

8. Spezifische Entwicklungspläne: Gleichstellungsplan/Chancengleichheitsplan

Nach dem Landeshochschulgesetz bzw. dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) stellt die Hochschule einen Gleichstellungsplan (für das wissenschaftliche Personal) bzw. einen Chancengleichheitsplan (für das nichtwissenschaftliche Personal) auf. Hierdurch soll auf allen Ebenen und in allen Bereichen eine geschlechterübergreifende gleichmäßige und nichtdiskriminierende Behandlung von Beschäftigten erreicht und gesichert werden.

I. Gleichstellungsplan für das wissenschaftliche Personal

a. Allgemeine Orientierungen, Rechte und Pflichten

Rechtliche Verankerung

Der vorliegende Gleichstellungsplan knüpft an seinen Vorgänger an und erweitert ihn, indem er zum einen langfristige Ziele fortschreibt und damit deren weitere Umsetzung sichert und zum anderen neue Ziele und Akzente setzt. Der Gleichstellungsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg betont, dass Genderfragen alle Geschlechter betreffen. Das bedeutet beispielsweise, dass sowohl Frauen als auch Männer, die in besonderem Maße in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen engagiert sind, von entsprechenden weiter unten formulierten Maßnahmen profitieren. Es bedeutet aber auch, dass in bestimmten Bereichen eine besondere Förderung von Frauen (z. B. im Bereich wissenschaftlicher Karrieren) oder eine besondere Förderung von Männern (z. B. im Bereich der Entscheidung für ein Lehramtsstudium) zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter stattfinden muss. Darüber hinaus ist der Gleichstellungsplan dem übergeordneten Konzept der Diversität (im Sinne einer Wertschätzung von Unterschiedlichkeit im Allgemeinen; z. B. Unterschiede nach Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, ethnischer Herkunft) verpflichtet. In diesem Bereich arbeiten Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragte sowie die Prorektorin bzw. der Prorektor für Studium, Lehre und Weiterbildung eng zusammen. Rechtliche Grundlage hierfür ist § 4 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (LHG) vom 1. Januar 2005. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil der Struktur- und Entwicklungspläne (LHG § 7 Abs. 1). Sollten einzelne Forderungen noch nicht mit den derzeitigen rechtlichen Möglichkeiten übereinstimmen, setzt sich die Hochschule für die Schaffung der entsprechenden rechtlichen Möglichkeiten ein.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg verpflichtet sich, durch den folgenden Gleichstellungsplan aktiv zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und generell zu einer Verwirklichung von diversitätsgerechten Maßnahmen beizutragen. Der Plan ergänzt und konkretisiert die verfassungsmäßige und gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung von Männern und Frauen.

b. Strukturelle Verankerung auf allen Ebenen der Hochschule

i. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

a) Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission

Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Pädagogischen Hochschule tätigen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter für die Dauer

von zwei Jahren. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter sollen unterschiedlichen Fakultäten angehören. Die Gleichstellungskommission macht dem Senat Vorschläge zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter. Für den Fall, dass sich die Gleichstellungskommission nicht in der Lage sieht, Vorschläge zu unterbreiten, entscheidet der Senat.

b) Gleichstellungsbeauftragte

Neben den im LHG § 4 und § 19 festgelegten Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten gelten an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg folgende Regelungen und Konkretisierungen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Dienstgesprächen des Rektorats mit den Dekaninnen und Dekanen mit beratender Stimme teil.
- Die Entscheidung, durch welche sachkundige Person und in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte sich z. B. in Fakultätsräten und Berufungskommissionen vertreten lässt, obliegt allein ihr. Sie kann auch einer ihrer Stellvertreterinnen bzw. einem ihrer Stellvertreter diese Aufgabe übertragen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Studierende betreffen, zu beteiligen. Die Hochschule ist verpflichtet, bei allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, diese rechtzeitig zu unterrichten, Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu geben und eine Zusammenarbeit zu gewährleisten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

c) Gleichstellungskommission

Der Senat setzt eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss ein. Diesem Ausschuss gehören an:

- die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter,
- eine bis drei weitere Vertreterinnen der Professorinnen und des Mittelbaus; dabei wird eine paritätische Besetzung der Kommission mit Vertreterinnen der Professorinnen und der Angehörigen des Mittelbaus angestrebt,
- vier Studierende; dabei wird eine paritätische Besetzung berücksichtigt,
- sowie ein weiterer Mann aus der Gruppe der Lehrenden.

d) Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungskommission

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im LHG § 4 im Wesentlichen festgelegt. An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg wirken Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission in enger Zusammenarbeit mit der bzw. dem Behindertenbeauftragten aktiv im Bereich des Diversitätsmanagements mit. Daher gelten folgende Konkretisierungen:

- Unterstützung der Organe, Gremien und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und des Diversitätsmanagements;
- Hinwirken auf die Herstellung und Sicherung der Geschlechterparität bei Stellenbesetzungen;
- Hinwirken auf eine Erhöhung des Anteils von Männern in Bildungsberufen;

- Förderung der Beachtung und Thematisierung von Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre;
- Beratung und Unterstützung von Frauen und Männern einschließlich der Entgegennahme von Beschwerden über Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte;
- Kooperation mit Gruppen und Projekten innerhalb und außerhalb der Hochschule, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und das Konzept der Diversität unterstützen;
- Verbesserung des sozialen Umfeldes im Hinblick auf Studien- und Arbeitsbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsplätze für Studierende und Beschäftigte);
- Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und der Vertreterin für Chancengleichheit der Hochschule aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich;
- Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Der jährliche Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, die Stellungnahme des Senats und ggf. ein Kommentar der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme werden an den Hochschulrat weitergeleitet.

ii. Mitwirkung des Rektorats, der Fakultäten, der Verwaltung und anderer Hochschulinrichtungen

