



Pädagogische Hochschule Freiburg

Université des Sciences de l'Education · University of Education

**Gleichstellungskonzept für Parität 2024
der Pädagogischen Hochschule Freiburg
im Rahmen des
Professorinnenprogramms 2030**

August 2024

Inhalt

1	Struktur und Ausgangssituation.....	1
1.1	Spezifität der Hochschule und strukturelle Verankerung der Gleichstellung.....	1
1.2	Bisherige Beteiligung der Hochschule am Professorinnenprogramm	2
1.3	Erfolgreich umgesetzte Gleichstellungsziele	3
2	Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule.....	3
2.1	Studierende	4
2.2	Wissenschaftlicher Nachwuchs / Juniorprofessuren	6
2.3	Professuren	8
2.4	Zentrale und dezentrale Leitungen	9
3	Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele	12
3.1	Förderziel Professorinnen in Leitungsebenen	12
3.2	Förderziel Optimierung der Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.....	13
3.3	Förderziel Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in allen Qualifikationsstufen.....	14
3.4	Förderziel Kulturwandel und Maßnahmen zur Umsetzung.....	15
4	Schwerpunktsetzungen in den Gleichstellungsmaßnahmen.....	16
4.1	Maßnahmen, und Anreize auf zentraler und insbesondere dezentraler Ebene	16
4.2	Berufungsmanagement	20
4.3	Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Erhöhung der Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen.....	21
4.4	Qualitätsmanagement und Controlling der Gleichstellungsaktivitäten.....	22
5	Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	23
6	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität.....	25

1 Struktur und Ausgangssituation

1.1 Spezifität der Hochschule und strukturelle Verankerung der Gleichstellung

Die Pädagogische Hochschule (PH) Freiburg ist die zweitgrößte der sechs Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg mit rund 5.000 Studierenden und 550 Beschäftigten. Sie ist eine bildungswissenschaftliche Hochschule universitären Profils mit Promotions- und Habilitationsrecht. Das Studienangebot umfasst die Lehramtsstudiengänge für die Primarstufe, die Sekundarstufe I, die Sekundarstufe II (Kooperation mit der School of Education FACE) sowie für die berufsbildende Schule (Kooperation mit der Hochschule Offenburg). Seit dem Wintersemester 2023/24 bietet die PH Freiburg den Bachelor- und Masterstudiengang Lehramt Sonderpädagogik an, der innerhalb von 5 Jahren auf 875 Studienplätze anwachsen soll. Darüber hinaus werden weitere bildungswissenschaftliche Bachelor- und Masterstudiengänge (z. B. Gesundheits- und Kindheitspädagogik) angeboten. Ein Alleinstellungsmerkmal der PH Freiburg ist ihr deutlicher Praxisbezug in der Lehramtsausbildung. Dieser zeigt sich insbesondere in der engen Kooperation mit Schulen in der Region und dem damit verbundenen Aufgabenbereich der Schulpraxis-Begleitung für die Hochschullehrenden wie auch im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Besetzung entsprechender Qualifizierungsstellen mit abgeordneten Lehrkräften aus dem Schuldienst. Charakteristisch für alle PHn sind die relativ hohen Frauenanteile in nahezu allen Bereichen. Der Grund liegt in der spezifischen Ausrichtung auf pädagogische Berufsfelder.

Mit der Größe und Spezifität der PHn ergeben sich besondere finanzielle Herausforderungen. Im Vergleich zu den Universitäten hat die PH Freiburg deutlich geringere Ressourcen zur Verfügung. Das betrifft gleichermaßen Sachmittel und haushaltsfinanzierte Beschäftigungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs wie den Vergaberahmen für Zulagen in der W-Besoldung und wirkt sich insbesondere auf die Personalgewinnung und -bindung aus, da die Hochschule in Berufungs- und Bleibeverhandlungen häufig keine gegenüber Universitäten konkurrenzfähigen Angebote unterbreiten kann. Teilweise kompensiert wird die geringe Grundfinanzierung der Hochschule durch einen hohen Anteil an eingeworbenen Drittmitteln. Hier nimmt die PH Freiburg unter den PHn eine führende Position ein.

Die **Gleichstellung** ist auf allen Ebenen der Hochschule strukturell verankert: Neben der vom Senat gewählten, zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren drei Stellvertreterinnen in den Fakultäten I-III, ist die Gleichstellung durch drei Kommissionen in den Fakultäten I-III auf dezentraler Ebene verankert. Der vom Senat eingesetzte Senatsausschuss Gleichstellung berät unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten die Hochschulleitung zu allen einschlägigen Belangen. Der Senatsausschuss Gleichstellung kooperiert eng mit dem 2019 vom Senat eingesetzten Senatsausschuss Inklusion wie auch dem Studierendenreferat *Antidiskriminierung*. In den Ausschüssen sind Professor*innen, akademische Mitarbeitende, Studierende und Promovierende vertreten. Die Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung ist dem Rektor zugeordnet und kooperiert eng mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie mit der Beauftragten für Chancengleichheit¹. Durch die Gremienarbeit der Gleichstellungsbeauftragten wie auch der Stabsstelle Gleichstellung und die Verzahnung mit den Prorektoraten, dem Forschungsreferat, der Hochschuldidaktik, dem

¹ In Baden-Württemberg ist die Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Dienst und Studierende zuständig, die Beauftragte für Chancengleichheit für die Beschäftigten in der Verwaltung.

Doktorand*innen-Konvent, der Verfassten Studierendenschaft und den Fakultäten werden die Gleichstellungsziele und -maßnahmen kontinuierlich in allen Bereichen der Hochschule kommuniziert und weiterentwickelt.

Das Budget der Stabsstelle Gleichstellung, akademische Personalentwicklung und Familienförderung liegt 2024 bei 17.500 €. Die Hochschule stellt außerdem jährlich 4.000 € Haushaltsmittel zur Vergabe des PH-Genderpreises und zur Umsetzung von gender- und diversitätsbezogenen Projekten zur Verfügung, die Vergabe erfolgt durch den Senatsausschuss Gleichstellung. Auf dezentraler Ebene werden den Fakultätsgleichstellungskommissionen jährlich Haushaltsmittel in Höhe von 10.000 € zur Förderung der Gleichstellung in Studium, Lehre und Forschung bereitgestellt (s. Kap. 5).

1.2 Bisherige Beteiligung der Hochschule am Professorinnenprogramm

Mit der erfolgreichen Beteiligung an den Professorinnenprogrammen I und II konnte die Hochschule sechs Wissenschaftlerinnen auf vier Vorgriffs- und zwei Regelprofessuren berufen. Die Bewerbung für das Professorinnenprogramm III war leider aufgrund unzureichender Verankerung und Formulierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Gleichstellungszukunftskonzept 2018 nicht erfolgreich.

Professorinnenprogramm I, Bewilligung Gleichstellungskonzept 2008; keine Finanzierung aus Landesmitteln

Geförderte Professuren:

- Regelprofessur, W3-Professur für neuere deutsche Literatur und ihre Didaktik, FKZ: 01FP0861; Förderzeitraum: 01.04.2009 – 30.09.2009 (Prof.in ausgeschieden zum 01.10.2009, Folgeantrag W3-Sprachdidaktik)
- Vorgriffsprofessur, W3-Medizin in der Gesundheitspädagogik, FKZ 01FP09165B; Förderzeitraum: 01.10.2009 – 30.09.2014
- Regelprofessur, W3-Professur für Sprachdidaktik im Primarlehramt, FKZ: 01FP09165C; Förderzeitraum: 01.03.2010 – 31.08.2014
- Vorgriffsprofessur, W3- Pädagogik der frühen Kindheit, FKZ 01 FP 09165D; Förderzeitraum: 01.04.2010 – 31.03.2015

Professorinnenprogramm II: Bewilligung der Dokumentation zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und Perspektiven zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzept 2008

Geförderte Professuren:

- Vorgriffsprofessur, W3-Professur für Englisch und seine Didaktik, FKZ: 01FP13001E, Förderzeitraum: 01.04.2014 bis 31.03.2019
- Vorgriffsprofessur, W3-Professur für deutsche Literatur und ihre Didaktik, FKZ 01FP13001F, Förderzeitraum: 01.04.2014 bis 31.03.2019
- Regelprofessur, W3-Geschichts- und Politikwissenschaft und ihre Didaktik, FKZ 01FP13001G, Förderzeitraum: 01.10.2014 – 31.08.2016; (Prof.in ausgeschieden zum 01.09.2016, Folgeantrag W3-Deutsch als Fremdsprache, Ablehnung mit Schreiben DLR v. 30.09.2021, Mittel in PP II ausgeschöpft)

Sonderzuweisungen Landesmittel, pro Vorgriffsprofessur insg. 75.000 €; pro Regelprofessur 30.000 € p.a. zur Umsetzung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen

1.3 Erfolgreich umgesetzte Gleichstellungsziele

Das im aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan 2022-2026 formulierte Ziel, die Frauenanteile bei den Professuren bis 2026 auf 45 % zu erhöhen, konnte bereits erfolgreich umgesetzt werden. Dieser Erfolg spiegelt sich auch in den CEWS-Gleichstellungsrankings wider. Dort belegte die PH Freiburg 2023 beim Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und beim Professorinnenanteil Spitzenpositionen². Aktuell (Stand 07.2024³) liegt der Professorinnenanteil bei 54 %. Dieser Erfolg basiert auch auf der seit 2013 geltenden und 2023 aktualisierten Ordnung für Berufungsverfahren, in der geschlechtergerechte wie auch familienfreundliche Verfahrenskriterien und die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als eine zentrale Aufgabe für Berufungskommissionen inzwischen vollständig implementiert wurden. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie wurde das hochschulinterne Angebot erfolgreich ausgebaut (z. B. betriebseigene Kita, Sommer-Ferienbetreuung für Kinder von Hochschulangehörigen, Eltern-Kind-Zimmer, Home-Office-Regelungen für beschäftigte Eltern). Des Weiteren bringt die Möglichkeit zur Umsetzung von Online-Lehre den beschäftigten Eltern ebenfalls Entlastung. Ein Konzept zur Integration von Online-Lehre wird aktuell erprobt. Mit der Teilnahme am Professorinnenprogramm I und II wurden spezifische Förderangebote für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase entwickelt und nachhaltig etabliert. Als förderlich hierfür kann die aktive landes- und bundesweite Netzwerkarbeit (LaKoG Ba-Wü, BuKoF, UniNetz PE, UniWiND) genannt werden. Die Förderung von Promovendinnen durch zielgruppenspezifische Beratungs- und Mentoringangebote wurde professionalisiert und nachhaltig verankert, wie etwa das seit 2012 bestehende Frauenförderprogramm *MentA-Mentoring im Tandem*. Zielgruppenspezifische Workshop-Angebote zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen werden regelmäßig mit hoher Resonanz ausgebracht. 2019 konnte das Förderangebot *CoWi:PH* - externes Einzelcoaching für Postdoktorand*innen und Neuberufene - geschaffen und seit 2022 nachhaltig etabliert werden. Damit wurde das im Struktur- und Entwicklungsplan 2022-2026 formulierte Ziel der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses weiter umgesetzt.

Projekte und Maßnahmen zum Thema *Gender in der Lehre* wurden mit Fördermitteln aus dem Professorinnenprogramm (weiter-)entwickelt und nachhaltig in die Lehrstruktur verankert, wie etwa das sehr gut nachgefragte Qualifizierungsangebot für Hochschullehrende, das seit 2016 etablierte *Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehren und Lernens*, welches mit integrierten Gender- und Diversitätsaspekten auf Landesebene einzigartig ist. Neben den Erfolgen bei der bisherigen Umsetzung der Gleichstellungsziele können mittels SWOT-Analyse auch Gleichstellungsdefizite identifiziert werden, die im Folgenden dargestellt werden.

2 Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

Die Stärken-Schwächen-Analyse ist eine bewährte Methode zur systematischen Bewertung der internen Faktoren einer Organisation (vgl. Wollny, Paul, 2015). In Bezug auf die Gleichstellung an Hochschulen ermöglicht sie einen umfassenden Einblick in die bestehenden Strukturen, Prozesse und Kulturen, die die Gleichstellung von Geschlechtern beeinflussen. Anhand der

² Loether, A.: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023, Hrsg. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, S. 64 & 70.

³ Zur besseren Vergleichbarkeit mit anderen Qualifikationsstufen werden in diesem Gleichstellungskonzept nachfolgend die Daten des Jahres 2023 verwendet.

dokumentierten Analyse lassen sich anschließend Ziele ableiten (Kap. 3) sowie Maßnahmen entwickeln (Kap. 4), um eine inklusive und chancengerechte Umgebung für alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft weiter zu fördern. Im Folgenden werden die identifizierten Stärken und Schwächen differenziert nach den wissenschaftlichen Karrierestufen beschrieben und die Ergebnisse diskutiert.

