



Pädagogische
Hochschule
Freiburg

Gleichstellungsbericht

01.10.2024–30.09.2025





Liebe Leser*innen,

Mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den Gleichstellungsbericht der Pädagogischen Hochschule Freiburg für den Zeitraum vom 01. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025. Die jährliche Erstellung dieses Berichts ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern ein zentrales Element unserer strategischen Ausrichtung im Hinblick auf Gleichstellung, Diversität, Chancengerechtigkeit und Teilhabe an unserer Hochschule. Mit diesem Bericht setzen wir die in den vergangenen Jahren aufgebaute Berichtstradition fort und blicken zugleich nach vorne: Der Gleichstellungsplan 2027–2031, dessen Erarbeitung derzeit in vollem Gange ist, wird künftig den Rahmen für unsere gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen abstecken.

Dieser Bericht richtet sich an alle Mitglieder unserer Hochschule sowie an das Wissenschaftsministerium

und macht unsere kontinuierlichen Bemühungen im Bereich Gleichstellung transparent und nachvollziehbar. Gleichzeitig wird der Bericht online zugänglich gemacht, um einer breiteren Öffentlichkeit Einblick in unsere Fortschritte und Herausforderungen zu ermöglichen und um das Engagement der PH Freiburg für Gleichstellung sichtbar zu machen.

Der Bericht ist wie folgt strukturiert: Wir beginnen mit einer Darstellung, wie 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 umgesetzt wurden, bevor

wir abschließend hochschulübergreifende Entwicklungen beleuchten.

Wie in den Vorjahren standen wir auch bei der Erstellung dieses Berichts vor praktischen Herausforderungen: Daten liegen nicht immer einheitlich vor, Erfassungstichtage variieren und einige aus Gleichstellungssicht relevante Informationen werden an unserer Hochschule noch nicht systematisch erhoben. Wir arbeiten kontinuierlich daran, diese Lücken zu schließen und die Datenbasis für künftige Berichte weiter zu verbessern.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen, Anregungen und Wünsche für den nächsten Gleichstellungsbericht.

Jennifer Stemmann (zentrale Gleichstellungsbeauftragte) und die Kolleginnen der Stabsstelle Gleichstellung Anja Bechstein, Theresia Budean, Leona Cordi, Doris Schreck



v.l.n.r.:
Leona Cordi,
Anja Bechstein,
Doris Schreck,
Theresia Budean,
Jennifer Stemmann

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 diversitätsorientierte Lehre
- 17 Familienservice

Kennzahlen/Monitoring des Gleichstellungsplans

- 20 Studierende
- 23 Absolvierende
- 24 Akademische Mitarbeitende
- 26 Promotionen
- 28 Juniorprofessuren
- 28 W3-Professuren
- 30 Berufungsverfahren
- 32 Leitungen/Gremien
- 34 Gender Pay Gap bei den Professuren
- 36 Beratungsfälle

Projekte und Maßnahmen

- Beratungsnetzwerk Antidiskriminierung & Chancengleichheit 37
- Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder 38
- Aktivitäten im Rahmen der Nachwuchsförderung / Förderung von Wissenschaftlerinnen 40
- All-Gender-Toiletten 41
- Vergabe von zentralen und dezentralen Gleichstellungsmitteln (Fakultätsgleichstellungskommissionen) 42
- Genderpreis 44
- Girls' & Boys' Day 46
- Gender- und diversitätsorientierte Forschung 47
- Impressum** 48

„Stellt euch ein Wettrennen vor: die Athletin, die läuft. Läuft sie aufs Ziel zu? Ja – aber wo ist das Ziel? Für diejenigen, die stillstehen, ist es fest und unverrückbar, aber für sie, die läuft, geht es darüber hinaus; sie bleibt nicht am Ziel stehen, sie läuft hindurch, sie durchbricht die Ziellinie. Das ist die Figur der Politik der Frauen.“

Luisa Muraro, italienische Philosophin und Feministin

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Am 12.07.2023 wurden die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen vom Senat für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt. Diese Amtszeit begann am 01.10.2023 und endet mit diesem Berichtszeitraum zum 30.09.2025. Am 16.07.2025 erfolgte die Wiederwahl der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die zweier Stellvertreterinnen sowie die Neuwahl einer Stellvertreterin.

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 Kath Theologie/Religionspädagogik
 KG 4, 025 • pemsel-maier@ph-freiburg.de • Tel. +49 761 682 404

Prof.'in Dr. Verena Schreiber (bis 30.09.2025)

Fakultät III • Professorin für Geographie und ihre Didaktik
 KG 3, 226 • verena.schreiber@ph-freiburg.de • Tel. +49 761 682 591

Prof.'in Dr. Anne-Christin Roth (ab 01.10.2025)

Fakultät III • Professorin für Sport und Sportdidaktik
 HSZ 02 013 • anne.roth@ph-freiburg.de • Tel. +49 761 682 709

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 geleitet. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung werden zusätzlich von einer Verwaltungsangestellten (Sekretariat, mindestens 65%, unbefristet) in ihrer Arbeit unterstützt.

Doris Schreck

Leitung Stabsstelle
 Beratung und Coaching, Vereinbarkeit Beruf/Wissenschaftliche Qualifizierung und Care-Arbeit, Karriereorientierung, Konfliktberatung, Projekte 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 (stellvertr. Leitung)
 Beratung, Konzeption, Maßnahmen familienfreundliche, chancengerechte Hochschule; diversitätsorientierte Lehre (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

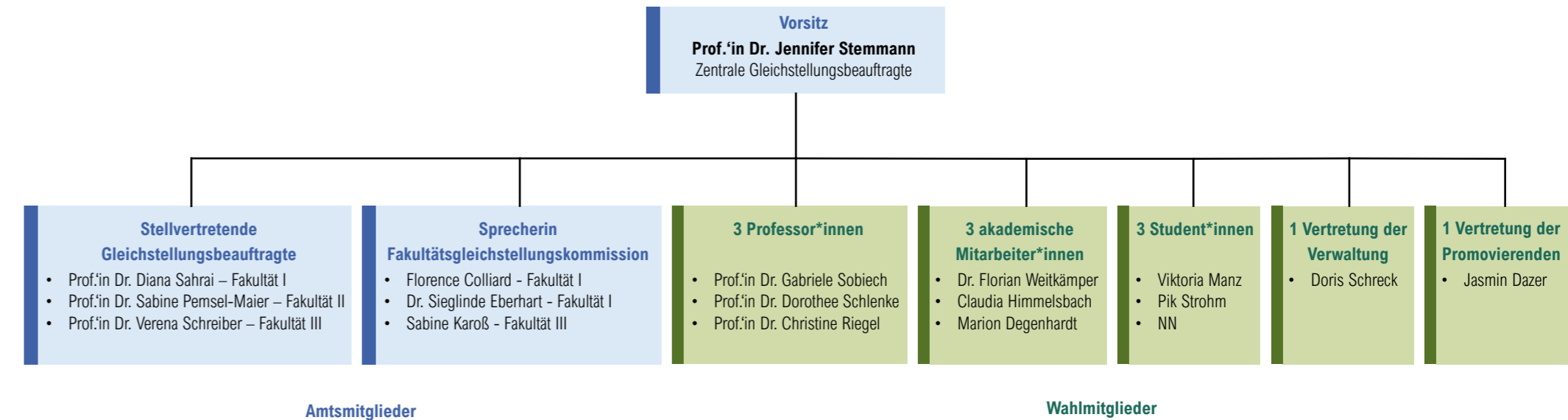
Leona Cordi

akademische Mitarbeiterin, Doktorandin
 Basiszertifikat Hochschuldidaktik; Prävention und Intervention von (sexualisierter) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
 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, Promovierende und eine Vertretung der Verwaltung Mitglieder. Der am 13.12.2023 für zwei Jahre gewählte Senatsausschuss Gleichstellung hat die hier gezeigte Zusammensetzung und kommt zweimal im Semester zusammen.



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
- Nina Kulovics
- Jule Burst (Studentin)
- Helene Oehlschlegel (Studentin)

Mitglieder der Gleichstellungskommission der Fakultät III:

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

Beauftragte für Chancengleichheit (BfC)

In Baden-Württemberg ist die Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Dienst und die Studierenden 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 Langem eng mit der BfC zusammen, um alle Beschäftigten – unabhängig von ihrer Statusgruppe – sowie die Studierenden im Blick zu behalten, gesamt-hochschulische Bedarfe zu erkennen und die familienfreundliche Hochschule stetig weiterzuentwickeln.

Vor diesem Hintergrund ist es vorteilhaft, dass eine Mitarbeiterin der Stabsstelle Gleichstellung seit Dezember 2024 das Amt der BfC innehat; ebenso ist eine Kollegin der Stabsstelle als stellvertretende BfC tätig.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte im Verwaltungsbereich (etwa durch familiengerechte Arbeitszeiten, alternierende Telearbeitsplätze und mobiles Arbeiten) gehört zu den zentralen Aufgaben der BfC. Teil ihres Tätigkeitsbereiches ist darüber hinaus die berufliche Förderung von Frauen durch die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen der Hochschulverwaltung zu erhöhen. Hierzu nimmt sie, sofern erforderlich, an Stellen-

besetzungsverfahren und Personalauswahlgesprächen teil. Die BfC ist dem Kanzler zugeordnet.

Wie im Bereich der Gleichstellung allgemein, wachsen auch für die BfC Verantwortlichkeiten und das Engagement im Kontext Diversität. Eine ausschließliche Ausrichtung auf die Förderung von Frauen greift angesichts vielfältiger Lebensrealitäten zu kurz. So erreichten die BfC im Berichtszeitraum auch Anfragen non-binärer Personen – Anfragen, die beraten und begleitet wurden. Es ist daher ein ausdrückliches Ziel der aktuell amtierenden BfC der PH Freiburg, die nach außen kommunizierten Zuständigkeiten zu erweitern: hin zu vielfältigen Anliegen und Gesprächsbedarfen sowie zur aktiven Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit unabhängig von geschlechtlicher Identität.

Nähere Ausführungen zu Aktivitäten der BfC sowie die Formulierung von Zielwerten für zukünftige Stellenbesetzungen (insbesondere Führungspositionen) finden sich im Gleichstellungsplan. Aktivitäten aus dem vorliegenden Berichtszeitraum fließen in diesen Bericht nur im Bereich „Familienfreundliche Hochschule“ ein, wo sich die Tätigkeiten der Stabsstelle bzw. des Familienservice mit denen der BfC überschneiden.

**„Zwei Zuständigkeiten, ein gemeinsames Ziel:
Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt
Wissenschaft und Studierende – die Beauftragte
für Chancengleichheit (BfC) die Beschäftigten in
Verwaltung und Technik.“**

Netzwerke auf Landes- und Bundesebene

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung nehmen regelmäßig an der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) teil. Die LaKoG ist ein Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten, -referent*innen und -akteur*innen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Musik- und Kunsthochschulen in Baden-Württemberg. Ihre Hauptaufgaben umfassen die gezielte Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, die Mitwirkung an der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung sowie die Vertretung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit – einschließlich der Interessen der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf Landesebene. Im Berichtszeitraum fanden sowohl Präsenz- als auch mehrere Online-Sitzungen statt. Im Mittelpunkt standen dabei die langwierigen Verhandlungen zwischen dem MWK, der Landesrektoratekonferenz und den Gleichstellungsbeauftragten zur Neubesetzung der LaKoG-Geschäftsstelle, zur Überarbeitung der Geschäftsord-

nung sowie zur künftigen Finanzierung der LaKoG. Am Ende konnten sich alle Beteiligten auf ein Memorandum of Understanding und eine neue Geschäftsordnung einigen (beides über die unten stehenden QR-Codes abrufbar). Die Geschäftsstelle wurde zum Sommersemester 2025 neu besetzt.

Darüber hinaus standen neben dem hochschulübergreifenden fachlichen Austausch folgende Themen auf der Agenda: Berufungsverfahren mit Schwerpunkt aktiver Rekrutierung, Prävention und Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Weiterführung der Frauenförderprogramme, Novellierung des Landeshochschulgesetzes sowie digitale Gewalt im Hochschulbereich. Doris Schreck wurde im Sommersemester 2025 als Vertretung der Gleichstellungsreferent*innen in den LaKoG-Vorstand gewählt und engagiert sich in den Arbeitsgruppen zur LHG-Novellierung und Antidiskriminierung.

Zur Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Gleichstellungsreferentin gehört auch die bundesweite

Vernetzung, insbesondere durch die regelmäßige Teilnahme an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF). Die Jahrestagung 2025 zum Thema „GeschlechterDemokratie“ fand im September 2025 in Heilbronn statt und verzeichnete mehr als 270 Teilnehmende. Doris Schreck nahm dabei an Workshops zu intersektionaler Gleichstellungsarbeit sowie zu digitalen Angriffen im Wissenschaftsbereich teil.



Zum Memorandum of Understanding zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten



Zur Geschäftsordnung der LaKoG



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 10.2024-09.2025 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 Zeiteanteil 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 wurden 20 Berufungsverfahren durchgeführt, von denen 8 im selben Berichtszeitraum abgeschlossen wurden. Ein ausführlicher Bericht über die Berufungsverfahren findet sich auf Seite 30.

Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren beträgt 30. 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

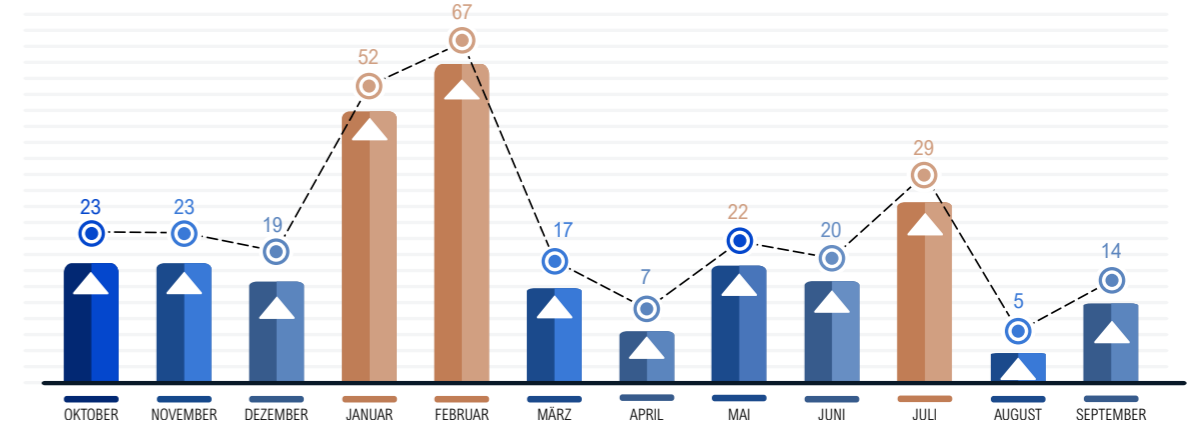
Entwicklung der Handlungsempfehlungen zur Berufsordnungsmitgewirkt, zusammen mit der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung einen Antrag im Professorinnenprogramm 2030 eingereicht, regelmäßig an den Sitzungen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten teilgenommen sowie sich über hochschulübergreifende Entwicklungen im Kontext der Gleichstellung informiert.