Rektorat, Gremien, Verwaltung und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg fördern und unterstützen aktiv die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Möglichkeit, ihren Bericht zum Stand der Förderung der Gleichstellung (in anonymisierter Form) an der Hochschule zu veröffentlichen. Als Grundlage für diesen Bericht stellt die Verwaltung der Gleichstellungsbeauftragten jährlich Daten über die aktuelle Situation der Frauen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zur Verfügung. Diese Darstellung soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über:

- die Anzahl der Beschäftigten, differenziert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten, der Neueinstellungen und der befristet Beschäftigten, getrennt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen;
- die Zahl der Studierenden, getrennt nach Studienfächern und Studiengängen, ggf. mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl;
- wenn möglich, die Zahl der Studierenden mit Kindern sowie deren Alter;
- sowie bei Bedarf die Zahl der abgeschlossenen Prüfungen mit Angaben über Abschlussnote, Anzahl der bestandenen Prüfungen und nicht bestandenen Prüfungen sowie Fachsemesterzahl.

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen diesen Gleichstellungsplan, ist der Vorgang von dem Gremium oder der Leitung des jeweiligen Bereichs erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme.

c. Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele

i. Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Studierende

Studiengang	Mai 2011			November 2016		
	Gesamt	Davon wbl.	%	Gesamt	Davon wbl.	%
B.A. Bildung im Primarbereich (Bezug Lehramt Grundschule)	n. a.	n. a.	n. a.	330	275	83,3 %
B.A. Bildung im Sekundarbereich (Bezug Lehramt Sek. I)	n. a.	n. a.	n. a.	446	261	58,5 %
B.A. Sonderpädagogik (Bezug Lehramt Sonderpädagogik)	n. a.	n. a.	n. a.	323	285	88,2 %
Lehramt an Grundschulen (GPO I 2011)	n. a.	n. a.	n. a.	731	630	86,2 %
Erweiterungsprüfung Lehramt an Grundschulen (GPO I 2011)	n. a.	n. a.	n. a.	102	90	88,2 %
Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen (WHRPO I 2011)	n. a.	n. a.	n. a.	1004	638	63,5 %
Erweiterungsprüfung Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen (WHRPO I 2011)	n. a.	n. a.	n. a.	116	89	76,7 %
Lehramt Sonderpädagogik (SPO I 2011)	n. a.	n. a.	n. a.	610	531	87 %
Ergänzungsstudium Lehramt Sonderpädagogik (SPO I 2011)	n. a.	n. a.	n. a.	2	2	100 %
Lehramt Sonderpädagogik - Aufbaustudium (SPO I 2011)	n. a.	n. a.	n. a.	77	56	72,7 %
Erweiterungsprüfung Sonderpädagogik (SPO I 2011)	n. a.	n. a.	n. a.	70	60	85,1 %
Bachelor Gesundheitsförderung	97	86	88,7 %	73	68	93,2 %
Bachelor Frühkindliche und Elementarbildung	134	126	94 %	294	273	92,9 %
Bachelor Prävention und Gesundheitsförderung	n. a.	n. a.	n. a.	88	81	92 %
Lehramt an Realschulen (RPO I 2003)	826	499	60,4 %	53	31	58,5 %
Erweiterungsprüfung Lehramt an Realschulen (RPO I 2003)	57	34	59,6 %	6	2	33,3 %
Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003)	1079	896	83 %	90	72	80 %
Ergänzungsstudium Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003)	1	1	100 %	1	1	100 %
Lehramt an Sonderschulen - Aufbaustudium (SPO I 2003)	64	54	84,4 %	-	-	-
Erweiterungsprüfung Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003)	209	177	84,7 %	54	44	81,5 %

Befr. Zulassung für ausländische Studierende (§ 60 LHG)	38	34	89,5 %	33	26	78,8 %
Master Bildungswissenschaften	14	9	64,3 %	84	76	90,5 %
Master E-Learning und Medienbildung	30	20	66,7 %	34	19	55,9 %
Promotion	11	7	63,6 %	23	18	78,3 %
Gesamt	4104	3123	76,1 %	4644	3628	78,1 %

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist im Vergleich zum Sommersemester 2011 insgesamt etwa gleich geblieben (2011: 76,1 Prozent; 2016: 78,1 Prozent). Es zeigt sich, dass die Anzahl weiblicher Studierender in allen Studiengängen (mit Ausnahme der Erweiterungsprüfung Lehramt an Realschulen) höher ist als der Anteil an männlichen Studierenden. Insbesondere in den Bachelor-Studiengängen "Frühkindliche und Elementarbildung" (92,9 Prozent), "Sonderpädagogik" (88,2 Prozent) und "Gesundheitsförderung" (93,2 Prozent) sowie dem Masterstudiengang "Bildungswissenschaften" (90,5 Prozent) ist es aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin angezeigt, männliche Studierende für den Standort zu gewinnen.

Absolventinnen und Absolventen

Studierende	Mai 2011			Oktober 2016		
	Gesamt	Davon wbl.	%	Gesamt	Davon wbl.	%
Staatsprüfungen	396	315	79,6 %	351	293	83,5 %
Bachelor/Master	56	51	91,1 %	55	48	87,3 %
Gesamt	452	366	80,9 %	406	341	83,9 %

Im Vergleich zum vergangenen Planungszeitraum lässt sich feststellen, dass die Zahl der weiblichen Absolventinnen insgesamt leicht gestiegen ist.

Graduierende	Mai 2011			November 2016		
	Gesamt	Davon wbl.	%	Gesamt	Davon wbl.	%
Promotionen	53	31	58,5 %	56	40	71,4 %
Habilitationen	k. A.	k. A.	k. A.	2	1	50,0 %

Im Hinblick auf die abgeschlossenen Promotionen lässt sich im Vergleich zum vorherigen Planungszeitraum eine deutliche Steigerung des Anteils an abgeschlossenen Promotionen durch Frauen beobachten.

