chancengleichheit 34
- Prävention und Intervention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) 35
- Gendersensible Sprache 36
- All-Gender-Toiletten 36
- Vergabe von zentralen und dezentralen Gleichstellungsmitteln (Fakultätsgleichstellungskommissionen) 37
- Genderpreis 38
- Girls' & Boys' Day 40

Hochschulübergreifende Entwicklung im Berichtszeitraum

- Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der wissenschaftlichen Hochschulen (LaKoG) 42
- Gender Pay Gap (MWK) 43

Impressum

44



Am 12.07.2023 wurden die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen vom Senat für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen begann am 01.10.2023.

zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Prof.:in Dr. **Jennifer Stemmann**
 Professorin für Technik und ihre Didaktik
 KG 4, 007, gleichstellungsbeauftragte@ph-freiburg.de
 Tel. +49 761 682 316

stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Prof.:in Dr. **Diana Sahrai** (Fakultät I)
 Professorin für Kindheitspädagogik
 KG 5, 316, diana.sahrai@ph-freiburg.de
 Tel. +49 761 682 335

Prof.:in Dr. **Sabine Pemsel-Maier** (Fakultät II)
 Professorin für Katholische Theologie / Religionspädagogik
 KG 4, 025, pemsel-maier@ph-freiburg.de
 Tel. +49 761 682 404

Prof.:in Dr. **Verena Schreiber** (Fakultät III)
 Professorin für Geographie und ihre Didaktik
 KG 3, 226, verena.schreiber@ph-freiburg.de
 Tel. +49 761 682 591

zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung

Die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung ist mit 1,25 unbefristeten Vollzeitäquivalenten (E13) ausgestattet und wird von der Gleichstellungsreferentin, Doris Schreck, geleitet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung werden zusätzlich von einer Verwaltungsangestellten (Sekretariat, mindestens 50%, unbefristet) in ihrer Arbeit unterstützt.

Doris Schreck

Leitung Stabsstelle Gleichstellung (Beratung und Coaching, Vereinbarkeit Beruf / Wissenschaftliche Qualifizierung und Carearbeit, Karriereorientierung, Konfliktberatung, Mentoring in der Wissenschaft, Frauenförderung, Projekte und Konzepte zur hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit, Ansprechperson in Fällen von sexueller Belästigung)
 KG 2, 206C, doris.schreck@ph-freiburg.de, Tel. +49 761 682 375

Anja Bechstein

akademische Mitarbeiterin (stellvertretende Leitung Stabsstelle Gleichstellung, Familienfreundliche Hochschule, Beratung 'Studieren mit Kind', Basiszertifikat Hochschuldidaktik)
 KG 2, 206A, anja.bechstein@ph-freiburg.de, Tel. +49 761 682 476

Theresia Budean

Sekretariat
 KG 2, 206B, theresia.budean@ph-freiburg.de, Tel. +49 761 682 417

Leona Cordi

akademische Mitarbeiterin, Doktorandin (Basiszertifikat Hochschuldidaktik; Prävention und Intervention von (sexualisierter) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, u. a. Verweisberatung bei Diskriminierungserfahrungen)
 KG 2, 206A, leona.cordi@ph-freiburg.de, Tel. +49 761 682 477

E-Mails können auch an die Funktionsemailadresse versandt werden: gleichstellung@ph-freiburg.de

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Homepage.

Senatsausschuss Gleichstellung (zentrale Gleichstellungskommission)

Der vom Senat eingesetzte Senatsausschuss Gleichstellung berät und unterstützt die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Vorsitz der zentralen Gleichstellungskommission hat nach der Grundordnung der Pädagogischen Hochschule Freiburg die Gleichstellungsbeauftragte. Der Senatsausschuss Gleichstellung kooperiert eng mit dem 2019 vom Senat eingesetzten Senatsausschuss Inklusion wie auch dem Studierendenreferat Antidiskriminierung. In den Ausschüssen sind Professor*innen, akademische Mitarbeitende, Studierende und Promovierende vertreten. Der am 13.12.2023 für zwei Jahre gewählte Senatsausschuss Gleichstellung hat die hier gezeigte Zusammensetzung und kommt zweimal im Semester zusammen.

Wahlmitglieder

3 Professor*innen

- Prof.:in Dr. Gabriele Sobiech
- Prof.:in Dr. Dorothee Schlenke
- Prof.:in Dr. Christine Riegel

3 akademische Mitarbeiter*innen

- Dr. Florian Weitkämper
- Claudia Himmelsbach
- Marion Degenhardt

Amtsmitglieder:

- Prof.:in Dr. Jennifer Stemmann - Gleichstellungsbeauftragte (Vorsitz)
- Prof.:in Dr. Diana Sahrai – stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Fakultät I
- Prof.:in Dr. Sabine Pemsel-Maier – stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Fakultät II
- Prof.:in Dr. Verena Schreiber – stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Fakultät III
- Florence Colliard - Sprecherin der Fakultätsgleichstellungskommission, Fakultät I
- Dr. Sieglinde Eberhart - Sprecherin der Fakultätsgleichstellungskommission, Fakultät I
- Sabine Karoß - Sprecherin der Fakultätsgleichstellungskommission, Fakultät III

3 Student*innen

- Viktoria Manz
- Pik Strohm
- NN

1 Vertretung der Verwaltung

- Doris Schreck

1 Vertretung der Promovierenden

- Jasmin Dazer

Fakultätsgleichstellungskommissionen (dezentrale Gleichstellungskommissionen)

Die Gleichstellungskommissionen der Fakultäten verfolgen das Ziel, die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit der Geschlechter aktiv voranzutreiben. Sie setzen sich für die Berücksichtigung dieses Ziels auf allen Entscheidungsebenen der Fakultät ein. Auf dezentraler Ebene werden den Fakultätsgleichstellungskommissionen jährlich Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt 10.000€ zur Förderung der Gleichstellung in Studium, Lehre und Forschung bereitgestellt.

Mitglieder der Gleichstellungskommission der Fakultät I

- Florence Colliard (Sprecherin)
- Prof.:in Dr. Bettina Fritzsche
- Prof.:in Dr. Karin Schleider
- Claudia Himmelsbach
- Alena Rauch

Mitglieder der Gleichstellungskommission der Fakultät II

- Dr.:in Sieglinde Eberhart (Sprecherin)
- Prof.:in Dr. Nadja Wulff
- Stefan Weible
- Jule Burst (Studentin)

Mitglieder der Gleichstellungskommission der Fakultät III

- Sabine Karoß (Sprecherin)
- Prof.:in Dr. Eva-Maria Bitzer

Beauftragte für Chancengleichheit

In Baden-Württemberg ist die Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Dienst und Studierende zuständig, die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) für die Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Vor allem im Hinblick auf den Familienservice der Hochschule arbeitet die Stabsstelle Gleichstellung seit langer Zeit eng zusammen mit der BfC Manuela Pluche, um alle Beschäftigten - unabhängig von deren Statusgruppe - sowie die Studierenden im Blick zu haben, gesamthochschulische Bedarfe zu erkennen und die familienfreundliche Hochschule stetig weiterzuentwickeln.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte im Verwaltungsbereich bspw. durch familiengerechte Arbeitszeiten, alternierende Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten gehört zu den zentralen Aufgaben der BfC. Teil ihres Tätigkeitsbereiches ist ebenso die berufliche Förderung von Frauen durch die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen mit dem Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen im Verwaltungsbereich der Hochschule. Hierzu nimmt sie, wenn als erforderlich erachtet, an Stellenbesetzungsverfahren und Personalauswahlgesprächen teil. Die BfC ist dem Kanzler zugeordnet.

Netzwerke auf Landes- und Bundesebene

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung nehmen regelmäßig an der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) teil. Die LaKoG ist ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten, -referent*innen und -akteur*innen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Musik- und Kunsthochschulen des Landes Baden-Württemberg. Hauptaufgaben der LaKoG sind die gezielte Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, die Mitwirkung bei der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung und die Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit. Die LaKoG vertritt die Interessen der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf Landesebene. Durch eigene Angebote für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen, die Koordination von zielgruppenspezifischen Förderprogrammen sowie die Information über Möglichkeiten der Nachwuchsförderung unterstützt die LaKoG Frauen im akademischen Bereich.

Am 13.-14. November 2023 war die Pädagogische Hochschule Freiburg Gastgeberin für die 100. Landeskonzferenz. Inhaltlich lag der Fokus dabei auf den aktuellen Arbeitsschwerpunkten Gender Pay Gap an Hochschulen, Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und LHG-Novellierung sowie Neubesetzung der LaKoG-Geschäftsstelle an der Universität Stuttgart. Darüber hinaus haben zwei Online-Konferenzen (Januar 2024, März 2024) und eine Konferenz im Juli 2024 in Konstanz stattgefunden. Neben dem wertvollen, informativen Austausch der Hochschulen untereinander waren u. a. folgende Themen im Fokus: Berufungsverfahren (Schwerpunkt aktive Rekrutierung), Prävention und Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Weiterführung der Frauenförderprogramme, Gleichstellungsstrategie Ba-Wü, Novellierung des Landeshochschulgesetzes und geschlechtergerechte Digitalisierung an Hochschulen. Doris Schreck war bis Herbst 2023 im Vorstand aktiv und engagiert sich aktuell in den LaKoG-AGs LHG-No-

vellierung und Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Für die bisherige Leitung der Geschäftsstelle, Dr. Dagmar Höppel, wurde am 12. April 2024 das Abschiedssymposium *Netzwerke knüpfen und nutzen - Vernetzen als Schlüssel zum Erfolg für Frauen* in der Wissenschaft* unter Mitwirkung von Doris Schreck ausgerichtet.

Auch die bundesweite Vernetzung und die regelmäßige Teilnahme an der jährlichen Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) gehört zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Gleichstellungsreferentin. Mit mehr als 270 Teilnehmenden hat die Jahrestagung 2024 zum Thema *Antifeminismus entgegen treten - Demokratie stärken* im September 2024 in Wernigerode/Sachsen-Anhalt stattgefunden. Doris Schreck nahm an Workshopangeboten zur intersektionalen Gleichstellungsarbeit und zu Antifeminismus als Herausforderung im Hochschulkontext teil.

Rechtliches

Die Pädagogische Hochschule ist ebenso wie alle Hochschulen nach dem Landeshochschulgesetz verpflichtet, in der Wahrnehmung all ihrer Aufgaben die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen. Dazu gehört, den Anteil an Frauen in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen diese unterrepräsentiert sind, aktiv zu fördern und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Tätigkeit zu sorgen.

„Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschulleitung bei der Durchsetzung dieser verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich und künstlerisch tätige Frauen sowie Studentinnen (...) (LHG §4 Abs. 3).“

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

In Baden-Württemberg sind Gleichstellungsbeauftragte für die Belange des wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden zuständig. Beauftragte für Chancengleichheit widmen sich hingegen den Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist wie folgt erreichbar:
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@ph-freiburg.de
Tel.: +49 761 682 316
KG 4, 007, Kunzenweg 21, Freiburg

Gremienarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist qua Amt in den folgenden hochschulinternen Gremien vertreten: Sie gehört nach § 19 des Landeshochschulgesetzes dem Senat als stimmberechtigtes Mitglied an. Im Hochschulrat nimmt sie mit beratender Stimme teil. Zu Ihren Pflichten gehört es, dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit zu erstatten. Darüber hinaus hat sie das Recht, dem Hochschulrat jährlich über ihre Arbeit zu berichten. Zur Auswahl der Mitglieder des Hochschulrats wird nach § 20 (4) LHG eine Findungskommission eingerichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt beratend an den Sitzungen der Findungskommission teil. Eine solche Findungskommission wurde im Berichtszeitraum 10.2023-09.2024 eingerichtet, um ein internes und ein externes Mitglied des Hochschulrates auszuwählen, zu listen und dem Senat zur Bestätigung vorzulegen.

Neben dem Senatsausschuss Gleichstellung, der von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird, hat die Pädagogische Hochschule Freiburg in ihrer Grundordnung festgelegt, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch in weiteren Gremien mit Stimmrecht teilnehmen kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in den folgenden Gremien der Hochschule:

- Hochschulrat (beratend)
- Senat (mit Stimmrecht)
- Senatsausschuss Gleichstellung (Vorsitz)
- Senatsausschuss Forschung und Nachwuchsförderung (mit Stimmrecht),
- Senatsausschuss Inklusion (mit Stimmrecht),
- Senatsausschuss Lehre und Studium (mit Stimmrecht),
- Senatsausschuss Nachhaltigkeit (mit Stimmrecht).

Berufungs- & Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört nach Landeshochschulgesetz kraft Amtes sowohl den Berufungskommissionen als auch den Auswahlkommissionen zur Besetzung von Juniorprofessuren an. Bei Stellenbesetzungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals hat sie zudem das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen, auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen.

Die Arbeit in den Berufungskommissionen und den Auswahlkommissionen zur Besetzung von Juniorprofessuren erfordert einen erheblichen Zeiteinsatz an der Gleichstellungsarbeit.