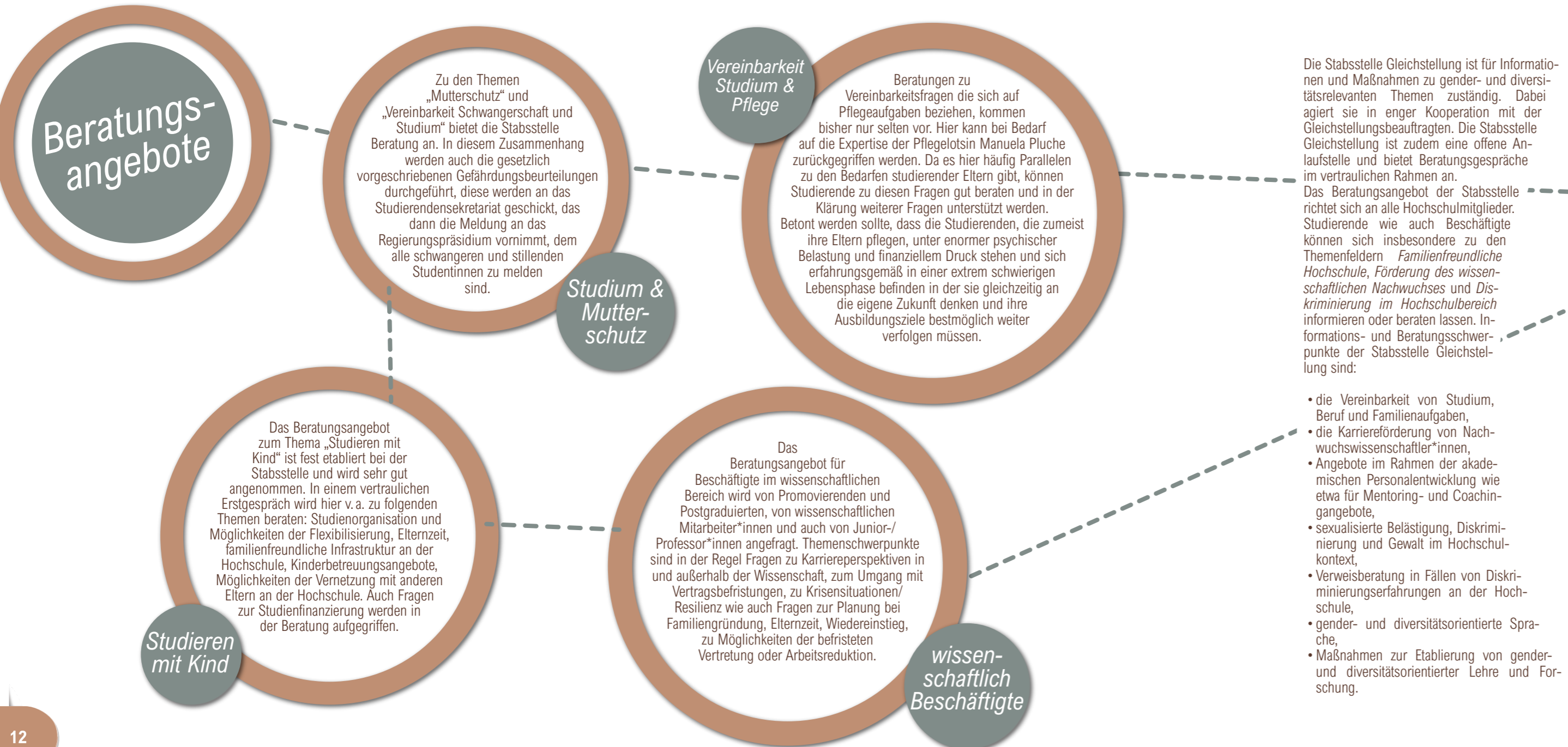
Die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und Nachteile für Frauen zu beseitigen ist zwar der rechtlich verankerte Auftrag von Hochschulen, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten soll darüber hinaus die Chancengleichheit aller Geschlechter fördern, also auch die von trans*, inter* und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

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

GLEICHSTELLUNGS ARBEIT

an unserer Hochschule ist ein kontinuierliches Engagement, das hier an den investierten Zeitstunden der Gleichstellungsbeauftragten im Ausschnitt von Oktober 2024 bis September 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.





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 diversitätsorientierte Sprache,
- Maßnahmen zur Etablierung von gender- und diversitätsorientierter Lehre und Forschung.



53.451 weibliche Opfer von Sexualdelikten wurden 2024 erfasst (+2,1% gegenüber 2023).

BKA Pressemitteilung 2025

18.224 Frauen und Mädchen waren 2024 von digitaler Gewalt betroffen – ein Anstieg von 6,0% gegenüber dem Vorjahr und im Fünfjahresvergleich mehr als eine Verdoppelung (+110,6%). Das Deliktfeld reicht von Cyberstalking über Cybergrooming bis hin zu Deepfake-Pornografie

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 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.

In Deutschland war etwa jede elfte erwerbstätige Person in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen – Frauen mit 13% deutlich häufiger als Männer mit 5%. 82% der Betroffenen gaben an, die belästigenden Personen seien ausschließlich oder überwiegend männlich gewesen. (...) Am stärksten betroffene Bereiche sind Gesundheits- und Sozialwesen (29%), gefolgt von Erziehung und Unterricht (10%). (...). Besonders betroffen sind weibliche Führungskräfte (22%), Frauen in akademischen Berufen (14%) sowie Frauen in technischen und typischen Männerberufen (13%).

Das Signal for Help-Handzeichen wurde zu Beginn der Corona-Pandemie bekannt gemacht. Betroffene können hiermit in Notsituationen auf sich aufmerksam machen, ohne sich dabei laut äußern zu müssen. Es handelt sich um einen stillen Hilferuf bei jeder Art von Gewalt, den Betroffene und Dritte kennen sollten, um handeln zu können.

Handzeichen: Diese Gesten sind ein Hilferuf

Wir wollen, dass Sie sicher leben.
Ihre Polizei



Akademische Personalentwicklung

Das Angebot im Rahmen der akademischen Personalentwicklung umfasst Aktivitäten zu Karriereorientierung und -strategien, zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Care-Arbeit für Qualifikand*innen und Postgraduierte sowie Mentoring- und Coachingangebote für Qualifikand*innen und Professor*innen. Die Angebote werden in enger Kooperation mit dem Forschungsreferat durchgeführt.

MenTa – Mentoring im Tandem

Das seit 2012 etablierte Frauenförderprogramm MenTa-Mentoring im Tandem startete im Herbst 2024 mit sieben Doktorandinnen in die 13. Förderrunde. Während der zwölfmonatigen Laufzeit befassten sich die Teilnehmerinnen in Workshops, moderierten Peergruppen-Treffen mit thematischen Impulsvorträgen, in informellen MenTa-Lunches und im individuellen One-to-One-Mentoring mit erfahrenen hochschulexternen Wissenschaftler*innen (Mentor*in) mit Themen wie Karriereorientierung, Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit, Publikations- und Netzwerkkompetenzen sowie Lehrkompetenzen. Ergänzend konnten die Mentees das begleitende Beratungs- und Coachingangebot der Stabsstelle Gleichstellung in Anspruch nehmen. Eine Besonderheit dieser Runde war die erfolgreiche Einbindung einer DAAD-Stipendiatin mit anfänglich geringen Deutschkenntnissen, die – unterstützt von der gesamten Peergruppe – erfolgreich am Programm teilnahm. Parallel zu den Angeboten für die laufende Mentee-Gruppe 2024/25 wurde das Programm bereits für die Förderrunde 2025/2026 ausgeschrieben. Von April bis September 2024 erfolgten einzelne Aufnahmegespräche mit interessierten Qualifikandinnen. Zudem konnten nach einzelnen Ansprachen externer Wissenschaftler*innen die ersten Mentoring-Tandems im September 2025 an den Start gehen.



CoWi:PH / CoWi:PHdoc

Seit 2020 bietet die Hochschule das Programm CoWi:PH /CoWi:PHdoc mit einem Angebot für externes Einzelcoaching für Junior-/Professor*innen, Postgraduierte und Promovierende an, das in Kooperation mit dem Forschungsreferat entwickelt wurde und seit 2022 verstetigt ist. Nach einem Auswahlgespräch wählen die Interessierten aus einem Pool geprüfter Coaches eine passende Person aus; die Hochschule fördert das Coaching im Umfang von vier Zeitstunden finanziell. Das Programm erfreut sich wachsender Nachfrage.



Akademische Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen

Die PH Freiburg ist durch die Mitgliedschaft von Doris Schreck in der BuKoF- 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. Darüber hinaus ist die Hochschule Mitglied in den bundesweiten Netzwerken UniNetzPE und UniWIND e.V..

Lehre

Die Stabsstelle Gleichstellung wirkt an der gender- und diversitätsorientierte Gestaltung der Lehre mit und unterstützt deren Umsetzung. Auch im aktuellen Berichtszeitraum wurde das Kommentierte Vorlesungsverzeichnis kontinuierlich fortgeführt: Studierende finden darin jedes Semester gezielt aufbereitete Hinweise auf Lehrveranstaltungen und hochschulische Angebote mit Gender- und Diversitätsbezug. Darüber hinaus war die Stabsstelle Gleichstellung erneut in das Qualifizierungsprogramm Basiszertifikat Hochschuldidaktik eingebunden, das in Kooperation mit der Stabsstelle Hochschuldidaktik – Lehrinnovation – Coaching angeboten wird. Das Programm verbindet eine hochschuldidaktische Grundqualifizierung mit dem Erwerb von Kompetenzen für eine gender- und diversitätsorientierte Lehrplanung und -gestaltung. Die Stabsstelle brachte dabei erneut Teil 1 und Teil 2 der Veranstaltung „Lehrveranstaltungen gender- und diversitätssensibel planen und durchführen“ aus. Gleichzeitig sind gender- und diversitätsbezogene Perspektiven als Querschnittsthemen in sämtlichen Bausteinen des Basiszertifikats verankert, weshalb Kolleginnen der Stabsstelle auch bei weiteren, von der Stabsstelle Hochschuldidaktik geleiteten Veranstaltungen mitwirkten.

Basiszertifikat Hochschuldidaktik

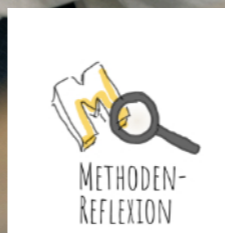
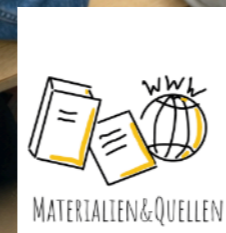
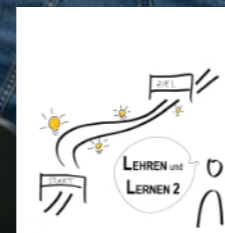
Im Rahmen des Zertifikats werden hochschuldidaktische Basiskompetenzen erworben. Alle Programmbausteine sind so ausgerichtet, dass Aspekte gender- und diversitätsorientierte Lehre als integrativer Bestandteil enthalten sind.

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.

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



Familien

Service

Die Hochschule bietet folgende familien- und vereinbarkeitsorientierte Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte an:

- betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung *PH-Campinis*
- Ferienbetreuung in den ersten beiden Wochen der Sommerferien
- Beratungsangebote zu Vereinbarkeitsfragen für (werdende) Eltern und Hochschulangehörige mit Fürsorgeaufgaben
- Bereitstellung eines Eltern-Kind-Zimmers

Beratungen und Vereinbarkeitsthemen: Nähere Ausführungen finden sich unter Beratungsangebote (S. 12). Eine Maßnahme, die sich aus den Beratungen im Berichtszeitraum ableitet, ist die Überarbeitung und Erweiterung des Informationsangebots mit klar strukturierten Schritten und Anlaufstellen (etwa für Schwangerschaft und Elternzeit), insbesondere für das Lehrpersonal.

Die im letzten Bericht erwähnte mögliche Härtefallregelung zur Priorisierung von Prüfungsterminen für Studierende mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben steht noch aus, ebenso die Frage nach familienfreundlichen Zeitfenstern für Pflichtveranstaltungen (vor 16:00 Uhr). Die Herausforderungen liegen in der Abwägung vielfältiger Interessen (Raumverfügbarkeit, zeitliche Ressourcen der Lehrenden, prüfungsrechtliche Vorgaben) sowie im Spannungsfeld zwischen verbindlichen Regelungen und größtmöglicher Flexibilität. Vereinbarkeitsprobleme werden häufig in Einzelfalllösungen angegangen, wobei die Hochschulangehörigen in der Regel flexibel und offen agieren. Es bleibt eine fortwährende Aufgabe des Familienservice, gemeinsam mit weiteren Stellen der Hochschule den Bedarf zu eruieren und zwischen Einzelfalllösungen und generellen Festlegungen abzuwägen. So wird im

neuen Berichtszeitraum beispielsweise geprüft, ob eine Richtlinie zur Finanzierung von Kinderbetreuung bei Dienstreisen erstellt werden kann (in Abhängigkeit von den geltenden finanzierungsrechtlichen Vorgaben). Im Berichtszeitraum gab es zudem Anfragen des International Office zur Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen für Studierende und Dozierende, die mit Kind aus dem Ausland an die Hochschule kamen. In Kooperation mit dem International Office wird geprüft, ob unterstützende Strukturen für Eltern im internationalen Austausch aufgebaut werden können.

PH-Campinis: Eine zentrale Herausforderung der hochschuleigenen Kindertagesstätte zeigt sich in der personellen Situation, denn aufgrund des Fachkräftemangels, steht nur noch die Leitung als einzig konstante Fachkraft zur Verfügung. Die Einrichtung kann sich jedoch durch die Einstellung pädagogisch ausgebildeter Studierender der Hochschule personell versorgen, wobei die Dienstplanung aufgrund von Prüfungs- und Praktikazeiträumen anspruchsvoll bleibt. Die Anzahl der Plätze (sechs ganztags, vier halbtags) war im Berichtszeitraum ausreichend; eine deutlich höhere Nachfrage ist für den neuen Berichtszeitraum nicht zu erwarten. Das Angebot wurde von Studierenden und Beschäftigten sehr gut angenommen und stellt weiterhin einen zentralen Baustein der Personalbindung und -gewinnung dar.

Ferienbetreuungsangebot: Das Sommerferienbetreuungsangebot für Kinder zwischen 5 und 11 Jahren wurde auch im Sommer 2025 wieder stark nachgefragt. Die Platzzahl wurde auf 15 Kinder pro Woche



begrenzt; alle Plätze wurden vergeben. Besonders Eltern aus Verwaltung und Wissenschaft schätzen das Angebot, da die Kinder direkt vor Ort an der Hochschule betreut werden können.

Familienservice: Die Zuständigkeiten für die familienfreundliche Hochschule werden im Familienservice gebündelt. Beschäftigte und Studierende können sich bei Fragen, Beratungsbedarf sowie für Anmeldungen (Campinis, Ferienbetreuung, FamilienCard) über die zentrale Mailadresse melden: familienservice@ph-freiburg.de. Im Familienservice arbeiten die Stabsstelle Gleichstellung, die Beauftragte für Chancengleichheit und die Pflegelotsin zusammen.

GLEICHSTELLUNGSMONITORING



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 Bkuf 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 haben; 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 setzen uns diesbezüglich und in den benachbarten Bereichen der Sprache und Ansprache sowie der baulichen Infrastruktur für eine erforderliche Weiterentwicklung an der Hochschule ein, insbesondere 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 01.10.2024 bis 30.09.2025 erstreckt, werden in diesen Fällen die Daten des Kalenderjahres 2024 berichtet.

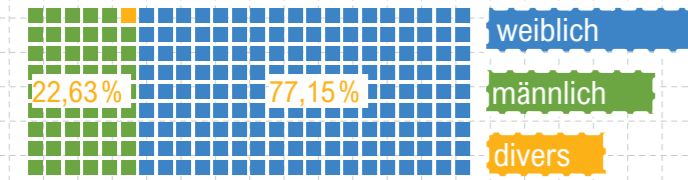
Das Gleichstellungsmonitoring berichtet Kennzahlen zu

■ Studierende	20
■ Absolvierende	23
■ akademische Mitarbeitende	24
■ Promotionen	26
■ Juniorprofessuren	28
■ W3-Professuren	28
■ Berufungsverfahren	30
■ Leitungen/Gremien	32
■ Gender Pay Gap bei den Professuren	34
■ Beratungsfälle	36

Gender equality is not a women's issue. It is a human issue.

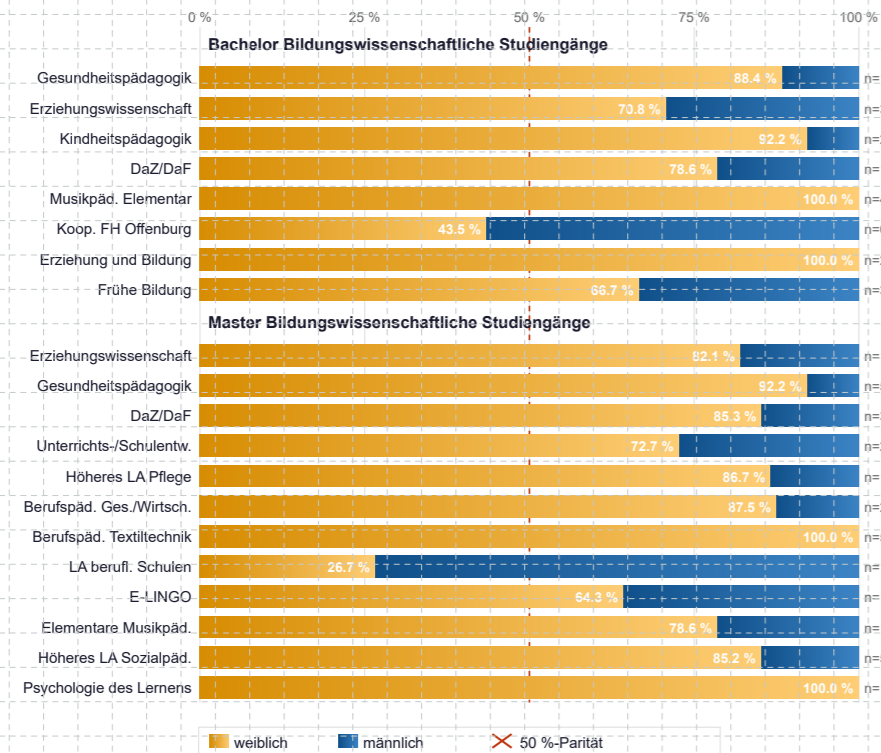
Ban Ki-moon

Studierende



4955 Studierende

An der Pädagogischen Hochschule Freiburg studieren wesentlich mehr Frauen als Männer, dies ist über die Jahre hinweg unverändert der Fall. Im Wintersemester 2024/25 lag der Anteil an Frauen über alle Studiengänge hinweg bei 77,15 %.