Professorinnen und Professoren

Dienstbezeichnung	Mai 2011			November 2016		
	Gesamt	Davon wbl.	%	Gesamt	Davon wbl.	%
W3	42	20	47,6 %	49	23	46,9 %
W2	1	0	0 %	-	-	-
W1	3	3	100 %	2	2	100 %
C4	13	1	7,7 %	6	0	0 %
C3	9	4	44,4 %	4	1	25 %
C2	0	0	0 %	0	0	-
Vertretungsprofessur	8	5	62,5 %	4	2	50 %
Insgesamt	76	33	43,4 %	65	28	43,1 %

Im Vergleich zum Stand vom Sommersemester 2011 ist die Anzahl der Professorinnen in etwa gleich geblieben (43,4 Prozent bzw. 43,1 Prozent). Im Bereich der nach W3 besoldeten Professuren ist ein leichter Abfall zu verzeichnen (von 47,6 Prozent auf 46,9 Prozent).

Im Planungszeitraum 2017 bis 2021 werden in der Fakultät III voraussichtlich eine C3-Professur und in der Fakultät II drei C4- Professuren frei. Bei der Wiederbesetzung aller genannten Professuren wird eine paritätische Besetzung angestrebt.

Zukünftig sollen die Geschlechteranteile in Berufungsverfahren erhoben und ausgewertet werden (Bewerbungen, Platzierungen, Berufungen und (Erst-)Ernennungen, dabei soll nach W3-, W2- und W1-Professuren unterschieden werden).

Professorinnen und Professoren auf mittlerer und oberer Leitungsebene

Dienstbezeichnung	Mai 2011			November 2016		
	Gesamt	Davon wbl.	%	Gesamt	Davon wbl.	%
Rektorat	4*	2	50 %	4*	2	50 %
Dekanat	3	1	33,3 %	3	0	0 %
Prodekanat	3	0	0 %	3	0	0 %
Studiendekanat	3	1	33,3 %	3	2	66,6 %
Institutsleitung	9	4	44,4 %	16	5	31,3 %
Insgesamt	21	8	38,1 %	29	9	31 %

*Ein hauptamtliches Mitglied ohne Professur.

Wissenschaftlicher und künstlerischer Dienst

Dienstbezeichnung	Mai 2011			November 2016		
	Gesamt	Davon wbl.	%	Gesamt	Davon wbl.	%
Angestellte						
- insgesamt	83	54	65,1 %	132	89	67,4 %
- befristet	64	45	70,3 %	105	74	70,5 %
- unbefristet	19	9	47,4 %	27	15	55,6 %
Beamte						
- insgesamt	59	33	55,9 %	52	30	57,7 %
- befristet	3	2	66,7 %	0	0	-
- unbefristet	56	31	55,4 %	52	30	57,7 %

Im Vergleich zur Situation im Sommersemester 2011 ist der Anteil der weiblichen Angestellten leicht gestiegen (von 65,1 Prozent auf 67,4 Prozent). Dies gilt auch für den Anteil der Beamtinnen (von 55,9 Prozent auf 57,7 Prozent). Nach wie vor sind Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen befristet beschäftigt.

ii. Bestimmung von Entwicklungszielen

Die Pädagogische Hochschule strebt für die einzelnen Qualifizierungsstufen, den Positionen im wissenschaftlichen Dienst und Leitungspositionen und Professuren und für die Verwaltung eine paritätische Verteilung an.

iii. Umsetzungsstrategie

a) Fortsetzung und Bewertung bisheriger Maßnahmen

(1) Förderung von Gleichstellung und Diversität im wissenschaftlichen Bereich

a. Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Die Hochschule strebt an, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich sein volles Potenzial an der Hochschule entfalten kann, unabhängig von Alter, Herkunft, Behinderung/chronischer Krankheit, Religion und sexueller Orientierung. Das bedeutet auch, dass diese Faktoren bei Stellenbesetzungen nicht zu einer Benachteiligung führen dürfen (siehe Berufungsrichtlinien der PH Heidelberg). In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, strebt die Hochschule bei äquivalenter Qualifikation oder Eignung die Einstellung von Frauen an. Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie besondere Bemühungen darauf verwenden, freie Stellen im wissenschaftlichen Dienst mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

Alle Stellen sind öffentlich auszuschreiben. Zur gezielten Ansprache von Frauen sollen gegebenenfalls auch geeignete Internetplattformen genutzt werden. Sofern sich in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, keine Frau bewirbt, soll die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden. Auf die Anwendung dieser Bestimmung kann im Einzelfall im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden. Stellenausschreibungen erfolgen in einer neutralen oder in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Stellenbezeichnung. Bei Stellenausschreibungen wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die Pädagogische Hochschule Heidelberg legt Wert auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern.“

Kenntnisse in der Gender- und Diversitätsforschung werden als besonders erwünschte Qualifikation berücksichtigt und je nach Stand der Vertretung im Fachbereich in die Ausschreibung aufgenommen. Es wird angestrebt, dass in jedem Fachbereich mindestens eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler diesen Schwerpunkt (mit-)vertritt.

b. Berufungs- und Auswahlverfahren

Grundlage der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sind LHG § 4 und § 48. Die genauen Ausführungen sind den Berufungsleitlinien der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu entnehmen. Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle werden i. d. R. mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber zu den Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, soweit sie die Qualifikationen zur Besetzung der Stelle erfüllen. Insbesondere dürfen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers herangezogen werden:

- Alter;
- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und der wissenschaftlichen Tätigkeit sowie frühere Reduzierungen der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder sonstiger Familienarbeit. Dies bezieht sich auch auf die daraus resultierende geringere Anzahl von Publikationen, Verzögerungen bei Abschlüssen von Ausbildungsgängen und kürzere oder unterbrochene Schulpraxiszeiten;
- Aktuelle Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder durch sonstige Familienarbeit;
- Alle Diversitätsaspekte, die nicht mit der Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers für die zu besetzende Stelle in Verbindung stehen (z. B. ethnische Herkunft, Behinderung / chronische Krankheit, sexuelle Identität).