Die Verfahren werden dabei durch die Gleichstellungsbeauftragte selbst, durch ihre Stellvertreterinnen oder durch eine von ihr bestimmte Person begleitet. In dem Berichtszeitraum begannen 19 Berufungsverfahren, von denen 5 im selben Berichtszeitraum abgeschlossen wurden. Ein ausführlicher Bericht über die Berufungsverfahren findet sich auf Seite 26.

Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren beträgt 65. Im LHG §4 als auch in der *Verfahrensregelung zur Besetzung Akademischer Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen der Pädagogischen Hochschule Freiburg* wird explizit auf das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen hingewiesen. Dennoch zeigt die Erfahrung, dass die Beteiligung erst mit der Veröffentlichung der Stellenausschreibung und einer Information über die zu besetzende Stelle erfolgt. In einigen Verfahren erfolgt sogar erst nach der Auswahlentscheidung eine Information an die Gleichstellungsbeauftragte. Dies ist insbesondere bei unbefristeten und tariflich höher eingruppierten Stellen eine unbefriedigende Situation. Ziel ist es daher im nächsten Berichtszeitraum eine die Verfahrensregelung

zur Besetzung akademischer Mitarbeiter*innenstellen ergänzende Information zu erstellen und zu verteilen. Neben den teils unzureichenden Informationen über die zu besetzenden Stellen, stellt die Vielzahl der Verfahren eine weitere Herausforderung dar. Aus Kapazitätsgründen ist eine Beteiligung an allen Verfahren nicht möglich. Hier liegt der Fokus vor allem auf Verfahren zur Besetzung unbefristeter Stellen, sowie Stellen, die mit Leitungs- und Entscheidungsaufgaben verbunden sind.

Weitere gleichstellungsrelevante Aktivitäten

Der rechtliche Auftrag, die Hochschulleitung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich und künstlerisch tätige Frauen sowie Studentinnen zu unterstützen, äußert sich in weiteren Aufgaben, die sich nicht nur auf die Beteiligung in Gremien/Kommissionen und Beratungen reduzieren lässt. Zu den Aufgaben gehören:

- die Schaffung und Unterstützung von Angeboten, die das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Fragen stärken und die Sensibilität der Hochschulgemeinschaft für Gleichstellungsfragen erhöhen,
- die Sammlung und Analyse von Daten, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Diskriminierung an der Hochschule zu identifizieren,
- die Zusammenarbeit mit Gleichstellungsakteur*innen an anderen Hochschulen und Institutionen, um bewährte Verfahren auszutauschen und die Zusammenarbeit in gleichstellungsbezogenen Angelegenheiten zu fördern.

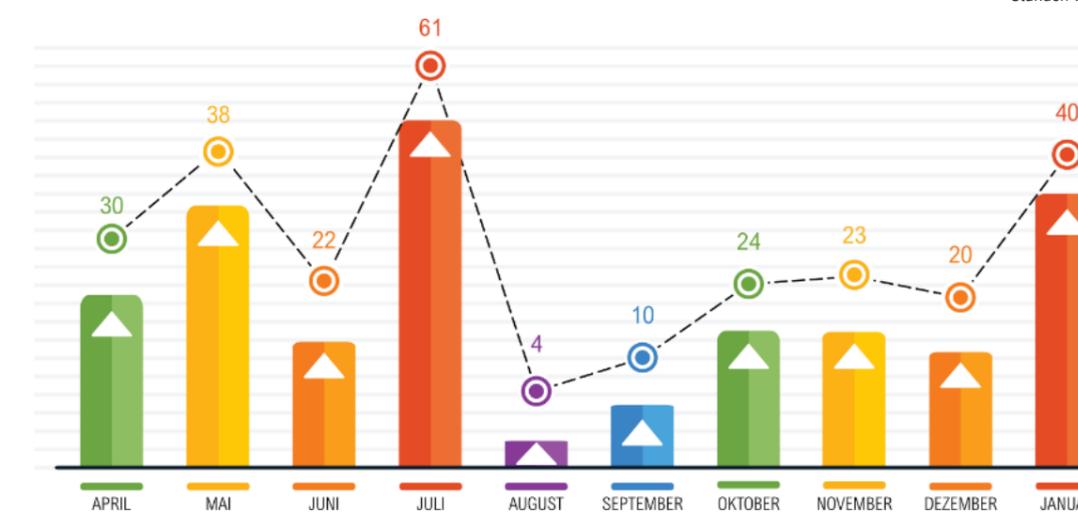
So hat die Gleichstellungsbeauftragte beratend an der Entwicklung der Handlungsempfehlungen zur Berufsordnung mitgewirkt, zusammen mit der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung einen Antrag im Professorinnenprogramm 2030 eingereicht, regelmäßig an den Sitzungen der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten teilgenommen sowie sich über hochschulübergreifende Entwicklungen im Kontext der Gleichstellung informiert.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und Nachteile für Frauen zu beseitigen ist zwar der rechtlich verankerte Auftrag von Hochschulen, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten soll darüber hinaus die Chancengleichheit aller Geschlechter fördern, also auch die von trans*, inter* und nicht-binärer Personen.

Daher setzt sich die Gleichstellungsbeauftragte auch für die Umsetzung von All-Gender-Toiletten und für die Anwendung gendersensibler Sprache ein.

GLEICHSTELLUNGS ARBEIT

an unserer Hochschule ist ein kontinuierliches Engagement, das hier an den investierten Zeitstunden der Gleichstellungsbeauftragten im Ausschnitt von April 2024 bis Januar 2025, deutlich sichtbar wird. Jeden Monat investieren die in der Gleichstellung aktiven Personen zahlreiche Stunden, um Chancengleichheit zu fördern und eine faire, inklusive Umgebung für alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft zu schaffen. Während dieses Zeitraums wurden zahlreiche Workshops und Schulungen besucht, individuelle Beratungen angeboten, Richtlinien entwickelt und diversen Besprechungen beigewohnt. Diese Aktivitäten sind entscheidend für die Förderung der Gleichstellung und spiegeln sich in den aufgewendeten Stunden wider.



**Beratungs-
angebote**

Zu den Themen „Mutterschutz“ und „Vereinbarkeit Schwangerschaft und Studium“ bietet die Stabsstelle Beratung an. In diesem Zusammenhang werden auch die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, diese werden an das Studierendensekretariat geschickt, das dann die Meldung an das Regierungspräsidium vornimmt, dem alle schwangeren und stillenden Studentinnen zu melden sind.

**Studium & Mutter-
schutz**

**Vereinbarkeit
Studium & Pflege**

Beratungen zu Vereinbarkeitsfragen die sich auf Pflegeaufgaben beziehen, kommen bisher nur selten vor. Hier kann bei Bedarf auf die Expertise der Pflegelotsin Manuela Pluche zurückgegriffen werden. Da es hier häufig Parallelen zu den Bedarfen studierender Eltern gibt, können Studierende zu diesen Fragen gut beraten und in der Klärung weiterer Fragen unterstützt werden. Betont werden sollte, dass die Studierenden, die zumeist ihre Eltern pflegen, unter enormer psychischer Belastung und finanziellem Druck stehen und sich erfahrungsgemäß - in einer extrem schwierigen Lebensphase befinden in der sie gleichzeitig an die eigene Zukunft denken und ihre Ausbildungsziele bestmöglich weiter verfolgen müssen.

Das Beratungsangebot zum Thema „Studieren mit Kind“ ist fest etabliert bei der Stabsstelle und wird sehr gut angenommen. In einem vertraulichen Erstgespräch wird hier v. a. zu folgenden Themen beraten: Studienorganisation und Möglichkeiten der Flexibilisierung, Elternzeit, familienfreundliche Infrastruktur an der Hochschule, Kinderbetreuungsangebote, Möglichkeiten der Vernetzung mit anderen Eltern an der Hochschule. Auch Fragen zur Studienfinanzierung werden in der Beratung aufgegriffen.

**Studieren
mit Kind**

Das Beratungsangebot für Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich wird von Promovendinnen und Postdoktorandinnen, von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und auch von Junior-/ Professor*innen angefragt. Themenschwerpunkte sind in der Regel Fragen zu Karriereperspektiven in und außerhalb der Wissenschaft, zum Umgang mit Vertragsbefristungen, zu Krisensituationen/ Resilienz wie auch Fragen zur Planung bei Familiengründung, Elternzeit, Wiedereinstieg, zu Möglichkeiten der befristeten Vertretung oder Arbeitsreduktion.

**wissen-
schaftlich
Beschäftigte**

Die Stabsstelle Gleichstellung ist für Informationen und Maßnahmen zu gender- und diversitätsrelevanten Themen zuständig. Dabei agiert sie in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die Stabsstelle Gleichstellung ist zudem eine offene Anlaufstelle und bietet Beratungsgespräche im vertraulichen Rahmen an. Das Beratungsangebot der Stabsstelle richtet sich an alle Hochschulmitglieder. Studierende wie auch Beschäftigte können sich insbesondere zu den Themenfeldern *Familienfreundliche Hochschule, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Diskriminierung im Hochschulbereich* informieren oder beraten lassen. Informations- und Beratungsschwerpunkte der Stabsstelle Gleichstellung sind:

- die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben,
- die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftler*innen,
- Angebote im Rahmen der akademischen Personalentwicklung wie etwa für Mentoring- und Coachingangebote,
- sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext,
- Verweisberatung in Fällen von Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule,
- gender- und diversitätsgerechte Sprache,
- Maßnahmen zur Etablierung von gender- und diversitätssensibler Lehre und Forschung.



Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, von dem Hochschulen und Universitäten nicht ausgenommen sind. Die Stabsstelle Gleichstellung ist zu diesem Thema kontinuierlich aktiv. Doris Schreck und Marcel Hinderer (Institut für Deutsche Sprache und Literatur) stehen als vom Senat benannte Ansprechpersonen in Fällen von sexueller Belästigung für vertrauliche Beratungsgespräche für betroffene Personen zur Verfügung. In Kooperation mit der Hochschulleitung werden regelmäßig interne Schulungsangebote für Führungskräfte, Mitarbeitende und Studierende wie auch Informationsveranstaltungen zum Thema organisiert und aktualisierte Informationsmaterialien bereitgestellt. Mit dem Beratungsangebot wie auch der Weiterentwicklung und Implementierung von Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen setzt sich die Stabsstelle intensiv für eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Hochschule ein. Dabei ist sie hochschulintern, regional, landes- und bundesweit gut vernetzt.

Das Angebot im Rahmen der akademischen Personalentwicklung richtet sich an Qualifikand*innen, Postgraduierte und Professor*innen und beinhaltet Aktivitäten zu Karriereorientierung und -strategien, Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und care-Arbeit sowie Mentoring und Coaching.

Das seit 2012 etablierte Frauenförderprogramm MenTa-Mentoring im Tandem startete im Herbst 2023 mit vier Doktorandinnen in die 12. Förderrunde. Während der 12monatigen Laufzeit setzten sich die Promovendinnen und Postdoktorandinnen mit ihrer individuellen Standort- und Zielentwicklung, mit Karriereorientierung und Berufsperspektiven, mit der Vereinbarkeit von Beruf/wissenschaftlicher Qualifizierung und Carearbeit, mit ihren fachspezifischen Forschungsvorhaben, mit Publikations- und Netzwerkkompetenzen oder der Weiterentwicklung ihrer Lehrkompetenz auseinander. Währenddessen wurde jede Teilnehmerin von einer erfahrenen, hochschulexternen Wissenschaftlerin begleitet und beraten. Im Rahmen der Peergruppen-Treffen wie auch in informellen MenTa-Lunches profitierten die Mentees von der Vernetzung und dem Austausch untereinander wie auch von der kollegialen Beratung in vertraulichem Rahmen.

Parallel zu den Angeboten für die laufende Mentee-Gruppe 2023/24 wurde das Programm im Februar 2024 bereits für die Förderrunde 2024/25 ausgeschrieben. Bis September 2024 erfolgten acht Aufnahmegespräche mit interessierten Qualifikandinnen wie auch die Auswahlprozesse entsprechender Mentor*innen. Seit 2020 bietet die Hochschule Coachingangebote für das wissenschaftliche Personal und Qualifikand*innen an: CoWi:PH und CoWi:PHdoc sind Angebote für externes Einzelcoaching für Junior-/Professor*innen, Postgraduierte und Promovierende. Das im Jahr 2022 verstetigte Angebot wurde in Kooperation mit dem Prorektorat Forschung entwickelt und erfreut sich einer zunehmenden Nachfrage. Im Anschluss an ein Auswahlgespräch mit den Programmverantwortlichen wählen die Interessent*innen aus dem vorgesehenen Pool ausgewählter Coaches eine für sie passende Person aus. Das Coaching wird von der Hochschule im Rahmen von jeweils vier Zeitstunden finanziell gefördert und evaluiert.