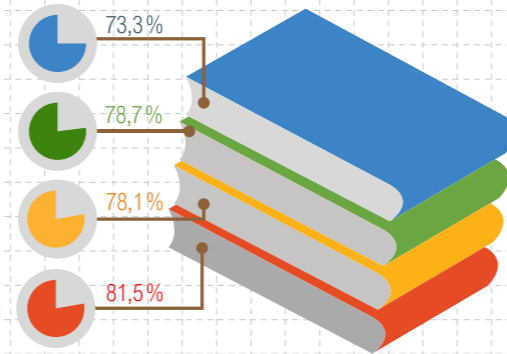
Die Geschlechterverteilung bei den Studierenden unterscheidet sich zwischen den Lehramtsstudiengängen und den Bildungswissenschaftlichen Studiengängen nicht wesentlich voneinander. Angegeben ist der Frauenanteil unter den Studierenden.

2535 Studierende in den Lehramtsstudiengängen (BA)

1193 Studierende in den Lehramtsstudiengängen (MA)

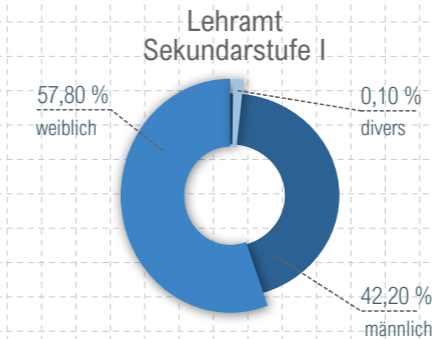
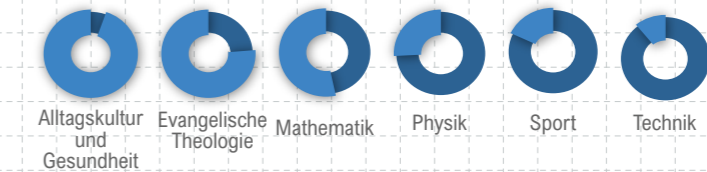
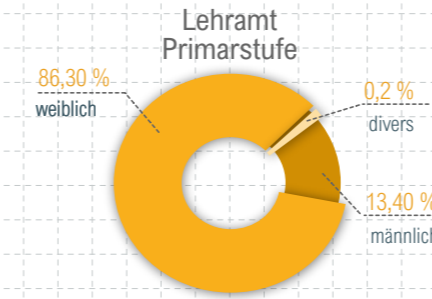
866 Studierende in den Bildungswissenschaftlichen Studiengängen (BA)

444 Studierende in den Bildungswissenschaftlichen Studiengängen (MA)

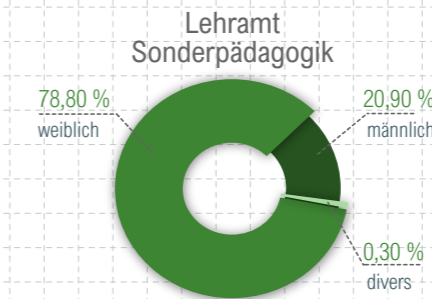


Im Wintersemester 2024/25 sind an der Pädagogischen Hochschule Freiburg insgesamt 1.310 Studierende in bildungswissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen eingeschrieben, davon 79,2% weiblich. Werden die Frauenanteile der Bildungswissenschaftlichen Studiengängen weiter differenziert, zeigen sich nur kleinere Unterschiede. Der Frauenanteil liegt in nahezu allen Studiengängen deutlich über der Paritätslinie. Ausnahmen bilden der kooperative Bachelorstudiengang mit der Hochschule Offenburg sowie der Masterstudiengang Lehramt an beruflichen Schulen, deren technisch-gewerbliche Ausrichtung die abweichende Geschlechterverteilung erklärt.

Studierende



Im Wintersemester 2024/25 sind an der PH Freiburg insgesamt 3.727 Studierende in Lehramtsstudiengängen eingeschrieben. Die Geschlechterverteilung unterscheidet sich dabei deutlich zwischen den Schularten. Im Lehramt Primarstufe (Bachelor und Master) liegt der Frauenanteil mit 86,3% besonders hoch, während das Lehramt Sonderpädagogik einen Frauenanteil von 78,8% aufweist. Die ausgewogenste Geschlechterverteilung findet sich im Lehramt Sekundarstufe I, wo 57,8% der Studierenden weiblich und 42,2% männlich sind. Auf Fächerebene zeigt sich in der Sekundarstufe I ein heterogeneres Bild. Die Frauenanteile reichen von 12,5% in Technik über 20,6% in Sport und 29,6% in Physik bis hin zu sehr hohen Werten in Alltagskultur und Gesundheit (92,1%) und Evangelischer Theologie (88,2%).

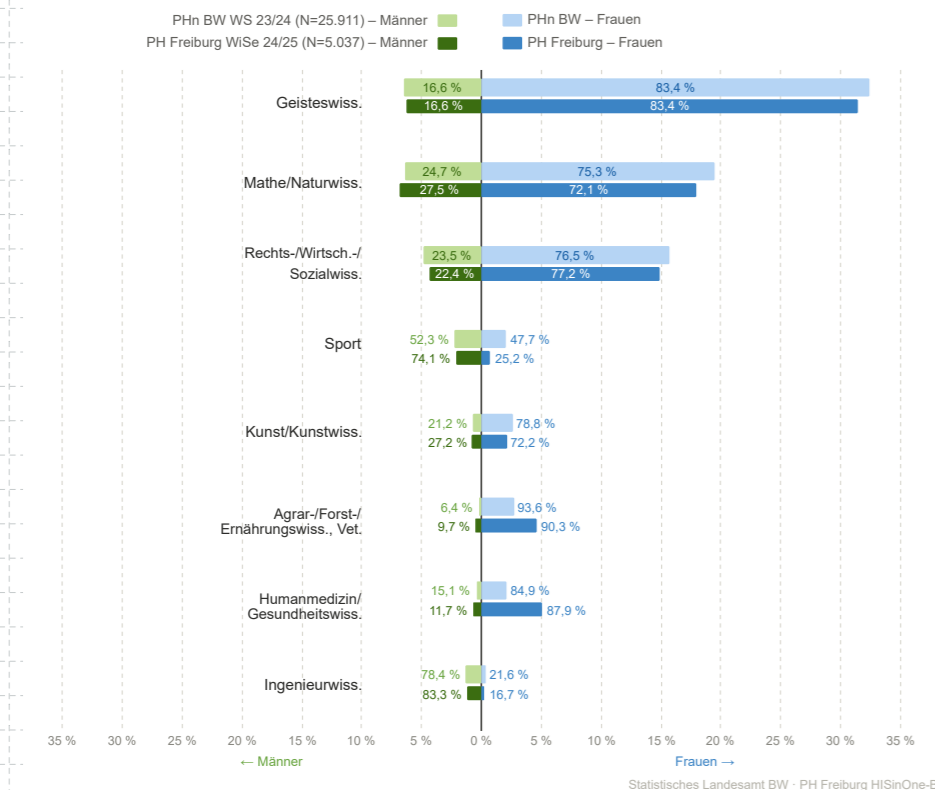
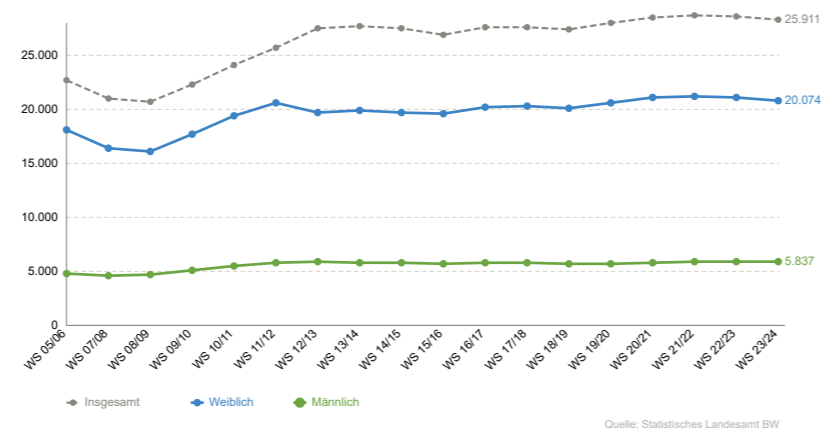


Studierende

Entwicklung der Studierendenzahlen an den Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg

Abbildung rechts zeigt die Entwicklung der Studierendenzahlen an den Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg von WS 2005/06 bis WS 2023/24. Insgesamt ist die Studierendenzahl in diesem Zeitraum von 21.903 auf 25.911 gestiegen, was einem Zuwachs von ca. 18% entspricht. Der Anstieg vollzog sich dabei nicht gleichmäßig: Bis WS 2012/13 war ein kontinuierliches Wachstum zu verzeichnen, das seinen vorläufigen Höhepunkt im WS 2021/22 erreichte; seitdem ist

ein leichter Rückgang zu beobachten. Der Frauenanteil blieb über den gesamten Beobachtungszeitraum bemerkenswert stabil zwischen 76,3% und 79,5% und lag zuletzt bei 77,5%. Während die absolute Zahl der Studierenden gewachsen ist, hat sich die Geschlechterrelation also kaum verändert – die strukturelle Unterrepräsentation von Männern im Lehramt bleibt damit ein über zwei Jahrzehnte persistentes Merkmal der Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg.



Studierende an Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg im Vergleich zur Pädagogischen Hochschule Freiburg nach Fächergruppe und Geschlecht

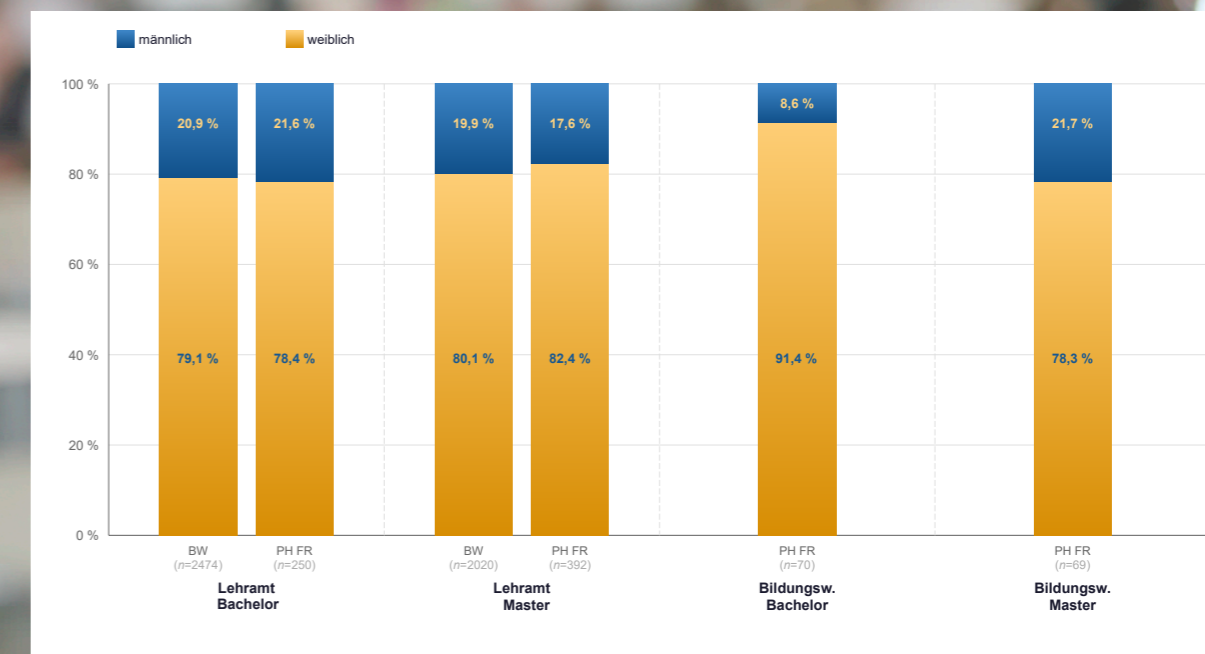
Nebenstehende Abbildung zeigt die Verteilung der Studierenden an der PH Freiburg (WiSe 2024/25) im Vergleich zu allen Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg (WS 2023/24), aufgeschlüsselt nach Fächergruppe und Geschlecht. Die Balkenbreite gibt jeweils den Anteil an den Gesamtstudierenden der jeweiligen Hochschulgruppe wieder; die Prozentzahlen in den Balken bezeichnen den Frauen- bzw. Männeranteil innerhalb der Fächergruppe. Insgesamt zeigt die PH Freiburg ein dem landesweiten Muster weitgehend ähnliches Bild: In nahezu allen Fächer-

gruppen dominieren Frauen deutlich, während Ingenieurwissenschaften die einzige Fächergruppe mit klarer Männermehrheit darstellen. Auffällig sind zwei Abweichungen vom BW-Durchschnitt: Im Bereich Sport ist der Männeranteil an der PH Freiburg mit 74,1% erheblich höher als landesweit (52,3%). Demgegenüber sind Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie Agrar-/Forst- und Ernährungswissenschaften an der PH Freiburg anteilig stärker vertreten als im Landesschnitt, mit jeweils sehr hohen Frauenanteilen von 87,9% bzw. 90,3%.

Frauenanteile in der Gruppe der Absolvierenden

Im Wintersemester 2024/25 haben an der Pädagogischen Hochschule Freiburg insgesamt 781 Studierende einen Abschluss erworben. Davon entfielen 250 Abschlüsse auf lehramtsbezogene Bachelorstudiengänge und 392 auf lehramtsbezogene Masterstudiengänge. Weitere 70 Abschlüsse wurden in bildungswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen und 69 in bildungswissenschaftlichen Masterstudiengängen vergeben. Die Geschlechterverteilung zeigt über alle Abschlusskategorien hinweg eine deutliche Dominanz weiblicher Absolventinnen. Bei den lehramtsbezogenen Bachelorstudiengängen liegt der Frauenanteil bei 78,4% (196 von 250 Absolventinnen und Absolventen), bei den lehramtsbezogenen Masterstudiengängen bei 82,4% (323 von 392). Auch in den bildungswissenschaftlichen Studiengängen ist dieser Trend ausgeprägt: Im bildungswissenschaftlichen Bachelor beträgt der Frauenanteil 91,4% (64 von 70), im bildungswissenschaftlichen Master 78,3% (54 von 69). Über alle Abschlussarten hinweg sind 81,6% der Absolventinnen und Absolventen der PH Freiburg im Wintersemester 2024/25 weiblich.

Im Vergleich mit den Absolvent*innenzahlen aller Hochschulen in Baden-Württemberg, die auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2024 ausgewertet wurden, zeigt sich, dass die PH Freiburg in ihrer Geschlechterverteilung weitgehend dem Landestrend entspricht. Für lehramtsbezogene Bachelorstudiengänge beträgt der Frauenanteil in Baden-Württemberg landesweit 79,1%, an der PH Freiburg 78,4% – die Werte liegen damit nahezu gleichauf. Insgesamt bestätigen die Daten den bekannten strukturellen Befund: Lehramtsstudiengänge, insbesondere jene mit Ausrichtung auf die Primarstufe und Sekundarstufe I, werden in Baden-Württemberg wie auch an der PH Freiburg überwiegend von Frauen absolviert. Dieser Befund ist im Kontext der Gleichstellungsarbeit ambivalent zu bewerten: Einerseits spiegelt er die nach wie vor ungleiche Berufswahl wider, andererseits unterstreicht er die besondere Bedeutung der PH Freiburg als Ausbildungsstätte für eine mehrheitlich weibliche Studierendenschaft, deren spezifische Bedarfe und Karrierewege bei der Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen sind.