Eine gewünschte Teilzeitbeschäftigung darf nicht zur Ablehnung der Bewerberin bzw. des Bewerbers führen, sofern eine Aufteilung der Stelle möglich ist. Die Fakultäten und Institute wirken darauf hin, dass Stellen so besetzt werden, dass die in diesem Plan geforderten Frauenanteile erreicht werden. Die Berufungs- und Findungskommissionen begründen, wenn die Vorgaben des Gleichstellungsplans nicht eingehalten werden, insbesondere,

- wenn einer Berufungskommission weniger als zwei stimmberechtigte Wissenschaftlerinnen angehören;
- wenn weniger Bewerberinnen als Bewerber zur Vorauswahl eingeladen werden;
- wenn für die Berufung nicht eine Frau vorgeschlagen wird, obwohl die gewünschten Frauenanteile nicht erreicht sind.

(2) Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Personals

a. Weiterbildung und wissenschaftliche Qualifizierung

Frauen werden im Weiterbildungsangebot ausdrücklich als eine Zielgruppe angesprochen. Es sind regelmäßig Weiterbildungen anzubieten, die speziell für Frauen konzipiert sind. Darüber hinaus sollen Frauen verstärkt als Referentinnen gewonnen werden. Bei der inhaltlichen Gestaltung der Weiterbildung sollen Fragen der Diversität und der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet.

b. Wiedereinstieg in den Beruf

Verzögerungen der beruflichen Laufbahn oder Unterbrechung und Verzögerung von wissenschaftlichen Arbeitsvorhaben aufgrund familiärer Pflichten dürfen nicht zum Nachteil gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber ausgelegt werden. Solche Bewerberinnen und Bewerber sollen vielmehr bei der Vertretung von Stellen sowie bei befristeten Stellen und bei Dauerbeschäftigungen explizit berücksichtigt werden, soweit dies mit ihrer Qualifikation vereinbar ist. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg wirkt darauf hin, dass im wissenschaftlichen Bereich befristete Arbeitsverträge aufgrund von Mutterschutz bzw. Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen verlängert oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

c. Familienfreundliche Hochschule

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht sich als familienfreundliche Institution und verfolgt bzw. baut Maßnahmen zur Implementierung familienfreundlicher Angebote aus. Neben der Einrichtung zweier Ruheräume, die von schwangeren oder stillenden Studierenden und Beschäftigten, Menschen mit chronischen Erkrankungen oder als Wickelräume genutzt werden können, und der Einführung von kostenlosen Mittagessen für Kinder von Studierenden, werden familienfreundliche Veranstaltungszeiten berücksichtigt. Dies gilt sowohl für Lehrveranstaltungen als auch für hochschulöffentliche Veranstaltungen (z. B. Qualitätswoche, Exkursionswoche). Es wird angestrebt, die Öffnungszeiten von Ämtern der Hochschule (z. B. Praktikums-, Prüfungsämter) so zu gestalten, dass sie möglichst flexibel von Studierenden aufgesucht werden können.

(3) Maßnahmen zur Förderung von Studierenden

a. Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg macht es sich zur Aufgabe, die Weiterqualifikation von Frauen (z. B. Master, Promotion, Habilitation) zu fördern und Studentinnen gezielt im Hinblick darauf zu beraten. Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert,

- insbesondere Studentinnen über Stipendien zu informieren und sie zur Beantragung zu ermutigen sowie
- sich für eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Weiterqualifizierungsstipendien einzusetzen.

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien familiengerecht festgelegt werden. Bei der Besetzung von Tutorien und Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte wirken die Fächer und Fakultäten darauf hin, dass der Anteil von Frauen und Männern nach Möglichkeit dem jeweils gegebenen Anteil von Frauen und Männern unter den Studierenden entspricht. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg wirkt außerdem darauf hin, dass Stipendien aufgrund von Mutterschutz bzw. Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen verlängert oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

b. Maßnahmen zur Förderung des Nachwuchses in Bildungsberufen

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg macht es sich ferner zur Aufgabe, die Qualifikation von Männern insbesondere für das Lehramt an Grundschulen zu fördern und Schüler und angehende Studenten gezielt im Hinblick darauf zu beraten. Mitglieder der Studienberatung werden aufgefordert, insbesondere Männer über Möglichkeiten des Lehramtsstudiums und anderer bildungsbezogener Studiengänge (z. B. Frühkindliche und Elementarbildung) zu informieren. Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert, sich für eine verstärkte Berücksichtigung von Männern bei der Vergabe von Stipendien

für Studienanfängerinnen und -anfänger (z. B. Deutschlandstipendium) einzusetzen. Die Hochschule stellt Angebote im Rahmen des jährlichen *Boys' Day* bereit.

c. Vergabe eines Nachwuchswissenschaftlerinnenpreises

Das Gleichstellungsbüro der Pädagogischen Hochschule Heidelberg vergibt in Kooperation mit der PH Heidelberg Graduate School im regelmäßigen Turnus den Nachwuchswissenschaftlerinnen-Preis an herausragende Promotionsprojekte von Promovendinnen.