Akademische Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen

Die Pädagogische Hochschule Freiburg ist durch die aktive Mitgliedschaft von Doris Schreck in der BuKoF (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.)-Kommission „geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“, im Forum Mentoring Deutschland e.V., im Netzwerk Mentoring Ba-Wü und im Netzwerk futura mentoring Freiburg e.V. vertreten. Des Weiteren ist die Hochschule Mitglied in den bundesweiten Netzwerken UniNetzPE und UniWiND e.V., welche regelmäßig Fachtagungen und Netzwerktreffen zu Schwerpunktthemen der akademischen Personalentwicklung wie auch zur Entwicklung der Rahmenbedingungen und Förderung von Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen anbieten.



Die Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Lehre ist nach wie vor ein großes Anliegen der Stabsstelle. So wurde auch im Berichtszeitraum wieder das Kommentierte Vorlesungsverzeichnis erstellt und veröffentlicht. Hier finden Studierende jedes Semester eine Zusammenstellung der jeweils aktuellen Lehrveranstaltungen und hochschuleigenen Angebote mit Gender- und Diversitätsbezug.

Weiterhin brachte die Stabsstelle Gleichstellung in Kooperation mit der Stabsstelle Hochschuldidaktik – Lehrinnovation – Coaching das Qualifizierungsangebot *Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehrens und Lernens* aus. Neben einer hochschuldidaktischen Basisqualifizierung erwerben die Teilnehmenden im Rahmen der Modulveranstaltungen Kompetenzen in Bezug auf die gender- und diversitätssensible Planung und Gestaltung von Lehre. Im Berichtszeitraum wurden hierzu folgende Veranstaltungen von der Stabsstelle Gleichstellung ausgebracht:

„Lehrveranstaltungen gender- und diversitätssensibel planen und durchführen, Teil 2“ sowie „Gendersensible Lehre“. Zudem sind gender- und diversitätsbezogene Fragestellungen in allen Bausteinen des Basiszertifikats als Querschnittsthemen verankert, so dass Kolleginnen der Stabsstelle bei verschiedenen weiteren Veranstaltungen, bei denen die Stabsstelle Hochschuldidaktik die Leitung übernahm, beteiligt waren.

Mehr Informationen zum Basiszertifikat Hochschuldidaktik finden sich unter: <https://yourls.ph-freiburg.de/1fb>



Basiszertifikat Hochschuldidaktik

Im Rahmen des Zertifikats werden hochschuldidaktische Basiskompetenzen erworben. Alle Programmbausteine sind so ausgerichtet, dass Aspekte gender- und diversitätssensibler Lehre als integrativer Bestandteil enthalten sind.

Zielgruppe für das Programm sind primär die Kolleg*innen unserer Hochschule, insbesondere Nachwuchswissenschaftler*innen.

Lehr- und Persönlichkeitsentwicklung wird hierbei als ein kontinuierlicher Prozess verstanden, aus dem heraus sich neue Fragestellungen und Entwicklungsperspektiven für die Lehrenden ergeben können. Diese wiederum stellen die Grundlage für eine auf Lernende zentrierte und zugleich authentische Lehrweise dar.

Das Zertifikatsprogramm bietet deshalb auch eine individuelle Prozessbegleitung für einen sicheren und professionellen Umgang mit den vielfältigen Anforderungen in der Hochschullehre. Das Programm ist anschlussfähig an andere hochschuldidaktische Qualifizierungsprogramme.

FAMILIENSERVICE

Insgesamt setzte die Stabsstelle auch im Berichtszeitraum im Rahmen der vorhandenen Ressourcen Angebote und Maßnahmen des Familienservice mit dem Ziel der familienfreundlichen Hochschule um. Bei der Beratung (werdender) studierender Eltern besteht nach der Erstberatung das Angebot, dass die Studierende bei der Klärung weiterer Fragen begleitet werden. Hierfür nimmt die Stabsstelle auf Wunsch Kontakt zu hochschulinternen und externen Stellen auf. Das Anliegen dieser Praxis ist, studierende Eltern und Schwangere bestmöglich zu entlasten und die Vereinbarkeit zu fördern. Weiterhin professionalisiert sich die Stabsstelle durch das Vernetzen und Einholen von Informationen immer weiter im Beratungsangebot.

Studierende Eltern sind immer wieder mit organisatorischen Schwierigkeiten konfrontiert die nahe legen, dass eine erhöhte Sensibilität für Vereinbarkeitsfragen vor allem bei der Vergabe der Veranstaltungs-Zeitfenster an die Fächer einzufordern ist. Grundlagenveranstaltungen sollten demnach möglichst nicht nach 16:00 Uhr liegen. Die zwei Prüfungswochen existieren zudem erfahrungsgemäß nur auf dem Papier, sodass sich alle Prüfungen in einer Woche ballen, auch dies ist herausfordernd für alle Studierenden, die neben dem Studium weitere wichtige Verpflichtungen haben, wie bspw. familiäre Aufgaben. Wünschenswert wäre eine offizielle Härtefallregelung nicht nur für die Seminarplatz-Vergabe, sondern auch für die Priorisierung von Prüfungsterminen für Studierende mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben.

Eine schwierige Situation stellte im Berichtszeitraum (und fortwährend) die Schadstoffbelastung (PCB) an der Hochschule dar. Wegen der notwendigen Raumverlegungen kommen Schwangere immer wieder in Bedrängnis, sich schon im ersten Drittel der Schwangerschaft offiziell schwanger zu melden.

Zum Familienservice gehört auch die Beratung und Unterstützung von wissenschaftlich beschäftigten (werdenden) Eltern. Hier werden vor allem Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben beraten; beispielsweise zu Möglichkeiten der Planung und Umsetzung von Elternzeiten, zu Kinderbetreuungsangeboten, zu Möglichkeiten mobiler Officezeiten, zur Verlängerung von befristeten Verträgen aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit.

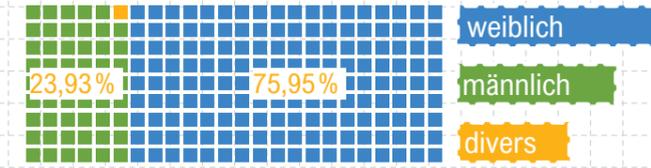


Auf den folgenden Seiten finden Sie einen ausgewählten und kommentierten Datenüberblick zur Verteilung der Beschäftigten und Studierenden nach Geschlecht. Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017 wurde in Deutschland zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PStG) geändert. Es gibt somit nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung. Wie in der Handlungsempfehlung der buko für Geschlechtervielfalt an Hochschulen aufgezeigt, betrifft die rechtliche Anerkennung (mindestens) eines weiteren Geschlechts in hohem Maße die digitalen Erfassungssysteme der Hochschulen. Bei der Veröffentlichung dieses Berichts können wir jedoch nur mit den Daten arbeiten, die wir zur Verfügung gestellt bekommen - und diese Daten sind bislang größtenteils rein binär strukturiert. Wir bitten daher die Leser*innen des Gleichstellungsberichtes, sich darüber bewusst zu sein, dass ein Teil der Hochschulangehörigen über die Einteilung in Frauen und Männer noch nicht sichtbar gemacht werden konnte. Wir hoffen diesbezüglich und in den benachbarten Bereichen der Sprache und Ansprache sowie der baulichen Infrastruktur auf eine zukünftige Weiterentwicklung, was die Belange von trans*, inter* und nicht-binären Personen angeht.

Für einige der folgenden Personengruppen liegen die zu berichtenden Daten für jedes Semester vor, für andere allerdings nur für jedes Kalenderjahr. Da sich der Berichtszeitraum vom 01.10.2023 bis 30.09.2024 erstreckt, werden in diesen Fällen die Daten des Kalenderjahres 2023 berichtet.

Das Gleichstellungsmonitoring berichtet Kennzahlen zu

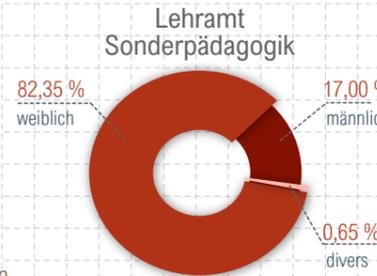
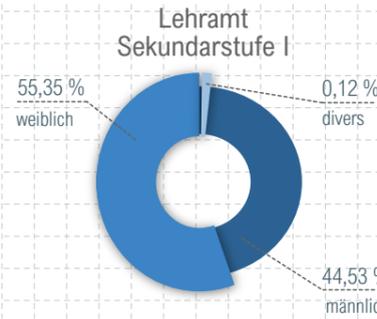
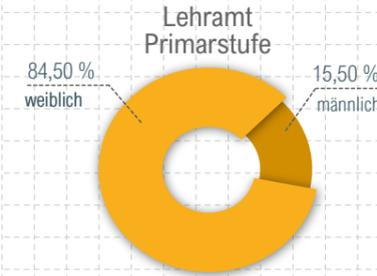
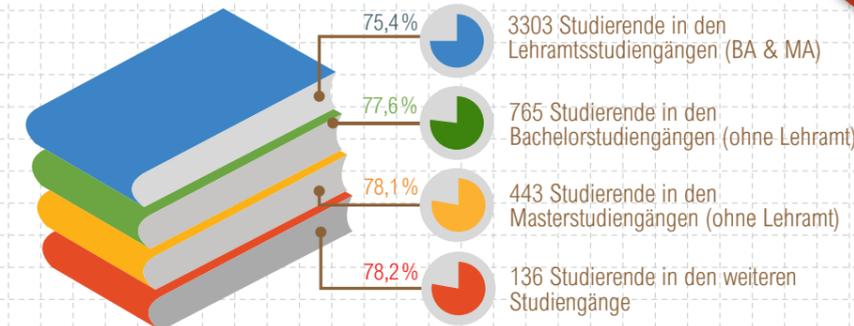
■ Studierende	20
■ Absolvierende	21
■ akademische Mitarbeitende	22
■ Juniorprofessuren	25
■ W3-Professuren	25
■ Berufungsverfahren	26
■ Leitungen/Gremien	28
■ Gender Pay Gap bei den Professuren	30
■ Beratungsfälle	31



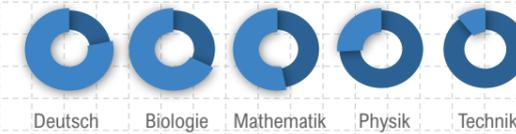
4647 Studierende

An der Pädagogischen Hochschule Freiburg studieren wesentlich mehr Frauen als Männer, dies ist über die Jahre hinweg unverändert der Fall. Im Sommersemester 2024 lag der Anteil an Frauen über alle Studiengänge hinweg bei 75,95%.

Die Geschlechterverteilung bei den Studierenden unterscheidet sich zwischen den Studiengängen mit und ohne Lehramt nicht wesentlich voneinander. Angegeben ist der Frauenanteil unter den Studierenden.



Werden die Zahlen der Lehramtsstudiengänge weiter aufgeschlüsselt, so lassen sich doch Unterschiede erkennen. Einen besonders hohen Frauenanteil unter den Studierenden weisen vor allem das Grundschullehramt (BA=83,82%; MA=90,98%) sowie das Sonderpädagogiklehramt (BA=79,53%) auf. Im Lehramtsstudiengang der Sekundarstufe I liegt der Anteil im Bachelor bei 56,00% und im Master bei 57,29%. Allerdings gibt es zwischen den gewählten Fächern deutliche Unterschiede. Im Fach Deutsch (BA & MA) beträgt der Anteil an Studentinnen 78,29% (SoSe 2024), im Fach Technik (BA & MA) hingegen nur 10,78% (SoSe 2024).

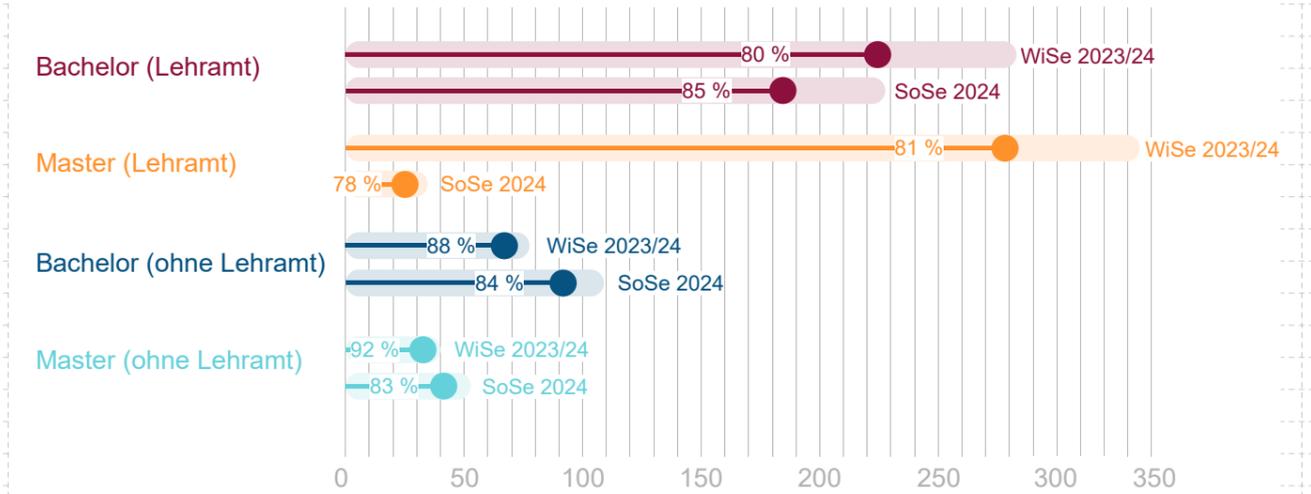


Bei den Nicht-Lehramtsstudiengängen sind die Unterschiede weniger deutlich. Eine Auffälligkeit zeigt sich in den Kooperationsstudiengängen mit der Hochschule Offenburg. In diesen Studiengängen liegt der Frauenanteil bei lediglich 40,00%, während er in der Gesundheitspädagogik im Bachelor bei 87,00%, im Master bei 95,00% und in dem Studiengang Erziehungswissenschaften im Bachelor bei 71,00% und im Master bei 82,00% liegt.

- Gesundheitspädagogik BA (173 Studierende 87,00% weiblich)
- Gesundheitspädagogik MA (42 Studierende 95,24% weiblich)
- Erziehungswissenschaft BA (317 Studierende 70,98% weiblich)
- Erziehungswissenschaft MA (182 Studierende), 82,00% weiblich)
- Kindheitspädagogik BA (189 Studierende, 91,53% weiblich)
- Koop.-Studiengänge mit Offenburg BA (60 Studierende, 40,00% weiblich)

Für die Gruppe der Absolvierenden liegen lediglich aggregierte Daten über die Lehramtsstudiengänge und Nicht-Lehramtsstudiengänge vor. Eine Differenzierung ist dabei nur nach den Abschlüssen Bachelor und Master möglich, nicht aber nach den oben angeführten Schulformen oder Lehramtsfächern oder den einzelnen Studiengängen in den Nichtlehramtsstudiengängen. Der Anteil an Frauen in der Gruppe der Absolvierenden lag im Wintersemester 2023/24 bei 82,00% und im Sommersemester 2024 bei 84,00%. Diese Anteile haben sich zu den Vorjahren nicht signifikant verändert.

Frauenanteile in der Gruppe der Absolvierenden

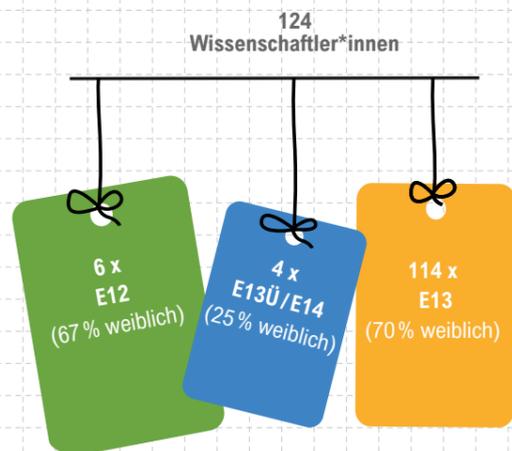


Akademische Mitarbeitende

Im Berichtszeitraum wurden 65 Stellen (Fakultät I = 12 Stellen; Fakultät II = 21 Stellen, Fakultät III = 22 Stellen, andere Einrichtungen = 10 Stellen) für akademische Mitarbeitende neu besetzt. Davon wurden 23 unbefristete und 42 befristete Stellen ausgeschrieben. Von den

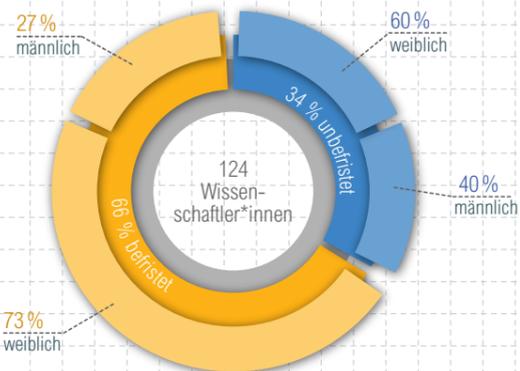
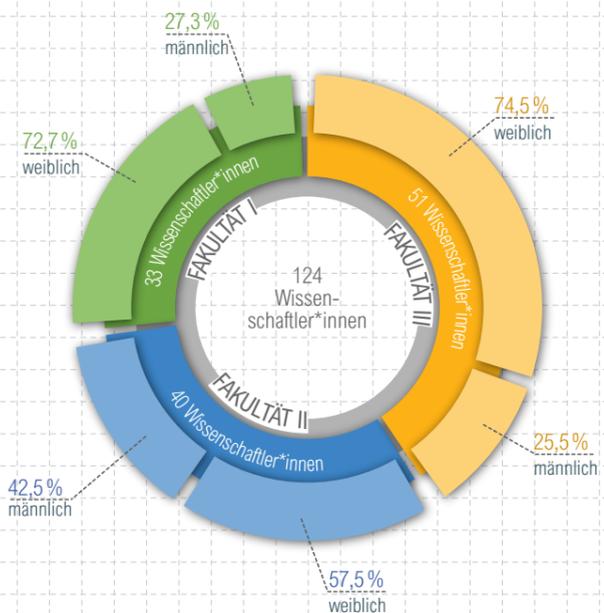
65 Stellenbesetzungen

23 unbefristeten Stellen hatten 16 einen Stellenumfang von 100%. Bei den unbefristeten Stellen variierte der Stellenumfang von 25-100%, im Schnitt betrug dieser im Berichtszeitraum 67%. Daten aus denen hervorgeht, wie viele dieser Stellen mit einer Frau besetzt wurden, liegen den Autorinnen nicht vor. Auch wenn die Verfahrensregelung zur Besetzung Akademischer Mitarbeitendenstellen gemäß §52 Landeshochschulgesetz (LHG) eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Stellenausschreibung vorsieht, erhält sie in vielen Fällen keine oder oft erst zu einem späten Zeitpunkt eine Information über die zu besetzenden Stellen.



124 Beschäftigte im Angestelltenverhältnis

Zum Stichtag 30.06.2024 waren insgesamt 124 akademische Mitarbeiter*innen an der Pädagogischen Hochschule Freiburg in befristeten und unbefristeten Anstellungen (Beschäftigte im Beamtenverhältnis werden auf S. 23 separat aufgeführt) tätig. Der Anteil an Frauen in der Beschäftigtengruppe angestellte akademische Mitarbeiter*innen beträgt 69%. Während die Frauenanteile in den Fakultäten I und III mit 72,73% und 74,51% über dem Frauenanteil der Grundgesamtheit von akademischen Mitarbeiter*innen liegt, beträgt er in der Fakultät II lediglich 57,50%.

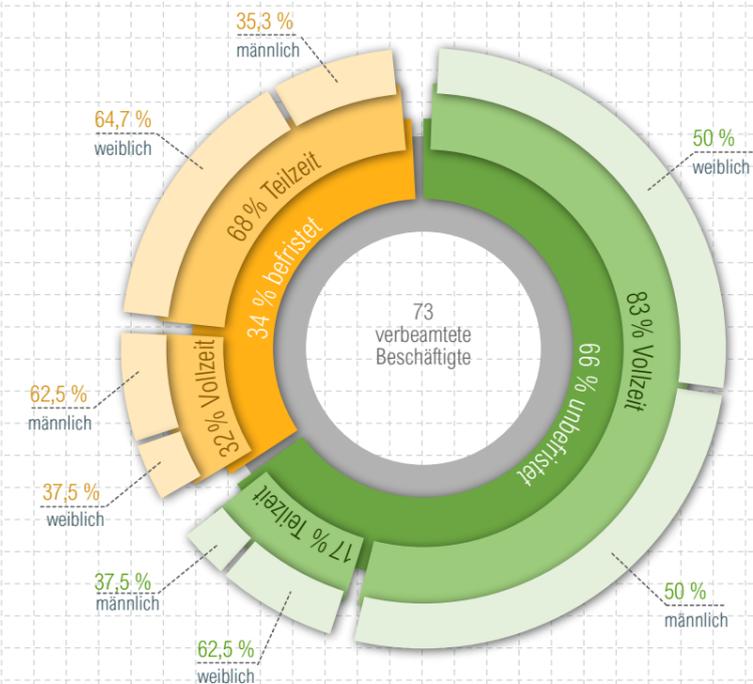
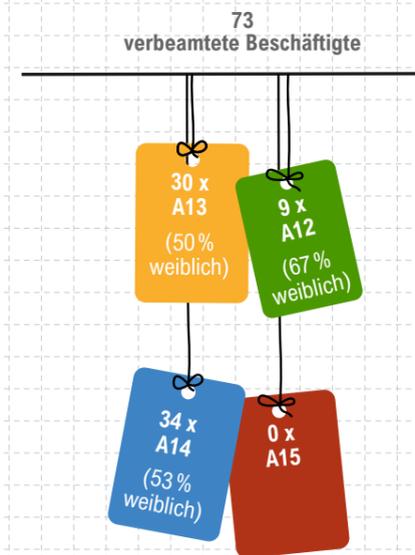


Anteil an akademischen Mitarbeiter*innen 2024 differenziert nach Befristung der Stelle und Geschlecht. Stichtag der Daten 30.06.2024, Datenquelle Personalabteilung



73 Beschäftigte im Beamtenverhältnis

Neben den 124 Mitarbeiter*innen im Angestelltenverhältnis sind an der Pädagogischen Hochschule Freiburg 73 akademische Mitarbeiter*innen im befristeten und unbefristeten Beamtenverhältnis tätig. Der Anteil an Frauen beziffert sich in dieser Beschäftigtengruppe insgesamt auf 53%. Dabei gibt es erfreulicherweise keine signifikanten Unterschiede in den Geschlechterverteilungen bezüglich der befristeten und unbefristeten Beamtenstellen. Die Stellen, die in Teilzeit ausgeübt werden, haben mit 64% einen etwas höheren Frauenanteil.



Anteil an verbeamtete Mitarbeiter*innen 2024 differenziert nach Befristung der Stelle, Stellenumfang und Geschlecht. Stichtag der Daten 30.06.2024, Datenquelle Personalabteilung

Akademische Mitarbeitende



Juniorprofessuren

Der Anteil an Frauen an den Juniorprofessuren ist mit aktuell 71% seit Jahren unverändert hoch. Dabei hat sich die Anzahl an Juniorprofessuren kaum verändert. Im Sommersemester waren es sieben besetzte Juniorprofessuren.

Frauenanteil bei W3-Professuren erreicht über 50%

W3-Professuren

Während der Anteil an Frauen an den W3-Professuren in den letzten Jahren relativ stabil bei 46,5% lag, konnte die Pädagogische Hochschule Freiburg diesen Anteil nun erstmals im Sommersemester auf über 50% erhöhen. Damit folgt sie einem deutschlandweiten Trend, nach dem der Anteil an Professorinnen kontinuierlich steigt.

An der PH Freiburg ist dieser Anstieg vor allem auf die vergangenen Berufungsverfahren in der Fakultät I und III zurückzuführen. So ist der Anteil der Professorinnen in der Fakultät I im Sommersemester 2023 von 47% auf 65% im Sommersemester 2024 gestiegen. In der Fakultät II blieb der Anteil konstant bei 44% und in der Fakultät III stieg der Anteil von 47% auf 62,5% an.