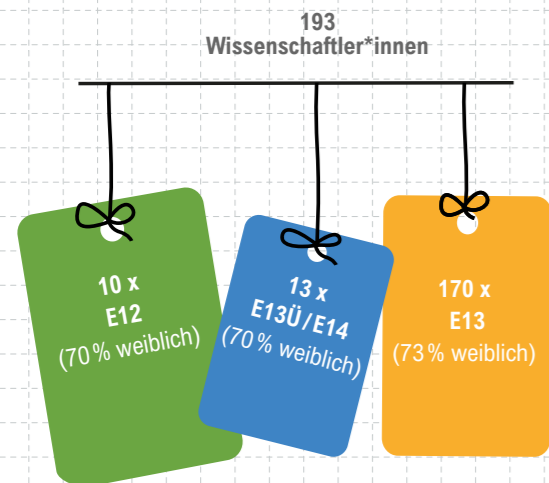


Akademische Mitarbeitende

Im Berichtszeitraum 01.10.2024-30.09.2025 wurden 30 Stellen (Fakultät I = 10 Stellen; Fakultät II = 4 Stellen, Fakultät III = 1 Stellen, andere Einrichtungen = 5 Stellen) für akademische Mitarbeitende ausgeschrieben, davon 28 befristete und 3 unbefristete Stellen. Von den 3 un-

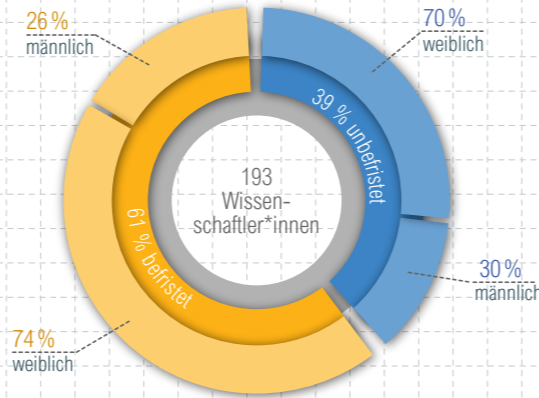
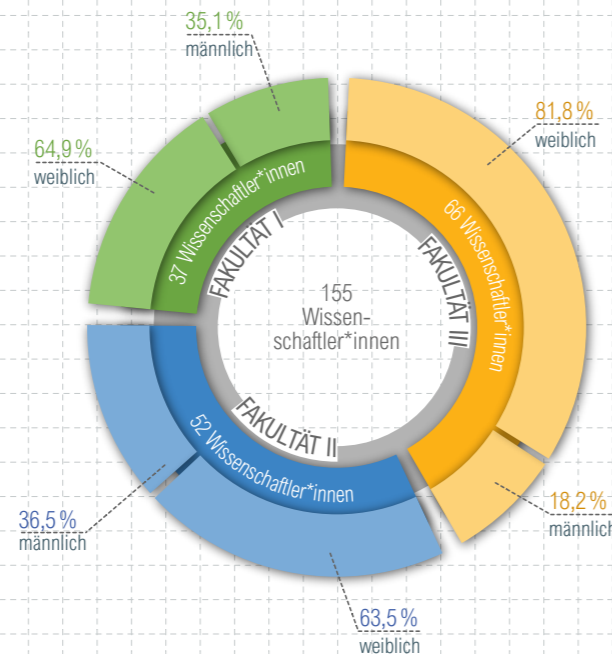
30 Stellenbesetzungen

befristeten Stellen hatten 2 einen Stellenumfang von 100%. Bei den befristeten Stellen variierte der Stellenumfang von 50-100%, im Schnitt betrug dieser im Berichtszeitraum 72%. Von den 3 unbefristeten Stellen wurden 2 mit männlichen Personen besetzt, von den 28 befristeten Stellen wurden 16 mit weiblichen Personen und 8 mit männlichen Personen, 4 Stellen konnten nicht besetzt werden.



192 Beschäftigte im Angestelltenverhältnis

Zum Stichtag 01.12.2025 waren insgesamt 192 akademische Mitarbeiter*innen an der Pädagogischen Hochschule Freiburg in befristeten und unbefristeten Anstellungen tätig (Beschäftigte im Beamtenverhältnis werden auf S. 25 separat aufgeführt). Davon 155 akademische Mitarbeiter*innen in den Fakultäten I bis III und 37 in den zentralen Einrichtungen. Der Anteil an Frauen in der Beschäftigtengruppe *angestellte akademische Mitarbeiter*innen* beträgt 72%. Die Frauenanteile in den Fakultäten I bis III betragen 72,2% und in den zentralen Einrichtungen 75,7%.

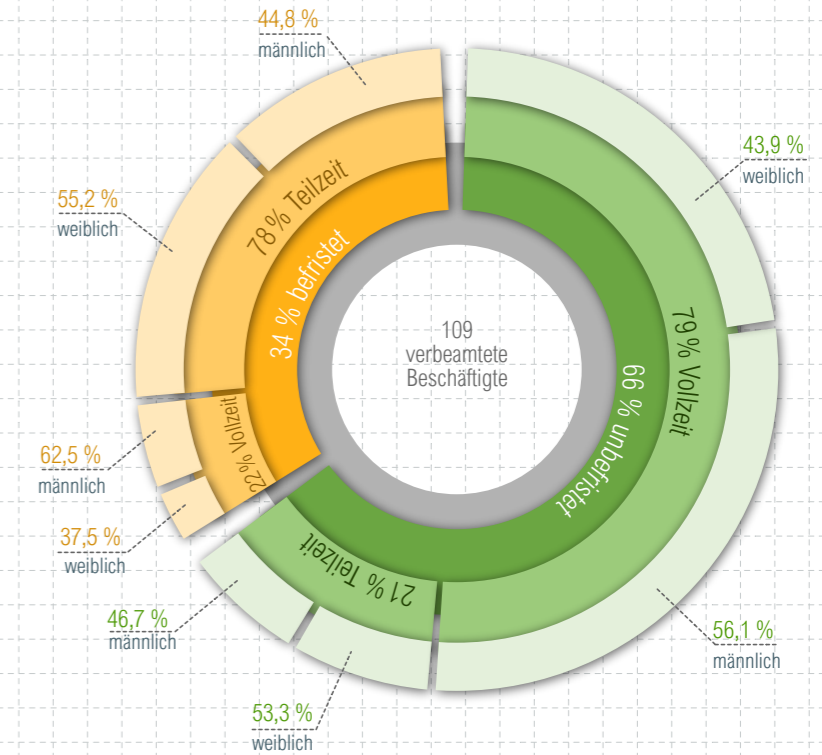
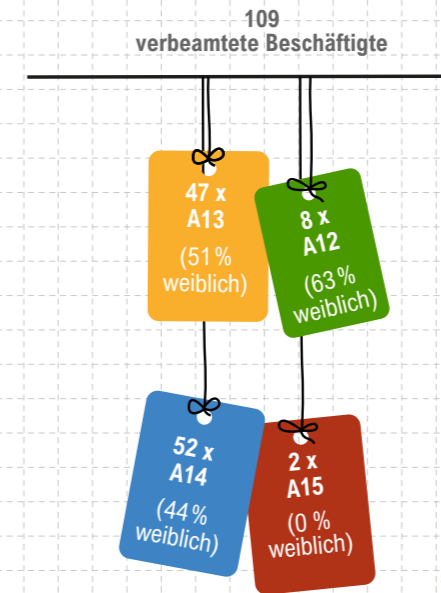


Anteil an akademischen Mitarbeiter*innen 2025 differenziert nach Befristung der Stelle und Geschlecht. Stichtag der Daten 01.12.2025, Datenquelle Personalabteilung

109 Beschäftigte im Beamtenverhältnis

Neben den 192 Mitarbeiter*innen im Angestelltenverhältnis sind an der Pädagogischen Hochschule Freiburg 109 akademische Mitarbeiter*innen im befristeten und unbefristeten Beamtenverhältnis tätig, davon 90 in den drei Fakultäten und 19 in den Zentralen Einrichtungen. Mit einem Frauenanteil von 47,7% ist diese Beschäftigtengruppe nahezu paritätisch besetzt und unterscheidet sich damit deutlich von den Beschäftigten im Angestelltenverhältnis, wo Frauen mit 72,0% die deutliche Mehrheit stellen. Dabei gibt es erfreulicherweise keine signifikanten Unterschiede in den Geschlechterverteilungen bezüglich der befristeten und unbefristeten Beamtenstellen. Bei den befristeten Stellen liegt er mit 51,4% knapp über der Paritätslinie, bei den unbefristeten Stellen hingegen mit 45,8% leicht darunter.

In Bezug auf den Stellenumfang arbeiten 59,6% der Beamten in Vollzeit und 40,4% in Teilzeit. Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil in Teilzeitstellen mit 54,5% höher liegt als in Vollzeitstellen (43,1%), wobei dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr, in dem 64,0% der Teilzeitstellen von Frauen besetzt waren, deutlich zurückgegangen ist.



Anteil an verbeamteten Mitarbeiter*innen 2025 differenziert nach Befristung der Stelle, Stellenumfang und Geschlecht. Stichtag der Daten 01.12.2025, Datenquelle Personalabteilung

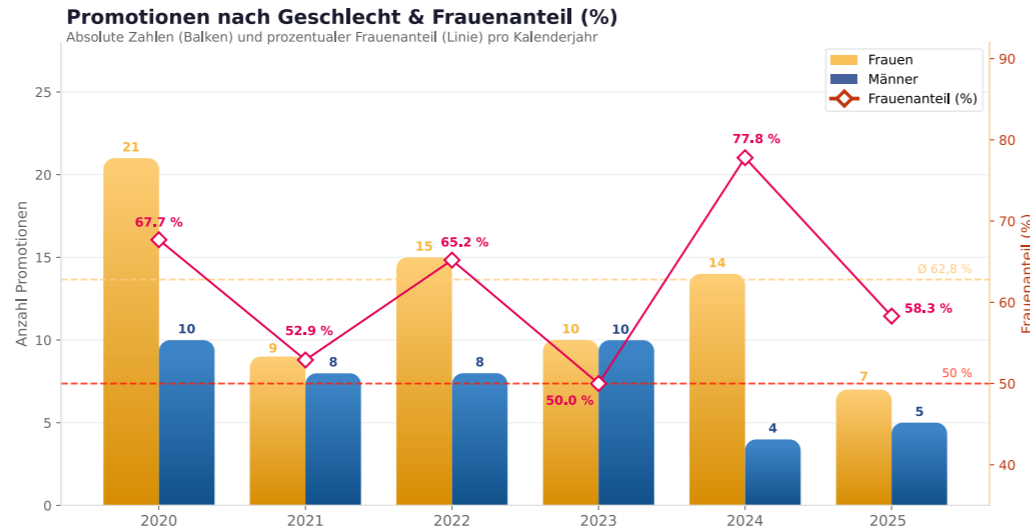
Akademische Mitarbeitende

15 Promotionen

Im Berichtszeitraum des Gleichstellungsberichts (1. Oktober 2024 bis 30. September 2025) liegen die Promotionsdaten in einem abweichenden Erfassungszeitraum vor: Die folgende Auswertung bezieht sich daher auf den Zeitraum vom 1. Dezember 2024 bis zum 30. November 2025 (bzw. auf den Zeitraum 01.01.-31.12. der vorherigen Kalenderjahre).

In diesem Zeitraum wurden an der Pädagogischen Hochschule Freiburg insgesamt 15 Promotionen abgeschlossen, davon 53,3% von Frauen. Damit liegt der Frauenanteil erneut über der Parität und setzt den seit 2020 durchgängig über 50% liegenden Trend fort.

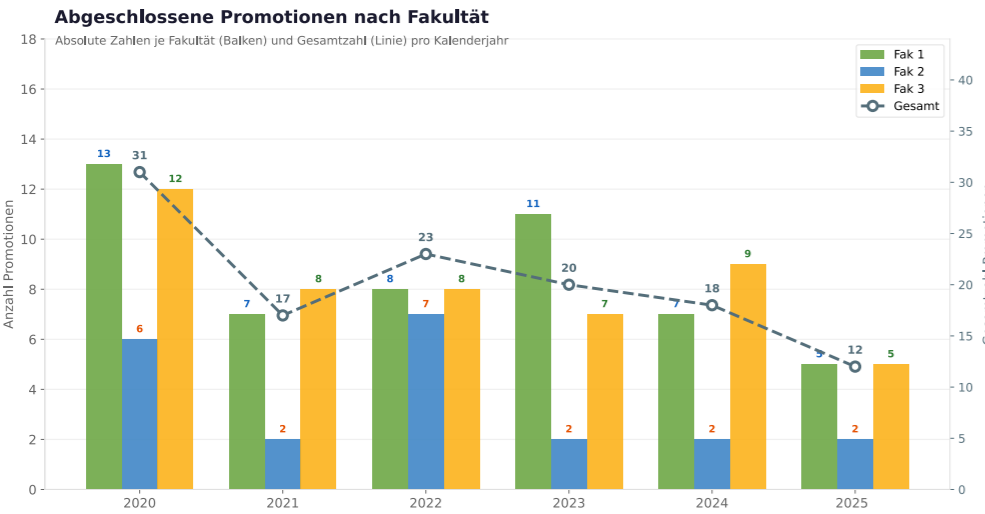
Die Betrachtung der Kalenderjahre 2020 bis 2025 zeigt, dass Frauen in diesem Zeitraum mit insgesamt 76 von 121 abgeschlossenen Promotionen konstant die Mehrheit der Promovierenden stellen. Der durchschnittliche Frauenanteil über alle sechs Jahre beträgt 62,8%. Der Frauenanteil schwankt im Beobachtungszeitraum zwischen 50,0% (2023) und 77,8% (2024), verbleibt jedoch in keinem Jahr unterhalb der Paritätsgrenze.



Datenquelle: Abgeschlossene Promotionen nach Kalenderjahren ab 2020 - PH Freiburg - Stand 15.02.2026

Der Frauenanteil variiert im Fakultätsvergleich und über die Jahre deutlich. Fakultät 1 weist im Zeitraum 2020 bis 2025 überwiegend hohe Frauenanteile auf, mit einem Spitzenwert von 100% im Jahr 2024. Fakultät 3 zeigt einen ähnlichen Trend mit leichten Schwankungen. Fakultät 2 fällt durch stärkere jährliche Variationen auf, was auf die insgesamt geringeren absoluten Zahlen zurückzuführen ist – bereits einzelne Promotionen führen hier zu deutlichen prozentualen Verschiebungen. Im Jahr 2021 wurden in Fakultät 2 ausschließlich Männer promoviert. Trotz dieser Schwankungen liegt der Frauenanteil über den gesamten Beobachtungszeitraum in allen Fakultäten im Mittel deutlich über 50%.

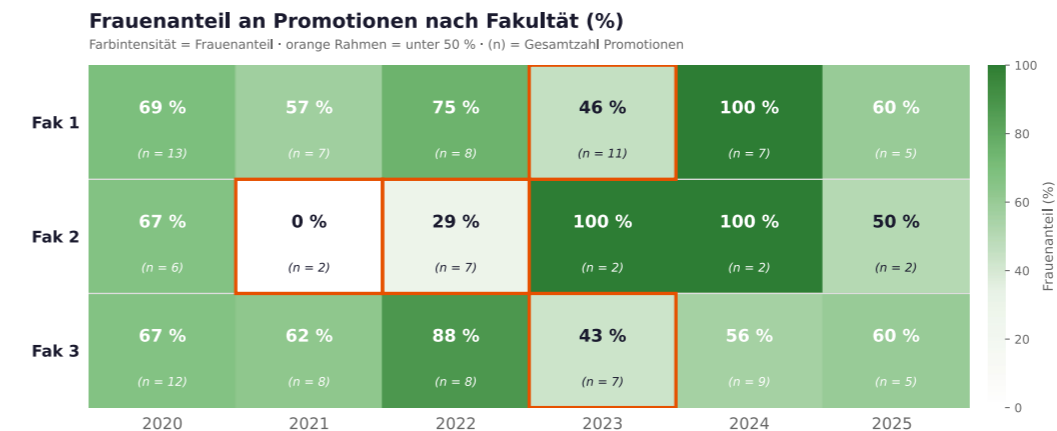
Die Heatmap gibt einen kompakten Überblick über den Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen in den drei Fakultäten der PH Freiburg über den Zeitraum 2020 bis 2025. Die Farbintensität zeigt dabei unmittelbar, in welchen Jahren und Fakultäten der Frauenanteil besonders hoch oder niedrig ausfiel.