(4) Übergreifende Maßnahmen

a. Schutz der Persönlichkeitsrechte

Die Hochschule setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder ein, dazu bestellt sie eine Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und eine Ansprechperson für Antidiskriminierung (LHG § 4, Abs. 9 und 10). Die Angehörigen der Hochschule und die Hochschulleitung wirken Fällen von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche Maßnahmen zur Bewusstseinschärfung. Mit Einverständnis der betroffenen Person leiten die jeweiligen Ansprechpersonen Informationen über sexuelle Belästigung und/oder Diskriminierung der Hochschulleitung zu. Sie haben Schweigerecht und das Recht, diese Beschwerden ohne Nennung des Namens der Beschwerdeführerin bzw. des Beschwerdeführers weiterzuleiten. Es ist sicherzustellen, dass die Beschwerde einer bzw. eines Betroffenen nicht zu deren bzw. dessen Benachteiligung führt. Beschäftigte und Vorgesetzte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung informiert. Die Hochschule informiert regelmäßig über Kurse zur Selbstbehauptung und bzw. Selbstverteidigungskurse und stellt ggf. Räume zu ihrer Durchführung zur Verfügung.

b. Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Für den hochschulinternen und den öffentlichen Schriftverkehr, für alle Dokumente und Veröffentlichungen und für alle Veranstaltungen wird eine angemessene sprachliche Form gewählt, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt. Wenn eine solche Form nicht gegeben ist, werden die weibliche und die männliche Form verwendet. Frauen können alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der entsprechenden weiblichen Sprachform führen. Dies gilt auch für die Führung von Hochschulgraden, akademischen Bezeichnungen und Titeln. Hochschulgrade nach einer bestandenen Hochschulprüfung oder Promotion werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

b) Geplante Maßnahmen

Die Pädagogische Hochschule unternimmt Anstrengungen, eine **familienfreundliche Hochschule** zu werden und für alle Hochschulangehörigen die Verbindung von Erwerbsarbeit bzw. Studium und Familienpflichten zu erleichtern:

- Teilnahme an der Auditierung „familiengerechte Hochschule“: Die Vorgaben dieses Zertifikats werden auch bei der Überarbeitung und Neuformulierung von Studien- und Prüfungsordnungen und der (Re-)Akkreditierung von Studiengängen berücksichtigt.
- Als familienfreundlicher Arbeitgeber wirkt die Hochschule darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Unter Beachtung der dienstlichen Belange wird das Interesse der

Beschäftigten an flexibler Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt. Die Fakultäten bemühen sich, familienfreundliche Arbeitszeiten für Frauen und Männer zu ermöglichen. Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, auf Antrag zu Hause zu arbeiten, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Im Sinne der familienfreundlichen Hochschule sollen Sitzungen nicht nach 16 Uhr angesetzt werden. Eine gewünschte Teilzeitbeschäftigung soll im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auch in herausgehobenen Funktionen möglich sein. Die Hochschule wirkt auf Landesebene auf die Bereitstellung geeigneter Maßnahmen (Vertretungsmittel, Stellenfreigabe, Stellenpool) hin, um Nachteile für Eltern, aber auch für die durch Ausfallzeiten betroffenen Institute und Fakultäten zu verringern. Die Hochschulverwaltung macht regelmäßig die gesetzlich gegebenen Möglichkeiten betreffend Mutterschutz und Elternzeit sowie Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach der Elternzeit bekannt. Beschäftigte, die Elternzeit oder die Reduzierung der persönlichen Arbeitszeit beantragen, sind ausführlich über die damit verbundenen Auswirkungen zu beraten (z. B. hinsichtlich tariflicher Leistungen und Altersversorgung). In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird. Damit soll der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden.

- Ferner macht es sich die Hochschule zum Ziel, geeignete Kontakthalteprogramme für Beschäftigte, beispielsweise in der Elternzeit, zu entwickeln und zu implementieren (z.B. Durchführung von Planungsgesprächen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, Aufrechterhalten des Informationsflusses, Rückkehrgespräche). Durch entsprechende Maßnahmen soll für alle Beteiligten die Bindung an die Pädagogische Hochschule Heidelberg erhöht und der Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtert werden.
- Die Hochschule strebt ein bedarfsdeckendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten ggf. in Kooperation mit kommunalen Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Tagesmüttervereinen an. Mittelfristig wird die Einrichtung einer (flexiblen) Kinderbetreuung in den Räumlichkeiten der Pädagogischen Hochschule Heidelberg forciert. Die Sicherstellung einer geeigneten Kinderbetreuung bei Ausfall der regulären Betreuung, insbesondere während der Ferienzeiten, wird ebenso als mittelfristiges Ziel angestrebt. Studierende mit Kindern sollen im Rahmen der allgemeinen Datenerfassung sowohl global als auch nach Anzahl und Alter der Kinder erfasst werden.
- Mitarbeit im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“.

Fortführung der **paritätischen Stellenbesetzung** im wissenschaftlichen Dienst:

- Es wird angestrebt, den bereits erreichten Anteil der Frauen in der Professorinnenschaft von 50 Prozent aufrechtzuerhalten. Dementsprechend sollen die im Planungszeitraum frei werdenden und wieder zu besetzenden Professuren hälftig mit Frauen und Männern besetzt werden. Auch beim sonstigen wissenschaftlichen Personal wird eine paritätische Besetzung der Stellen, insbesondere im Bereich unbefristeter Stellen, angestrebt. Damit wird auch die Voraussetzung für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Gremien geschaffen.
- Ausgehend von den unter Punkt c. i. *Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums* dargestellten Zahlenverhältnissen und der Tatsache, dass die im Planungszeitraum ausscheidenden akademischen Mitarbeitenden überwiegend Frauen sind, wird angestrebt, die wieder zu besetzenden Stellen hälftig mit Frauen und Männern zu besetzen. Erhebungen und Untersuchungen, insbesondere im Rahmen der Hochschulstatistik, sollen in der Regel geschlechtsdifferenziert durchgeführt werden.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg entwickelt **bedarfsgerechte Informationsangebote** für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte fördert im Rahmen ihrer Mittel Workshops für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zur Eruerung und Förderung einer wissenschaftlichen Karriere.
- Hinsichtlich der Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit der Graduate School und der Professional School, insbesondere die Organisation bedarfsgerechter Coaching- und Trainingsangebote.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht sich als **inklusive Hochschule** und unterstützt Maßnahmen und Projekte, die inklusive Strukturen und Prozesse etablieren:

- Die Hochschule bietet Schülerinnen und Schülern mit Behinderung die Möglichkeit, ein zweiwöchiges Praktikum im Haus zu absolvieren und sorgt für die jeweils benötigte Unterstützung (bspw. durch die Begleitung der Praktika mit studentischen Hilfskräften).
- Als inklusive Hochschule trifft sie auch weiterhin geeignete Vorkehrungen, um die baulichen Gegebenheiten an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung anzupassen (z. B. automatisch zu öffnende Türen, Informationstafeln in Brailleschrift, Erweiterung der FM-Anlagen).
- Im Zuge einer Öffnung der Hochschule wird Menschen mit Fluchthintergrund der kostenfreie Zugang zu Lehrveranstaltungen mittels eines Status als GasthörerIn bzw. Gasthörer ermöglicht.

Ausbau der internen und externen **Vernetzung und Kooperationen**:

- Um die Synergien innerhalb des Hauses optimal nutzen zu können, wird eine (intensivere) interne Vernetzung insbesondere mit unterschiedlichen, hausinternen Funktionseinheiten (Behindertenbeauftragte bzw. Behindertenbeauftragter, Beauftragte bzw. Beauftragter für Chancengleichheit, Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung, Verfasste Studierendenschaft) sowie den Bereichen Sonderpädagogik, Alltagskultur und Gesundheitsförderung ins Auge gefasst.
- Darüber hinaus sollen auch externe Kooperationen (bspw. mit der Universität Heidelberg und regionalen Arbeitskreisen) weiter ausgebaut werden.
- Die Hochschule bietet des Weiteren Studierenden und Beschäftigten mit Pflegeverantwortung Plattformen an, um sich auszutauschen, z. B. in Form von regelmäßig stattfindenden Elterncafés oder Pflege-Gesprächskreisen.
- Netzwerkarbeit im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“.

Institutionalisierung von Forschung und Lehre zu **Themen der Diversitätsgerechtigkeit**:

- Die Pädagogische Hochschule Heidelberg sieht es als Querschnittsaufgabe an, Themen der Gender- und Diversitätsgerechtigkeit in den Leitgedanken des Struktur- und Entwicklungsplans zu verorten.
- In allen Fakultäten soll eine (Teil-)Denomination von Professuren für Forschung im Bereich der Diversitätsgerechtigkeit (z. B. Gender, Migration, Behinderung) angestrebt werden. Hierzu wird von den Fakultäten eine Übersicht darüber erstellt, in welchen Bereichen dies bereits mit welchen Stellen erfolgt ist und wo im Rahmen von neuen Stellenbesetzungen solche (Teil-)Denominationen erfolgen sollen.
- In allen Fachbereichen sollen pro Semester mindestens zwei Veranstaltungen zu Diversitätsgerechtigkeit angeboten werden; wünschenswert ist eine Veranstaltung pro Fachbereich pro Semester.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen beratend in Kooperation mit der Prorektorin bzw. dem Prorektor für Studium, Lehre und Weiterbildung die Verankerung des Themas Diversitätsgerechtigkeit in allen neuen Studien- und Prüfungsordnungen. Darüber hinaus wird angestrebt, dass Diversitätsgerechtigkeit in den zentralen Lehrveranstaltungen (u. a. Einführungsveranstaltungen) berücksichtigt wird. Um dies zu unterstützen, fördert die Gleichstellungskommission im Rahmen ihrer Mittel die Integration einschlägiger Vorträge in reguläre Lehrveranstaltungen. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen beratend in Kooperation mit der Prorektorin bzw. dem Prorektor für Forschung, Medien und IT die Beantragung von Forschungsprojekten zu Diversitätsgerechtigkeit und setzen sich für ihre Förderung und Durchführung ein.

II. Chancengleichheitsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für das nichtwissenschaftliche Personal für die Zeit vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2022.

a. Erfüllung des vorangegangenen Chancengleichheitsplans

Der Bestandsaufnahme liegt der letzte Chancengleichheitsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg für den Zeitraum 01.04.2014 bis 31.12.2016 zugrunde. Übergeordnetes Ziel war, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Dementsprechend war die Hochschule bestrebt, den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen sowie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszubauen.

Der Frauenanteil der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt bei 72 Prozent bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen und bei 82 Prozent bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Dies stellt eine geringfügige Erhöhung gegenüber dem letzten Erhebungszeitplan dar.

Höherer Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein Zuwachs in Höhe von fünf Prozent. Im höheren Dienst hat es bei einer Position einen Wechsel gegeben. Die Stelle der Kanzlerin / des Kanzlers konnte aufgrund der besseren Eignung mit einer Frau wiederbesetzt werden.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt im höheren Dienst bei den unbefristeten Beschäftigten bei 67 Prozent sowie bei den befristeten Beschäftigten bei 100 Prozent.

Gehobener Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein Zuwachs in Höhe von acht Prozent. Zwei weibliche Beschäftigte konnten vom mittleren in den gehobenen Dienst befördert werden. Ein männlicher Beschäftigter hat die PH Heidelberg verlassen. Die Nachfolge wurde mit einer Frau besetzt.

Eine weibliche Beschäftigte konnte im Erhebungszeitraum von A 12 nach A 13 befördert werden.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt im gehobenen Dienst bei den unbefristeten Beschäftigungen bei 71 Prozent sowie bei den befristeten Beschäftigungen bei 67 Prozent.