19 Berufungsverfahren

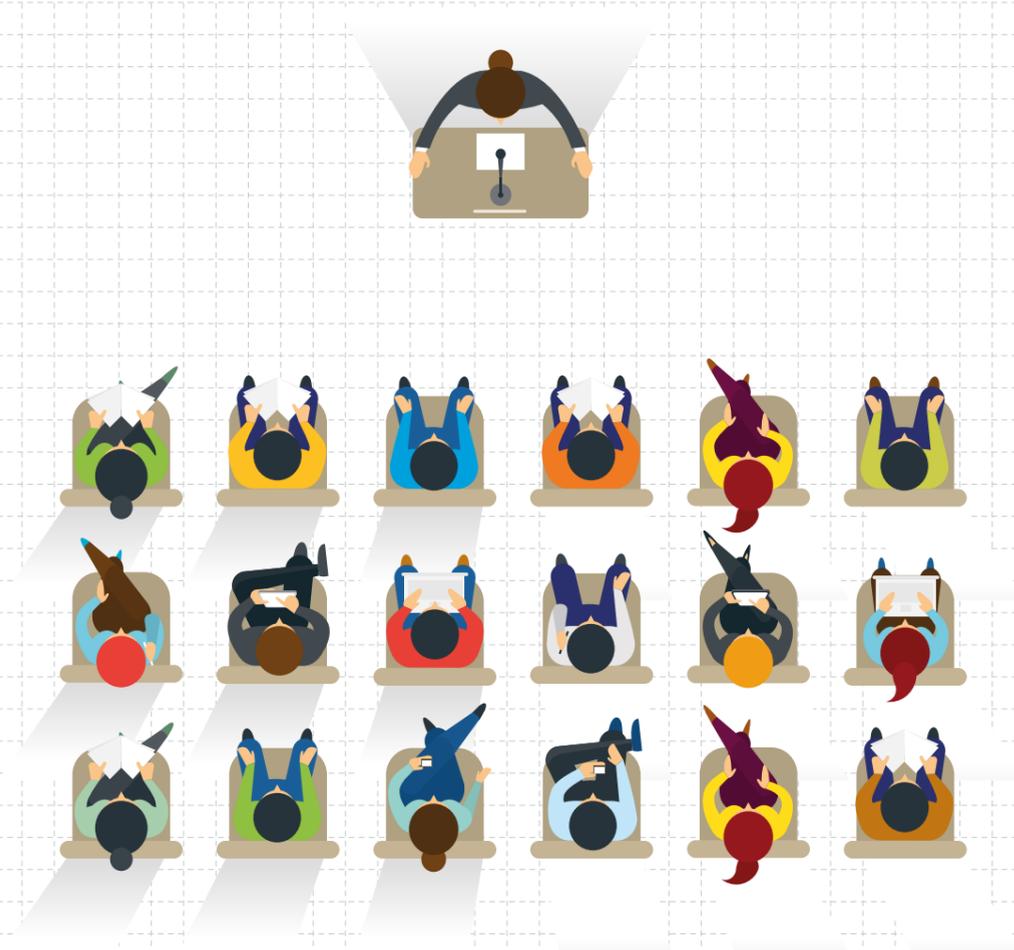
Im Berichtszeitraum von 10.2023 bis 09.2024 haben 19 Berufungskommissionen ihre Arbeit aufgenommen oder fortgesetzt. Davon 15 für die Besetzung von W3-Professuren, zwei für die Besetzung von W1-Professuren und zwei für die Überführung einer W1 in eine W3-Professur (Tenure-Track-Verfahren). In allen Verfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte oder eine von ihr benannte Person als stimmberechtigtes Mitglied vertreten. Von diesen 19 Berufungsverfahren wurden fünf bereits erfolgreich abgeschlossen, drei mussten erfolglos abgebrochen werden und 11 Verfahren dauern aktuell noch an.

In der Tabelle auf S. 27 wird die Anzahl der Personen in den einzelnen Schritten des Berufungsverfahrens differenziert nach Geschlecht aufgeführt. Diese Daten sind zudem nach Fakultät und nach dem Status der einzelnen Verfahren gegliedert.

Analysiert man die Gruppe der sich bewerbenden Personen nach Geschlecht, zeigt sich, dass fakultätsübergreifend 53,11% der Personen weiblich sind. Für die Verfahren, in denen bereits Einladungen zur Vorstellung ausgesprochen wurden, lässt sich zudem der fakultätsübergreifende Anteil an Frauen in der Gruppe der eingeladenen Personen ermitteln; dieser beträgt 58%.

In den Verfahren, in denen außerdem bereits Vorstellungen stattgefunden und Personen für listenfähig befunden wurden, sind Personen, die auf einer Berufungsliste geführt sind, zum Anteil von 50% weiblich, unter den erstplatzierten Personen liegt der Frauenanteil bei 58%.

Für die bereits 5 erfolgreich abgeschlossenen Verfahren in dem Berichtszeitraum stehen die Personen, die einen Ruf an die Pädagogische Hochschule angenommen haben namentlich fest. Unter ihnen sind vier Männer und lediglich eine Frau.



	erfolgreich abgeschlossene Verfahren	abgebrochene Verfahren	laufende Verfahren
	w / m / d (gesamt)	w / m / d (gesamt)	w / m / d (gesamt)
Fakultät 1			
Bewerbungen	8 / 8 / 0 (16)	13 / 9 / 0 (22)	34 / 32 / 0 (66)
Einladungen	4 / 2 / 0 (6)	2 / 1 / 0 (3)	9 / 8 / 0 (17)
Berufungsliste	2 / 2 / 0 (4)	1 / 0 / 0 (1)	3 / 2 / 0 (5)
Erstplatzierungen	0 / 2 / 0 (2)	1 / 0 / 0 (1)	2 / 0 / 0 (2)
Rufannahme	0 / 2 / 0 (2)	0 / 0 / 0 (0)	0 / 0 / 0 (0)
Fakultät 2			
Bewerbungen	1 / 0 / 0 (1)	7 / 4 / 0 (11)	28 / 28 / 0 (56)
Einladungen	1 / 0 / 0 (1)	0 / 0 / 0 (0)	4 / 5 / 0 (9)
Berufungsliste	1 / 0 / 0 (1)	0 / 0 / 0 (0)	1 / 2 / 0 (3)
Erstplatzierungen	1 / 0 / 0 (1)	0 / 0 / 0 (0)	1 / 1 / 0 (2)
Rufannahme	1 / 0 / 0 (1)	0 / 0 / 0 (0)	0 / 0 / 0 (0)
Fakultät 3			
Bewerbungen	5 / 8 / 0 (13)		15 / 9 / 0 (24)
Einladungen	2 / 4 / 0 (6)		7 / 1 / 0 (9)
Berufungsliste	0 / 3 / 0 (3)		2 / 1 / 0 (3)
Erstplatzierungen	0 / 2 / 0 (2)		2 / 0 / 0 (2)
Rufannahme	0 / 2 / 0 (2)		0 / 0 / 0 (0)

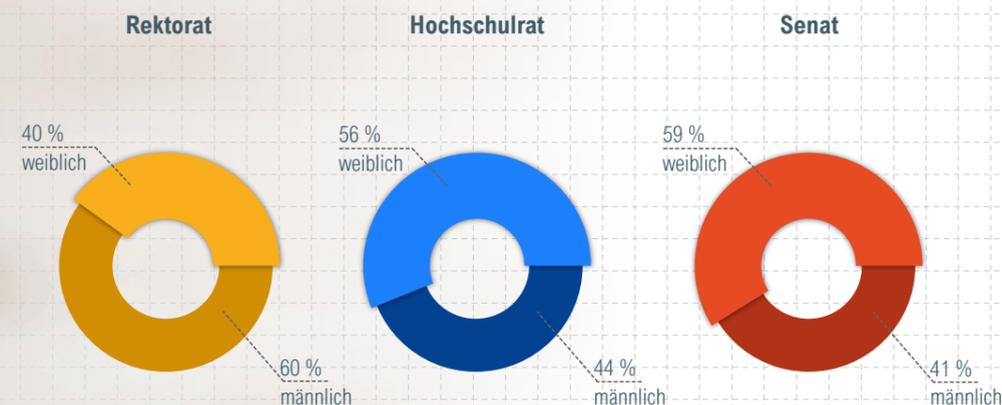
Obwohl die Pädagogische Hochschule Freiburg im Vergleich zu anderen Hochschultypen hohe Frauenanteile auf Ebene der Professuren, der Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen und bei den Studierenden aufweist, spiegelt sich dieser Frauenanteil aktuell wie auch in den vergangenen Jahren - prozentual entlang des Kaskadenmodells - nicht auf Ebene der Leitungspositionen wider. Aktuell (07/2024) sind zwei von fünf Positionen im Rektorat mit Frauen besetzt.

Mindestens 40% der Mitglieder des Hochschulrats müssen Frauen sein (ebd.). Der tatsächliche Anteil von Frauen im Hochschulrat unserer Hochschule beträgt 56% (fünf der neun Mitglieder mit Stimmrecht sind Frauen). Der Vorsitz des Hochschulrats wird seit 2017 von hochschulexternen Professorinnen ausgeübt. Ein weiteres zentrales Gremium ist der Senat. Für die Wahl der Mitglieder des Senats gibt es bzgl. des Anteils von Frauen keine gesetzlichen Vorgaben. Der Senat besteht seit WiSe 23/24 aus 35 Wahlmitgliedern (21 Professor*innen, fünf Vertreter*innen des wissenschaftlichen Dienstes, zwei Vertreter*innen des wissenschaftsadministrativen Bereichs, sechs Studierende, ein*e Doktorand*in) und sechs Amtsmitgliedern (fünf Rektoratsmitglieder und die Gleichstellungsbeauftragte). Von den insgesamt 41 stimmberechtigten Mitgliedern des Senats sind 24 Frauen. In der Statusgruppe der Professorinnen sind von 21 stimmberechtigten Mitgliedern zehn Frauen.

Die Fakultäten werden von den Dekanaten geleitet. Ihnen gehören an:

- die Dekan*in,
- die Prodekan*in als Stellvertreter*in der Dekan*in,
- eine Studiendekan*in, die oder der in dieser Funktion die Bezeichnung »Prodekan*in« führt.

Alle drei Fakultäten haben seit einer Neubesetzung in 2021 jeweils einen Professor als Dekan und lediglich eine Fakultät hat eine Professorin als Prodekanin. Zwei Fakultäten haben Professorinnen als Studiendekaninnen. Über alle Positionen und alle Dekanate hinweg beträgt der Anteil an Professorinnen lediglich 33% (Stand SoSe 2024). Die Besetzung der Fakultätsräte ist in zwei Fakultäten paritätisch. Sechs der zwölf professoralen Fakultätsratsmitglieder sind in den Fakultäten II und III mit Professorinnen besetzt (je 50%). Lediglich in Fakultät I sind nur vier Professorinnen (33%) vertreten. Unterhalb der Dekanatebene sind die Fachbereiche in Instituten organisiert. Daten über die Besetzung der Institutsleitungen liegen nicht in strukturierter Form vor.



Neben den drei Fakultäten sind an der Pädagogischen Hochschule Freiburg zudem fünf Forschungszentren etabliert, die Forschungstätigkeiten mit thematischen Schwerpunkten zusammenführen:

- Kompetenzverbund empirische Bildungs- und Unterrichtsforschung (KeBU)
- International Centre for STEM Education (ICSE)
- Zentrum für didaktische Computerspielforschung (ZfdC)
- Research Center for Climate Change Education and Education for Sustainable Development (ReCCE)
- Center for Interdisciplinary Research on Digital Education (CIRDE)

Diese Forschungszentren sind nicht den Fakultäten zugeordnet, sondern bilden eigene Struktureinheiten, die jeweils von einem Direktorium oder Sprecher*innen geleitet werden. An der Leitungsspitze von vier der fünf Forschungszentren stehen Professorinnen, nur ein Forschungszentrum wird von einer Professorin geleitet. Hochschulweit sind Professorinnen zwar als Prorektorinnen, Vizedirektorinnen, Ko-Sprecherinnen, Prodekaninnen bzw. Studiendekaninnen vertreten, die das Rektorat und die Leitungen der Dekanate oder Forschungszentren unterstützen, sie selbst nehmen jedoch kaum Positionen auf der obersten Leitungsebene ein. Die geringe Beteiligung von Frauen in den zentralen und dezentralen Leitungspositionen führt zu einer deutlich geringeren Sichtbarkeit der Professorinnen über die Hochschulgrenzen hinweg und zum anderen zu einem nachweisbaren Gender Pay Gap (GPG).

Gender Pay Gap bei den Professuren

Wie auf Seite 43 noch ausführlicher beschrieben, liegt der Gender Pay Gap (GPG) für die Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg bei etwa 218 € pro Monat [1].

An der Pädagogischen Hochschule Freiburg liegt der GPG sogar bei 422 € pro Monat (Stand 06/2024) und ist hier in erster Linie auf Leistungsbezüge aus Anlass von Berufungs- und v. a. Bleibeverhandlungen wie auch für besondere Leistungen zurückzuführen.

Im kommenden Berichtszeitraum sollen daher Maßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ergriffen werden. In einem ersten Schritt sollen Informationen zum bestehenden Gender Pay Gap an den Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg wie auch an der PH Freiburg und dessen Ursachen allen Hochschulmitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Da der bestehende Gender Pay Gap vor allem durch Berufs- und Bleibebezüge sowie Leistungsbezüge aufgrund besonderer Leistungen verursacht wird, soll mit diesen Informationen das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten innerhalb der Hochschule erhöht werden. Durch die Offenlegung von Gehaltsstrukturen können Transparenz geschaffen und geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede verringert werden. In einem weiteren Schritt sollen die Rahmenbedingungen für Personen in Führungspositionen optimiert und die Motivation von Professorinnen für Führungsaufgaben erhöht werden. Allerdings sind dazu zunächst die tatsächlichen Bedarfe von Frauen zu ermitteln, damit Maßnahmen zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen weiter optimiert werden können.

218 € verdienen PH-Professorinnen durchschnittlich weniger als PH-Professoren



422 € verdienen PH-Professorinnen in Freiburg durchschnittlich weniger als PH-Professoren in Freiburg

[1] Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst 2024: Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs. Online verfügbar unter: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Bericht_GPG_Hochschulen_BW_2024.pdf

Beratungs-fälle

Anzahl Beratungen zu den Themen Vereinbarkeit Studium und Kind bzw. Pflege sowie Mutterschutz

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 42 Beratungen Studierender zu Vereinbarkeitsthemen und Mutterschutz statt, davon 17 Beratungen im WiSe 2023/24 (sieben Beratungen Mutterschutz, neun Beratungen Studieren mit Kind, eine Beratung zur Vereinbarkeit Studium und Pflege) und 25 Beratungen im SoSe 2024 (12 Beratungen Mutterschutz, 11 Beratungen Studieren mit Kind, zwei Beratungen zur Vereinbarkeit Studium und Pflege).

Einbeziehung der Stabsstelle in andere Beratungsgespräche mit Studierenden

In Konfliktsituationen die thematisch eine Beteiligung der Stabsstelle Gleichstellung nahe legen, beteiligt sich die Stabsstelle auf Anfrage anderer hausinterner Beratungsstellen an vertraulichen Gesprächen zur Lösung von Konflikten. Im Berichtszeitraum gab es einen Beratungsfall im Rahmen eines verpflichtenden Praktikums.

Beratungen mit Beschäftigten des wissenschaftlichen Dienstes

Bezogen auf die Beratungen mit Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst wurden von Oktober 2023 bis September 2024 insgesamt 12 Beratungen durchgeführt und teilweise entsprechende Folgegespräche und -maßnahmen umgesetzt. Schwerpunktthemen waren dabei die Vereinbarkeit von Beruf /wissenschaftliche Qualifizierung und Care-Arbeit und hier insbesondere Anfragen zu Möglichkeiten der Planung und Wahrnehmung von Elternzeiten (auch während des Semesters) wie auch Entlastungsmöglichkeiten für Qualifikand*innen. Des Weiteren wurden Fragen zur Vereinbarkeit von schulfreien Tagen mit der Lehrverpflichtung vor dem Hintergrund des Urlaubsverbotes für Lehrende in der Vorlesungszeit beraten. Weitere Beratungsanfragen bezogen sich auf Coachingangebote im Rahmen des Programms CoWi:PH wie auch zum Umgang mit Machtmissbrauch und Konfliktsituationen.

Doris Schreck hat in Kooperation mit Marcel Hinderer im Berichtszeitraum vier Fälle zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und (digitaler) Gewalt beraten und Maßnahmen zur begleitenden Unterstützung und Konfliktlösung durchgeführt.

Erstmals wurde ein Fall von digitaler Gewalt gemeldet und beraten. In Kooperation mit dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten hat ein Gespräch zu Handlungsmöglichkeiten und Präventionsmaßnahmen, wie etwa eine Schulungsveranstaltung zum Thema digitale Gewalt im Hochschulbereich, stattgefunden.

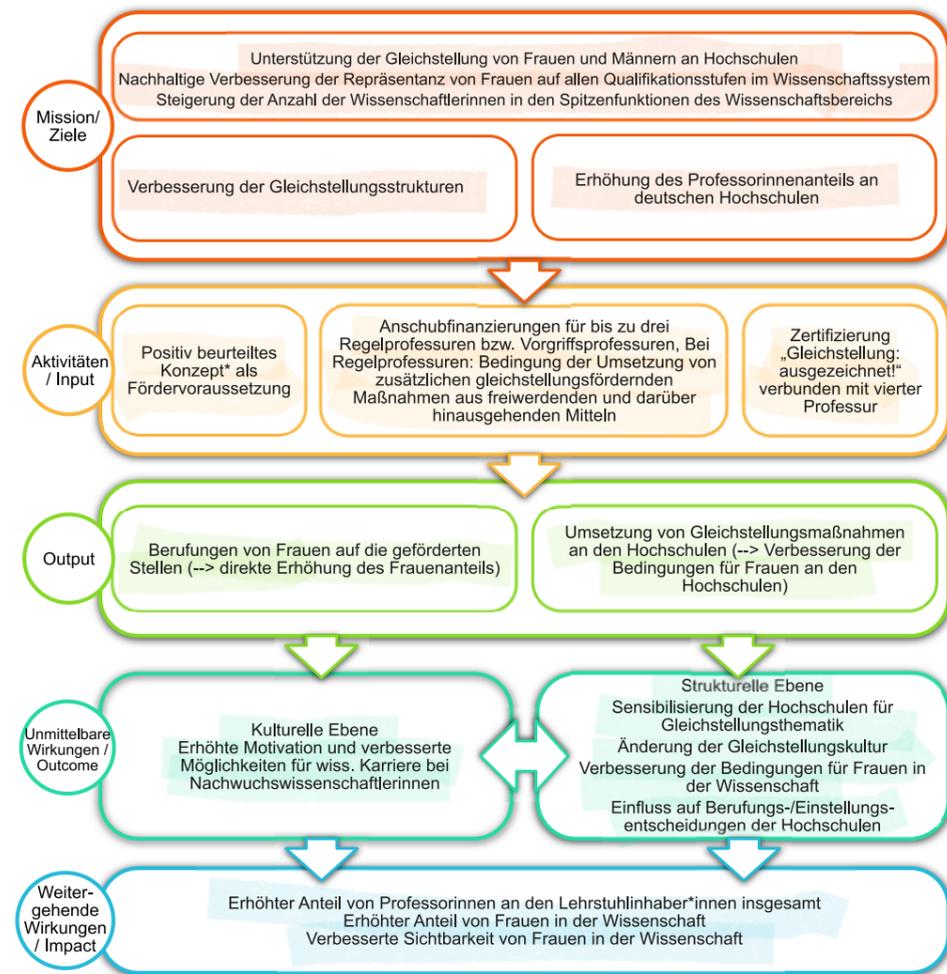
Antragsstellung im Professorinnenprogramm 2030

Gemeinsam mit dem Rektorat wurde entschieden, dass sich die Hochschule für das Professorinnenprogramm 2030 (PP 2030) des Bundes und der Länder bewirbt. Hierfür erstellte die Stabsstelle Gleichstellung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten im Zeitraum Januar-August 2024 ein Gleichstellungskonzept für Parität, das unter Bezugnahme auf die erfolgreiche Teilnahme am PP I und PP II und der dabei erreichten (Teil-)Ziele Maßnahmen für folgende Förderziele aufzeigt:

- Förderung von Professorinnen in Leitungsebenen
- Optimierung der Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur
- Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in allen Qualifikationsstufen
- Kulturwandel hinsichtlich einer chancengerechten sowie gender- und diversitätssensiblen Hochschule

Ein besonderes Augenmerk wird im erstellten Konzept und den darin genannten Maßnahmen auf das Berufungsmanagement gelegt, das als wichtiger strategischer Baustein der gleichstellungsbezogenen Hochschulpolitik und der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule gesehen wird. Ein weiterer Fokus liegt auf der Förderung von postgraduierten Wissenschaftlerinnen und auf Fördermaßnahmen im MINT-Bereich.

Mit der Antragsstellung strebt die Hochschule die Förderung einer Vorgriffs- und einer Regelprofessur sowie die Finanzierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen an. Mit einem Bescheid des Projektträgers BMBF/DLR wird für Februar 2025 gerechnet. Bei Bewilligung und erfolgreicher Erstberufung von Professorinnen können die Mittel für einen Zeitraum von fünf Jahren beantragt werden.



nach Biela, Warta, Galati, Zingerle, Klein-Franke (2022): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation. Evaluationsbericht. S. 3

Aktivitäten im Rahmen der Nachwuchsförderung / Förderung von Wissenschaftlerinnen

04.10.2023

Veranstaltung des Forschungsreferates 10 Jahre Bildungswissenschaftliche Akademie (BiwAk) der PH Freiburg, Informationsstand, Beratung und Posterausstellung zum Förderprogramm MenTa-Mentoring im Tandem, für Promovendinnen und Postdoktorandinnen

12.10.2023

Jubiläumsveranstaltung 10 Jahre Kite Mentoring, Universität Freiburg, Förderprogramm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in Natur- und Lebenswissenschaften; mit landes- und bundesweiten Netzwerk-Treffen, Vorträgen, Networking; Zielgruppe: Mentees, Mentorinnen, Wirtschaftsunternehmen, Mentoring-Managerinnen

21.06.2024

Workshop „Beruf, Berufung, Berufungsverfahren“ an der PH Freiburg mit Prof.in Dr. Elisabeth Cheauré, Universität Freiburg, Zielgruppe: (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Interessierte

07.2024

Das Frauenförderprogramm Mentoring und Training (MuT) 2023/2024 der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten mit Qualifizierungsangeboten für Postdoktorandinnen und Doktorandinnen wurde erneut hochschulintern ausgeschrieben.

12.06.2024

Alumni-Veranstaltung „Promovieren nach dem Master“ im Fachbereich Erziehungswissenschaft; Informations- und Diskussionsrunde für potentiell Interessierte

Das Margarete-von Wrangell-Programm wird regelmäßig für potentielle Interessentinnen bekannt gegeben und in Einzelberatungen dazu informiert. Das Förderprogramm für Juniorprofessorinnen wurde in 2023 vom Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg neu aufgelegt. Im Rahmen des Coachingangebotes CoWi: PH und CoWi:PHdoc wurden Beratungs- und Aufnahmegespräche durchgeführt, Evaluationsbögen eingeholt, Zahlungsmodalitäten bearbeitet und die Korrespondenz mit den Coaches geführt. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt acht Coachings finanziert. Dabei waren insbesondere die Themen Vereinbarkeit von Promotion bzw. Beruf und care-Arbeit wie auch Zeitmanagement und Karriereplanung Anlass für ein Coaching. Wie die positiven Evaluationsergebnisse zeigen, konnten die teilnehmenden Postgraduierten und Promovierenden durchaus vom externen Coaching-Angebot profitieren.

„Ich war bereits selbst motiviert, ein berufs begleitendes Coaching gerade im Anschluss an die Berufung und die "Eingewöhnungsphase". Dass hier bereits hochschulwärts ein Angebot vorlag, hat mich in diesem Vorhaben nochmals deutlich bestärkt. Mit der institutionellen Anbindung geht aus meiner Sicht auch eine deutliche Wertschätzung und Ernsthaftigkeit gegenüber den Belangen der Angestellten an der PH einher.“

Juniorprofessor 2023

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

FÜR EINE CHANCENGERECHTE UND DISKRIMINIERUNGSENSIBLE HOCHSCHULE

Welche Möglichkeiten und Rechte habe ich?
 Welche Unterstützungsangebote gibt es?

Verschiedene Stellen an der PH Freiburg bieten vertrauliche Beratungen zu den Themenfeldern Chancengleichheit und Antidiskriminierung an:

Informationen zu Beratungsangeboten und Kontaktdaten der jeweiligen Ansprechpersonen finden Sie hier:

Stabsstelle Gleichstellung
 Wir sind für Sie da.

Beratungsnetzwerk Antidiskriminierung & Chancengleichheit

Das im SoSe2023 auf Anregung des Rektorats gegründete Beratungsnetzwerk Antidiskriminierung & Chancengleichheit wurde im Berichtszeitraum weitergeführt. Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss aller (gesetzlichen) Beauftragten und Ansprechpersonen an der Pädagogischen Hochschule Freiburg, die zum Thema Antidiskriminierung und Chancengleichheit beraten.

Zum Netzwerk gehören:

- die Ansprechperson für Antidiskriminierung in Fällen von Rassismus und Antisemitismus,
- die Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die Stabsstelle Gleichstellung,
- die Beauftragte für Chancengleichheit,
- die Ansprechperson für Geflüchtete an der Hochschule wie auch
- die Ansprechpersonen in Fällen von sexueller Belästigung.

All diese Stellen bieten eine unabhängige, vertrauliche Erstberatung im Zusammenhang mit Diskriminierung und Chancengleichheit an. Des Weiteren gehören die Ansprechpersonen der betrieblichen Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dem Netzwerk an.

Die Stabsstelle Gleichstellung übernimmt im Beratungsnetzwerk eine koordinierende Funktion. Bei Fragen zum Netzwerk bzw. Unklarheiten bezüglich der für das Beratungsanliegen richtigen Ansprechpersonen, steht die Stabsstelle allen Hochschulmitgliedern beratend zur Verfügung. Im Berichtszeitraum haben auf Initiative der Stabsstelle Gleichstellung zwei Treffen des Netzwerks Antidiskriminierung & Chancengleichheit

stattgefunden. Durch die Kooperation und den Erfahrungsaustausch zwischen den Akteur*innen sollen der Diskriminierungsschutz an der Hochschule gestärkt, bestehende Defizite identifiziert und Beratungsangebote zunehmend professionalisiert werden. Ziel ist es auch, durch die Rückkoppelung der Beratungserfahrungen einen Beitrag zu leisten für die weitere Entwicklung unserer PH hin zu einer diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Hochschule. So berichten die Mitglieder des Netzwerks regelmäßig im Senatsausschuss Inklusion.

Um die Sichtbarkeit und Transparenz der bestehenden Beratungsangebote in Fällen von Diskriminierungserfahrungen zu verbessern und Zugangshürden abzubauen, wurde im Sommersemester 2024 als eine der ersten Maßnahmen eine sogenannte Landingpage eingerichtet. Dabei handelt es sich um eine zielgruppenorientierte, nach möglichen Beratungsanliegen strukturierte Webseite auf der Homepage der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Ratsuchende sollen hier auf einen Blick erkennen, an wen sie sich mit ihrem Beratungsanliegen innerhalb der Hochschule wenden können:

<https://www.ph-freiburg.de/hochschule/beratung-und-interessensvertretungen.html>

Prävention und Intervention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)

Die Stabsstelle Gleichstellung beteiligte sich im Wintersemester 23/24 an dem Aktionstag „Gesund durchs Studium: Workshops – Perspektiven – Zukunftsentwürfe“, das sich an Studierende der Erziehungswissenschaften in der Studieneingangsphase richtete. Neben Präventions- und Beratungsangeboten wurde der Schwerpunkt auf die Auswirkungen von SBDG auf die körperliche und mentale Gesundheit von Betroffenen gelegt. Die Stabsstelle Gleichstellung war mit einem Informationsstand vertreten.

Ferner wurde im Berichtszeitraum in enger Kooperation mit Frauenhorizonte e.V. (Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt) mit der Überarbeitung bzw. Neukonzeption der Informationsbroschüre „Grenzüberschreitung. BETROFFEN?! WAS TUN?!“ sowie der „Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt im Studium und am Arbeitsplatz an der Pädagogischen Hochschule Freiburg“ begonnen. Die Neuveröffentlichung ist für das Wintersemester 24/25 geplant.

Bündnis GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

nachtsam.
 Mit Sicherheit besser feiern

Freiburg feiert nachtsam. Und du? Mach mit!

www.nachtsam.info

Baden-Württemberg lässt sich schulen: Wir feiern **nachtsam in Freiburg**, Lörrach, Konstanz, Waldshut-Tiengen, Tübingen, Ravensburg, Ulm, Offenburg, Rottweil, Reutlingen, Filder, Heidelberg, Esslingen a.N., Ludwigsburg, Karlsruhe, Mannheim, Stuttgart und in deiner Nähe.

Kooperationspartner:

Gefördert von:

Deine nachtsame Beratungsstelle:

Frauenhorizonte e.V.
 Erreichbarkeit rund um die Uhr 24/7
www.frauenhorizonte.de

Darüber hinaus unterstützte unsere Hochschule auch im vorliegenden Berichtszeitraum als offizielle Kooperationspartnerin die landesweite Kampagne nachtsam e.V., die sich für ein sicheres Nachtleben für alle einsetzt. Die Stabsstelle Gleichstellung übernahm hier eine koordinierende Funktion und zeichnete für die Bekanntmachung der Kampagne in der Hochschulöffentlichkeit verantwortlich.

Ferner trat unsere Hochschule im Sommersemester auf Initiative der Stabsstelle als Mitglied dem bundesweiten Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bei. Mit seinem Beitritt zum Bündnis setzt die Hochschule ein Zeichen, dass Sexismus an unserer Hochschule nicht geduldet wird. Gemeinsam mit Verbänden, Unternehmen, Politik, Verwaltung, Medien, Kultur und Zivilgesellschaft soll ein Beitrag dazu geleistet werden, Sexismus und sexualisierte Belästigung zu erkennen, hinzusehen und wirksame Maßnahmen dagegen zu entwickeln und institutionell zu verankern.

Im Oktober 2023 ging der Wunsch von Studierenden des Anti-Diskriminierungs-Referats der Pädagogischen Hochschule Freiburg ein, die Anzahl an All-Gender-Toiletten in den hochschulinternen Gebäuden zu erhöhen. Diesem Wunsch wollte man seitens des Rektorats nachkommen und erarbeitete zusammen mit dem technischen Dienst ein entsprechendes Konzept, das die Umbenennung bereits vorhandener Toiletten in All-Gender-Toiletten vorsieht. Der Senatsausschuss Gleichstellung wurde um eine diesbezügliche Stellungnahme gebeten. In einer seiner Sitzungen diskutierten die Mitglieder des Senatsausschusses Gleichstellung die Vorschläge zur entsprechenden Umbenennung von Toiletten. Dem Vorschlag zwei Herrentoiletten und eine Damentoilette umzubenennen, wurde einstimmig zugestimmt. Diese sind:

- die Damentoilette im 2. OG des KG 2
- die Herrentoilette im 2. OG des KG 3 sowie
- die Herrentoilette im 1. OG des KG 4



3 neue All-Gender-Toiletten



Auch das Thema gendersensible Sprache begleitet die Stabsstelle Gleichstellung fortwährend. Im Berichtszeitraum gab es hierzu vermehrt Anfragen seitens Lehrender und Studierender. Die Anfragen bezogen sich insbesondere auf Möglichkeiten und Grenzen der Verwendung einer gendersensiblen Sprache zugunsten der Ansprache aller Geschlechter, insbesondere im Hinblick auf die Verwendung von Sonderzeichen (z. B. Genderstern, Doppelpunkt, Unterstrich). Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung befinden sich hierzu fortwährend im Dialog mit der Hochschulleitung.

Vergabe von dezentralen Gleichstellungsmitteln durch die Fakultätsgleichstellungskommissionen

Fakultät II

Im Herbst 2023 ist Dr. Doris Kocher als Vorsitzende der Gleichstellungskommission der Fakultät II zurückgetreten, weil sie sich in den Ruhestand verabschiedet hat. In der konstituierenden Sitzung am 30.05.24 wurde Sieglinde Eberhart von den Mitgliedern Stefan Weible, Prof. Dr. Nadja Wulff (kam im SoSe als neues Mitglied dazu) gewählt. Aktuell besteht die GK II aus zwei studentischen Mitgliedern, Helene Oehlschlegel und Jule Burst, außerdem Nadja Wulff, Stefan Weible, Erzhena Mikeva (seit WiSe 24/25) und Sieglinde Eberhart. Die GK II hat im Haushaltsjahr 2024 folgende Förderanträge bewilligt:

- aus dem Fach Deutsch (Dr. Anna Brod): Förderung eines Theaterbesuchs von Studierenden mit Genderbezug (Eintrittsgeld für 26 Studierende): Im Rahmen ihres Seminars "Liebe, Sex und Gender in Texten und Inszenierungen des Kinder- und Jugendtheaters" haben 26 Studierende des Lehramts Sekundarstufe Deutsch die Inszenierung "Gun Love" am Theater im Marienbad, eine One-Woman-Show, besucht, um anschließend im Seminar u.a. über die dargestellte Mutter-Tochter-Beziehung zu reflektieren.
- aus dem Fach Musik (Prof. Dr. Silke Schmid): Reisekostenzuschuss für eine Doktorandin aus dem Iran, die zu equity-based learning environments for refugee children im Fach Musik forscht. Im Juli wurde ihr Vortrag für eine internationale Konferenz in Helsinki angenommen, einen Teil der Kosten konnte über das DAAD-Stipendium finanziert werden.
- aus dem Institut für Kunst (Prof. Michael Klant): Gastvortrag zum Thema "Kunst und KI - Ästhetik, Vermittlung, Genderaspekte" mit Maren Burghard und Dr. Annabelle Hornung im Rahmen der "Außerschulischen Lernorte".



Fakultät III

In der Gleichstellungskommission der Fakultät III sind im Berichtszeitraum keine Anträge eingegangen. Über die Gründe kann nur spekuliert werden: Die Kolleg*innen sind mit den Regelveranstaltungen ausgelastet, die Information über diese Fördermöglichkeit ist z. B. durch Personalwechsel nicht allen Mitarbeiter*innen bekannt, das Interesse nimmt ab. Erfreulicherweise liegen für das laufende und das kommende Semester wieder Anträge vor.

Fakultät I

Im Berichtszeitraum förderte die Gleichstellungskommission der Fakultät I Forschungs- und Lehrprojekte mit Gleichstellungs- und/oder Genderbezug durch die finanzielle Unterstützung von Gastvorträgen, die von verschiedenen Mitgliedern der Fakultät beantragt wurden. Insgesamt wurden zehn Projekte gefördert. Die Gäste mit ausgewiesener Gender-Expertise bereicherten verschiedene Lehrveranstaltungen in Bachelor- und Masterstudiengängen zu folgenden zusammengefassten Themenbereichen: Intersektionalität & Mehrfachdiskriminierung, Antidiskriminierungsarbeit, feministische Methodologie, Praxiseinblicke in genderspezifische Beratungs- und Bildungsarbeit (Mädchen*arbeit, queere Jugendarbeit, Bildung zu Gender und sexueller Vielfalt). Mitglieder der Gleichstellungskommission der Fakultät I unterstützen zudem die zentrale Gleichstellungsbeauftragte durch Vertretungen bei der Mitarbeit in Berufungskommissionen.

Frau Claudia Himmelsbach hat die Sprecher*innenrolle für die FKG von Florence Colliard (in Elternzeitvertretung für Miriam Scheffold) übernommen. Florence Colliard wird weiterhin Mitglied in der Kommission bleiben.

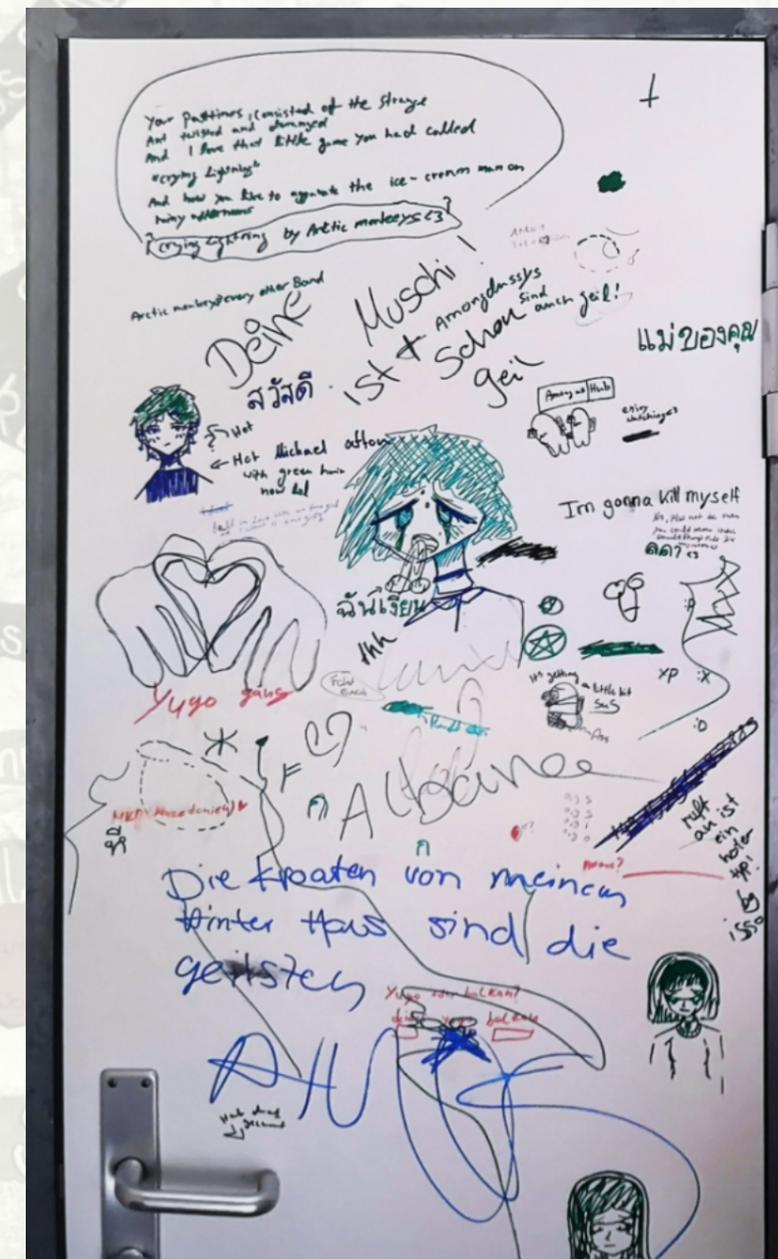
Jedes Jahr wird auf der feierlichen Veranstaltung zur Eröffnung des akademischen Jahres auch der Genderpreis vergeben. Im Oktober 2023 wurde dieser Preis an Pascal Jessen und Dr. Florian Weitkämper für das Projekt „Zum Umgang mit als sexistisch gelesenen Schmierereien im Kontext von Toiletten pädagogischer Einrichtungen“ überreicht. Ausgangspunkt für das geehrte Projekt war eine Beschwerde über sexistische Schmierereien auf einer Männertoilette, die bei den Ansprechpersonen für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an unserer Hochschule einging. Hier wurde das Thema aufgegriffen und die Idee entwickelt, eine längerfristige Sichtbarmachung und Auseinandersetzung mit diesem Thema zu ermöglichen. Ziel war es, die Diskussion über das „stille Örtchen“ zum Ausgangspunkt einer möglichst wissenschaftlichen und pädagogisch-reflexiven Auseinandersetzung zu alltäglichen Ausprägungen von Sexismus zu machen. Die Idee wurde mit zentralen Gendermitteln finanziert und von Pascal Jessen in Begleitung von Dr. Florian Weitkämper, Doris Schreck und Leona Cordi umgesetzt. Es entstand eine künstlerisch-ästhetische Auseinandersetzung durch verschiedene Zugänge, darunter eine Fotogalerie zu sexistisch lesbaren Toilettenschmierereien,

ein Theoriegeflecht mit zentralen Begrifflichkeiten im Kontext von strukturellem Sexismus, ein Schauspiel zur Darstellung verschiedener Lebensphasen weiblicher Sozialisation im Kontext von Sexismus sowie ein abschließender Salon für persönliche Reflexion und Diskussion von Handlungsmöglichkeiten. Die Ausstellung bot eine ganzheitliche Betrachtung und kritische Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen, wobei sie darauf abzielte, intensive Selbstreflexionsprozesse bei den Mitwirkenden sowie im Publikum zu stimulieren.

„Sexistische Äußerungen werden im Alltag oft heruntergespielt oder als Witz deklariert. Die hier gezeigte Art von Sexismus ist nicht mehr nur individuell, sondern spiegelt auch einen strukturellen Sexismus wider, der sich nämlich auf die systematische Benachteiligung und Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihres Geschlechts innerhalb der sozialen Strukturen und Institutionen einer Gesellschaft bezieht. Um Stereotype und sexistisches Denken langfristig aus den Köpfen und Strukturen zu verbannen, sind wir alle gefragt. Das geehrte Projekt gibt hierzu ausreichend Gelegenheiten zur Selbstreflexion. Herzlichen Glückwunsch!“

„Sexistische Äußerungen werden im Alltag oft heruntergespielt oder als Witz deklariert.“

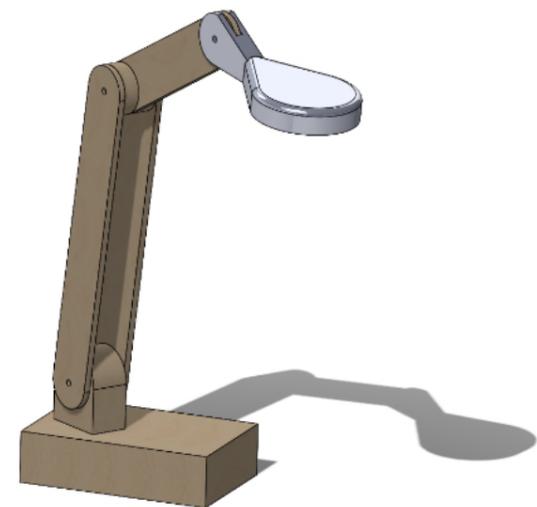
Genderpreis 2023



Die Pädagogische Hochschule Freiburg beteiligt sich seit 2013 an den bundesweiten Zukunftstagen für Schüler*innen. Im Rahmen des Boys' bzw. Girls' Days können Schüler*innen ab Klasse 5 in Berufe schnuppern, in denen es nach wie vor eine starke Ungleichverteilung der Geschlechter gibt. Bis ins Jahr 2023 übernahm die Stabsstelle Gleichstellung dabei die Organisation und Koordination des Angebots an der Hochschule. Auf Initiative der Hochschulleitung hat die Stabsstelle Gleichstellung im Berichtszeitraum die Organisation der Zukunftstage an das Studien-Service-Center (SSC)

übergeben. In 2024 wurden im Rahmen des Girls' Day vom SSC an der Hochschule zwei Angebote in Kooperation mit dem International Center for STEM Education (ICSE) sowie dem Fach Technik ausgebracht. Am Angebot *Wie kommen die Ringe in die Bäume und was haben Perlenbälle mit Mathe zu tun?* nahmen 15 Schülerinnen teil und erhielten nicht nur Einblicke in das Berufsbild der Waldwissenschaftlerin bzw. Mathematikerin, sondern sammelten auch erste praktische Erfahrungen in diesen beiden Feldern. Im Rahmen des Angebots *Wir bringen Licht ins Dunkle!* tauchten 10 Schüle-

rinnen in einem fünfstündigen Workshop in die Welt der Technik ein und fertigten ihre eigene Leselampe. Im Rahmen des Boys' Day lernten sechs Schüler die Grundschule aus einer neuen Perspektive kennen und erhielten einen Vormittag lang Einblicke in den abwechslungsreichen Arbeitsalltag einer Grundschullehrkraft. Hierbei handelte es sich um ein gemeinsames Angebot der Pädagogischen Hochschule Freiburg und des Adolf-Reichwein-Bildungshauses sowie der Lortzingschule Freiburg.



Girls' Day
Mädchen-Zukunftstag

Jungen-Zukunftstag
Boys' Day



Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LaKoG)

In 2023/24 hat sich die Landeskonferenz in spezifischen Arbeitsgruppen mit den Themen Novellierung des Landeshochschulgesetzes, Gender Gap an Hochschulen, Digitalisierung, Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt beschäftigt. Im Ergebnis konnten Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte Digitalisierung an Hochschulen veröffentlicht werden.¹

Des Weiteren standen die Neuwahl der LaKoG-Sprecherin und des LaKoG-Vorstandes, die Neubesetzung der LaKoG-Geschäftsstelle sowie in diesem Zusammenhang die Klärung von Unstimmigkeiten zwischen der LaKoG und dem MWK im Mittelpunkt. Die Auseinandersetzung diente der Klärung der zukünftigen Organisation und Strukturierung der Landeskonferenz wie auch der vorgesehenen Aberkennung einer vollen LaKoG-Mitgliedschaft der Gleichstellungsakteur*innen. In einem Memorandum of Understanding (MoU) wurden im Herbst 2024 die zukünftige Finanzierung der LaKoG-Geschäftsstelle und die jeweiligen Verantwortlichkeiten der beteiligten Institutionen unter Beteiligung der Landesrektorenkonferenzen der Universitäten, der Pädagogischen Hochschulen und der Kunst- und Musikhochschulen, des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst, der Universität Stuttgart und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Zudem wurde die Neukonzeption der Geschäftsordnung der LaKoG in Absprache mit dem MWK und der Landesrektorenkonferenz der Universitäten eingeleitet, diese soll Anfang 2025 abgeschlossen werden.

¹ https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/20230306_LaKoG_Digitalisierung_Gender.pdf



Aufgaben der LaKoG

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie der Musik- und Kunsthochschulen des Landes Baden-Württemberg.

Hauptaufgaben der LaKoG sind die gezielte Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Hochschulen, die Mitwirkung bei der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung und die Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit.

Die LaKoG vertritt die Interessen der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf Landesebene. Durch eigene Angebote für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen, die Koordination von zielgruppenspezifischen Förderprogrammen sowie die Information über Möglichkeiten der Nachwuchsförderung unterstützt die LaKoG Frauen im akademischen Bereich.

Landessprecherin

Frau Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Vertreterin für die Pädagogischen Hochschulen

Frau Prof. Dr. Marieluise Kliegel



Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs

Im Mai 2024 wurden den Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Landeshochschulen in Baden-Württemberg die Ergebnisse einer Untersuchung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren an 56 Landeshochschulen durch Herrn Dr. Dittmar vorgestellt. Im Juni 2024 veröffentlichte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst diese Ergebnisse dann offiziell.

Ziel der Untersuchung war die Frage nach bestehenden Genderunterschieden in Bezug auf Höhe, Vergabepaxis sowie Dynamisierung, Befristung und Ruhegehaltssfähigkeit der Bezüge von Professor*innen. Dazu wurden zwei getrennte Datensätze analysiert. Ein Datensatz stammt vom Landesamt für Besoldung und Versorgung aus dem Jahr 2021 und ein weiterer Datensatz wurde auf der Grundlage der Angaben der Hochschulen auf einem vom MWK erstellten Fragebogen generiert. Letzterer liefert vor allem einen differenzierteren Blick auf Personenmerkmale wie Alter und Fächergruppe.

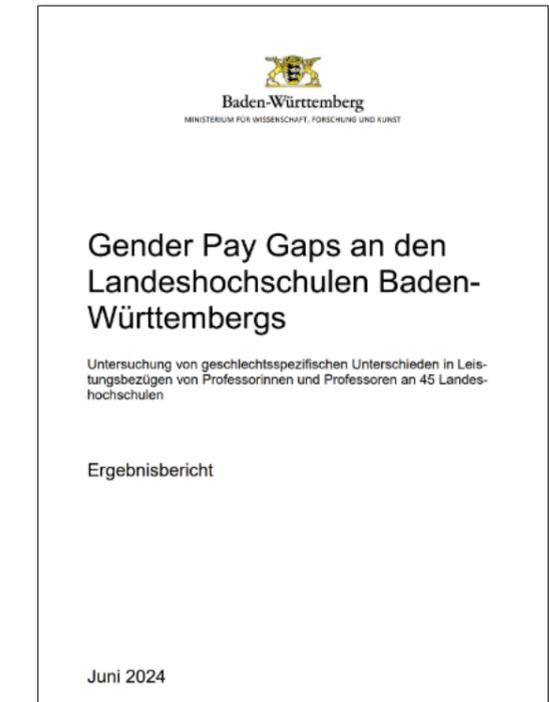
Die Befunde zeigen einen über alle Hochschultypen hinweg vorhandenen Gender Pay Gap. Die Höhe variiert jedoch sowohl zwischen den Hochschultypen als auch zwischen den Fächer- und Altersgruppen. Den größten Unterschied gibt es bei den Universitäten, erwartungsgemäß in der Altersgruppe ab 58 Jahren und in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften. Im folgenden stellen wir die Ergebnisse für die Pädagogischen Hochschulen kurz vor.

Datengrundlage für die Ergebnisse der Pädagogischen Hochschulen bildeten ausschließlich die W3-Besoldungsgruppe. Darin waren 160 Professoren und 124 Professorinnen enthalten. 124 der Professoren (77,5%) und 83 der Professorinnen (66,94%) erhielten Leistungsbezüge. Dabei können Professor*innen mehrfach Leistungsbezüge erhalten. Von den insgesamt 364 Leistungsbezügen werden 124 aufgrund von Berufs- und Bleibeverhandlungen, 185 aufgrund beson-

derer Leistungen und 55 aufgrund von Funktionsleistungen gewährt. Die durchschnittliche Anzahl an Leistungsbezügen, die pro W3-Professur gezahlt wird, beträgt pro Professor 1,46 und pro Professorin 1,21. Der Gender Pay Gap beträgt durchschnittlich an den Pädagogischen Hochschulen und über alle Alters- und Fächergruppen monatlich 218 €. Während er in der Altersgruppe bis 49 Jahren mit 15 € zugunsten der Professorinnen ausfällt, beträgt er in der Altersgruppe über 58 Jahren 560 € und damit 6,4%. Differenziert man den Gender Pay Gap nach Fächergruppen, so zeigt sich der größte Unterschied in den Leistungsbezügen in der Gruppe der Mathematik und Naturwissenschaften mit 385 €. In der Gruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beträgt er 211 € und in der Gruppe der Geisteswissenschaften, Kunst & Kunstwissenschaften - 101 €.

Bildquellen

Titel, S. 2, S. 4/5, S. 8/9, S. 13, S. 17, S. 18, S. 21, S. 22/23, S. 24, S. 26, S. 28/29, S. 30, S. 31, S. 33, Rückseite (Colourbox), S. 3 (Privatbilder), S. 11, S. 2 (Jennifer Stemmann), S. 15, S. 16 (Pixabay), S. 34 (Anja Bechstein, Leona Cordi, Elin Voget), S. 35 (nachtsam e. V., Bündnis "Gemeinsam gegen Sexismus"), S. 36 (Ulrich Birtel), S. 37 (Anna Brod), S. 38/39 (Pascal Jessen), S. 40/41 (Jennifer Stemmann; Girls Day), S. 42 (LaKoG)





Pädagogische Hochschule Freiburg

Université des Sciences de l'Éducation · University of Education

Gleichstellungsbericht

10.2023-09.2024

Pädagogische Hochschule Freiburg
Kunzenweg 21
79771 Freiburg
www.ph-freiburg.de
info@ph-freiburg.de

Herausgebende

Anja Bechstein | Theresia Budean
Leona Cordi | Doris Schreck
Jennifer Stemmann

Redaktion

Anja Bechstein | Leona Cordi
Sieglinde Eberhart | Claudia Himmelsbach
Sabine Karoß | Doris Schreck
Jennifer Stemmann | Elin Voget

Gestaltung & Layout

Jennifer Stemmann

Druck

Druckerei Kesselring Freiburg

Auflage

80

Online verfügbar unter

<https://yourls.ph-freiburg.de/1fc>