Datenquelle: Abgeschlossene Promotionen nach Kalenderjahren ab 2020 - PH Freiburg - Stand 15.02.2026

Die Entwicklung der Promotionszahlen zeigt seit 2020 einen rückläufigen Trend: Von 31 abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2020 sank die Gesamtzahl auf 18 im Jahr 2024; für das noch laufende Kalenderjahr 2025 liegen bislang 12 abgeschlossene Promotionen vor. Dieser Rückgang zeigt sich in allen drei Fakultäten, wobei Fakultät 1 und Fakultät 3 durchgängig die höchsten absoluten Promotionszahlen aufweisen. Fakultät 2 trägt mit konstant niedrigen Zahlen zum Gesamtergebnis bei.

“Die Entwicklung der Promotionszahlen zeigt seit 2020 einen rückläufigen Trend.”

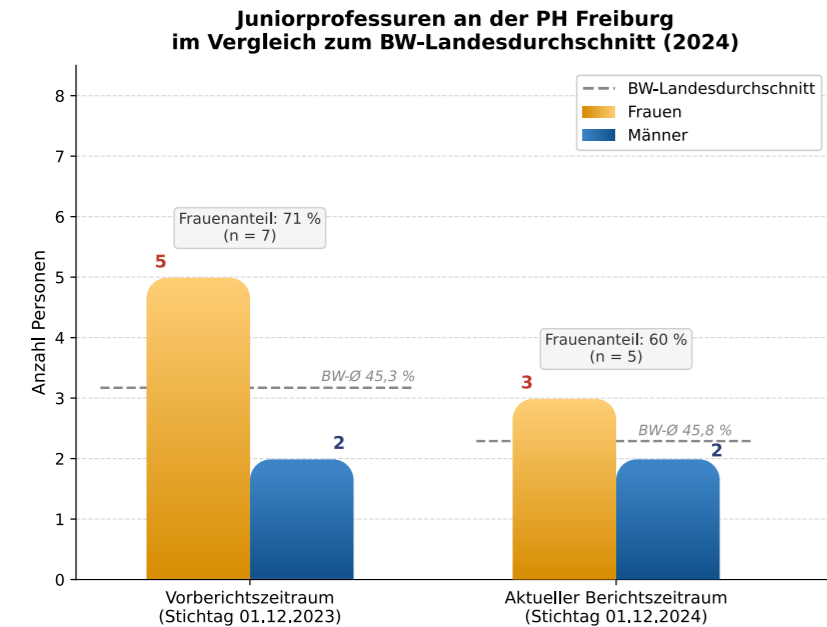


Datenquelle: Abgeschlossene Promotionen nach Kalenderjahren ab 2020 - PH Freiburg - Stand 15.02.2026

5 Juniorprofessuren

Zum Stichtag 01.12.2024 sind an der PH Freiburg fünf Juniorprofessuren besetzt, davon drei durch Frauen und zwei durch Männer. Der Frauenanteil beträgt damit 60%. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum (Stichtag 01.12.2023) hat sich die Gesamtzahl der besetzten Juniorprofessuren von sieben auf fünf reduziert. Der Frauenanteil sank von 71% (fünf von sieben Stellen) auf 60%, wobei die absolute Zahl der von Frauen besetzten Juniorprofessuren von fünf auf drei zurückgegangen ist. Die Anzahl der von Männern besetzten Stellen blieb mit zwei unverändert.

Ergänzend werden die Daten der PH Freiburg dem Landesdurchschnitt Baden-Württemberg gegenübergestellt. Dabei ist zu beachten, dass die Landesstatistik alle Hochschultypen umfasst und daher nicht unmittelbar mit den Daten einer Pädagogischen Hochschule vergleichbar ist. Der Vergleich dient lediglich der groben Einordnung. Der landesweite Frauenanteil an Juniorprofessuren lag zum 01.12.2023 bei 45,3% (130 von 287) und zum 01.12.2024 bei 45,8% (125 von 273). Die PH Freiburg erreichte in beiden Zeiträumen mit 71% bzw. 60% deutlich höhere Werte. Trotz des Rückgangs im aktuellen Berichtszeitraum liegt der Frauenanteil weiterhin



Quellen: PH Freiburg (interne Erhebung); Statistisches Landesamt BW, Hochschulpersonalstatistik 2024

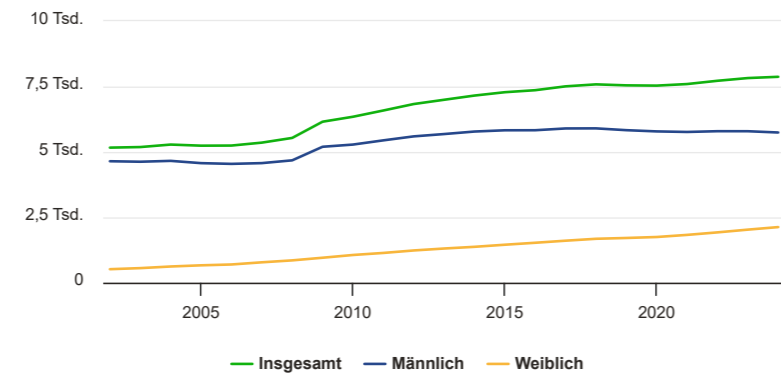
72 unbefristete Professuren

Zum Stichtag 01.12.2024 beträgt der Frauenanteil an den Professuren der PH Freiburg (ohne Berücksichtigung von Vertretungsprofessuren) 48,6% (35 von 72 Professuren) und liegt damit knapp unterhalb der Paritätsmarke.

Vergleich mit Baden-Württemberg

Im Vergleich dazu liegt der Frauenanteil an Professuren in Baden-Württemberg bei 27,0% (2.129 von 7.873 Professuren). Die PH Freiburg übertrifft den Landeswert damit deutlich um fast 22 Prozentpunkte. Die Landesstatistik umfasst allerdings alle Hochschultypen und die Werte sind daher nur eingeschränkt mit denen einer Pädagogischen Hochschule vergleichbar.

Professorinnen und Professoren an Hochschulen und Universitätskliniken in Baden-Württemberg seit 2002



Datenquelle: Hochschulpersonalstatistik.

© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2026

Vergleich mit Daten für Deutschland

Nebenstehende Abbildung zeigt den Frauenanteil an Professuren nach Fachbereichsgruppe im Vergleich zwischen der PH Freiburg und den bundesweiten Daten (Stichtag 01.12.2024). Da die Fallzahlen auf Ebene der einzelnen Fachbereiche an der PH Freiburg zum Teil sehr gering sind, wurden einzelne Fachbereiche für die Darstellung zusammengefasst (Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften wurden zur Gruppe MINT zusammengeführt). In allen vier Fachbereichsgruppen liegt die

PH Freiburg deutlich über dem jeweiligen Bundesdurchschnitt, was auf eine insgesamt positive Entwicklung hinsichtlich der Geschlechterparität hinweist. Bei der Interpretation ist jedoch zu beachten, dass die Bundesstatistik alle Hochschultypen umfasst und zudem Fachuntergruppen einschließt, die an der PH Freiburg nicht vertreten sind (so fallen etwa im MINT-Bereich Fächer wie Bauingenieurwesen in die Bundesstatistik, die das Gesamtbild verzerren können). Die Vergleichswerte sind daher nur eingeschränkt mit denen einer Pädagogischen Hochschule vergleichbar.

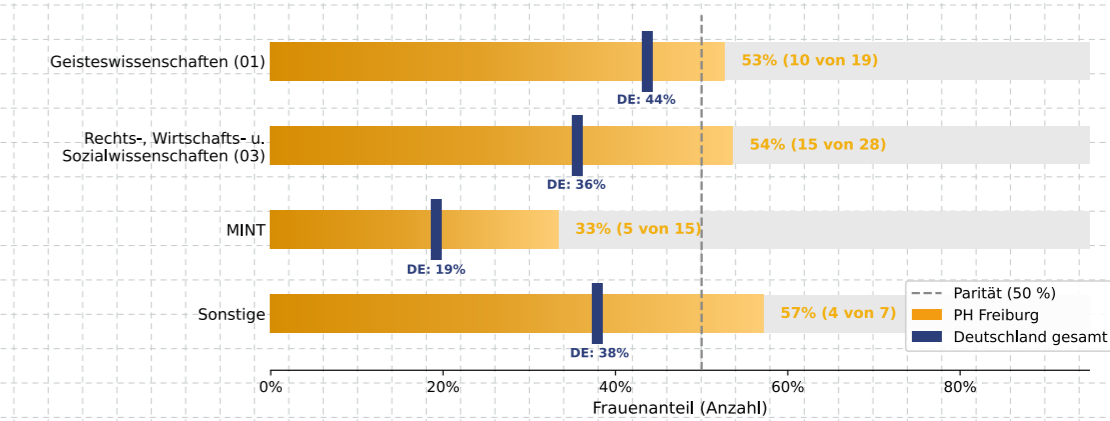
Vergleich zwischen den Fakultäten

Abbildung links unten zeigt den Frauenanteil an Professuren nach Fakultät im Vergleich der beiden Berichtszeiträume. Während Fakultät 2 einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils von 44% auf 52% verzeichnet und damit erstmals die Paritätsmarke überschreitet, ist in Fakultät 1 und Fakultät 3 ein Rückgang zu beobachten. Fakultät 1 sank von 65% auf 50% und liegt damit nun genau auf der Paritätsmarke, Fakultät 3 von 62,5% auf 44% und damit erstmals unter die Paritätsmarke. Insgesamt haben sich die Frauenanteile zwischen den drei Fakultäten im aktuellen Berichtszeitraum deutlich angeglichen. Die Rückgänge in Fakultät 1 und 3 sind kritisch zu beobachten, wengleich zu berücksichtigen ist, dass bei den relativ geringen Fallzahlen einzelne Stellenwechsel bereits merkliche Auswirkungen auf die Prozentwerte haben können.

Frauenanteile bei den Professuren differenziert nach Besoldungsgruppe

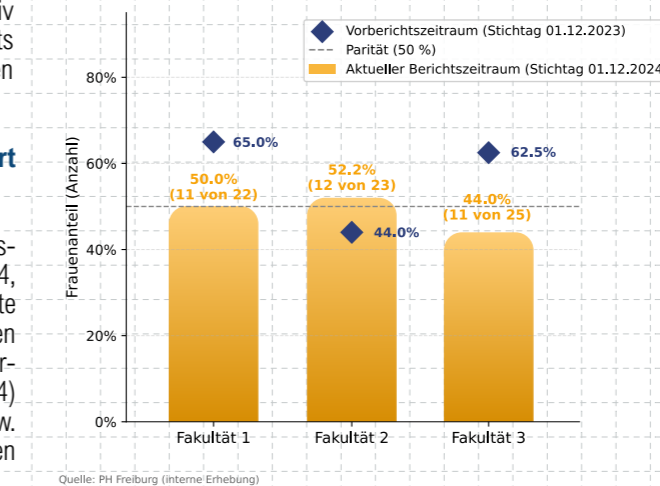
Abbildung unten rechts zeigt den Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe zum Stichtag 01.12.2024, ohne Vertretungsprofessuren. Die mit Abstand größte Gruppe bilden die W3-Professuren (n=59), bei denen der Frauenanteil mit 45,8% knapp unter der Paritätsmarke liegt. In den kleineren Besoldungsgruppen W2 (n=4) und C3 (n=7) liegen die Frauenanteile mit 75,0% bzw. 57,1% deutlich über der Parität. Bei den C4-Professuren beträgt der Frauenanteil 50,0%.

Frauenanteil an Professuren nach Fachbereichsgruppe PH Freiburg vs. Deutschland (Stichtag 01.12.2024, ohne Vertretungsprofessuren)



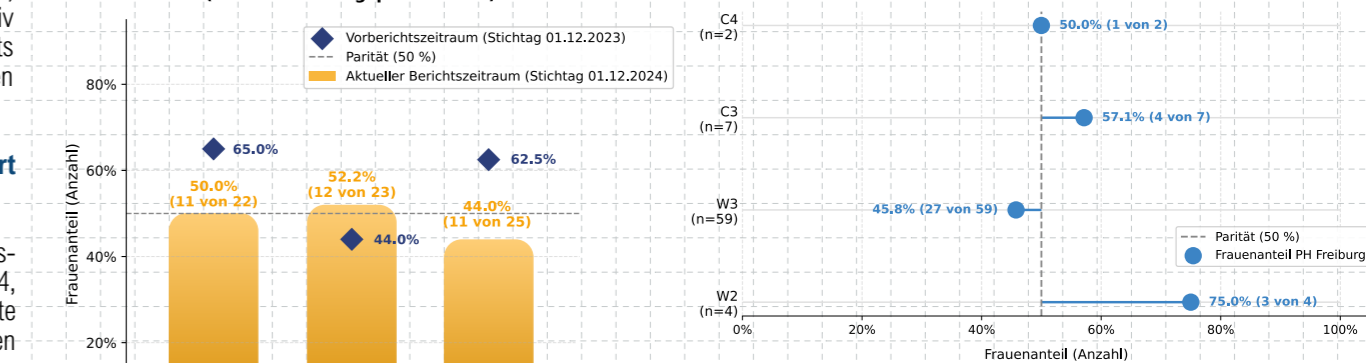
Quellen: PH Freiburg (interne Erhebung); Statistisches Bundesamt (Destatis) 2026 | Hinweis: Die Deutschlanddaten umfassen alle Hochschultypen und sind daher nur eingeschränkt mit den Daten der PH Freiburg vergleichbar. | Zusammensetzung der Kategorien: Geisteswissenschaften: Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaften, Geschichte, Anglistik, Romanistik, Kath. Theologie; Evang. Theologie | Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften: Erziehungswissenschaften (LE Sonderpädagogik, LE Erziehungswissenschaften, LE Berufspädagogik), Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften/ Soziologie, Politikwissenschaften, Psychologie | MINT: Mathematik, Biologie, Chemie, Physik, Ingenieurwissenschaften, Geographie | Sonstige: Ernährungs- u. Haushaltswissenschaften, Kunst/Kunstwissenschaften, Sport, Musik/Musikwissenschaften

Frauenanteil an Professuren nach Fakultät (ohne Vertretungsprofessuren)



Quelle: PH Freiburg (interne Erhebung)

Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe (Stichtag 01.12.2024, ohne Vertretungsprofessuren)



Quelle: PH Freiburg (interne Erhebung)

Professuren

Berufungsverfahren

Berufungsverfahren

20 Berufungsverfahren

Im Berichtszeitraum 01.10.2024-30.09.2025 wurden an der Pädagogischen Hochschule Freiburg insgesamt 20 Berufungsverfahren durchgeführt bzw. befanden sich in Bearbeitung. Davon wurden 9 Verfahren neu begonnen und 11 Verfahren aus dem vorherigen Berichtszeitraum fortgeführt. Davon wurden 8 Verfahren erfolgreich abgeschlossen, 4 wurden abgebrochen, 8 waren zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch laufend. Von den 20 Verfahren handelte es sich bei 14 Verfahren um Verfahren zur Besetzung einer W3 Professur, 4 zur Besetzung einer W1 Professur und 2 Tenure-Track-Verfahren. Da für TT-Verfahren keine Bewerbungsdaten vorliegen, beziehen sich die nachfolgenden Auswertungen zur Berufungskaskade ausschließlich auf die regulären Verfahren. Die Verteilung der regulären 18 Verfahren auf die Fakultäten zeigt deutliche Unterschiede: Fakultät 1 verzeichnete mit 12 Verfahren die höchste Verfahrensdichte. In Fakultät 2 wurden 3 reguläre Verfahren bearbeitet und in Fakultät 3 reguläre Verfahren.

Mit Blick auf den Frauenanteil entlang der Berufungskaskade der 8 erfolgreich abgeschlossenen regulären Verfahren zeigt sich folgendes Bild: Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag hochschulweit bei 52% (88 von 170 Bewerbungen). Auf der Ebene der Einladungen zum Hearing blieb der Frauenanteil mit 53% (23 von 43 Einladungen) nahezu konstant. Bei den Listenplätzen stieg der Frauenanteil leicht auf 55% (11 von 20 Listenplätzen). Von den 8 Erstplatzierungen entfielen 6 auf Frauen (75%), während bei den Rufannahmen lediglich 3 von 8 durch Frauen erfolgten (38%).