Mittlerer Dienst und einfacher Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein geringfügiger Zuwachs in Höhe von zwei Prozent. Es sind insgesamt sieben Frauen zusätzlich eingestellt worden.

Im mittleren technischen Dienst (Labor) wurden zwei freigewordene Stellen mit Frauen wiederbesetzt. Der einfache Dienst ist fast ausschließlich von Frauen besetzt.

Somit liegt in allen Bereichen keine Unterrepräsentation von Frauen vor.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Im Berichtszeitraum vom 01.04.2014 bis 31.12.2016 wurden zehn befristet Beschäftigte (7 w, 3 m) in Dauerarbeitsverhältnisse übernommen.

Einstellungen

Bei der Pädagogischen Hochschule sind im Zeitraum vom 01.04.2014 bis 31.12.2016 folgende Einstellungen in Bereichen erfolgt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind:

	Insgesamt	Frauen
Technik & Bau / Innerer Dienst		
Gehobener Dienst	1	0
Sonstiger Dienst		
Mittlerer Dienst (Laboranten)	2	2
Vorgesetzten-/Leitungsbereich		
Höherer Dienst (Kanzlerin)	1	1
Insgesamt	4	3

Auf die entsprechende Stellenausschreibung im Bereich Technik & Bau / Innerer Dienst sind insgesamt vier Bewerbungen, darunter von einer Frau, eingegangen. Im sonstigen Dienst (Laborantinnen/Laboranten) sind insgesamt 18 Bewerbungen, darunter elf von Frauen eingegangen. Im Leitungsbereich / höherer Dienst sind zehn Bewerbungen, darunter von vier Frauen, eingegangen.

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Im Berichtszeitraum vom 01.04.2014 bis 31.12.2016 nahmen an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt 58 Beschäftigte teil.

Zusammenfassung

Bei der Pädagogischen Hochschule sind am Stichtag im nichtwissenschaftlichen Dienst insgesamt 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 85 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 74 Prozent. Die genannte Gesamtzahl beinhaltet auch die beurlaubten Beschäftigten. Bei der letzten Erhebung am 30.06.2013 waren 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Pädagogischen Hochschule beschäftigt, davon 76 Frauen. Das entsprach 69 Prozent. Somit ist der Frauenanteil an der Pädagogischen Hochschule im Berichtszeitraum 2014 bis 2016 um fünf Prozent gestiegen.

b. Bestandsaufnahme und Analyse

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und der konkretisierenden Weisungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Bestandsbögen (Stichtag 01.12.2016) die Zahl der Beschäftigten ermittelt, gegliedert nach

- Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit,
- Beschäftigte in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen,
- Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- Beurlaubte und Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie
- Auszubildende.

Die Verteilung über die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:

	Weiblich	Männlich
Höherer Dienst	4	1
Gehobener Dienst	17	7
Mittlerer Dienst	58	20
Einfacher Dienst	6	2

Insgesamt betrachtet sind die Frauen an der Pädagogischen Hochschule mit einem Anteil von 74 Prozent im nichtwissenschaftlichen Dienst nicht unterrepräsentiert. Ohne spezifischere Betrachtung der Beschäftigungsstruktur läge nach dem Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) somit keine Unterrepräsentation von Frauen vor.

Nach dem ChancenG liegt Unterrepräsentation dann vor, wenn in einer Besoldungs- und Entgeltgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Deshalb ist eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigungsart sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen erforderlich. Dadurch ergeben sich detaillierte Aussagen darüber, in welchen Bereichen der Frauenanteil unter 50 Prozent liegt.

Danach ergibt sich zur Situation der Frauen folgendes Bild:

Höherer Dienst und gehobener Dienst

Der Bereich des höheren Dienstes ist durch einen Mann in Vollzeit sowie zwei Frauen in Teilzeit und zwei Frauen in Vollzeit besetzt. Der Frauenanteil liegt bei 80 Prozent, somit liegt im Bereich des höheren Dienstes keine Unterrepräsentation vor.

Im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 71 Prozent, wobei hier von den 14 Frauen zehn in Vollzeit sowie vier in Teilzeit beschäftigt sind. Eine Mitarbeiterin wurde abgeordnet. Somit liegt im Bereich des gehobenen Dienstes keine Unterrepräsentation vor.

Mittlerer Dienst und einfacher Dienst

Im Bereich des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 74 Prozent, wobei bei den Vollzeitbeschäftigten der Anteil der Frauen bei 58 Prozent liegt, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 100 Prozent. Eine Mitarbeiterin ist beurlaubt. Somit liegt im Bereich des mittleren Dienstes keine Unterrepräsentation vor.

Im Bereich des einfachen Dienstes liegt ebenfalls keine Unterrepräsentation vor, da der Frauenanteil bei 75 Prozent liegt.

Technik & Bau / Innerer Dienstbetrieb

In diesen Abteilungen waren im Erhebungszeitraum keine Frauen beschäftigt.

Nach wie vor gestaltet sich die Neubesetzung von Stellen in Technik & Bau / Innerer Dienstbetrieb durch Frauen schwierig: Frauen bewerben sich selten auf ausgeschriebene Stellen im Bereich Technik, EDV und Hausmeisterdienst.

Ausbildungsbereich: Fehlanzeige

Befristete Arbeitsverhältnisse

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den befristeten Arbeitsverhältnissen mit 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 83 Prozent (15 w, 3 m). Die Befristungen resultieren überwiegend aus Vertretungen.

Vorgesetzten-/Leitungsbereich

Der Vorgesetzten-/Leitungsbereich ist im Erhebungszeitraum durch drei Männer und drei Frauen besetzt, dementsprechend liegt hier keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor.