2.1 Studierende

An der PH Freiburg studieren wesentlich mehr Frauen als Männer, dies ist über die Jahre hinweg unverändert der Fall. Die Zahlen der letzten Jahre (WiSe 2017/18 bis SoSe 2023) zeigen bei den Studierenden einen durchschnittlichen Frauenanteil von 76 %. Durchschnittlich 480 Studierende schlossen im Zeitraum WiSe 2017/18 – SoSe 2023 pro Semester ein Studium an der PH Freiburg ab, davon 81 % Frauen. Besonders in den Lehramtsstudiengängen ist der Anteil der Frauen unverändert hoch: Im SoSe 2023 (Stand 06.2023) waren von insgesamt 2.241 Studierenden in den grundständigen Lehramtsstudiengängen 1.657 weiblich (74 %).⁴

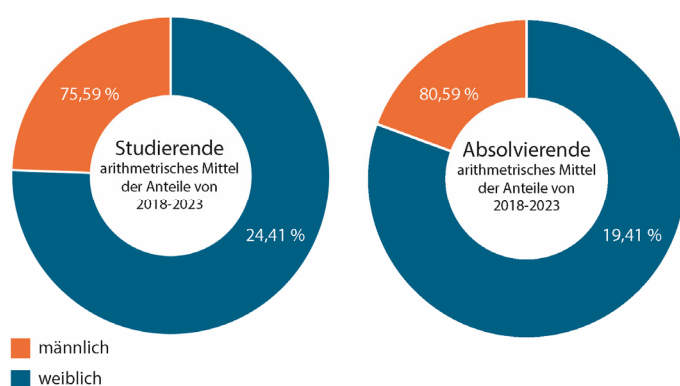


Abb. 1: Geschlechteranteile im Mittel für Studierende und Absolvierende von 2018-2023

Dabei war das Grundschullehramt mit einer Geschlechterverteilung von 1.037 Frauen (85 %) und nur 190 Männern maßgeblich am hohen Frauenanteil unter den Studierenden ursächlich. In den Master-Lehramtsstudiengängen waren im genannten Zeitraum von insgesamt 959 Studierenden 745 Frauen (78 %) und nur 213 Männer (eine Person ohne binäre Zuordnung). Auch in allen weiteren pädagogischen Studiengängen studieren

überwiegend Frauen, so auch im - zum WiSe 2023/24 neu eingeführten - Studiengang Sonderpädagogik.

Welche Auffälligkeiten gibt es hinsichtlich einer Abweichung der markanten Geschlechterverhältnisse in

a) bestimmten Studiengängen?

Zusätzlich zu den regulären Lehramtsstudiengängen Sekundarstufe 1 (zuvor Werk-, Haupt-, Realschule) und Primarstufe gibt es an der PH Freiburg Studienangebote für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen in verschiedenen Fachrichtungen. Hierbei verzeichnen die Kooperationsstudiengänge Ingenieurpädagogik einen wesentlich höheren Anteil an männlichen Studierenden. Im SoSe 2023 studierten 70 Personen einen

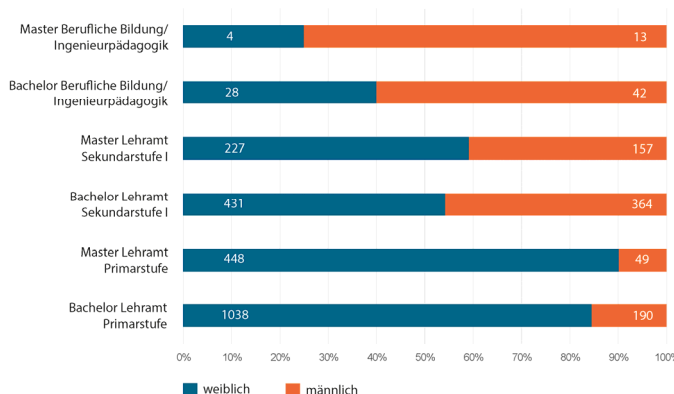


Abb. 2: Geschlechteranteile für Studierende in den unterschiedlichen Studiengängen im SoSe 2023

⁴ Pädagogische Hochschule Freiburg, Statistisches Jahrbuch 2023

der Kooperationsstudiengänge im Bachelor, davon 28 Frauen (40 %). Im Master waren es 17 Personen, davon vier Frauen.

b) bestimmten Fachbereichen?

In den grundständigen Lehramtsstudiengängen gibt es Fächer im MINT-Bereich, in denen sich mehr Männer als Frauen immatrikulieren. So haben sich zum WiSe 2023/24 in den Bachelor-Studiengängen im Lehramts-Studienfach Technik 24 Personen eingeschrieben, davon nur sechs Frauen, im Fach Physik waren es zwei Frauen von insgesamt acht Personen. Für nahezu alle anderen - innerhalb der Lehramtsstudiengänge wählbaren - Fächer aus dem MINT-Bereich, wie Mathematik, Chemie, naturwissenschaftlich-technischer Sachunterricht, haben sich aktuell deutlich mehr Frauen in den Bachelor-Studiengängen eingeschrieben, für die Fächer Technik und Physik liegt der Anteil der Frauen hingegen bei nur 25 %.

Auffälligkeiten in der Verteilung von Männern und Frauen auf die unterschiedlichen Lehramtsfächer zeigen sich auch bei der Unterscheidung nach Art des Lehramts: Primarstufe, Sekundarstufe 1, Sonderpädagogik. Liegen die Frauenanteile im Durchschnitt bei fast allen Fächern weit über 50 %, so studieren davon doch prozentual die meisten Studentinnen das Fach im Grundschullehramt bzw. Sonderpädagogik. Beim Fach Mathematik bspw. stellte sich dies bei den Einschreibungen in den Bachelorstudiengang im September 2023 wie folgt dar: Frauenanteil Mathematik gesamt = 76 %, Frauenanteile Primarstufe = 87 %, Sekundarstufe 1 = 44 %, Sonderpädagogik = 73 %. Interessant ist der Vergleich für das Fach Technik, in dem der Frauenanteil bei den Einschreibungen für den Bachelor (Sekundarstufe 1 und Sonderpädagogik) insgesamt bei 25 % lag, für das Lehramt auf Sekundarstufe 1 aber nur 6 % betrug, während sich im Studiengang Sonderpädagogik 63 % Frauen für Technik eingeschrieben hatten. Fünf von acht Studierenden, die sich zum WiSe 2023/24 im neu angebotenen Studiengang Sonderpädagogik für das Fach Technik eingeschrieben haben, waren Frauen. Für das Fach Physik hat sich im Lehramt auf Sekundarstufe 1 im September 2023 keine Frau eingeschrieben. Insgesamt wird deutlich, dass viele Frauen an der PH Freiburg im Lehramt (bis auf Technik und Physik) auch MINT-Fächer studieren, dies allerdings vor allem im Bereich des Grundschullehramts und der Sonderpädagogik.

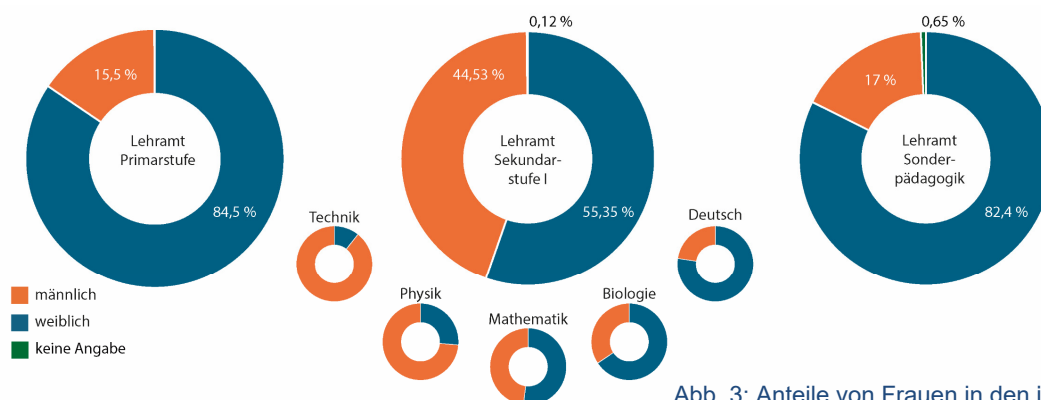


Abb. 3: Anteile von Frauen in den jeweiligen Bachelor-Lehramtsfächern (WiSe 2023/24)

Zusammenfassung

An der Hochschule ist der Anteil der Frauen unter den Studierenden insgesamt hoch. In den Lehramtsfächern Physik und Technik hingegen sind Frauen unterrepräsentiert, ebenso in den auf Ingenieurpädagogik bezogenen Kooperationsstudiengängen mit der Hochschule Offenburg, die auf das Berufsschullehramt abzielen. In weiteren MINT-Fächern zeigen sich Auffälligkeiten dann, wenn man nach Art des Lehramts unterscheidet: Der Frauenanteil liegt für das Sekundarstufenlehramt nicht so markant über 50 % wie bei Primarstufe und Sonderpädagogik.

Dies ist auch für Fächer außerhalb des MINT-Bereichs der Fall, bspw. Sport und Geografie. Diese Betrachtung legt nahe, dass der Studentinnenanteil vor allem für den Studiengang Sekundarstufe 1 zu erhöhen ist, denn ein höherer Anteil von Lehrerinnen beispielsweise im MINT-Bereich im höheren Lehramt kann positive Effekte im Hinblick auf Vorbildfunktionen bei der beruflichen Orientierung von Schülerinnen haben. Vor diesem Hintergrund ist auch eine Erhöhung der Frauenanteile in den technischen Lehramtsstudiengängen im Bereich der beruflichen Bildung erstrebenswert.

2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs / Juniorprofessuren

Besonderheit: Abordnung von Lehrkräften zur wissenschaftlichen Qualifizierung

Im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Abordnung von Lehrkräften aus dem Schuldienst für PHn kennzeichnend. Eine Abordnung zur Qualifikation (Promotion bzw. Habilitation) an der Hochschule erfolgt - nach Freigabe durch das Kultusministerium und die zuständige Schule - in der Regel für 3-5 Jahre. Der Beamtenstatus bleibt erhalten und die Qualifikand*innen haben die Möglichkeit, nach Ablauf der Qualifikationsphase wieder in den Schuldienst einzutreten. 2018-2022 haben insgesamt 16 Personen im Rahmen einer Abordnung eine Promotion abgeschlossen, davon sechs Frauen (38 %); hier ist der Frauenanteil auffallend gering. Mit dem Ziel der Habilitation waren in diesem Zeitraum insgesamt sechs Personen (3 Frauen, 3 Männer) an die Hochschule abgeordnet. Zahlen zu Habilitationsabschlüssen im Rahmen von Abordnungen liegen nicht vor. Generell werden erfahrungsgemäß immer weniger Habilitationsverfahren abgeschlossen, da Nachwuchswissenschaftler*innen häufig bereits aus der Postdoc-Phase heraus berufen werden.

Die Repräsentanz von Frauen auf der Qualifikationsstufe der Promotion liegt an der Hochschule seit vielen Jahren über 50 %. So waren im Zeitraum von 2018-2022 jährlich 161 Personen für eine Promotion eingeschrieben, der Frauenanteil liegt im Durchschnitt bei 65 %. Nach Fakultäten aufgeschlüsselt sind im selben Zeitraum in Fakultät I für Bildungswissenschaften die meisten Promovierenden (Frauenanteil 68 %) eingeschrieben, gefolgt von Fakultät III für Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (67 % Frauen) und Fakultät II für Kultur- und Sozialwissenschaften (60 % Frauen). Nach Fachbereichen aufgeschlüsselt fallen einerseits die Fächer Psychologie, Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit wie auch Erziehungswissenschaften mit sehr hohen Frauenanteilen von knapp 80 % auf. Andererseits weisen die Fächer Soziologie (49 %), Deutsche Sprache und Literatur (58 %) und Mathematik (61 %)

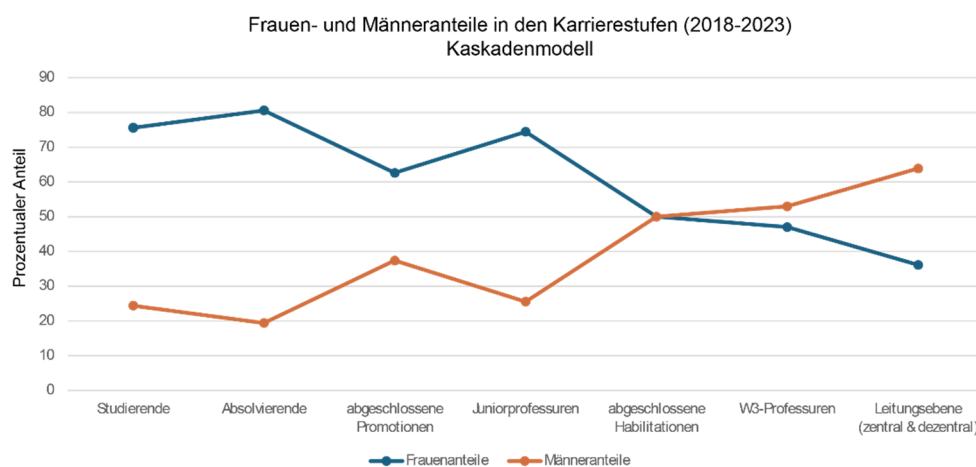


Abb. 4: Kaskadenmodell - Wissenschaftliche Karrierestufen nach Geschlecht (arithmetisches Mittel über die Jahre 2018-2023, Leitungsebene: Rektorat und Dekanate)

vergleichsweise niedrige Frauenanteile auf.

Promotionsabschlüsse: Im Zeitverlauf 2018-2022 wurden knapp 20 Promotionen pro Jahr abgeschlossen (64 % Frauen). Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil in 2021 bei den abgeschlossenen Promotionen in Deutschland bei 46 % (destatis.de 2023). Nach Fakultäten aufgeschlüsselt weist Fakultät I den höchsten Frauenanteil von 68 % auf, gefolgt von Fakultät III mit 65 % und Fakultät II mit 56 % Frauen. Nach Fachbereichen betrachtet gab es von 2018-2022 die meisten Promotionsabschlüsse in den Erziehungswissenschaften (Fak. I) (insg. 15, 67 % von Frauen), gefolgt von Deutsche Sprache und Literatur (Fak. II) und Mathematik (Fak. III) mit je insg. 11 Promotionen, davon 81 % bzw. 55 % Frauenanteil. In den MINT-Fächern Mathematik, Chemie, Physik, Technik und Biologie wurden insg. 22 Promotionen abgeschlossen, davon 55 % von Frauen, wobei nur eine Promotion im Fach Physik abgeschlossen wurde. Bezüglich der Gleichstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der Qualifikationsstufe Promotion lässt sich konstatieren, dass die Anzahl von Frauen bei den laufenden wie auch bei den abgeschlossenen Promotionen zu erhöhen ist, um - entsprechend dem Kaskadenmodell⁵ - dem hohen Frauenanteil bei den Studienabschlüssen (81 %) gerecht zu werden. Grundsätzlich bieten die relativ hohen Frauenanteile bei den Promotionsabschlüssen eine gute Grundlage zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für die weitere wissenschaftliche Qualifizierung an der Hochschule mit dem Karriereziel der Professur.

Hinsichtlich des **Frauenanteils bei den Habilitationen** weist die Hochschule eine paritätische Beteiligung auf dieser Qualifikationsstufe auf. Im Zeitraum von 2018 bis 2022 habilitierten sich vier Wissenschaftler*innen, davon 50 % Frauen. Auf Landesebene lag der Frauenanteil bei den Habilitationen im Jahr 2023 bei 36 %.⁶

Juniorprofessuren: Im Jahr 2019 hat die Hochschule ein Qualitätssicherungskonzept für Junior- und Tenure-Track-Professuren verabschiedet. Seit 2018 wurden insgesamt 15 Juniorprofessuren besetzt, 11 davon mit Wissenschaftlerinnen (73 %). Von den 15 W1- Professuren sind 11 Tenure-Track-Professuren, davon konnten acht mit Frauen besetzt werden (73 %). Drei der Professuren wurden im Rahmen des Tenure-Track-Programms von Bund und Ländern zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besetzt, zwei davon mit Juniorprofessorinnen. Nach Fakultäten aufgeschlüsselt sind die meisten Juniorprofessuren in Fakultät I (7) angesiedelt, gefolgt von Fakultät II (5) und Fakultät III (3). Von den Tenure-Track-Professuren konnten inzwischen fünf in W3-Professuren überführt werden, davon vier Wissenschaftlerinnen. fünf Juniorprofessor*innen (davon vier Frauen) haben einen Ruf an andere Universitäten oder PHn angenommen. Wie die Analyse der Daten zu den Juniorprofessuren zeigt, ist die Hochschule hier auf einem erfolgreichen Weg: Im Rahmen der Tenure-Track-Verfahren konnten mehrheitlich Wissenschaftlerinnen für W3-Professuren gewonnen werden. An dieser Stelle soll die bestehende gut ausgebaute Qualifizierungs- und Weiterbildungsstruktur für Promovierende, PostDocs, Juniorprofessor*innen und Hochschullehrende (Bsp. Hochschuldidaktik) auch in Kooperation mit der Universität Freiburg wie auch die konstruktive Zusammenarbeit mit den internen Ansprechpersonen für Postgraduierte als Stärke der Hochschule im Bereich der Nachwuchsförderung genannt werden. Diese – auch auf Bundes- und Landesebene bestehende

⁵ Dieses Modell besagt, dass als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient. So soll sich beispielsweise der Anteil der Professorinnen am Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen orientieren. Vgl. Wissenschaftsrat (1998), S. 124f.). [353498 Chancengleichheit verab. Empf. \[gk/km/kn\] \(wissenschaftsrat.de\)](#) Aufruf am 11.07.2024.

⁶ Statistisches Landesamt 2024

– Netzwerkstruktur wird zur bedarfsorientierten Förderung von promovierten Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur genutzt und ausgebaut.

2.3 Professuren

Die Zahl der **W3-Professuren** ist an der PH Freiburg in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, von 59 Professuren im WiSe 2017/18 auf 68 Professuren im SoSe 2023 (hier kommt der Übergang von der C- zur W-Besoldung durch Pensionierung der früheren, nicht übergeleiteten Stelleninhaber*innen zum Tragen). Dabei beträgt der Anteil an Professorinnen im SoSe 2024 54 %. Im Vergleich zum WiSe 2017/18, in dem der Anteil bei 46 % lag (Abb. 5), kann also ein nennenswerter Anstieg des Anteils an Professorinnen verzeichnet werden. Während deutschlandweit der Anteil an Professorinnen durchschnittlich nur 28 % beträgt (destatis.de 12/2023), ist der Anteil der Professorinnen an der PH Freiburg überdurchschnittlich hoch. Der Grund kann sicher in den Denominationen der Professuren liegen, die überwiegend eine pädagogische bzw. didaktische Ausrichtung haben. Im Vergleich zu den anderen PHn in Baden-Württemberg, die eine kongruente Ausrichtung haben, liegt der Anteil der Professorinnen ebenfalls über dem Durchschnitt (Stand 2022: PH Weingarten 45 %; PH Schwäbisch-Gmünd 39 %, PH Ludwigsburg 39 %, PH Karlsruhe 47 %).

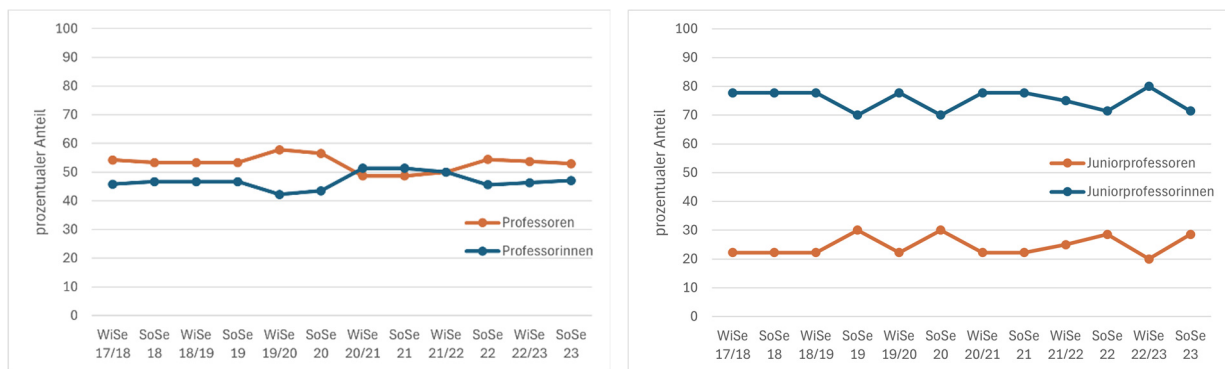
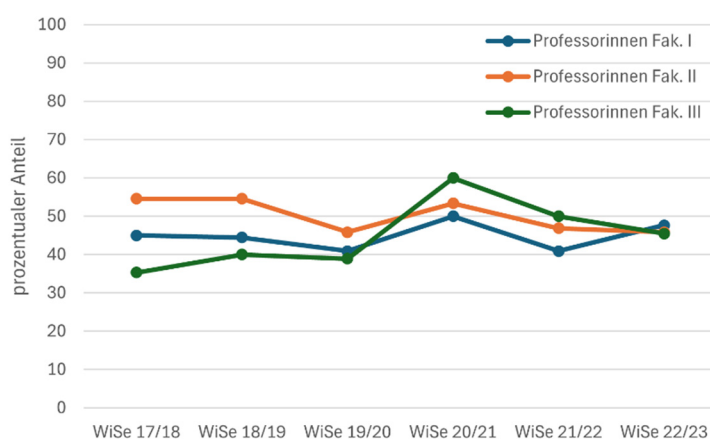


Abb. 5: Entwicklung des prozentualen Anteils von Professuren und Juniorprofessuren der letzten fünf Jahre nach Geschlecht

Der Vergleich des prozentualen Frauenanteils an den Professuren mit anderen Hochschulen und Universitäten eignet sich aufgrund der Spezifität des Hochschultyps der Pädagogischen Hochschulen nur bedingt für eine Stärken-Schwächen-Analyse in diesem Bereich. Ein Datenvergleich anhand des Kaskadenmodells (s. Abb. 4), nach dem der Soll-Anteil der Professorinnen mittels des Frauenanteils auf der direkt darunter liegenden Qualifikationsstufe definiert wird, erscheint hier sinnvoller. Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, liegt der Anteil



der Frauen, die ihre Promotion im Zeitraum 2018-2022 abgeschlossen haben, bei 64 %. Es ergibt sich demnach eine Differenz von 16 % im Frauenanteil zwischen den beiden Qualifikationsstufen. Die Differenz des Frauenanteils zwischen Junior-

Abb. 6: Entwicklung des prozentualen Anteils an Professorinnen nach Fakultäten

professuren und W3-Professuren liegt bei etwa 20 %. Trotz des vergleichsweise konstant hohen, für eine PH zu erwartenden Frauenanteils bei den Professuren, hat die PH Freiburg nach wie vor nicht die Anzahl an Professorinnen, die bei dem gegebenen Frauenanteil von Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten gemäß Kaskadenmodell zu erwarten wäre. Als Hürde bei der Berufung von Frauen an die PH werden vor allem die im Landeshochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg unter § 47 formulierten Einstellungsvoraussetzungen für Professor*innen gesehen. Auf eine Professur, deren "Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll in der Regel nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist." (LHG 2005 § 47 Abs. 3). Diese dreijährige Schulpraxis kann von qualifizierten Frauen aufgrund von Elternzeiten oder Teilzeittätigkeiten im Schuldienst oftmals nicht erfüllt werden. Die Anerkennung dieser Voraussetzung liegt zwar im Ermessen der berufenden Hochschule, diese ist dabei aber an die gesetzlichen Maßgaben gebunden.

Der Anteil an Professorinnen unterscheidet sich dabei kaum noch zwischen den einzelnen Fakultäten (Abb. 6). Während die Fakultät I einen Professorinnenanteil von über 50 % hatte, war der Anteil an Professorinnen in der Fakultät III unter 40 %. Diese Anteile haben sich in den letzten fünf Jahren angeglichen.

Zusammenfassung

Während der Frauenanteil auf Fakultätsebene ausgeglichen ist, zeigen sich innerhalb einzelner Institute bzw. Fachbereiche jedoch große Unterschiede. Insbesondere in den Fächern Biologie, Chemie, Physik, Technik und ihre Didaktiken ist der Anteil an Professorinnen im Vergleich zum Gesamtanteil an der Hochschule mit 33 % eher gering. Wie im vorhergehenden Kapitel aufgezeigt, ist auch der Anteil an Promotionen in diesen Fachbereichen auffallend gering.

2.4 Zentrale und dezentrale Leitungen

Obwohl die PH 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.

Die PH Freiburg wird von einem **Rektorat** geleitet, dem folgende Personen angehören:

- der Rektor als Leitung des Rektorates,
- der Kanzler als hauptamtliches Rektoratsmitglied für die Wirtschafts- und Personalverwaltung und ständiger Vertreter des Rektors,
- die Prorektorin für Lehre, Studium und Qualitätsentwicklung,
- der Prorektor für Forschung und Nachwuchsförderung und
- die Prorektorin für Transfer, Fortbildung und Digitalisierung

Aktuell (07.2024) sind 2 von 5 Positionen im Rektorat mit Professorinnen besetzt. Vor Einführung des neuen Prorektorats für Transfer, Fortbildung und Digitalisierung zum WiSe 2022 war das Rektorat

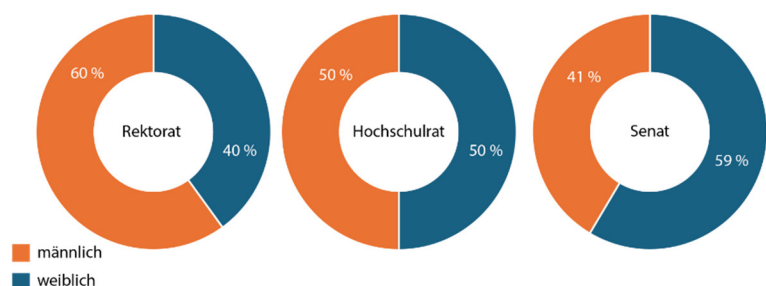


Abb. 7: Führungspositionen nach Geschlecht: Rektorat, Hochschulrat und Senat der PH Freiburg (SoSe 2024)

ausschließlich männlich besetzt. Diese neu entstandene Leitungsposition wurde zum 01.10.2022 mit einer Professorin besetzt. Im Zuge des Leitungswechsels wurde zudem das Prorektorat für Lehre, Studium und Qualitätsentwicklung mit einer Professorin nachbesetzt.

Ein Leitungsgremium, das die Hochschule begleitet, Verantwortung in strategischer Hinsicht wahrnimmt, über die Struktur- und Entwicklungsplanung entscheidet und Maßnahmen vorschlägt, die der Profilbildung und der Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dienen, ist der **Hochschulrat**. Er beaufsichtigt auch die Geschäftsführung des Rektorats. Der Hochschulrat kann jederzeit zu strategischen Angelegenheiten der Hochschule gegenüber dem Wissenschaftsministerium Stellung nehmen; das Wissenschaftsministerium kann Stellungnahmen des Hochschulrats einholen (§ 20 LHG 2020). Mindestens 40 % der Mitglieder des Hochschulrats müssen Frauen sein (ebd.). Der tatsächliche Anteil von Frauen im Hochschulrat der PH beträgt 56 % (von neun Mitgliedern mit Stimmrecht sind fünf Frauen). Der Vorsitz des Hochschulrats wird seit 2017 von hochschulexternen Professorinnen ausgeübt. Ein weiteres zentrales Gremium ist der **Senat**. Für die Wahl der Mitglieder des Senats gibt es bzgl. des Anteils von Frauen keine gesetzlichen Vorgaben. Der Senat besteht seit WiSe 23/24 aus 35 Wahlmitgliedern (21 Professor*innen, fünf Vertreter*innen des wissenschaftlichen Dienstes, zwei Vertreter*innen der Verwaltung, sechs Studierende, ein*e Doktorand*in) und sechs Amtsmitgliedern (fünf Rektoratsmitglieder + Gleichstellungsbeauftragte). Von den insgesamt 41 stimmberechtigten Mitgliedern des Senats sind 24 Frauen. In der Statusgruppe der Professorinnen sind von 21 stimmberechtigten Mitgliedern zehn Frauen. Auf zentraler Leitungsebene (**Rektorat**) beträgt der Anteil der Frauen damit zwar über 40 %, dieser Anteil bleibt jedoch unter dem erwartbaren Anteil von 50 % zurück (siehe Abb. 4 Kaskadenmodell S. 6). Auf dezentraler Ebene (**Dekanate**) ist die PH Freiburg in drei Fakultäten organisiert:

- Fakultät I: die Fakultät für Bildungswissenschaften setzt sich aus den Instituten *Institut für Erziehungswissenschaft*, *Institut für Psychologie* und *Institut für Soziologie* sowie dem neu gegründeten *Institut für Sonderpädagogik* zusammen.
- Fakultät II: die Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften umfasst sieben Institute: das *Institut für Anglistik*, das *Institut der Bildenden Künste*, das *Institut für deutsche Sprache und Literatur*, das *Institut für Musik*, das *Institut für Romanistik*, das *Institut für Politik- und Geschichtswissenschaft*, sowie das *Institut der Theologien*.
- Fakultät III: die Fakultät für Mathematik, Naturwissenschaften und Technik umfasst sechs Institute: *Institut für Alltagskultur, Bewegung und Gesundheit*, *Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, *Institut für Biologie und ihre Didaktik*, *Institut für Chemie, Physik, Technik und ihre Didaktiken*, *Institut für Geografie und ihre Didaktiken*, *Institut für Mathematische Bildung*.

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

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

Alle drei Fakultäten haben seit einer Neubesetzung in 2021 jeweils einen Professor als Dekan und lediglich eine Fakultät hat eine Professorin als Prodekanin. Zwei Fakultäten haben Professorinnen als Studiendekaninnen. Über alle Positionen und alle Dekanate hinweg beträgt

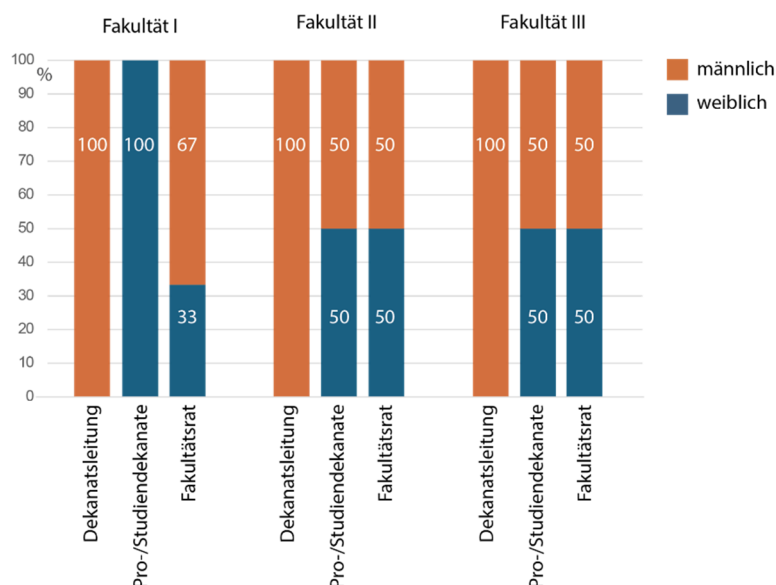


Abb. 8 Frauenanteile auf dezentraler Ebene (Dekane, Fakultätsräte)

der Anteil an Professorinnen

lediglich 33 % (Stand

SoSe 2024). Die Besetzung

der Fakultätsräte ist in zwei

Fakultäten paritätisch. Sechs

der zwölf professoralen

Fakultätsratsmitglieder sind in

den Fakultäten II und III mit

Professorinnen besetzt (je

50 %). Lediglich in Fakultät I

sind nur vier Professorinnen

(33 %) vertreten. Unterhalb

der Dekanatsebene sind die

Fachbereiche in Instituten

organisiert. Daten über die

Besetzung der Institutsleitungen

liegen nicht in strukturierter

Form vor. Hierauf nehmen wir im Punkt 4.4 (Gleichstellungscontrolling) noch einmal Bezug.

Neben den drei Fakultäten sind an der PH 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 Professoren, 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 zum einen zu einer deutlich geringeren Sichtbarkeit der Professorinnen über die Hochschulgrenzen hinweg und zum anderen zu einem nachweisbaren Gender Pay Gap (GPG), der für die PHn in Baden-Württemberg bei etwa 218 € pro Monat liegt⁷ und vor allem durch Funktionsleistungsbezüge verursacht wird (181 € pro

⁷ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst 2024: Gender Pay Gaps an den Landeshochschulen Baden-Württembergs. Online verfügbar unter: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Bericht_GPG_Hochschulen_BW__2024.pdf

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

Zusammenfassung

Zum einen veranschaulicht die SWOT-Analyse erfolgreiche Entwicklungen und Stärken der Hochschule zur Erreichung der Chancengleichheit und Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Zum anderen wurden konkrete Schwachstellen und Optimierungsbedarfe identifiziert und offengelegt. Auf Basis dieser Ergebnisse werden im folgenden Kapitel quantitative und qualitative Gleichstellungsziele zur Erreichung der Geschlechterparität an der Hochschule formuliert.

3 Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele

Auf Basis der vorangegangenen Analysen zu den Stärken und Schwächen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern an der PH Freiburg werden im Folgenden Ziele für die Jahre 2026-2030 formuliert. Diese werden differenziert nach den in der Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms 2030 formulierten Förderzielen angeführt. Dabei werden die im aktuellen Gleichstellungsplan der PH Freiburg aufgeführten, quantitativen Zielwerte einbezogen und im Hinblick auf die vorliegenden aktuellen Daten aktualisiert.

3.1 Förderziel Professorinnen in Leitungsebenen

Das Förderziel a) den Anteil von Frauen an Professuren in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen an deutschen Hochschulen sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene weiter in Richtung Parität zu steigern, ist auch ein wesentliches Ziel der PH Freiburg. In der zentralen Hochschulleitung (Rektorat) soll der Anteil an Frauen von aktuell 50 % (exkl. Kanzler*in) mindestens erhalten bleiben.

Auf dezentraler Ebene sind die folgenden Zielmarken zu erreichen:

- der Anteil an Professorinnen auf Ebene der Dekanate beträgt mindestens 60 %,
 - für die Fakultät I = mindestens 60 % also von den drei Personen im Dekanat mindestens zwei Frauen
 - für die Fakultät II = mindestens 60 % also von den drei Personen im Dekanat mindestens zwei Frauen
 - für die Fakultät III = mindestens 60 % also von den drei Personen im Dekanat mindestens zwei Frauen
- der Anteil an Frauen in der Leitung von Forschungszentren beträgt 50 %.

Da der Gender Pay Gap an den PHn neben den Leistungsbezügen für besondere Leistungen und Berufungs- und Bleibeverhandlungen durch Funktionsleistungsbezüge gebildet wird, soll mit der Erhöhung des Anteils an Professorinnen auf Leitungsebenen auch der bestehende Gender Pay Gap reduziert werden. Darüber hinaus ist es Ziel, dass alle Hochschulmitglieder über den bestehenden Gender Pay Gap informiert sind.

Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft

Die Erfolge in der Gleichstellungsarbeit zeigen sich nicht nur in quantitativen Zielwerten, daher formuliert die PH Freiburg darüber hinaus auch qualitative Ziele. Zum einen soll die Sichtbarkeit der Professorinnen an der Hochschule und insbesondere der Professorinnen in Leitungspositionen deutlich erhöht werden. Die Sichtbarkeit bezieht sich dabei auf die Präsenz in

Publikationen, öffentlichen Vorträgen und Workshops, (sozialen) Medien und Netzwerken. Mit diesem Ziel verbunden ist die Erwartung, dass Professorinnen deutlicher als (Fach-)Expertinnen und damit wiederum als Vorbild für Nachwuchswissenschaftlerinnen wahrgenommen werden.

So ist neben einer Erhöhung des Professorinnenanteils in der Leitung von großen, langfristigen Forschungsprojekten, zudem das Ziel sinnvoll, die Forschungsleistungen der Professorinnen auch medial regional und überregional zu stärken, sodass sie eine mögliche Wirkkraft als sogenannte Role-Models und Motivatorinnen für andere Frauen entfalten können und die PH Freiburg nicht nur als frauenstarker sondern entsprechend auch als forschungsstarker Wissenschaftsstandort wahrgenommen wird.

3.2 Förderziel Optimierung der Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Die Steigerung der Promotionsprojekte in den MINT-Fächern, insbesondere die Erhöhung der Promotionsabschlüsse von Frauen, muss auf Basis der Ergebnisse der SWOT-Analyse als erstrebenswert konstatiert werden (s. Kap. 2.2). Damit kann das Potenzial von Frauen, die eine Habilitation bzw. eine (Junior-)Professur anstreben, erhöht und langfristig der Professorinnenanteil in diesen Fachbereichen gesteigert werden. Die oben genannten fakultäts- und fachbezogenen Schwerpunkte sollen dabei primär im Blickfeld stehen (s. Kap. 3.3). Ein besonderer Fokus der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird im Rahmen dieses Gleichstellungskonzeptes auf die Zielgruppe der Postgraduierten gelegt (Ziel 1). Die Möglichkeit, sich im Anschluss an die Promotion für die wissenschaftliche Karriere weiter zu qualifizieren, ist – neben der Bewerbung auf eine Juniorprofessur – auch auf befristeten (Drittmittel-)Projektstellen oder auf akademischen Ratsstellen gegeben. Letztere sind Dauerstellen, die in der Regel beamteten Qualifikand*innen bzw. Lehrkräften mit Schuldiensterfahrung vorbehalten sind. Diese sogenannten Ratsstellen sind mit einem relativ hohen Lehrdeputat (bis zu 18 SWS) oder administrativen Aufgaben (z. B. Studiengangsplanung, Geschäftsführung, etc.) sowie der Betreuung der schulpraktischen Studien verbunden, so dass eine fachwissenschaftliche Profilierung mit Forschungs- und Publikationsaktivitäten auf diesen Stellen nur in Ausnahmefällen vorgesehen ist. Davon fühlen sich insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen mit familiären Fürsorge-Aufgaben betroffen (Ergebnis der hochschulinternen Mitarbeitendenbefragung 2022).

Grundsätzlich wird der Mangel an verlässlichen Möglichkeiten für einen gelungenen Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase als Einstieg in die wissenschaftliche Karriere mit dem Ziel der Professur an der Hochschule immer wieder thematisiert. Abgesehen von befristeten Stellen in Drittmittelprojekten, vereinzelt Abordnungen und individuellen Deputatsreduktionen bei akademischen Ratsstellen fehlen entsprechende Qualifizierungsstellen und auch verlässliche Förderstrukturen für Postgraduierte. Aktuell wurde ein "strukturiertes Postgraduierten-Studienprogramm" neu aufgesetzt, ein Instrument der Personalentwicklung im Nachwuchsbereich. Dabei werden seit SeSe 2023 zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote für Postgraduierte von Seiten interner Hochschullehrender ausgebracht.

Die Abkehr von der Wissenschaft ist grundsätzlich ein Problem, dem die Hochschulen dringend begegnen müssen, denn immerhin mehr als die Hälfte der Postdocs fasst einen solchen Ausstieg ins Auge. Unter ihnen sind es vor allem Postdocs mit befristeten Verträgen, die einen Ausstieg

aus der Wissenschaft erwägen⁸. Auch bei den Promovierenden äußert ein hoher Anteil die Intention, die Wissenschaft verlassen zu wollen. Eine verlässliche Aussage zur tatsächlichen Anzahl an promovierten Wissenschaftlerinnen, die an der PH Freiburg beschäftigt sind und sich für die wissenschaftliche Laufbahn weiterqualifizieren möchten, kann aufgrund fehlender Daten nicht getroffen werden. Bislang werden lediglich diejenigen Postgraduierten statistisch erfasst, die sich im Rahmen des Abordnungsprogramms des Landes Baden-Württemberg an der Hochschule habilitieren. (s. Kap. 2.2).

Bei der Qualifikationsstufe der Juniorprofessuren an der Hochschule zeigen die hohen Frauenanteile eine erfolgreiche Akquise und Förderung von hochmotivierten Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur und auf Leitungspositionen. **Ein weiteres Ziel der Karriere- und Personalentwicklung ist es, explizit auch die Juniorprofessorinnen im Rahmen der o. g. Förderung von Postgraduierten in den Blick zu nehmen (Ziel 2)**, um deren besonderen Bedarfen gerecht zu werden und entsprechende Förderangebote vorzuhalten. (vgl. Kap. 4.3) Zudem soll die erfolgreiche Besetzung der Juniorprofessuren mit Wissenschaftlerinnen vor allem mittels Tenure-Track-Verfahren fortgeführt werden, um den Professorinnenanteil an der Hochschule weiter zu steigern.

Der hohe Frauenanteil bei den Promovierenden wie auch die Förderstrukturen an der Hochschule für Doktorandinnen stellen eine gute Basis dar, gezielt Frauen für den weiteren Karriereweg in die Wissenschaft zu gewinnen. Hier soll jedoch auch erwähnt werden, dass die spezifische Zielgruppe der abgeordneten Promovierenden sich aufgrund der - im Vergleich zum Lehramtsberuf - prekären Stellensituation an Hochschulen und den unsicheren Berufschancen in der Wissenschaft häufig gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheidet. Eine Rolle spielt dabei vermutlich auch die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, die in einer Stelle als (verbeamtete) Lehrerin in der Regel optimaler zu verwirklichen ist als im Wissenschaftsbereich. Eventuell könnte hierin auch eine Ursache für den relativ niedrigen Anteil an Promotionsabschlüssen von abgeordneten Doktorandinnen (38 %) an der Hochschule liegen. Daten zur Anzahl der promovierten Lehrkräfte, die in den Schuldienst zurückkehren, liegen nicht vor. Vor diesem Hintergrund soll die **verstärkte Gewinnung von abgeordneten Doktorandinnen** und damit die Erhöhung des geringen Frauenanteils bei dieser Zielgruppe als Ziel dieses Gleichstellungskonzepts festgelegt werden (**Ziel 3**).

3.3 Förderziel Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in allen Qualifikationsstufen

Der hohe Anteil an **Studentinnen** bietet eine sehr gute Ausgangslage, um hochschulintern verstärkt Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern. Handlungsbedarf auf Ebene der Akquise von Studentinnen wird vor allem für die Fächer Physik und Technik sowie für die Studiengänge im Bereich Ingenieurpädagogik/berufliche Bildung gesehen. Hier bietet die Hochschule mit der spezifischen bildungswissenschaftlichen Ausrichtung - gegenüber rein technisch ausgerichteten Universitäten - vergleichsweise gute Voraussetzungen, um Frauen ansprechen zu können. Die Frage nach Maßnahmen muss daher eng verschränkt werden mit der Frage nach den Spezifika der Hochschule, die seit jeher viele Frauen ansprechen und als Stärken im Wettbewerb auch um Studierende betont werden können. Mit der Ausbildung von Lehrkräften kommt der Hochschule zudem eine Doppelbedeutung im Wettbewerb um Studentinnen in unterrepräsentierten Fächern zu, denn gut ausgebildete, gender- und

⁸ G. Fabian et al., Barometer für die Wissenschaft, Monitoringbericht, Februar 2024, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH; Barometer für die Wissenschaft (dzhw.eu), S. 9

diversitätssensible Lehrerinnen in Fächern wie Physik und Technik können ihrerseits in den Schulen als sogenannte Role-Models fungieren und Schülerinnen die Attraktivität ihres Faches näherbringen.

In der Erhöhung des Anteils an Studentinnen für diese Fächer wird auch eine wesentliche Voraussetzung gesehen, um wiederum Nachwuchswissenschaftlerinnen für akademische Karrieren in ebendiesen Fächern zu gewinnen. Zugleich bietet die Hochschule mit ihrem höheren Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren auch in diesen Fächern Vorbilder für Lehramtsstudentinnen, die ihnen Karrierewege in der Wissenschaft aufzeigen können. Als Ziele in diesem Bereich sind zu nennen:

- Erhöhung des Anteils der Studentinnen für die Lehramtsfächer Technik und Physik (Minimum 50 %)
- Anteil der Studentinnen für die “Studiengänge Höheres Lehramt an beruflichen Schulen - Ingenieurpädagogik” (BA) und “Berufliche Bildung Ingenieurpädagogik” (MA) (Minimum 50 %)

Bei den genannten Fächern und Studiengängen sind aufgrund der insgesamt geringen Studierendenzahlen Maßnahmen zu entwickeln, die in die allg. Studierendenakquise fallen und einen Fokus insbesondere auf die Gewinnung von Frauen legen.

Ziel: Erhöhung der Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen Promotion und Habilitation

Mit Blick auf die relativ hohe Anzahl an Studienabsolventinnen an der Hochschule bedarf es – im Sinne des Kaskadenmodells – insgesamt einer Erhöhung der Frauenanteile bei den Promovierenden und Postgraduierten. Konkret soll der Frauenanteil bei den **Promovierenden von 65 % auf 75 % erhöht werden**. Insbesondere in den **MINT-Fächern sollen die Anzahl der Promotionen bzw. der Promotionsabschlüsse insgesamt erhöht und Frauen zur Promotion motiviert werden**. Ziel ist es hier, einen Frauenanteil von insgesamt mind. 65 % zu erreichen. Mit Blick auf das Fach Mathematik ist der Frauenanteil bei den Promotionsabschlüssen von durchschnittlich 55 % (2018-22) auf mind. 65 % zu erhöhen und damit an den hohen Studentinnenanteil von über 70 % (Einschreibungen im Lehramtsfach Mathematik Sept. 2023) anzunähern. Ebenso ist für die Lehramtsfächer Technik und Physik eine paritätische Beteiligung von Frauen bei den Einschreibungen wie auch bei den Promotionen anzustreben. Wie oben erwähnt bestehen auch Auffälligkeiten in einzelnen Fachbereichen außerhalb der MINT-Fächer: so ist in den Fachbereichen Soziologie sowie Deutsche Sprache und Literatur auf eine verstärkte Anwerbung und Motivation von Frauen zur Promotion zu achten. Die Erhöhung der Frauenanteile gilt ebenfalls für Promotionen im Rahmen von Abordnungen: hier soll mindestens ein paritätischer Anteil von Frauen bei den Promotionsabschlüssen erzielt werden. (vgl. Kap. 3.2).

Abschließend soll im Hinblick auf die Qualifikationsstufe der Postgraduierten hin zur Professur als mittelfristiges Ziel die **Erhöhung des Frauenanteils an den Habilitationen von 50 % auf mindestens 60 %** festgelegt werden. Um promovierte Wissenschaftlerinnen dahingehend zu fördern, wurden in Kap. 3.2 bereits entsprechende Ziele formuliert.

3.4 Förderziel Kulturwandel und Maßnahmen zur Umsetzung

Ziel: Weiterentwicklung zur gender- und diversitätssensiblen PH-Freiburg

Ziel der Teilnahme am Professorinnenprogramm ist es, den Kulturwandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene weiter zu dynamisieren. Gleichstellungsarbeit soll zunehmend als gesamt-

hochschulische Aufgabe gelebt werden, sodass die Hochschule nach innen wie auch nach außen als gleichstellungsbewusste Institution wahrgenommen wird.

Das Ziel einer dauerhaften Erhöhung des Frauenanteils im Leitungs- und Forschungsbereich an der PH Freiburg wird im Kontext einer zunehmend an Diversität auszurichtenden Hochschullandschaft gesehen. Daher werden die Ziele des Gleichstellungskonzepts mit diversitätsorientierten Zielen verbunden und entsprechend in ein noch zu erstellendes Diversitätskonzept der Hochschule integriert. Mit dieser vorgesehenen Entwicklung hin zu einer Hochschule der Vielfalt kann die PH Freiburg als Studien- und Forschungsstandort sicherlich an Attraktivität gewinnen. Die verstärkte Akquise von Frauen zugunsten geschlechter- und diversitätsgerechter Perspektiven in Studium, Lehre, Forschung und Hochschulentwicklung wird dabei als ein wichtiges Instrument einer chancengerechten Hochschule gesehen.

Ziel: Weiterentwicklung hin zur Familienfreundlichen Hochschule

Ganz offensichtlich sind die bestehenden familienfördernden Maßnahmen nicht ausreichend, um etwa Frauen in Führungspositionen zu stärken. Im Kulturwandel hin zu einer Hochschule, die selbstverständlich die familiären Verpflichtungen ihrer Beschäftigten - auch solcher auf leitenden Positionen - im Blick hat und hierfür ausreichend zeitliche Kapazitäten gewährleistet sowie insbesondere Frauen mit Angeboten der Entlastung und des Benefits versucht, für leitende Positionen anzuwerben, sind weitere Anstrengungen notwendig. Diese spezifischen Angebote zu optimieren ist ein wichtiges Ziel im Gleichstellungskonzept für Parität.

Ziel: Förderung einer wertschätzenden Hochschulkultur und Professionalisierung der Beratung in Fällen von (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt

An der Hochschule bestehen übergreifende Angebote für alle Hochschulmitglieder, die die Gemeinschaft und das Miteinander in Studium, Lehre und Verwaltung fördern (Betriebsausflug, Sommerfest, Weihnachtsumtrunk, Neujahrsempfang, Mittagskaffee). Ein wertschätzender und respektvoller Umgang wird in der Informationsbroschüre zu sexueller Belästigung und in der Richtlinie gegen (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt von den Hochschulmitgliedern eingefordert. Beide Dokumente werden derzeit aktualisiert und der Hochschulöffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wurde kürzlich das interne *Netzwerk Antidiskriminierung und Chancengleichheit* gegründet (s. 4.1, Schwerpunkt 4).

4 Schwerpunktsetzungen in den Gleichstellungsmaßnahmen

Die im Folgenden gesetzten Schwerpunkte resultieren aus den in Kap. 2 dargestellten Analyseergebnissen und den in Kap. 3 angeführten Zielen. Der Fokus liegt dabei auf den drei Handlungsfeldern: Frauen in Führungspositionen, Förderung von Postdoktorandinnen und Erhöhung der Frauenanteile in den MINT-Fächern.

4.1 Maßnahmen, und Anreize auf zentraler und insbesondere dezentraler Ebene

Schwerpunkt 1: Maßnahmen zur Erhöhung von Frauen in zentralen und dezentralen Leitungspositionen

Die Hochschulleitung und die Leitungen der drei Fakultäten sollten so zusammengesetzt sein, dass sie die Vielfalt und die verschiedenen Interessen der Mitglieder der Hochschule bzw. der Fakultäten repräsentieren. Eines der unter Kapitel 3 angeführten Ziele ist daher die Erhöhung des Anteils von Frauen in zentralen und dezentralen Leitungspositionen. Die im Rahmen des

Professorinnenprogramms umzusetzenden Maßnahmen basieren auf dem Prinzip der Erhöhung der Attraktivität der Leitungspositionen für Frauen und weniger auf dem Prinzip verpflichtender Maßnahmen wie festzulegender Frauenquoten.

In einem ersten Schritt sollen Informationen zum bestehenden **Gender Pay Gap** an den PHn in Baden-Württemberg wie auch an der PH Freiburg und dessen Ursachen allen Hochschulmitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Da der bestehende Gender Pay Gap vor allem durch Berufungs- und Bleibebezüge sowie Leistungsbezüge aufgrund besonderer Leistungen verursacht wird, soll mit diesen Informationen das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten innerhalb der Hochschule geschaffen werden. Durch die Offenlegung von Gehaltsstrukturen können Transparenz geschaffen und geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede verringert werden.

In einem weiteren Schritt sollen die **Rahmenbedingungen** für Professorinnen in Führungspositionen optimiert und die **Motivation** von Professorinnen für Führungsaufgaben erhöht werden. Forschungsarbeiten, die sich mit den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen auf Führungspositionen beschäftigten, kategorisieren die Ursachen bzw. Fördermaßnahmen in vier Bereiche (Fehre et al. 2014):

- (1) *Recruitingmaßnahmen*: Um den Anteil an Frauen auf der Leitungsebene zu erhöhen, müssen auf der darunter liegenden Karrierestufe ausreichend Frauen zur Verfügung stehen. Dies ist an der Pädagogischen Hochschule hinreichend gegeben. Die Anteile an Professorinnen und Professoren sind gleich groß (Abb. 4 Kaskadenmodell, S. 6).
- (2) Unter *Arbeitsverhältnismaßnahmen* werden alle Maßnahmen verstanden, die eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und familiären Bedürfnissen bzw. Verpflichtungen ermöglichen. Hier geht es primär um die Verringerung von Zeitkonflikten, die aus einer beruflichen und privaten Doppelbelastung resultieren. Vor diesem Hintergrund zählen vor allem Maßnahmen, die die zeitliche und räumliche Flexibilität erhöhen.
- (3) Darauf aufbauend greifen die *Entwicklungs- und Förderungsmaßnahmen*, die gezielt darauf ausgerichtet sind, Professorinnen auf Führungsaufgaben vorzubereiten.
- (4) Schließlich bedarf es, als eine Art umfassende Klammer, entsprechender *Rahmenbedingungen*, die es ermöglichen, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen einzuführen, erfolgreich umzusetzen und nachhaltig zu verfestigen.

Professorinnen sind in der zeitlichen und räumlichen Gestaltung ihrer Arbeitszeit weitgehend flexibel. Die im Rahmen des Professorinnenprogramms geplanten Maßnahmen zielen somit vor allem auf die **Entlastung bei Verwaltungsaufgaben und die Entlastung bei familiären Pflichten** wie der Kinderbetreuung. So ist geplant, Professorinnen, die Führungsaufgaben übernehmen, durch zusätzliche Personalressourcen (Sekretariatsanteile und/oder wissenschaftliche Hilfskräfte) zu unterstützen. Ein weiteres Unterstützungsangebot besteht in der Möglichkeit, in schwierigen Situationen (wichtige Termine, Tagungen etc.) eine Notfallbetreuung für Kinder in Anspruch zu nehmen. Auch sollen Professorinnen in Führungspositionen Unterstützung in der ggf. notwendig werdenden Organisation von zusätzlichen Kinderbetreuungsangeboten außerhalb von Kita/Schule durch den Familienservice der Hochschule (Ferienbetreuungsangebote vor Ort, Notfallbetreuung bei Tagungen, Babysitter-Service...) erhalten. Ein weiterer Baustein besteht in der Etablierung der Möglichkeit, die **Führungsposition zu teilen**, indem Führungsaufgaben auf mehr als eine Person übertragen werden (sog. Führungs-Tandems).

Das Ziel von Entwicklungs- und Förderungsmaßnahmen ist die **Förderung und Weiterbildung von Frauen**, die das Potenzial für eine Führungsposition haben. Empfohlen werden in der Literatur eine Reihe von Maßnahmen wie Schulungen, Coaching-Angebote, kollegiale Austausch-Programme und der Eintritt in Netzwerke (Fehre et al. 2014). Schulungen dienen in erster Linie dazu, Frauen mit dem nötigen „Handwerkszeug“ auszurüsten und sie auf die Führungsverantwortung vorzubereiten. Die PH Freiburg plant hierzu Workshops und Coachings für Professorinnen zu Führungsthemen wie Verhandlungssicherheit, Mitarbeitendenführung, Konfliktmanagement, Kommunikation, Selbstmarketing aber auch Coachings, die an der Motivation zur Übernahme von Führungsverantwortung ansetzen und auf dem Hamburger Führungsmotivationsinventar FÜMO (Felfe et al. 2012) basieren.

Die geplante Förderung von spezifischen Netzwerken zielt darauf ab, den Erfahrungsaustausch zwischen berufserfahrenen Führungspersonen (sog. Elder Stateswomen) und Professorinnen mit geringen Führungserfahrungen und damit den Zugang zu informellem Wissen zu fördern. Darüber hinaus werden interne und externe Netzwerke für Professorinnen in Leitungspositionen geschaffen sowie regelmäßige Austauschformate angeboten (Stammtisch, Lunch-Time, online-meetings). Hinter den darüber hinaus angedachten Kommunikations- und Transparenzmaßnahmen steht die Absicht, die oben genannten Maßnahmen kontinuierlich hochschulintern und -extern bekannt zu geben. So beabsichtigt die Hochschule über die Nachfolgeplanungen von Führungspositionen mit hoher Transparenz zu kommunizieren, die Aufgabenbeschreibungen klar zu formulieren sowie über entsprechende Unterstützungsangebote zu informieren. Eine in Kap. 4.4 (Gleichstellungscontrolling) näher beschriebene Maßnahme ist die **Erfassung der von Professorinnen wahrgenommenen Barrieren** bei der Übernahme von Führungsverantwortung. Nur wenn die tatsächlichen Bedarfe von Frauen bekannt sind, können die hier genannten Maßnahmen zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen weiter optimiert werden.

Schwerpunkt 2: Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils und der Motivation von Postdoktorandinnen für die Wissenschaft / Optimierung der Planbarkeit der Karrierewege hin zur Professur

Wie bereits in den vorhergehenden Kapiteln 3.2 und 3.3 dargelegt, ist auf die Gruppe der Postgraduierten ein besonderer Fokus zu legen, um promovierte Wissenschaftlerinnen für das Karriereziel Professorin zu motivieren und zielgruppenspezifische Förderstrukturen zu etablieren. Zur Umsetzung der dafür (in Kap. 3.2 und Kap. 3.3) formulierten Ziele sind im Rahmen der Teilnahme am Professorinnenprogramm entsprechende Maßnahmen geplant. Diese werden in Kap. 4.3 ausführlich dargestellt.

Schwerpunkt 3: Maßnahmen zur Motivation von Studentinnen zur Wahl von MINT-Studienfächern (vgl. Kap. 3.3)

Die bildungswissenschaftlichen, auf pädagogische Berufsfelder ausgerichteten Studiengänge an der PH Freiburg bieten gute Grundlagen, um auch in den traditionell weniger frauenstarken Fächern Studentinnen verstärkt anzusprechen. In diesem Zusammenhang soll das kürzlich eröffnete *Research Center for Climate Change Education and Education for Sustainable Development* (ReCCE) erwähnt werden, welches die Chance bietet, zukünftig MINT-Fächer stärker mit gesellschaftlich relevanten Themen der Umwelt- und Klimaforschung und der Lehre in diesem Bereich zu verbinden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms sollen mit dem Ziel, mehr Studentinnen für die Lehramtsfächer Technik und Physik sowie für die ingenieurwissenschaftlichen Bachelor- und

Masterstudiengänge auf Berufsschullehramt zu akquirieren verschiedene Maßnahmen etabliert werden. Damit sollen mittelfristig mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere in diesen Fächern gewonnen werden. In erster Linie soll die **Außendarstellung der einzelnen Fächer und Studiengänge** in den Blick genommen werden. Dabei können die Hochschul-Website wie auch der hochschuleigene Instagram Kanal genutzt werden, um die Vielfalt der Fachdisziplinen und den bildungswissenschaftlichen Bezug verstärkt gendersensibel darzustellen. Als eine Maßnahme sollen **Imagefilme** erstellt werden, insbesondere **für das Fach Technik**, die interessante Themen des Fachs in der ganzen Bandbreite aufzeigen. Dabei sollen auch Verbindungen zum bereits erwähnten Forschungszentrum ReCCE und ICSE hergestellt werden, indem Möglichkeiten für Studierende gezeigt werden, sich an Studien- und Forschungsarbeiten im Bereich Klimabildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung zu beteiligen. Die Filme sollen vor allem Frauen mit entsprechenden Know-how als Role-Models darstellen. Neu entstehende Werbematerialien wie bspw. Imagefilme werden in bereits bestehende Maßnahmen der Studierendenakquise und hochschulische Angebote für Schülerinnen integriert, vor allem in den **Girls' Day** und die **Hochschulinformationstage**. Zudem soll das punktuell angebotene Mentoringangebot für Studierende im Fach Technik neu aufgelegt bzw. für die Studiengänge im Berufsschullehramt nutzbar gemacht werden. Hierbei unterstützen Studentinnen in den besagten Fächern und Studiengängen Studienanfängerinnen in fachspezifischen und studienorganisatorischen Fragen und bieten Lernpartnerschaften an. Das gut angefragte Programm soll im Rahmen des Professorinnenprogramms nachhaltig etabliert werden.

Schwerpunkt 4: Maßnahmen zur Förderung des Kulturwandels hin zu einer gender- und diversitätssensiblen Hochschule

Nach dem Landeshochschulgesetz (LHG) Baden-Württembergs sind die Hochschulen verpflichtet, aktiv auf Gleichstellung hinzuwirken und Diskriminierung abzubauen (LHG § 2). Damit ist die Hochschulleitung in der Verantwortung und wird dabei von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Ein Ziel dieses Gleichstellungskonzeptes ist es, ein hochschulweites Selbstverständnis zu entwickeln, wodurch alle Mitglieder der Hochschule sich in der Verantwortung zur Schaffung eines gendergerechten und inklusiven Arbeits- und Studienortes sehen. Eine solche Kultur entsteht nicht von selbst, sondern muss durch gezielte Maßnahmen und konkrete Ansprachen beispielsweise in Form von Leitlinien gefördert werden. Im Folgenden werden Maßnahmen beschrieben, die darauf abzielen, eine gender- und diversitätsorientierte Hochschulkultur zu fördern.

Ein Fokus liegt dabei auf der **Implementierung von forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards**. Ausgehend von der unzureichenden Verankerung von Geschlechterperspektiven in vielen Fachdisziplinen sowie auch in Forschungseinrichtungen in Deutschland (Wissenschaftsrat 2023) und dem nach wie vor mangelnden Bewusstsein für die Relevanz der Kategorie Geschlecht in der Forschung (und Lehre) bedarf es konkreter Maßnahmen, Geschlechterperspektiven stärker zu integrieren und den Austausch mit der Geschlechterforschung zu suchen. Die Integration von Perspektiven der Geschlechterforschung sowie der Aufbau interdisziplinärer Strukturen sollten daher gezielt gefördert werden. Da auch die drittmittelgebenden Institutionen (DFG, BMBF, EU, Stiftungen etc.) ihre Antragsleitfäden um Abschnitte zur Relevanz von Geschlecht und Diversität ergänzt haben, gibt es bei Forschenden der PH Freiburg einen erhöhten Beratungsbedarf bei der Reflektion von Geschlecht und Diversität in der Vorbereitung eines Forschungsvorhabens. Diesem erhöhten Beratungsbedarf zur Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen in der Entwicklung von

Forschungsfragen, der Hypothesen- und Theoriebildung, dem Forschungsdesign, der Datenerhebung und auch der Zusammensetzung von Forschungsteams, soll durch ein **professionalisiertes und strukturell verankertes Beratungsangebot** von Seiten der Stabsstelle Gleichstellung begegnet werden. Darin enthalten sind auch Vorträge und Workshops, zu denen Personen aus der Geschlechterforschung eingeladen werden. Um die Sichtbarkeit der Forschungsarbeiten, die sich explizit dem Gebiet der Geschlechterforschung zuordnen lassen, zu erhöhen, wird ein jährlicher Preis für besonders herausragende Arbeiten ausgelobt.

Stärkung des Themas Diversität und Antidiskriminierung: Fragen der Gleichstellung sollen zukünftig integriert werden in ein Diversitätskonzept. Im Sommersemester 2024 wurde das hochschulinterne *Netzwerk Beratung Antidiskriminierung und Chancengleichheit* gegründet, wobei die Stabsstelle Gleichstellung als **Koordinationsstelle** fungiert. Dabei wurden die laut LHG benannten Ansprechpersonen und Beauftragten an der Hochschule vernetzt. Ziel ist u. a. die Dokumentation und Evaluation der Beratungen zu vereinheitlichen und die aus der Evaluation resultierenden Benachteiligungsaspekte in die Weiterentwicklung struktureller Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen zu integrieren. Im Zusammenhang mit dem vorliegenden Projektantrag ist zu betonen, dass sich in der Beratungspraxis häufig ineinander verschränkte Diversitätskategorien zeigen, bspw. Herkunft/Geschlecht bzw. Religion/Geschlecht. Die Hochschule muss diese mehrdimensionalen Diskriminierungsaspekte im Blick haben, auch um Frauen aus dem internationalen Raum für Leitungspositionen und wissenschaftliche Karrieren an der Hochschule akquirieren zu können. Ebenfalls ein wichtiges Vorhaben ist die Aktualisierung und Bereitstellung der **Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** - auch zu digitaler Diskriminierung - sowie ein regelmäßiges Schulungsangebot für Führungskräfte und Beratende. Darüber hinaus plant die Hochschule eine **Storytelling-Plattform**. Dabei handelt es sich um eine digitale Plattform, auf der Hochschulmitglieder persönliche Geschichten und Erfahrungen im Zusammenhang mit Gender und Diversität teilen können. Dies kann durch Videos, Podcasts oder schriftliche Beiträge geschehen und das Verständnis für Herausforderungen in diesem Kontext sowie die Vernetzung fördern. Basierend auf den Themen, die sowohl in der Beratung als auch von den Hochschulmitgliedern auf der Plattform berichtet werden, sollen jährliche **Diversity Hackathons veranstaltet werden**. Ziel ist es, die Zusammenarbeit von Studierenden und Mitarbeitenden zu fördern, um kreative Lösungen für konkrete Gender- und Diversitätsprobleme an der Hochschule zu entwickeln. Erarbeitete Lösungen zu individuellen Gleichstellungsthemen können dann wiederum in Form von kurzen **Erklärvideos** auf der Storytelling-Plattform und dem Social-Media-Kanal der Hochschule allen Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt werden. Ergänzt werden sollen diese durch Erklärvideos zu gleichstellungsrelevanten Themen wie den Gender Bias bei der Personalauswahl, dem gender- und diversitätssensiblen Sprachgebrauch oder den Ursachen des vorhandenen Gender Pay Gaps.

4.2 Berufungsmanagement

Das Berufungsmanagement beschränkt sich an der PH Freiburg nicht nur auf die Begleitung von Einzelberufungen. Es erfüllt darüber hinaus eine strategische Aufgabe und ist damit ein wichtiger Baustein der Hochschulpolitik und auch der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. Die Qualität der Berufungsverfahren hat sich in den letzten Jahren stark weiterentwickelt. Der Grund liegt zum einen in der Schulung der Berufungskommissionsvorsitzenden und -mitglieder wie auch der stärkeren Standardisierung der Verfahren. Insbesondere Bewerberinnen legen Wert auf ein

professionelles Berufungsmanagement⁹ und profitieren davon. Die PH Freiburg hat ihre Berufsordnung im letzten Jahr umfassend reformiert und dabei das Verfahren zur Vorbereitung von Ausschreibungen und den Umgang mit dem Spannungsfeld zwischen Befangenheit und Fachlichkeit in den Berufungskommissionen präziser geregelt. Ergänzt werden soll diese Berufsordnung durch eine ausführliche Handreichung. In einem partizipativen Prozess unter Beteiligung des Kanzlers, der Dekanate, der Stabsstelle Gleichstellung und der Gleichstellungsbeauftragten wird die Handreichung gender- und diversitätssensibel und mit Blick auf besondere Lebenssituationen hin überarbeitet. Neben der klar festgelegten Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in allen Prozessschritten, der paritätischen Besetzung der Berufungskommissionen mit Frauen oder der angestrebten paritätischen Auswahl externer Gutachter*innen, legt die Handreichung Maßnahmen und Vorgaben für die Dokumentation der aktiven Rekrutierung von Frauen fest und stellt entsprechende Textbausteine zur Verfügung. Darüber hinaus werden Checklisten zur Umsetzung von geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahren für beauftragte Kommissionsmitglieder entwickelt. Es werden außerdem Hilfestellungen für die geschlechtergerechte Formulierung von Ausschreibungstexten erarbeitet, die neben Vorschlägen zur gendersensiblen Sprache auch Hinweise auf geschlechterstereotype Darstellungen und Formulierungen in solchen Texten enthalten. Da die PH Freiburg geeignete Bewerberinnen oftmals nicht gewinnen kann, soll in der Programmlaufzeit außerdem ein **Monitoring** entwickelt werden, in dem die Bewerberinnen nach dem beendeten Berufungsverfahren befragt werden. Die Ergebnisse sollen in die kontinuierliche Verbesserung des Berufungsmanagements einfließen. Diese und weitere Controllingmaßnahmen werden im nächsten Abschnitt beschrieben.

Um die Qualität von Berufungsverfahren auch unter den Aspekten Geschlecht und Diversität systematisch zu erhöhen und mögliche Beurteilungsverzerrungen von Bewerbenden zu vermeiden, werden entsprechend Trainings angeboten, mittels derer sich Hochschulangehörige fortbilden können. Themen sind dabei: Befangenheit, Personalbeurteilung, Fragetechniken, Vorurteile bzgl. Gender sowie weiche Kriterien, z. B. Führungskompetenz.

4.3 Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Erhöhung der Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen

Ein zentraler Schwerpunkt des Gleichstellungskonzepts sind Maßnahmen, mit denen verstärkt Anreize und Unterstützungsstrukturen zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf eine Professur geschaffen werden. Die Maßnahmen zielen auf die Verbesserung der Qualifizierung in der dritten Promotionsphase und in besonderem Maße auf die Post-Doc-Phase. Zur gezielten Karriereförderung und Erhöhung der Planbarkeit soll ein spezifisches **Beratungsangebot für Postgraduierte und Promovierende in der 3. Phase** etabliert werden, um insbesondere angehende Lehrkräfte und abgeordnete Qualifikandinnen, die an einer wissenschaftlichen Laufbahn interessiert sind, über Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft zu informieren. In diesem Rahmen soll die Teilnahme am PH-übergreifenden **Mentoringprogramm *m.powerment***, welches bisher nur für PostDocs geöffnet ist, auch auf **Doktorandinnen in der 3. Phase** erweitert werden.

Mit Blick auf die promovierten Wissenschaftlerinnen an der Hochschule sollen mittels einer **Umfrage die spezifischen Bedarfe der Postdoktorandinnen erhoben werden**. Auf dieser

⁹ Färber, C./Spangenberg, U.: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus Verlag: Frankfurt a.M. 2008, S. 234

Datengrundlage können strukturelle Hürden identifiziert und spezifische Fördermaßnahmen für diejenigen konzipiert werden, die eine Weiterqualifizierung mit dem Karriereziel Professur anstreben, wie etwa Beratungs- und Workshopangebote zu Karrierestrategien nach der Promotion u. a. zu Führungskompetenz, Drittmittelakquise, Profilierung/Selbstpräsentation, Konfliktmanagement, Networking, work-life-Balance, Resilienz.

Als eine zentrale Maßnahme ist die Erstellung eines **Post-Doc-Konzeptes** geplant. Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Postgraduierte sollen bspw. die zeitlich befristete Erhöhung von Forschungsanteilen bzw. die Reduktion des Lehrdeputats für Nachwuchswissenschaftlerinnen individuell geprüft und ermöglicht werden. Ein weiterer Aspekt des Konzeptes ist die Verbesserung der Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere, die u. a. durch die Etablierung von Karriereentwicklungsgesprächen erzielt werden soll. Bestandteil des Post-Doc-Konzeptes ist zudem die Einführung von individuellen Qualifizierungsvereinbarungen für PostDocs. Darin können Leistungsziele und Zeitpläne hinsichtlich des Forschungsvorhabens, der Publikationsleistungen, der Betreuung von Promotionen, der Teilnahme an Coaching-, Mentoring- und Qualifizierungsangeboten (bspw. zu Führungskompetenzen) formuliert werden. Beabsichtigt ist die **Förderung von Postdoktorandinnen mit Familienaufgaben** durch finanzielle Zuschüsse für studentische Hilfskräfte und für zusätzliche Kinderbetreuung (auch für Begleitpersonen bei Dienstreisen). Zur Erhöhung der **Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen** ist die regelmäßige Veröffentlichung von Porträts erfolgreicher Postdoktorandinnen und deren Forschungsleistungen auf der PH-Website, in den PH-Printmedien sowie auf den Social Media-Kanälen der Hochschule geplant. Ein **Onboarding-Service** soll promovierten Wissenschaftlerinnen den Einstieg in die Hochschule erleichtern. Insbesondere Postgraduierten mit befristeten Stellen gelingt so eine schnelle Orientierung und Integration in die Hochschule. Geplant sind **Welcome-Gespräche** zu Semesterbeginn, das Matching von **Einstiegstandems** mit bereits etablierten Wissenschaftlerinnen und die **Schaffung von Vernetzungsangeboten** für neue promovierte Wissenschaftlerinnen (z. B. After-Work-Stammtisch, Lunchtime-Meeting).

4.4 Qualitätsmanagement und Controlling der Gleichstellungsaktivitäten

Um gleichstellungsrelevante Entwicklungen nachvollziehen und Gleichstellungsmaßnahmen auf der Basis fundierter Informationen im Sinne eines Qualitätsmanagementprozesses weiterentwickeln und evaluieren zu können, ist ein Gleichstellungscontrolling und -monitoring unabdingbar. Wir verstehen **Controlling** als einen umfassenden Prozess, der die Planung, Steuerung und Kontrolle umfasst und proaktiv Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele vorschlägt, während sich das **Monitoring** hauptsächlich auf die kontinuierliche Überwachung und Beobachtung der Maßnahmen konzentriert, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden. Das Gleichstellungscontrolling greift dabei auf die Daten und Erkenntnisse des Monitorings zurück. Das Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten der PH Freiburg basiert auf dem zentralen Gleichstellungsplan. Dieser ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplans, in dem sich die Hochschule Ziele auf zentraler und dezentraler Ebene für fünf Jahre setzt. Im Gleichstellungsplan werden zur Umsetzung dieser Ziele dezidierte Zielwerte und Maßnahmen formuliert.

Für das Gleichstellungsmonitoring werden von der Stabsstelle Gleichstellung regelmäßig geschlechtsspezifische Daten von den zuständigen Stellen (z. B. Personalabteilung, Studierendensekretariat, Forschungsreferat) angefordert und aufbereitet. Dazu gehören Daten zu den einzelnen Verfahrensstufen von Berufungsverfahren wie auch zu den Statusgruppen und

Qualifizierungsstufen (Studierende, Promovierende, Juniorprofessuren, Professuren etc.). Das Gleichstellungsmonitoring wird anhand des jährlichen Berichts der Gleichstellungsbeauftragten und des statistischen Jahrbuchs veröffentlicht. Eine regelmäßige Berichterstattung zu den Gleichstellungsaktivitäten erfolgt darüber hinaus in Rektorat, Senat und Hochschulrat. So können Entwicklungen nachvollzogen und im Sinne des Controlling Maßnahmen aufgesetzt und weiterentwickelt werden. Trotz dieser vergleichsweise guten Datenlage wurden bei der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes Schwachstellen und Optimierungsfelder identifiziert: Aktuell bestehen unzureichende Strukturen der Datenerhebung an der Hochschule. Des Weiteren erfolgt die Erhebung des 3. Geschlechts (divers) bislang nur in einzelnen Bereichen, etwa bei der Einschreibung von Studierenden. Dies wirkt sich insbesondere auf die geschlechtsspezifische Statistik aus, in der bislang nur die binären Geschlechter erfasst werden. Ziel ist die **Optimierung der Datenerhebung unter Gender- und Diversitätsaspekten**.

Im Sinne der unter Kap. 3 formulierten Ziele sollen die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen an den konkreten **Bedarfen der Zielgruppen ausgerichtet** sein. Hierzu müssen jedoch bspw. die konkret wahrgenommenen Hürden von Professorinnen zur Übernahme von Leitungsfunktionen oder die familienunfreundlichen Strukturen identifiziert werden. Um ein systematisches Bild über geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen, Fördermaßnahmen und der Organisationskultur zu erhalten, plant die PH Freiburg eine Befragung der studierenden, promovierenden, habilitierenden und arbeitenden Frauen. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der geplanten Befragung von Bewerberinnen in Berufungsverfahren genutzt, um die Optimierung des Berufsmanagements herbeizuführen.

5 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Die PH Freiburg wird im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 voraussichtlich eine Vorgriffsprofessur sowie eine Regelberufung umsetzen. Im vorliegenden Finanzplan werden die Gleichstellungsmaßnahmen entsprechend kalkuliert.

Ausgangslage: Zur Umsetzung der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen stehen folgende Stellen zur Verfügung: Leitung Stabsstelle Gleichstellung / Gleichstellungsreferentin (75 %, E13, unbefristet) zwei akademische Mitarbeiter*innen (50 %, E13, unbefristet; 50 %, E13, befristet), Sekretariat (65 %, E5, unbefristet). Aus zentralen Mitteln steht ein jährliches Budget von 17.500 € zur Verfügung, davon 7.500 € verstetigte Mittel aus dem Professorinnenprogramm II. Zudem werden zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene insgesamt 14.000 € p. a. bereitgestellt.

Weiterhin werden für die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen Personalressourcen wie folgt benötigt:

- 1x 50 % E13 Stelle: Konzeption & Umsetzung v. Maßnahmen zur akademischen Personalentwicklung für die Zielgruppen Professorinnen und Postdoktorandinnen (bspw. Gender Pay Gap, Verhandlungskompetenz, Onboarding, Networking)
- 1x 50 % E13 Stelle: Akquise Studentinnen, Mentoring, Öffentlichkeitsarbeit, Erhebung von Bedarfen und wahrgenommenen Hürden der Professorinnen und Postdocs, Monitoring im Berufungsverfahren
- 1x 50 % E6 Stelle: zusätzliche Unterstützung von Professorinnen, die Leitungsaufgaben übernehmen in Verwaltungsaufgaben

Die folgende Tabelle listet die Maßnahmen auf und zeigt die Passung zu den Schwerpunkten an. Die benötigten Ressourcen sind in der abschließenden Tabelle dann noch einmal über die Jahre hinweg aufgeführt.

Schwerpunkt	Zielgruppe	Maßnahme	Laufzeit	Ressourcen/Jahr	Verantwortung
1. Erhöhung von Frauen in Leitungspositionen	Professorinnen	1.1 Informationen zum Gender Pay Gap	dauerhaft (1x im Jahr)	SKH, Gastvortragshonorare, Reisekosten; Medienerstellung etc. (1.000 €/Jahr)	Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte
		1.2 Entlastung bei Verwaltungsaufgaben	dauerhaft	SHK, 50% E5 (E6)	Rektorat, Kanzler
		1.3 Entlastung bei familiären Pflichten	dauerhaft	Sachmittel 2.000 €/Jahr	Stabsstelle Gleichstellung/Familienservice
		1.4 Förderung und Weiterbildung von Frauen	dauerhaft	50% E13, Sachmittel 5.500 €/Jahr	Stabsstelle Gleichstellung
		1.5 Aufbau von Netzwerken	2026-2027	50% E13, Sachmittel 2.500 €/Jahr	Gleichstellungsbeauftragte, Fakultätsgleichstellungskommissionen
		1.6 Sichtbarkeit von Leistungen von Frauen erhöhen (Marketing-Kampagne)	dauerhaft	Sachmittel 5.000 €	Gleichstellungsbeauftragte, Fakultätsgleichstellungskommissionen
		1.7 Erfassung von durch Professorinnen wahrgenommene Barrieren	2026-2027	65% E13	Gleichstellungsbeauftragte
2. Motivation und Förderung von Postdoktorandinnen hin zur Professur	Nachwuchswissenschaftlerinnen	2.1 Erhebung zu spezifischen Förderbedarfen von PostDocs	2026-2027	65% E13	Prorektorat Forschung, Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Qualitätssicherung
		2.2 Erstellung eines Post-Doc-Konzeptes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Postgraduierte	2027-2028	50% E13	Prorektorat Forschung, Stabsstelle Gleichstellung
		2.3 Erhöhung der Sichtbarkeit der Forschungsleistungen von Postdoktorandinnen/JProfinnen	ab 2028	50% E13, Sachmittel 3.000 €/Jahr	Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Presse- und Kommunikation
		2.4 Finanzielle Zuschüsse zur Förderung von Postdoktorandinnen/J.Professorinnen mit Familienaufgaben	ab 2028	Sachmittel 1.000€	Hochschulleitung, Stabsstelle Gleichstellung/Familienservice
		2.5 Spezifisches Beratungsangebot für PostDocs und Doktorandinnen in der 3. Phase	2026	50% E13	Prorektorat Forschung, Stabsstelle Gleichstellung
		2.6 Sensibilisierungs-Workshops Hochschuleitung und dezentrale Führungsebene zu Vereinbarkeitsfragen	2026	SKH, Gastvortragshonorar, Reisekosten (500 €)	Stabsstelle Gleichstellung/Familienservice
		2.7 Aufbau von Onboarding-Maßnahmen	2027	50% E13, Sachmittel 400 €	Hochschulleitung, Stabsstelle Gleichstellung
3. Motivation von Studentinnen zur Wahl von MINT-Studienfächern	Studentinnen	3.1 gendersensible Außendarstellung der einzelnen Fächer und Studiengänge	2027	50% E13, Sachmittel 400 €	MINT-Fächer; ICSE
		3.2 gendersensibler Imagefilm Fach Technik + Ingenieurpädagogik	2026-2028	Sachmittel	Studiengangsleitung Technik, Studiengangsleitung Ingenieurpädagogik
		3.3 Ausbau des girls' day	2027	Sachmittel	Leitung Studien-Service-Center
		3.4 Materialien für Hochschulinformationstage	2026	Sachmittel	Leitung Studien-Service-Center, Studiengangsleitungen
		3.5 Mentoring Fach Technik + Ingenieurpädagogik	dauerhaft	SHK,	Studiengangsleitung Technik, Studiengangsleitung Ingenieurpädagogik
		3.6 Ausbau der Technikerlebniswelt	2026-2028	SHK, Sachmittel	Studiengangsleitung Technik
4. Kulturwandel hin zu einer gender- und diversitäts-sensiblen Hochschule	alle Hochschulmitglieder	4.1 Erstellung forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards	2027-2028	65% E13	Stabsstelle Gleichstellung; Prorektorat Forschung
		4.2 professionalisiertes & strukturell verankertes Beratungsangebot zur Genderfragen in Forschungsanträgen und -projekten	dauerhaft	65% E13	Stabsstelle Gleichstellung; Prorektorat Forschung
		4.3 Etablierung Koordinationsstelle zur Beratung in Fällen von Diskriminierung	2026		Stabsstelle Gleichstellung, Netzwerk Antidiskriminierung und Chancengleichheit
		4.4 Erstellung Informationsmaterialien zu Sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	2027	Sachmittel, SHK	Stabsstelle Gleichstellung
		4.5 Aufbau und Pflege einer Storytelling-Plattform	2026-2029	Sachmittel, 65% E13	Stabsstelle Gleichstellung
		4.6 Konzeptionierung eines Diversity Hackathons	2027	Sachmittel	Stabsstelle Gleichstellung
		4.7 Produktion und Veröffentlichung von Erklärvideos	2026-2029	Sachmittel, 65% E13	Stabsstelle Gleichstellung

	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5
Personal					
1x E13 50% (ab Stufe 2)	39.480 €	40.664 €	41.884 €	-	-
1x E13 50% (ab Stufe 6)	51.450 €	52.994 €	54.583 €	56.221 €	57.907 €
1x E6 50%	24.612 €	25.350 €	27.123 €	27.937 €	28.775 €
1x stud. Hilfskraft (BA), 40 h/Monat	9.158 €	9.158 €	9.158 €	9.158 €	9.158 €
1x stud. Hilfskraft (o. Ab.) 40 h/ Monat	8.611 €	8.611 €	8.611 €	8.611 €	-
Sachmittel					
Gastvorträge, Weiterbildung, Reisekosten	1.500,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €
Mittel zur Entlastung von Professorinnen	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Sichtbarkeitskampagne	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
Netzwerkarbeit	1.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Controlling	800,00 €	-	-	800,00 €	800,00 €
Fördermittel wiss. Nachwuchs	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Onboardingmaßnahmen	-	500,00 €	500,00 €	500,00 €	500,00 €
Maßnahmen Image MINT Fächer	-	-	-	16.000,00 €	10.000,00 €
Informationsmaterialien, digitale Medien (Erklärvideos, Storyboard)	-	-	-	8.000,00 €	6.000,00 €
Broschüre sexualisierte Gewalt	-	-	-	2.000,00 €	-
Ausbau girls day + Technikerlebniswelt	-	-	-	5.000,00 €	5.000,00 €
Schulungen GenderBias in Berufungsverfahren	-	-	-	3.000,00 €	3.000,00 €
Summe	142.612 €	146.778 €	151.360 €	146.727 €	130.641 €

6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Das Gleichstellungskonzept ist Teil der Hochschulentwicklung und findet Eingang in die aktuellen hochschulübergreifenden Entwicklungsprozesse der Systemakkreditierung, in die geplante Erarbeitung eines Leitbildes wie auch in den neuen Struktur- und Entwicklungsplan 2027-2031 mit zentralen Zielen und Handlungsschwerpunkten. Die Ziele des Gleichstellungskonzepts für Parität werden dabei in die Bereiche Forschung, Lehre, Studium, Verwaltung und akademische Personalentwicklung des neuen Struktur- und Entwicklungsplans integriert. An der Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts waren der Rektor, der Kanzler, die Prorektorate, die Dekanatsleitungen, die Senatsgleichstellungskommission sowie auch Professor*innen der MINT-Fachbereiche beteiligt. Für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zeichnen die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung verantwortlich. Durch die direkte Anbindung der Stabsstelle Gleichstellung an den Rektor ist die kontinuierliche Einbindung der Hochschulleitung gewährleistet. Die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Stellvertreterinnen wie auch mit den Fakultätsgleichstellungskommissionen in der Senatsgleichstellungskommission ermöglicht die nachhaltige Etablierung des Gleichstellungskonzepts auf Fakultätsebene bis in die Fachbereiche. Durch die enge Kooperation mit den weiteren Diversitätsakteur*innen bspw. im Netzwerk Antidiskriminierung und Chancengleichheit gewährleistet die Stabsstelle Gleichstellung eine aktive Einbindung der hier geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen in die Fortentwicklung der diversitätsbewussten Hochschule, sodass diskriminierende und benachteiligende Strukturen erkannt und beseitigt werden können. Das Gleichstellungscontrolling und Monitoring zur Erreichung der gesetzten Gleichstellungsziele bis 2030 wird Teil des Berichts- und Dokumentationswesens der Hochschule etwa in Hochschulrat und Senat wie auch bei Personalversammlungen und Informationsveranstaltungen des Rektorats jeweils zu Semesterbeginn.

Deutlich wird hier, dass auch an der PH Freiburg, an der Frauen zahlenmäßig überrepräsentiert sind, gleichstellungspolitischer Bedarf besteht. Das Professorinnenprogramm 2030 bietet insbesondere auch für kleine Hochschulen eine einmalige Chance ihre Strukturen und auch ihre Hochschulkultur mittels der finanziellen Bezuschussung weiter in Richtung gender- und diversitätssensible Hochschule voranzubringen. Diese Chance möchte die PH Freiburg aktiv nutzen.