Damit zeigt sich ein auffälliges Muster: Obwohl Frauen auf der Ebene der Erstplatzierungen deutlich überrepräsentiert waren, sank ihr Anteil bei den Rufannahmen erheblich. Mögliche Ursachen (etwa die Ablehnung von

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum 01.10.2024 – 30.09.2025

Reguläre Verfahren (ohne W1TT) · Zu- und Abflüsse

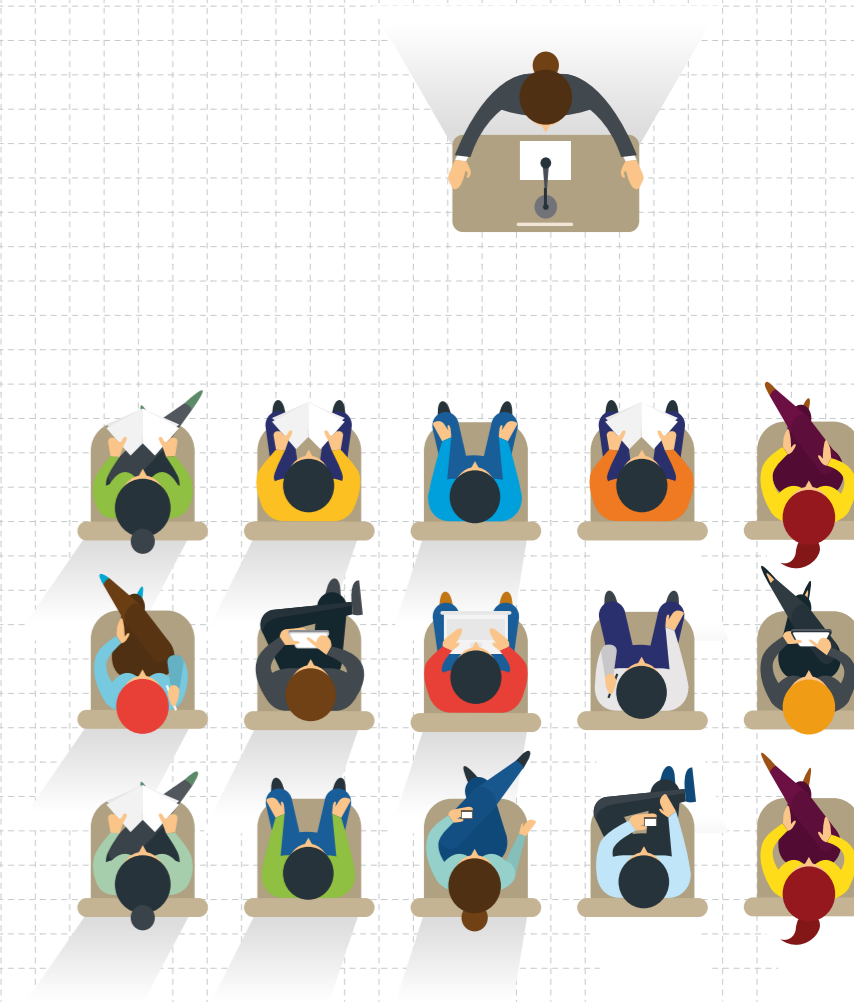


Rufen aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder konkurrierender Angebote) können auf Basis der vorliegenden Daten nicht abschließend beurteilt werden, sollten jedoch im Rahmen der Gleichstellungsarbeit weiter beobachtet werden. Aufgrund der insgesamt kleinen Fallzahl von 8 abgeschlossenen Verfahren ist zudem Vorsicht bei der Interpretation geboten; ob es sich um ein strukturelles Muster handelt, lässt sich erst auf Basis mehrerer Berichtszeiträume beurteilen. Um die Ursachen künftig besser nachvollziehen zu können, wird empfohlen, bei Rufablehnungen systematisch und in vertraulicher Form nach den Gründen zu fragen.

“Der Frauenanteil bei den Bewerbungen betrug 53%, bei den Rufannahmen nur bei 38%”

Gründe der Rufablehnungen sollten systematisch und vertraulich analysiert werden.

	erfolgreich abgeschlossene Verfahren	abgebrochene Verfahren	laufende Verfahren
	w / m / d (gesamt)	w / m / d (gesamt)	w / m / d (gesamt)
Fakultät 1			
Verfahren	6	3	3
Bewerbungen	65 / 68 / 0 (133)	20 / 18 / 0 (38)	36 / 14 / 0 (50)
Einladungen	17 / 16 / 0 (33)	2 / 2 / 0 (4)	13 / 4 / 0 (17)
Berufungsliste	10 / 7 / 0 (17)	-	-
Erstplatzierungen	5 / 1 / 0 (6)	-	-
Rufannahme	3 / 3 / 0 (6)	-	-
Fakultät 2			
Verfahren	1	0	2
Bewerbungen	16 / 6 / 0 (22)	-	9 / 29 / 0 (38)
Einladungen	1 / 2 / 0 (3)	-	4 / 6 / 0 (10)
Berufungsliste	0 / 1 / 0 (1)	-	2 / 3 / 0 (5)
Erstplatzierungen	0 / 1 / 0 (1)	-	1 / 1 / 0 (2)
Rufannahme	0 / 1 / 0 (1)	-	-
Fakultät 3			
Verfahren	1	1	1
Bewerbungen	7 / 8 / 0 (15)	7 / 1 / 0 (8)	13 / 14 / 0 (27)
Einladungen	5 / 2 / 0 (7)	2 / 0 / 0 (2)	4 / 0 / 0 (4)
Berufungsliste	1 / 1 / 0 (2)	1 / 0 / 0 (1)	3 / 0 / 0 (3)
Erstplatzierungen	1 / 0 / 0 (1)	-	1 / 0 / 0 (1)
Rufannahme	0 / 1 / 0 (1)	-	-



Leitungen & Gremien

Leitungen & Gremien

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.

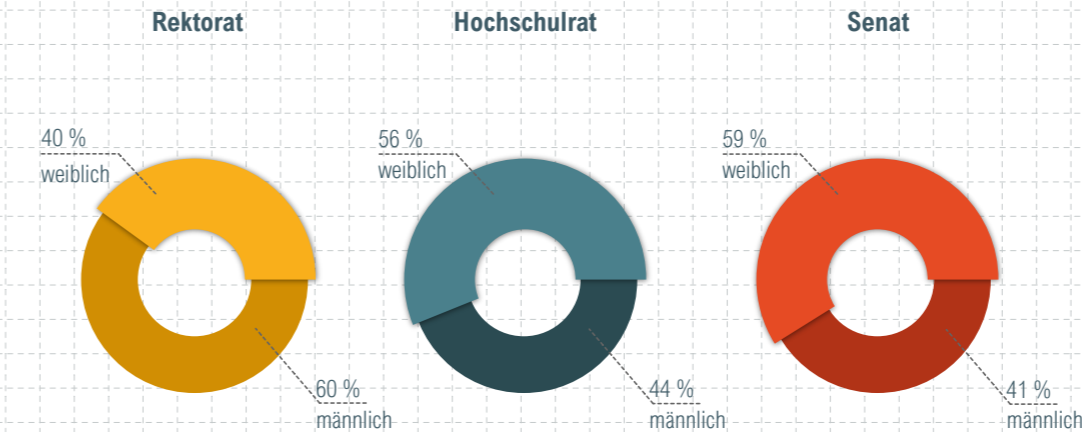
Ein weiteres zentrales Gremium ist der Senat. Für die Wahl der Mitglieder des Senats gibt es bzgl. des Anteils von Frauen keine gesetzlichen Vorgaben. Der Senat besteht seit WiSe23/24 aus 35 Wahlmitgliedern (21 Professor*innen, fünf Vertreter*innen des wissenschaftlichen Dienstes, zwei Vertreter*innen des wissenschafts-administrativen Bereichs, sechs Studierende, ein*e Doktorand*in) und sechs Amtsmitgliedern (fünf Rektorsratsmitglieder 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.

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 SoSe2024). 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

Im Zeitraum vom 01.01.–30.06.2025 wurden an der PH Freiburg insgesamt 70 Leistungsbezüge (LB) vergeben: 45 an Professoren und 25 an Professorinnen. Die durchschnittliche monatliche Höhe eines Leistungsbezugs beträgt bei männlichen Professoren 562 €, bei weiblichen Professorinnen 378 €. Dies entspricht einem Gender Pay Gap von 33 %.

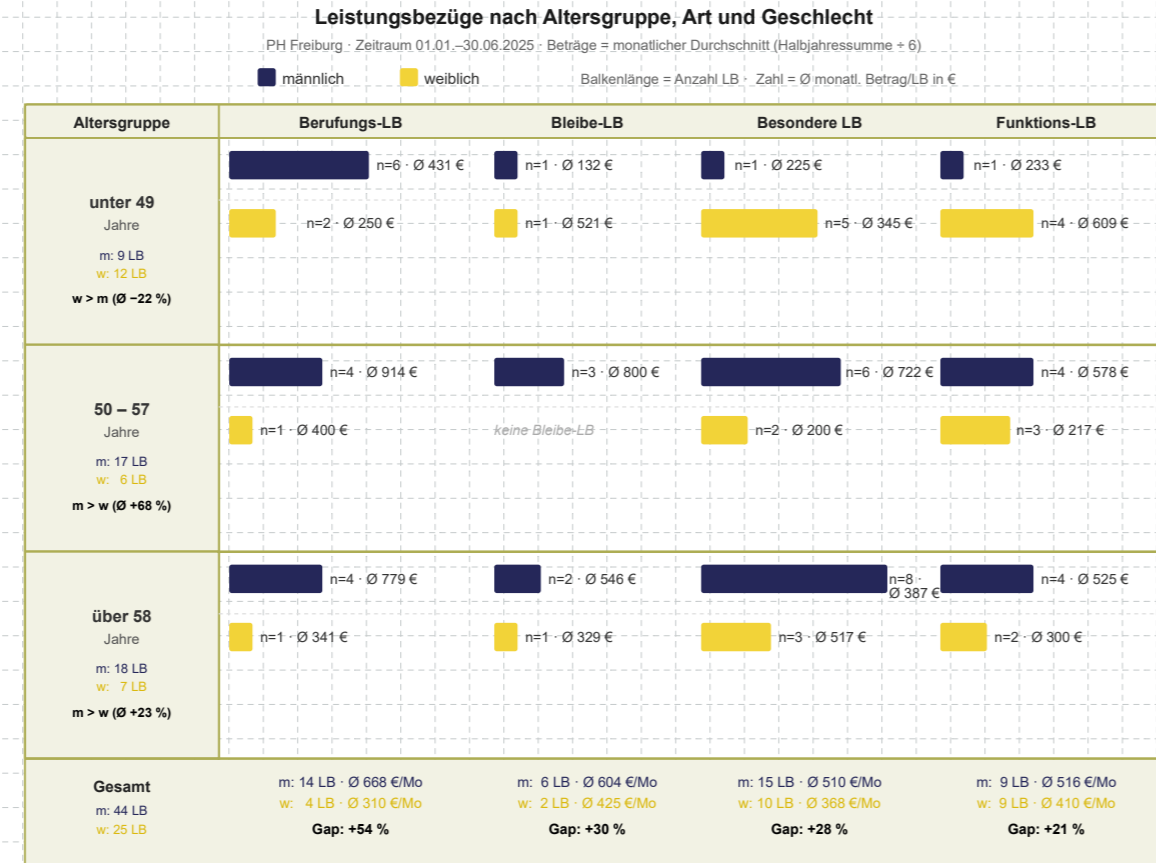
Besonders ausgeprägt ist die Ungleichheit bei den Berufungs-LB (Ø männlich: 668 €/Mo, Ø weiblich: 294 €/Mo; Gap: +56 %) sowie bei den Bleibe-LB, die im Berichtszeitraum ausschließlich an männliche Professoren vergeben wurden (n = 7). Bei den Besonderen LB beträgt der Gap +28 %, bei den Funktions-LB +21 %.

Die Differenzierung nach Altersgruppen zeigt, dass der Gap in der Gruppe der 50- bis 57-Jährigen am stärksten ausgeprägt ist (Ø männlich: 747 €/Mo, Ø weiblich: 242 €/Mo; +68 %). In der jüngsten Altersgruppe (unter 49 Jahre) kehrt sich das Verhältnis um: Hier liegt der Durchschnittswert weiblicher Professorinnen mit 432 €/Mo über dem der männlichen Kollegen (318 €/Mo).

Bezogen auf alle Professuren (37 männlich, 35 weiblich) ergibt sich ein personenbezogener Gap von 60,5 %: Eine Professorin erhält im Durchschnitt 413 € weniger Leistungsbezüge pro Monat als ein männlicher Kollege (Ø männlich: 683 €/Mo, Ø weiblich: 270 €/Mo). Diese Kennzahl bildet dabei zwei Dimensionen der Ungleichheit gleichzeitig ab: die geringere Vergabehäufigkeit an Frauen sowie die im Schnitt niedrigere Höhe der vergebenen LB.

Die hier ausgewiesenen Werte entsprechen dem unbereinigten Gender Pay Gap, der die tatsächliche Verteilungsrealität an der PH Freiburg abbildet. Ein bereinigter Gap – der strukturelle Unterschiede wie Fächergruppe, Altersgruppe oder Besoldungsstufe rechnerisch

herausrechnet – lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht ermitteln. Forschungsbefunde für den deutschen Hochschulbereich zeigen jedoch, dass auch nach Bereinigung ein signifikanter Gap bestehen bleibt, da insbesondere Berufungs- und Bleibe-LB auf Verhandlungsprozessen beruhen, die nachweislich einen Gender Bias aufweisen.



Gesamter Gender Pay Gap Leistungsbezüge:
 Ø männl. 575 €/Mo pro LB vs. Ø weibl. 378 €/Mo pro LB → +34 %

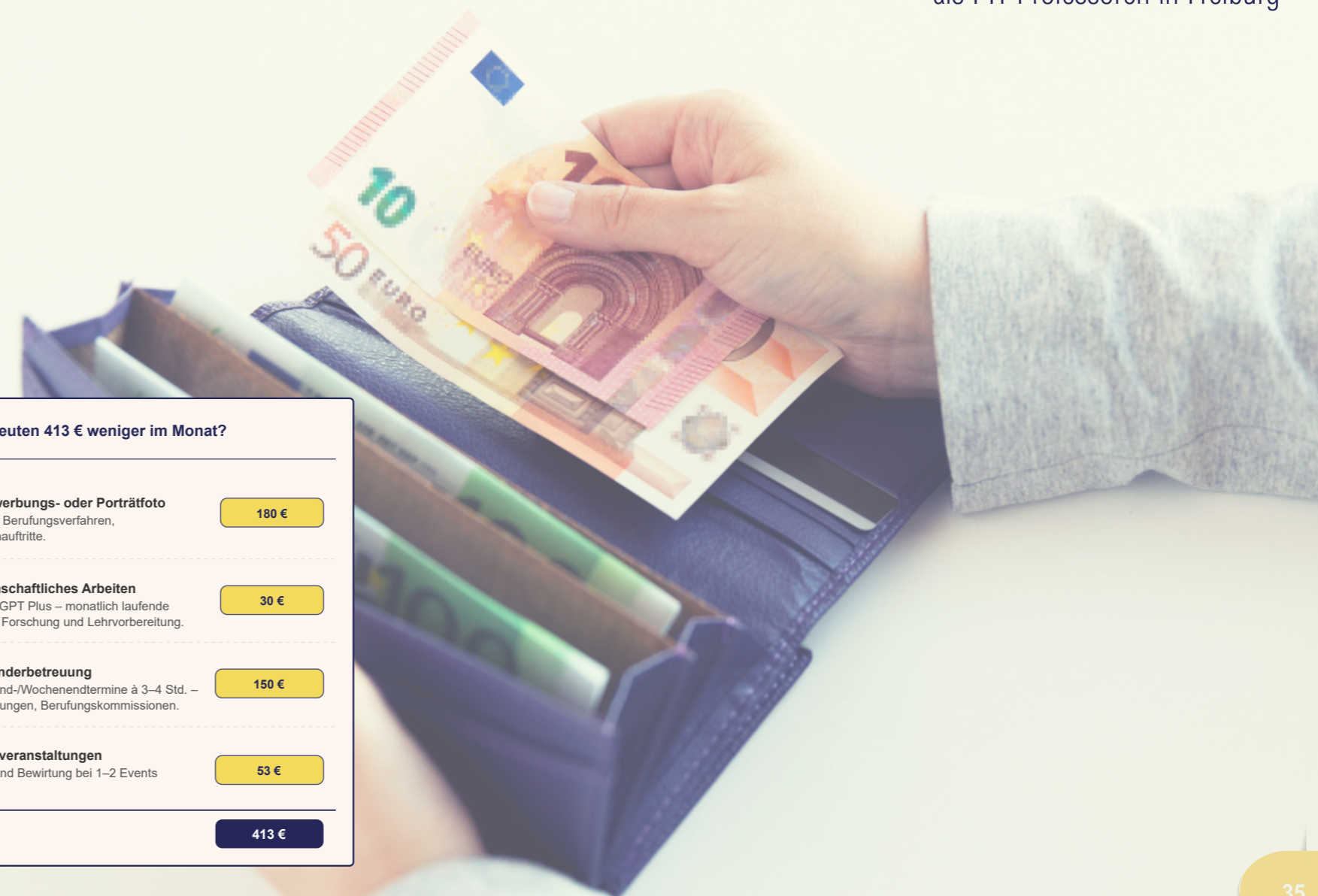
Pro Professur (Basis: 37 m / 35 w Professuren): Ø männl. 683 €/Mo · Ø weibl. 270 €/Mo · Differenz 413 €/Mo · personenbezogener Gap: 60,5 %

413 € verdienen PH-Professorinnen in Freiburg durchschnittlich weniger als PH-Professoren in Freiburg

Was bedeuten 413 € weniger im Monat?

- Professionelles Bewerbungs- oder Porträtfoto** (180 €)
regelmäßig benötigt für Bewerbungsverfahren, Profilsseiten und Medienauftritte.
- KI-Lizenz für wissenschaftliches Arbeiten** (30 €)
z.B. Claude Pro + ChatGPT Plus – monatlich laufende Kosten für KI-gestützte Forschung und Lehrvorbereitung.
- Privat finanzierte Kinderbetreuung** (150 €)
Ca. 150 €/Mo für 2 Abend-/Wochenendtermine à 3–4 Std. – Tagungen, Gremiensitzungen, Berufungskommissionen.
- Informelle Netzwerkveranstaltungen** (53 €)
Ca. 53 €/Mo für Fahrt und Bewirtung bei 1–2 Events

Summe 413 €





Beratungs- fälle

Beratungen mit Studierenden zu Vereinbarkeitsfragen und Mutterschutz

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 38 Beratungen Studierender statt (WS 2024/25: 21, SoSe 2025: 17). Hauptthemen waren Mutterschutz sowie Studium mit Kind bzw. Pflege, wobei der Schwerpunkt im SoSe 2025 deutlich auf letzterem lag (12 von 17 Beratungen). In einem Fall wurde in Kooperation mit dem International Office ein Betreuungsplatz für eine Austauschstudierende mit Kind organisiert. Seit dem SoSe 2025 bietet der Familienservice in der Begrüßungswoche eine Informationsveranstaltung zu Vereinbarkeitsfragen für Erstsemester an; an der ersten Veranstaltung nahmen vier Studierende teil.

Beratungen mit Beschäftigten des wissenschaftlichen Dienstes

Insgesamt wurden 21 Beratungen sowie entsprechende Folgegespräche und -maßnahmen durchgeführt. Schwerpunktthemen waren die Vereinbarkeit von Beruf bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung und Fürsorgearbeit, insbesondere Anfragen zu Elternzeiten, auch während des Semesters. In einem Fall unterstützte der Familienservice bei der Organisation eines Betreuungsplatzes für das Kind einer Austausch-Dozentin. Beratungsanfragen von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen betrafen Karriereorientierung, den Übergang in die PostDoc-Phase sowie den Umgang mit Vertragsbefristungen, Konflikten und Krisensituationen, darunter auch Machtmissbrauch. Weitere Themen waren Entlastungs- und Fördermöglichkeiten für Qualifikandinnen mit Kindern sowie Coachingangebote im

Rahmen von CoWi:PH. Erstmals wurde ein Fall digitaler Gewalt gemeldet und beraten; in Kooperation mit dem Rektorat wurden Handlungsmöglichkeiten und Präventionsmaßnahmen erörtert.

Beratungen zu sexualisierter Belästigung

Im Berichtszeitraum gab es zwei Beratungsanfragen zu sexualisierter Belästigung. Ein Fall betraf sexualisierte Belästigung und Diskriminierung in einem Fachbereich und wurde von der Ansprechperson Doris Schreck in enger Zusammenarbeit mit Jennifer Stemmann durch mehrere Gespräche mit allen Beteiligten sowie begleitende Unterstützungs- und Konfliktlösungsmaßnahmen bearbeitet. Ein weiterer Fall wurde in Kooperation mit dem Personalrat beraten und konnte im Sinne der Betroffenen abgeschlossen werden.

Beratungsnetzwerk Antidiskriminierung & Chancengleichheit

Das im SoSe 2023 auf Anregung des Rektorats gegründete Beratungsnetzwerk Antidiskriminierung & Chancengleichheit wurde im Berichtszeitraum weitergeführt und um ein Mitglied des Personalrats erweitert. Beim Netzwerk handelt es sich um einen Zusammenschluss aller (gesetzlichen) Beauftragten und Ansprechpersonen an der Hochschule, die zu den Themen Antidiskriminierung und Chancengleichheit beraten. Des Weiteren gehören die beiden Ansprechpersonen der betrieblichen Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dem Netzwerk an.

Weiterhin übernimmt die Stabsstelle Gleichstellung im Beratungsnetzwerk eine koordinierende Funktion. So wandten sich im Berichtszeitraum mehrere Personen mit einem Beratungsanliegen im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen an die Stabsstelle, die diese teils in Abstimmung mit den anderen Netzwerkmitgliedern unterstützte.

Im Berichtszeitraum fanden zwei Sitzungen des Beratungsnetzwerks statt. Neben dem Erfahrungsaustausch der Mitglieder, etwa mit Blick auf Beratungsanlässe und Dokumentationsfragen, stand im Berichtszeitraum die Entwicklung eines digitalen Meldebogens für Fälle von Diskriminierung und sexualisierter Belästigung im Fokus. Die Umsetzung erfolgte auf Anregung und mit maßgeblicher Unterstützung der Antidiskriminierungsbeauftragten unter Federführung der Stabsstelle Gleichstellung. Betroffene können

damit Erfahrungen mit Diskriminierung und sexualisierter Belästigung (auf Wunsch anonym) an der Hochschule melden. Die meldende Person soll dabei selbst entscheiden können, ob sie den Fall lediglich melden oder zusätzlich eine Beratung in Anspruch nehmen möchte. Das Angebot trägt dazu bei, Grenzverletzungen und Diskriminierungen sichtbar zu machen, Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und den Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Belästigung an der Hochschule zu stärken. Der Meldebogen wurde noch im Berichtszeitraum einer fachlichen Prüfung durch das Justitiariat der Pädagogischen Hochschulen Baden-Württemberg unterzogen und soll zu Beginn des Wintersemester 25/26 gelauncht werden.

Zum Meldebogen



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

Meldebogen bei Diskriminierung und sexualisierter Belästigung

Über dieses Formular können Sie auf Wunsch auch anonym Erfahrungen mit Diskriminierung und sexualisierter Belästigung an unserer Hochschule melden.

Ihre Meldung trägt dazu bei, die Hochschule zu einem Ort zu machen, an dem sich alle respektiert und sicher fühlen können. Sie ist ein wichtiger Beitrag, um Grenzverletzungen und Diskriminierung sichtbar zu machen, Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und den Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Belästigung an der Hochschule zu stärken.

Sie haben zwei Möglichkeiten:

- anonyme Meldung***: Mit einer anonymen Meldung sind keine unmittelbaren, personenbezogenen Interventionen bzw. Sanktionen möglich. Auch eine Kontaktaufnahme mit Ihnen ist in diesem Fall nicht möglich. Dennoch können anonyme Meldungen einen wertvollen Beitrag zur diskriminierungskritischen Hochschulentwicklung leisten.
- nicht-anonyme Meldung**: Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und ausschließlich von zwei Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Gleichstellung bearbeitet. Wenn Sie uns Ihre Kontaktdaten im Meldebogen hinterlassen, nehmen wir zeitnah Kontakt mit Ihnen auf und besprechen mit Ihnen vertraulich mögliche Handlungsoptionen und Unterstützungsangebote. Es werden grundsätzlich keine weiteren Schritte ohne Ihre Zustimmung in die Wege geleitet.

Möchten Sie anonym bleiben? *

Ja
 Nein

Der Vorfall richtet sich

gegen mich
 gegen eine andere Person

Wann fand der Vorfall statt?

Wo fand die Diskriminierung bzw. sexualisierte Belästigung statt?

Vorlesung / Seminar
 Mensa / Cafeteria
 KuCa
 Bibliothek
 Sprechstunde
 Verwaltung
 Außengelände

Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder

Gleichstellungskonzept für Parität der PH Freiburg bewilligt

Mit der Einreichung des Gleichstellungskonzepts für Parität der Hochschule im Jahr 2024 und dessen Bewilligung durch das BMFTR im Mai 2025 erzielte die PH Freiburg einen wichtigen Erfolg:
Die Hochschule erfüllt damit die Voraussetzungen, um Fördermittel im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 für einen Zeitraum von fünf Jahren zu beantragen.

Ein zentrales Kriterium für die Antragstellung ist die Erstberufung einer Wissenschaftlerin auf eine unbefristete W3-Professur. Im Berichtszeitraum wurden gemeinsam mit dem Rektorat die Voraussetzungen zur Besetzung und Finanzierung einer W3-Regelprofessur geprüft sowie die erforderliche Eigenleistung der Hochschule abgestimmt. Im Falle einer Förderung verpflichtet sich die Hochschule, die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele und Maßnahmen umzusetzen und die hierfür notwendigen Haushaltsmittel bereitzustellen.

Die Maßnahmen des Professorinnenprogramms verfolgen mehrere Ziele: den Anteil von Professorinnen in Leitungspositionen zu stärken, das Berufungsmanagement weiterzuentwickeln und Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen gezielt zu fördern. Mit den Fördermitteln werden unter anderem Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an der Hochschule umgesetzt sowie die Rahmenbedingungen für die Übernahme von Leitungsaufgaben verbessert. Darüber hinaus wird die Karriere- und Personalentwicklung für postgraduierte Wissenschaftlerinnen ausgebaut, Qualifizierungsstellen für Postdoktorandinnen geschaffen und die Förderung im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule für diese Zielgruppe gestärkt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf strukturellen und öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen für einen Kulturwandel hin zu einer chancengerechten, gender- und diversitätsorientierte Hochschule.



*Hier geht's zum
Gleichstellungskonzept*



Frauen in Leitungspositionen

Zielgruppe: Professorinnen

- Informationen zum Gender Pay Gap
- Entlastung bei Verwaltungsaufgaben
- Entlastung bei familiären Pflichten
- Förderung und Weiterbildung
- Aufbau von Netzwerken
- Sichtbarkeitskampagne
- Erfassung wahrgenommener Barrieren

Förderung von Postdoktorandinnen

Zielgruppe: Early-Career

- Erhebung Förderbedarfe PostDocs
- Erstellung Post-Doc-Konzept
- Sichtbarkeit Forschungsleistungen
- Finanzielle Zuschüsse (Familie)
- Beratungsangebot PostDocs
- Workshops Vereinbarkeit (Führung)
- Onboarding-Maßnahmen

***rund 774.000 € für
Gleichstellungs-
maßnahmen***

Studentinnen für MINT gewinnen

Zielgruppe: Studentinnen

- Gendersensible Darstellung Fächer
- Imagefilm Technikstudiengänge
- Ausbau Girls' Day
- Materialien Hochschulinformationstage
- Mentoring Technikstudiengänge
- Ausbau TECHNIK-Erlebniswelt

Kulturwandel & Diversität

Zielgruppe: alle Hochschulmitglieder

- Gleichstellungs- u. Diversitätsstandards
- Gender in Forschungsanträgen
- Koordinationsstelle Antidiskriminierung
- Informationen sex. Belästigung
- Storytelling-Plattform
- Diversity Hackathon + Erklärvideos

Aktivitäten im Rahmen der Nachwuchsförderung / Förderung von Wissenschaftlerinnen

Die Stabsstelle Gleichstellung führte im Berichtszeitraum eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase durch.

Das hochschulinterne Mentoringprogramm MenTa – Mentoring im Tandem konnte erfolgreich weitergeführt werden. Im Förderjahr 2024/25 nahmen sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen am Programm teil; die Abschlussberichte belegen eine hohe Zufriedenheit. Die Teilnehmerinnen wurden in individuellen Eins-zu-eins-Tandems durch Professorinnen und Professoren sowie Postgraduierte aus nationalen und internationalen Forschungseinrichtungen (u. a. Universität Innsbruck, Universität Vechta, Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik Kiel, Deutsches Jugendinstitut München, Trinity College Dublin) begleitet. Ergänzt wurde die Begleitung durch thematische Workshops und informelle Netzwerktreffen.

Im Rahmen einer gemeinsamen Informationsveranstaltung mit dem Forschungsreferat am 21. Juli 2025 wurden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über Möglichkeiten der Drittmittelfinanzierung bei DFG und BMBF informiert. Die Stabsstelle Gleichstellung brachte dabei Hinweise zu Gender- und Diversitätsaspekten in Forschungsanträgen ein, darunter Kriterien zur Chancengleichheitspauschale der DFG.

Im Sommersemester 2025 erfolgten in Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat schriftliche Eingaben an das Rektorat im Rahmen der Erarbeitung des Struktur- und Entwicklungsplans 2027–2031. Diese enthielten Rückmeldungen zur bisherigen Umsetzung sowie Vorschläge für künftige Maßnahmen der akademischen Personalentwicklung.

Im Berichtszeitraum wurden über das Coachingangebot CoWi:PH und CoWi:PHdoc insgesamt fünf Coachingprozesse mit externen Coaches für Postgraduierte und Promovierende finanziert. Thematische

Schwerpunkte waren die Vereinbarkeit von Promotion bzw. Beruf und Fürsorgeaufgaben, Bewerbungs- und Berufungsverfahren, Zeitmanagement sowie Karriereplanung. Die Evaluationsergebnisse fallen durchgängig positiv aus.

Darüber hinaus wurden die Landesprogramme MuT (Mentoring und Training) der LaKoG sowie das Mar-

garete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm hochschulintern ausgeschrieben und in Einzelberatungen kommuniziert. Die Stabsstelle nahm zudem an einer Reihe von Fachveranstaltungen zu Themen wie Karriere und Care-Arbeit, Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, digitale Gewalt im Hochschulbereich sowie KI und Geschlecht teil.

Förderangebote für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase

Hochschulinterne Programme

MenTa – Mentoring im Tandem

Promovendinnen & Postdoktorandinnen

7 Teilnehmerinnen im Förderjahr 2024/25

Eins-zu-eins-Tandems mit Mentorinnen

Workshops & Netzwerktreffen

CoWi:PH & CoWi:PHdoc

Externes Einzelcoaching

5 Coachingprozesse im Berichtszeitraum

Vereinbarkeit, Karriere, Berufungsverfahren

Positive Evaluationsergebnisse

Landesprogramme

MuT – Mentoring und Training

LaKoG · Doktorandinnen & Postdocs

Hochschulinterne Ausschreibung & Beratung

Qualifizierungsangebote 2024/25

Margarete-von-Wrangell-Programm

MWK · Juniorprofessorinnen

Laufzeit bis Mai 2026 (Neuaufgabe 2023)

Bekanntgabe & Einzelberatungen

Veranstaltungen & Vernetzung

Drittmittelinfo mit Forschungsreferat (21.07.2025)

DFG, BMBF · Gender- und Diversitätskriterien · Chancengleichheitspauschale

Eingaben zum Struktur- und Entwicklungsplan 2027–2031

Akademische Personalentwicklung · gemeinsam mit Forschungsreferat

Fachveranstaltungen (online & Präsenz)

Karriere & Care · Sichtbarkeit · Digitale Gewalt · KI & Geschlecht · Antifeminismus

All-Gender Toiletten

Bereits im vorangegangenen Berichtszeitraum wurden drei All-Gender-Toiletten auf dem Campus eingerichtet. Da die Beschilderung einzelner dieser Räume in der Zwischenzeit entfernt wurde und der Bedarf nach All-Gender-Toiletten inzwischen sowohl aus der Studierendenschaft als auch aus der Belegschaft signalisiert wird, haben Personalrat und Stabsstelle Gleichstellung das Thema gemeinsam wieder aufgegriffen.

Der Technische Dienst der Hochschule wurde in den Prozess einbezogen. Gemeinsam wurden Baupläne gesichtet (darunter auch die Planungen für den Neubau) und konkrete Vorschläge erarbeitet, welche Räumlichkeiten in bestehenden und künftigen Gebäuden für die Einrichtung von All-Gender-Toiletten in Frage kommen. Dabei wurde das Ziel formuliert, in jedem Gebäude oder in unmittelbarer Nähe dazu eine All-Gender-Toilette bereitzustellen, die eindeutig und dauerhaft gekennzeichnet ist. Für alle noch zu sanierenden und neu entstehenden Gebäude soll die Einrichtung von Beginn an in der Planung berücksichtigt werden.

Das Rektorat steht dem Anliegen offen gegenüber. Einigkeit besteht darin, dass sowohl geeignete Damen- als auch Herren-WCs für eine Umwidmung in Betracht gezogen werden können. Diskutiert wird auch die Möglichkeit, barrierefreie Einzelkabinen (WCs für Menschen mit Behinderung) als All-Gender-Toiletten auszuweisen oder zu erweitern. Der Personalrat hat hierzu im SoSe 2025 eine Stellungnahme verfasst: Barrierefreie Toiletten müssen in jedem Fall weiterhin als solche ausgewiesen und zugänglich bleiben; eine teilweise oder übergangsweise Erweiterung zur All-Gender-Nutzung wird jedoch grundsätzlich unterstützt.

Eine formelle Anfrage mit konkreten Vorschlägen an das Rektorat ist zu Beginn des Wintersemesters 2025/26 geplant. Rückmeldungen und konkrete Umsetzungsvorschläge seitens des Rektorats sollen spätestens zu Beginn des Sommersemesters 2026 vorliegen.



Vergabe von dezentralen Gleichstellungsmitteln durch die Fakultätsgleichstellungskommissionen

Fakultät I

Im Berichtszeitraum konnte die Fakultätsgleichstellungskommission – wie die Jahre zuvor – vielfältige Lehrprojekte mit Gender- und/oder Gleichstellungsbezug finanziell fördern. Das Thema Gender/Genderkompetenz in intersektionaler Perspektive scheint in einzelnen Studiengängen fest verankert. Zumeist werden Gäste mit ausgewiesener Gender-Expertise geladen, deren Einblicke in Praxisfelder in genderspezifische Beratungs- und Bildungsarbeit von den Studierenden geschätzt wird. Insgesamt wurden 15 Einzelmaßnahmen gefördert. Zusammenfassend wurden folgende Themen bearbeitet:

- Queere Kinder- und Jugendarbeit
- Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung (mit besonderem Blick auf Klassismus in der Bildungsarbeit)
- Beratungs- und Bildungsarbeit zu Gender und sexuelle Vielfalt
- Feministische Methodologie
- Sexuelle Gewalt und Beratung Betroffener
- Anti-Bias Ansatz in der Anti-Diskriminierungsarbeit
- Selbstverteidigung für weiblich identifizierte sowie nicht-binäre und trans, inter- und nicht-binäre Studierende
- Der Ansatz der Solidarischen Stadtteilgesundheit als Weg aus der Care-Krise
- Exkursion `Soziologische Perspektiven auf Sexualität und Sexuelle Bildung´ nach Berlin (Förderung eines Ausstellungsbesuchs und einer Stadtführung zu Berlins queerer und trans´-Geschichte)

Bislang werden vor allem Anträge für die außerschulischen Studiengänge gestellt, weniger für lehramtsbezogene Studiengänge. Die Fakultätsgleichstellungs-

kommission bemüht sich deshalb weiterhin darum, das Wissen um die Möglichkeit, eigene gender- und gleichstellungsspezifische Vorhaben fördern zu lassen, weiter zu streuen und regelmäßig zu informieren. Die FGK setzt sich außerdem weiterhin für die Realisierung einer TIN*klusive Hochschule ein – sowohl für trans*, inter* und non-binäre Mitarbeitenden als auch für Studierende. Dafür sind einzelne Mitglieder der Kommission im Kontakt mit Studierenden und anderen Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule und wollen im Jahr 2026 Maßnahmen auf den Weg bringen. Für den Abbau von diskriminierenden Strukturen von TIN*-Studierenden und Mitarbeitenden sowie dem Aufbau von Wissen um ihre spezifischen Anliegen in ihrem Studium wurde auch der Verständigungsprozess zum neuen STEP genutzt. Die FGK freut sich außerdem, dass von neuen Kolleginnen in der Fakultät die Moms@Science-Lokalgruppe „Mutterschaft und Wissenschaft“ gegründet wurde. Hier fand ein erster Austausch statt und die Arbeit wird zukünftig gerne in der ein oder anderen Weise unterstützt. Zu den kontinuierlichen Aufgaben einzelner Kommissionsmitglieder gehörte im Berichtszeitraum schließlich die Mitarbeit in diversen Berufungskommissionen.

Der Kommission gehören aktuell Prof.in Dr. Bettina Fritzsche, Claudia Himmelsbach (Sprecherin), Prof.in Dr. Karin Schleider, Alena Rauch an.

Fakultät II

Im Berichtszeitraum förderte die Fakultätsgleichstellungskommission Fakultät II mehrere Lehrprojekte mit Gleichstellungs- und Diversitätsbezug. Die Kommission unterstützte die Teilnahme von Marcel Hinderer an der Internationalen Deutschlehrerinnen- und Deutschlehrertagung (IDT) vom 28. Juli bis 1. August 2025 in Lübeck (Reisekostenförderung). Unter dem Tagungsmotto „Vielfalt wagen – mit Deutsch“ leitete Hinderer einen Workshop zu Kinder- und Jugendliteratur mit den Schwerpunkten Diversity und Vielfalt. Im Austausch mit internationalen Lehrkräften zeigte sich, dass Vorlesen im Fremdsprachenunterricht kaum verbreitet ist und literarische Texte im DaF-Unterricht insgesamt selten eingesetzt werden. Hinsichtlich der Themen Diversität, Vielfalt und Queerness wurde deutlich, dass diese in westeuropäischen DaF-Kontexten teils präsent sind, in anderen Regionen jedoch kaum oder allenfalls als Aspekt der Landeskunde behandelt werden – ein Befund, der auf eine zunehmend rückläufige Entwicklung hindeutet.

Studierende des Seminars „Grundkurs Theaterwissenschaft und -geschichte“ (Leitung: Dr. Anna Brod) besuchten eine Aufführung des Stücks „De Muetttersohn“ an der Alemannischen Bühne. Im anschließenden Auführungsgespräch am 19. Mai 2025 wurden die geschlechterstereotypen Figurenzeichnungen der Hauptfiguren Martin und Beate analysiert und mit Blick auf Formen der Komödie diskutiert, inwiefern die Inszenierung Humor durch Verwechslungen, Zufälle und asymmetrisch verteiltes Wissen erzeugt – und ob man trotz oder gerade wegen dieser Darstellungen mit den Figuren oder über sie lachen kann.

Im Rahmen des Seminars „Geschlecht in Literatur- und Sprachwissenschaft“ (Leitung: Prof. Dr. Petra Gretsch und Dr. Anna Brod) förderte die Kommission den Besuch einer Autorinnenlesung. Am 21. Mai 2025 stellte

die Bestseller-Autorin Rebekka Endler ihr Sachbuch „Witches, Bitches, It-Girls. Wie patriarchale Mythen uns bis heute prägen“ in der Buchhandlung Rombach vor. Die Teilnehmenden reflektierten im Nachgang die Frage, warum Stereotype über Frauen bis heute wirkmächtig bleiben, und berichteten von einem geschärften Bewusstsein für die Komplexität patriarchaler Strukturen sowie für die Bedeutung einer gezielten Auswahl von Texten weiblicher Autorinnen.

Am 30. Juni 2025 gastierte die Produktion „What the body?!“ des Freiburger Kinder- und Jugendtheaters Theater im Marienbad an der PH Freiburg. Studierende aus den Seminaren „Grundkurs Theaterwissenschaft und -geschichte“ sowie „Geschlecht in Literatur- und Sprachwissenschaft“ waren in die Aufführung einbezogen. Die Performerin Lisa Bräuniger regte zur Auseinandersetzung mit Körperbildern an. Das auf Interviews mit Jugendlichen basierende Stück thematisiert sowohl körperliche Unsicherheiten als auch die Erfahrung körperlicher Stärke und Selbstsicherheit und bot allen Zuschauenden vielfältige Identifikationsangebote. Auf Einladung von Nina Kulovics (Romanistik) hielt Dr. Charlotte Kaiser von der Universität Jena einen Gastvortrag zum Thema „Interkulturelle Filmanalyse – Kulturelle Diversität im frankokanadischen Film“. Der zweisprachig auf Deutsch und Französisch gehaltene Vortrag diente der inhaltlichen Vorbereitung auf eine Studienreise nach Québec im September 2025.



INSZENIERUNGSPROJEKT im Erweiterungsfach Theater unter der Leitung von **PROF. DR. ANNE STEINER**



GENDER PREIS 2024

Jedes Jahr wird auf der feierlichen Veranstaltung zur Eröffnung des akademischen Jahres auch der von Senatsausschuss Gleichstellung ausgelobte und mit 1000 € dotierte Genderpreis vergeben. Im Oktober 2024 wurde dieser Preis an das Inszenierungsprojekt „Choose Your Family“ des Besonderen Erweiterungsfachs Theater unter der Leitung von Prof. Dr. Anne Steiner verliehen.

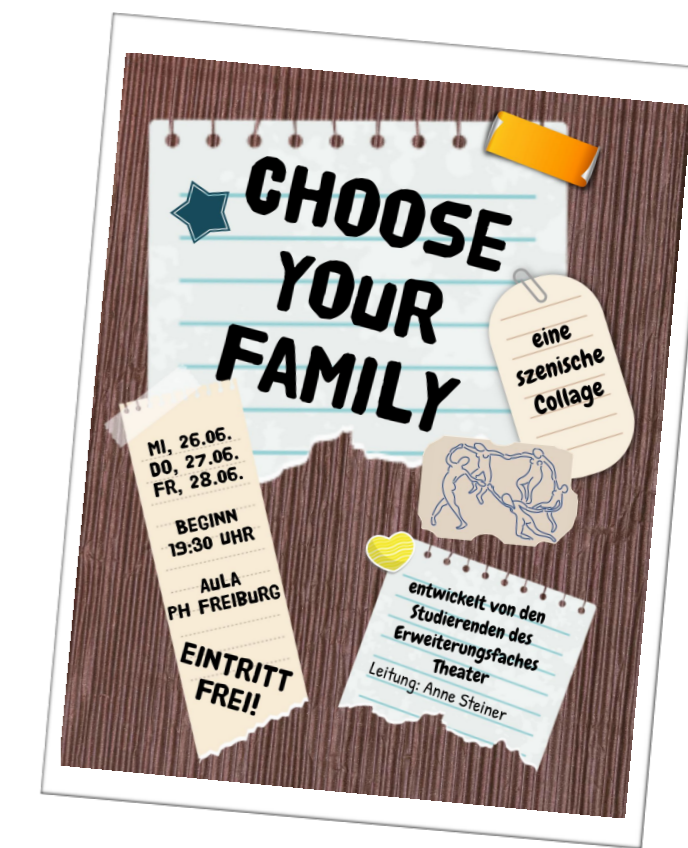
23 Studierende erarbeiteten im Sommersemester 2024 gemeinsam eine szenische Collage, die sich mit den Themen Wahlfamilie, Geschlechtsidentität und gesellschaftlichen Normen auseinandersetzt. Das Thema war dabei nicht vorgegeben, sondern wurde von den Studierenden selbst in einem intensiven Aushandlungsprozess am Ende des vorangegangenen Wintersemesters gewählt (ein Zeichen für die hohe Identifikation aller Beteiligten mit dem Projekt von Beginn an).

Auf Basis biografischer Improvisationen, intensiver Recherchearbeit und theatraler Forschung entstanden mehr als zwanzig Szenen, in denen familiäre, gesellschaftliche, juristische und politische Genderrollen hinterfragt wurden. Die drei gut besuchten Aufführungen in der Aula zeigten, wie sehr das Thema auch das Publikum berührte, das aktiv in die Inszenierung einbezogen wurde. So wurden etwa während der Aufführung per Losverfahren neue „Wahlfamilien“ aus dem Publikum zusammengestellt, wobei geschlechtliche Zuschreibungen bewusst gebrochen und als selbstverständlich behandelt wurden. Kleidung auf Wäscheleinen, die sich durch den gesamten Bühnen- und Zuschauerraum zog, diente als durchgehendes Symbol dafür, dass zugeschriebene Geschlechterrollen nicht immer zum inneren Erleben passen. Das Projekt fand auch über die

Hochschule hinaus Resonanz und wurde in der Badischen Zeitung besprochen.

Das Projekt schuf bewusst einen sicheren und inklusiven Raum (insbesondere für queere Studierende), die eigene Erfahrungen einbringen und verarbeiten konnten. Inklusion wurde dabei auf mehreren Ebenen gelebt: Alle Beteiligten wurden mit ihren individuell gewünschten Pronomen angesprochen, Dead Names wurden nicht verwendet, und behinderte Studierende wurden selbstverständlich in das Ensemble einbezogen. Für barrierefreien Zugang zu Sanitärräumen während der Proben und am Probenwochenende wurde eigens gesorgt.

Ausgezeichnet wurde das Projekt, weil es auf mehreren Ebenen gleichstellungsrelevant wirkt: Es macht gesellschaftliche Normvorstellungen und deren Auswirkungen auf Individuen sichtbar und erfahrbar, fördert Empowerment und Selbstreflexion bei den Beteiligten und sensibilisiert zukünftige Lehrpersonen für die Bedeutung eines offenen, diskriminierungsfreien Lernraums. Die intensive Auseinandersetzung mit Wahlfamilie, Queerness und geschlechtlicher Identität vermittelte den Studierenden zugleich, welche Bedeutung Zugehörigkeit und Unterstützung durch ein selbst gewähltes soziales Umfeld gerade für Menschen hat, die in ihrer Herkunftsfamilie wenig Rückhalt erfahren oder die im öffentlichen Raum zunehmend mit Anfeindungen konfrontiert sind. Diese Erfahrung wirkt über das Studium hinaus: Als zukünftige Lehrpersonen können die Studierenden nun selbst dazu beitragen, Schule zu einem sicheren Lern- und Lebensraum für alle Schüler*innen zu machen.





Girls' Day

Mädchen-Zukunftstag

Die Pädagogische Hochschule Freiburg beteiligt sich seit 2011 an den bundesweiten Zukunftstagen für Schüler*innen. Im Rahmen des Boys' bzw. Girls' Days können Schüler*innen ab Klasse 5 Berufe kennenlernen, in denen es nach wie vor eine starke Ungleichverteilung der Geschlechter gibt. Im Frühjahr 2025 wurden im Rahmen des Girls' Day vom Studien-Service Center, das 2024 die Koordination der Zukunftstage von der Stabsstelle Gleichstellung übernommen hat, zwei Angebote in Kooperation mit dem International Center for STEM Education (ICSE) sowie dem Fach Technik aus-gebracht.

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 Schülerinnen in einem fünfstündigen Workshop in die Welt der Technik ein und fertigten ihre eigene Leselampen. Dabei sammelten sie erste Erfahrungen im Umgang mit dem Werkstoff Holz, lernten moderne 3D-Druckverfahren kennen und lötetten eine eigene elektronische Schaltung.



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.

Jungen-Zukunftstag

Boys' Day

Gender- und diversitätsorientierte Forschung

Die DFG hat gleichstellungs- und diversitätsorientierte Standards in ihre Begutachungskriterien aufgenommen, die bei Forschungsanträgen verbindlich zu berücksichtigen sind.

Inwiefern Gender- und Diversitätsaspekte in der Forschung an der Hochschule bereits integriert sind, lässt sich nicht verlässlich beurteilen, da entsprechende Projekte und wissenschaftliche Arbeiten (darunter Dissertationen) bislang nicht systematisch erfasst werden. Auf Ebene der Forschungsförderung gewinnt das Thema zunehmend an Bedeutung: Die DFG hat gleichstellungs- und diversitätsorientierte Standards in ihre Begutachungskriterien aufgenommen, die bei Forschungsanträgen verbindlich zu berücksichtigen sind. Für die Beantragung der DFG-Chancengleichheitspauschale ist dabei die explizite Benennung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität im Antrag erforderlich. Im Berichtszeitraum entwickelte die Stabsstelle Gleichstellung in Kooperation mit dem Forschungsreferat einen Informationsbaustein zur Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten in Forschungsanträgen. Im Sommersemester 2025 richtete das Forschungsreferat eine Informationsveranstaltung für Forschende aus, die einen Drittmittelantrag vorbereiten oder planen. Die Stabsstelle Gleichstellung informierte in einem Kurzbeitrag über die Relevanz von Gender- und Diversitätsaspekten sowohl bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Forschungsvorhaben als auch bei der Besetzung von Projektstellen; Aspekte, die beispielsweise bei der DFG eine positive Begutachtung begünstigen können. Darüber hinaus wurden Hinweise zur Mittelbeantragung im Rahmen der DFG-Chancengleichheitspauschale gegeben, die Fördermaßnahmen in drei Kategorien ermöglicht: *Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, Förderung von Diversität in der Wissenschaft* sowie *Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie*.





Pädagogische Hochschule Freiburg

Université des Sciences de l'Éducation · University of Education

Gleichstellungsbericht

10.2024-09.2025

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

Gestaltung & Layout

Jennifer Stemmann

Druck

Druckerei Kesselring Freiburg

Auflage

90

Online verfügbar unter

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