	Vollzeit/Frauen	Teilzeit/Frauen	Beurlaubte/Frauen
Höherer Dienst	2	2	-
Gehobener Dienst	10	4	3
Mittlerer Dienst	30	27	1
Einfacher Dienst	3	3	0

Zusammenfassung:

Unterrepräsentiert sind die Frauen erwartungsgemäß in Technik & Bau / Innerer Dienstbetrieb. Hier liegt der Anteil bei 0 Prozent.

Bei den Vollbeschäftigten (unbefristete Beschäftigungen) liegt der Anteil der Frauen bei 58 Prozent, bei den Teilzeitbeschäftigten dagegen bei 96 Prozent.

Die Zahl der Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beträgt 50 Prozent im höheren und gehobenen Dienst.

c. Zielvorgaben

Der Pädagogischen Hochschule ist es ein Anliegen, den Anteil von Frauen in Bereichen oder Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auszugleichen.

Übergeordnetes Ziel ist, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen durch Frauen vorzusehen

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, deutlich erhöht werden. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.

Ist Unterrepräsentanz in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen einer Laufbahn beseitigt, wird die Dienststelle u.a. von der Verpflichtung zur Erstellung des Chancengleichheitsplans und des Zwischenberichts befreit.

d. Einzelmaßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

Stellenausschreibungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Die Stellenausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen in bisher unterrepräsentierten Bereichen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. In den Stellenausschreibungen ist daher der Hinweis aufzunehmen:

„Die Pädagogische Hochschule Heidelberg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.“

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) wird an allen Stellenbesetzungsverfahren von Beginn an beteiligt. Sie nimmt insbesondere an allen Bewerbungsverfahren in Bereichen teil, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Bei Ausnahmen von den Grundsätzen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 ist die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen.

Vorstellungsgespräche

Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an allen Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teil, unabhängig davon, ob sich Frauen oder Männer beworben haben.

Zu den Vorstellungsgesprächen werden, soweit möglich, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen, insoweit sie die vorgegebenen Voraussetzungen zur Besetzung der Stelle erfüllen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Beauftragte für Chancengleichheit vor dem Personalrat zu beteiligen ist und letzterem deren Stellungnahme im Sinne der umfassenden Unterrichtung vorzuliegen hat.

Insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind unzulässig.

Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.

In Personalauswahlgesprächen soll das Gremium - soweit möglich - zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden.

Einstellung, beruflicher Aufstieg

Die Pädagogische Hochschule sieht vor, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Personalstellen – auch und insbesondere in den Abteilungen Technik & Bau sowie Innerer Dienstbetrieb – in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, durch Frauen zu besetzen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung können Frauenförderung und Behinderteneigenschaft als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden.

Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen.

Für den Fall, dass Bewerberinnen aus einem Stellungsbesetzungsverfahren ausscheiden, ist die Chancengleichheitsbeauftragte mündlich zu unterrichten.

Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen. In diesem Sinne werden die begonnenen Englischkurse für die Sekretariate fortgeführt und für alle nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten geöffnet.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen werden Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme berücksichtigt.

Bei der Ausgestaltung und Durchführung von beruflichen Fort- und sonstigen Weiterbildungsveranstaltungen wird auch darauf geachtet, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Teilnahme möglich ist.

Qualifizierung

Mitarbeiterinnen wird im Rahmen freiwerdender Stellen Gelegenheit gegeben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.

d. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg räumt auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten ein.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg erleichtert insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen (Teilzeitarbeit, Verteilung auf die Wochentage) die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg.

Beurlaubten wird in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg schafft, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, für die Beschäftigten in allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.

Anträgen auf familienbedingte Teilzeitbeurlaubung ist für alle Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu entsprechen.

Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung nicht zu entsprechen, ist die BfC zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

Einem Antrag von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen. Bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes werden interne Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

f. Sonstiges

Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Angehörigen der Hochschule und die Hochschulleitung wirken Fällen von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche Maßnahmen zur Bewusstseinschärfung.

Beauftragte für Chancengleichheit (Ausstattung bzw. Entlastung)

Zu Beginn der neuen Amtszeit wurden eine zielorientierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Hochschulleitung und der Beauftragten für Chancengleichheit sowie der Umfang der Entlastung festgelegt.

Die Chancengleichheitsbeauftragte wurde mit einem Laptop ausgestattet, um an den verschiedenen Standorten der Hochschule ihrer Tätigkeit nachgehen zu können. Ein zusätzlicher eigener Arbeitsraum kann wegen des akuten Raummangels derzeit nicht zur Verfügung gestellt werden. Reise- und Fortbildungsmittel werden im jeweils erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt. Die Entlastung der Chancengleichheitsbeauftragten wird in Absprache mit der Dienststelle im erforderlichen Maße gewährt.

Fazit und Ziele

Entsprechend den Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurde in den beigefügten Bestandsbögen (vgl. Anlage) die Zahl der dauerhaft bzw. befristet Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich dargestellt. Dabei wird deutlich, dass im unbefristet nichtwissenschaftlichen Bereich die Gleichstellung erreicht ist.

Das erklärte Ziel einer ausgewogenen Personalstruktur wird bei der Berufsgruppe Technik & Bau / Innerer Dienst aufgrund der Bewerberlage nicht erreicht werden können. Die Zielvorgabe aus § 6 Abs. 2 ChancenG, die Hälfte der zu besetzenden Stellen durch Frauen in dieser Berufsgruppe vorzusehen, erscheint zum heutigen Zeitpunkt nicht realisierbar. Die Hochschulleitung legt jedoch bei künftigen Besetzungen den Fokus darauf, eine adäquate Berücksichtigung von Frauen durch gezielte Fördermaßnahmen realisieren zu können.

Die Beauftragte für Chancengleichheit wurde frühzeitig an der Erstellung des Chancengleichheitsplanes gemäß § 5 Abs. 4 Satz 2 ChancenG beteiligt.

Der Personalrat stimmt gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG dem Chancengleichheitsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu.