

Gleichstellung- und Chancengleichheitsplan

a. Gleichstellungsplan für das wissenschaftliche Personal

1. Allgemeine Orientierung, Rechte und Pflichten

Das Geschlecht und (gesellschaftlich verankerte) Geschlechterrollenerwartungen haben große Relevanz für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen und für ihre lebenslangen Entwicklungs- und Bildungsprozesse. Dies gilt für den Nahraum ebenso wie in Bezug auf eine globale Perspektive, wie das fünfte der siebzehn Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 deutlich macht (Gleichstellung der Geschlechter). Dieses Themenfeld gehört daher zu den zentralen Aufgaben einer bildungswissenschaftlichen Hochschule.

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.

1.1. Rechtliche Verankerung

Die strukturelle Verankerung des Gleichstellungsplans ist durch die Grundordnung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg und das LHG § 4 Abs. 7 geregelt. Der Gleichstellungsplan soll konkrete Ziel- und Zeitvorgaben und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen enthalten, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden.

Der Gleichstellungsplan der Pädagogischen Hochschule Heidelberg betont zudem, dass Genderaspekte alle Geschlechter betreffen. Das bedeutet beispielsweise, dass alle, die in besonderem Maße in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen engagiert sind, von entsprechenden weiter unten formulierten Maßnahmen profitieren, unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität. Es bedeutet aber auch, dass in bestimmten Bereichen gezielte Fördermaßnahmen notwendig sind, um strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Darüber hinaus ist der Gleichstellungsplan dem übergeordneten Konzept der Diversität und Intersektionalität (im Sinne einer Anerkennung und Wahrnehmung von Unterschiedlichkeit im Allgemeinen; z. B. Unterschiede nach Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, nationaler und ethnischer Herkunft) verpflichtet. In diesem Bereich arbeiten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragte sowie die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen mit dem Prorektorat 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 aller Geschlechter und generell zu einer Verwirklichung von diversitätsgerechten Maßnahmen beizutragen.

1.2. Aufgaben von Gleichstellungsteam und -kommission

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im LHG § 4 im Wesentlichen festgelegt. An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg wirken Gleichstellungsbeauftragte und –referent:in sowie die Gleichstellungskommission in enger Zusammenarbeit mit der:dem Beauftragten für Studierende mit

Behinderung und chronischer Krankheit und der:dem Antidiskriminierungsbeauftragten aktiv im Bereich des Diversitätsmanagements mit. Im Einzelnen gelten folgende Konkretisierungen:

- Unterstützung der Organe, Gremien und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg bei der Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und des Diversitätsmanagements
- Hinwirken auf die Herstellung und Sicherung der Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen
- Hinwirkung auf Repräsentanz von Diversität in Bildungsberufen (in Bezug auf soziale, ethnische, geschlechtsbezogene Aspekte)
- Förderung der Beachtung und Thematisierung von Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre
- Beratung und Unterstützung 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 Beauftragten 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 in einer gemeinsamen Sitzung mit Hochschulrat und Hochschulöffentlichkeit thematisiert.

1.3. Verantwortung des Rektorats, der Fakultäten, der Verwaltung und anderer Hochschuleinrichtungen

Die Förderung der Gleichstellung ist gemäß LHG § 4 eine Aufgabe der gesamten Hochschule. Rektorat, Gremien, Verwaltung und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg stehen in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten in der Verantwortung, aktiv die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung zu unterstützen. 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;
- 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 die Förderung der Gleichstellung, ist der Vorgang von dem Gremium oder der Leitung des jeweiligen Bereichs in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erneut zu bearbeiten. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme.

2. Auswertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Nachfolgend wird zunächst die Entwicklung des Frauenanteils in verschiedenen Bereichen der Hochschule dargestellt (2.1.). Anschließend folgt eine Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen des vorangegangenen Planungszeitraums (2.2.).

2.1. Entwicklung des Frauenanteils

Studierende (Quelle: Studienbüro)

| Studiengang | November 2016 | | | November 2020 | | |
|---|---------------|----------------|-------|---------------|----------------|-------|
| | Gesamt | Davon weiblich | % | Gesamt | Davon weiblich | % |
| B.A. Bildung im Primarbereich (Bezug Lehramt Grundschule) | 330 | 275 | 83,3% | 861 | 722 | 83,9% |
| Fach mit abweichendem Umfang (Bezug Lehramt Grundschule) | - | - | - | 34 | 31 | 91,2% |
| Besonderes Erweiterungsfach (Bezug Lehramt Grundschule) | - | - | - | 55 | 50 | 90,9% |
| M.Ed. Bildung im Primarbereich (Bezug Lehramt Grundschule) | - | - | - | 308 | 271 | 88,0% |
| B.A. Bildung im Sekundarbereich (Bezug Lehramt Sek. I) | 446 | 261 | 58,5% | 772 | 438 | 56,7% |
| Fach mit abweichendem Umfang (Bezug Lehramt Sek. I) | - | - | - | 96 | 62 | 64,6% |
| Besonderes Erweiterungsfach (Bezug Lehramt Sek. I) | - | - | - | 55 | 39 | 70,9% |
| M.Ed. Bildung im Sekundarbereich (Bezug Lehramt Sek. I) | - | - | - | 323 | 223 | 69,0% |
| M.Ed. Erweiterungsprüfung Bildung im Sekundarbereich (Bezug Lehramt Sek. I) | - | - | - | 33 | 24 | 72,7% |
| B.A. Sonderpädagogik (Bezug Lehramt Sonderpädagogik) | 323 | 285 | 88,2% | 807 | 683 | 84,6% |
| Besonderes Erweiterungsfach (Bezug Lehramt Sonderpädagogik) | - | - | - | 141 | 136 | 96,5% |

| | | | | | | |
|---|------|-----|-------|-----|-----|-------|
| M.Ed. Sonderpädagogik (Bezug Lehramt Sonderpädagogik) | - | - | - | 399 | 374 | 93,7% |
| M.Ed. ALSo-HoLa | - | - | - | 24 | 19 | 79,2% |
| M.Ed. Aufbaustudium Sonderpädagogik | - | - | - | 70 | 54 | 77,1% |
| M.Ed. Erweiterungsprüfung Sonderpädagogik (Bezug Lehramt Sonderpädagogik) | - | - | - | 1 | 1 | 100% |
| M.Ed. Gymnasium | - | - | - | 338 | 231 | 68,3% |
| Lehramt an Grundschulen (GPO I 2011) | 731 | 630 | 86,2% | 53 | 37 | 69,8% |
| Erweiterungsprüfung Lehramt an Grundschulen (GPO I 2011) | 102 | 90 | 88,2% | 22 | 19 | 86,4% |
| Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen (WHRPO I 2011) | 1004 | 638 | 63,5% | 151 | 77 | 51,0% |
| Erweiterungsprüfung Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen (WHRPO I 2011) | 116 | 89 | 76,7% | 27 | 18 | 66,7% |
| Lehramt Sonderpädagogik (SPO I 2011) | 610 | 531 | 87% | 105 | 84 | 80% |
| Ergänzungsstudium Lehramt Sonderpädagogik (SPO I 2011) | 2 | 2 | 100% | 2 | 1 | 50% |
| Lehramt Sonderpädagogik - Aufbaustudium (SPO I 2011) | 77 | 56 | 72,7% | 19 | 17 | 89,5% |
| Erweiterungsprüfung Sonderpädagogik (SPO I 2011) | 70 | 60 | 85,1% | 48 | 40 | 83,3% |
| Bachelor Frühkindliche und Elementarbildung | 294 | 273 | 92,9% | 233 | 212 | 91,0% |
| Bachelor Gesundheitsförderung/Bachelor Prävention und Gesundheitsförderung | 161 | 149 | 92,5% | 224 | 206 | 92,0% |
| Lehramt an Werkreal-, Haupt- und Realschulen (GHPO I 2003) | - | - | - | 1 | 0 | 0% |
| Lehramt an Realschulen (RPO I 2003) | 53 | 31 | 58,5% | - | - | - |

| | | | | | | |
|---|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| Erweiterungsprüfung Lehramt an Realschulen (RPO I 2003) | 6 | 2 | 33,3% | - | - | - |
| Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003) | 90 | 72 | 80% | 2 | 2 | 100% |
| Ergänzungsstudium Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003) | 1 | 1 | 100% | - | - | - |
| Erweiterungsprüfung Lehramt an Sonderschulen (SPO I 2003) | 54 | 44 | 81,5% | 1 | 1 | 100% |
| Befr. Zulassung für ausländische Studierende (§ 60 LHG) | 33 | 26 | 78,8% | 5 | 4 | 80% |
| Master Bildungswissenschaften | 84 | 76 | 90,5% | 98 | 81 | 82,7% |
| Master E-Learning und Medienbildung | 34 | 19 | 55,9% | 48 | 31 | 64,6% |
| Master Elektro- und Informationstechnik | - | - | - | 8 | 0 | 0% |
| Promotion | 23 | 18 | 78,3% | 56 | 31 | 55,4% |
| Ausgleichsmaßnahme | - | - | - | 9 | 8 | 88,9% |
| Gesamt | 4644 | 3628 | 78,1% | 5364 | 4164 | 77,6% |

Der Anteil weiblicher Studierender bleibt beständig bei ca. 78% (2016 und 2020). Ein höherer Männeranteil ist nur in den Studiengängen Bildung im Sekundarbereich (aktuell 56,7% weibliche Bachelor-Studierende, 58,5% im Jahr 2016) sowie den Master-Studiengängen Lehramt an Gymnasien (68,3% weibliche Studierende), E-Learning und Medientechnik (64,6% weibliche Studierende) auszumachen. Die Studierendenzahl im Master Elektro- und Informationstechnik (8 Männer) ist zu gering, um sie in die Betrachtung mit einzubeziehen, doch wäre bei einer höheren Zahl ein Übergewicht männlicher Studierender zu erwarten.

Dagegen liegt bei den aktuellen Zahlen der Bachelor-Studiengänge Bildung im Primarbereich (83,9%), Sonderpädagogik (84,6%), Frühkindliche und Elementarbildung (91,0%), Prävention und Gesundheitsförderung (92,0%) sowie im Master Bildungswissenschaften (82,7%) ein noch größeres Übergewicht weiblicher Studierender vor. Während der Männeranteil in der Sonderpädagogik und den Bildungswissenschaften über die Jahre leicht gestiegen ist,¹ sind die Zahlen in den übrigen genannten Studiengängen annähernd gleichgeblieben.

Bei den Promovierenden gibt es mit aktuell 55,4% Frauen eine fast paritätische Geschlechterverteilung. Im Vergleich zum Anteil weiblicher Studierender ist dies allerdings ein deutlicher Abfall des Frauenanteils. An dieser Stelle gehen vermutlich qualifizierte Wissenschaftlerinnen verloren.

¹ Bachelor Sonderpädagogik: Frauenanteil 2016: 88,2%; 2017: 90,3%; 2018: 89,1%; 2019: 87,3%; 2020: 84,6%.
 Master Bildungswissenschaften: Frauenanteil 2016: 90,5%; 2017: 90,2%; 2018: 89,1%; 2019: 89,2%; 2020: 82,7%.

Insgesamt reflektieren diese Zahlen immer noch weit verbreitete gesellschaftliche Vorstellungen, die Bildungsarbeit weiblich konnotieren, sofern es sich nicht um Bildung im Sekundar- oder technischen Bereich handelt. Dass sich weniger Männer als Frauen für Bildungsarbeit in Bezug auf jüngere Kinder interessieren hat vielfältige strukturelle Gründe, wie beispielsweise Geschlechterrollenvorstellungen und fehlende gesellschaftliche Anerkennung, die sich auch in den Gehaltseinstufungen abbildet. Dies ist kurzfristig nicht von Gleichstellungsinitiativen der Hochschule lösbar, verweist aber auf die Bedeutung einer festen Verankerung von Genderfragen als Querschnittsperspektive in Forschung und Lehre.

Absolvent:innen

| Studierende | November 2016 | | | November 2020 | | |
|-----------------|---------------|------------|-------|---------------|------------|-------|
| | Gesamt | Davon wbl. | % | Gesamt | Davon wbl. | % |
| Staatsprüfungen | 351 | 293 | 83,5% | 119 | 96 | 80,7% |
| Bachelor | 55 | 48 | 87,3% | 331 | 282 | 85,2% |
| Master | | | | 87 | 77 | 88,5% |
| Gesamt | 406 | 341 | 83,9% | 537 | 455 | 84,7% |

| Graduierende | November 2016 | | | Dezember 2020 | | |
|----------------|---------------|------------|-------|---------------|------------|-------|
| | Gesamt | Davon wbl. | % | Gesamt | Davon wbl. | % |
| Promotionen | - * | - | - | 15 | 8 | 53,3% |
| Habilitationen | 2 | 1 | 50,0% | 2 | 2 | 100% |

* Zahlen nicht verfügbar. Abgeschlossene Promotionen 2017: 19, davon 10 von Frauen (52,6%).

Professor:innen (Quelle: Personalabteilung)

| Dienstbezeichnung | November 2016 | | | November 2020 | | |
|----------------------|---------------|----------------|-------|---------------|----------------|-------|
| | Gesamt | Davon weiblich | % | Gesamt | Davon weiblich | % |
| W3 | 49 | 23 | 46,9% | 59 | 29 | 49,2% |
| W2 | 0 | 0 | - | 1 | 1 | 100% |
| W1 | 2 | 2 | 100% | 4 | 2 | 50% |
| C4 | 6 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% |
| C3 | 4 | 1 | 25% | 4 | 1 | 25% |
| C2 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | - |
| Vertretungsprofessur | 4 | 2 | 50% | 3 | 1 | 33% |

| | | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|
| Insgesamt | 65 | 28 | 43,1% | 74 | 34 | 45,9% |
|------------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|

Insgesamt hat sich der Frauenanteil bei den Professuren seit 2016 leicht erhöht. Bei den W3-Professuren konnte ein Anteil von knapp 50% erreicht und gehalten werden.

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).

Professor:innen auf mittlerer und oberer Leitungsebene

| Dienstbezeichnung | November 2016 | | | November 2020 | | |
|---------------------------|----------------------|------------|------------|----------------------|------------|--------------|
| | Gesamt | Davon wbl. | % | Gesamt | Davon wbl. | % |
| Rektorat | 4* | 2 | 50% | 4* | 2 | 50% |
| Dekanat | 3 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% |
| Prodekanat | 3 | 0 | 0% | 3 | 0 | 0% |
| Studiendekanat | 3 | 2 | 66,6% | 3 | 3 | 100% |
| Institutsleitung** | 16 | 5 | 31,3% | 21 | 9 | 42,9% |
| Insgesamt | 29 | 9 | 31% | 34 | 14 | 41,2% |

* Ein hauptamtliches Mitglied ohne Professur.

** Institutsleitung + Vertretung (Quelle: Homepage)

Insgesamt hat sich der Frauenanteil auf mittlerer und oberer Leitungsebene erhöht. Bei den Fakultätsvorständen wird zukünftig eine paritätische Besetzung angestrebt (s. u.).

Wissenschaftlicher und künstlerischer Dienst (Quelle: Personalabteilung)

| | November 2016 | | | | November 2020 | | | |
|--------------------|---------------|-----------|-------------|--------------------|---------------|-----------|-------------|--------------------|
| Angestellte | Gesamt | Befristet | Unbefristet | Anteil unbefristet | Gesamt | Befristet | Unbefristet | Anteil unbefristet |
| Gesamt | 132 | 105 | 27 | 20,5% | 167 | 128 | 39 | 23,4% |
| Frauen | 89 | 74 | 15 | 16,9% | 123 | 95 | 28 | 22,8% |
| Männer | 43 | 31 | 12 | 27,9% | 44 | 33 | 11 | 25% |

| Beamt:innen | Gesamt | Frauen | Anteil | Gesamt | Frauen | Anteil |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | 52 | 30 | 57,7% | 53 | 30 | 56,6% |

Frauen sind nach wie vor etwas seltener unbefristet angestellt als Männer, im Vergleich zu 2016 hat sich dieser Abstand jedoch beträchtlich verringert. In Zukunft soll diese Lücke ganz geschlossen werden.

2.2. Bewertung der für den vorangegangenen Planungszeitraum (2017-2021) geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Nachfolgend werden die geplanten Maßnahmen aus dem StEP 2017-2021 in Bezug auf eine erfolgte Umsetzung bzw. ggf. auch die Nichterreichung von geplanten Zielen betrachtet. Die Teilüberschriften wurden dem letzten StEP wörtlich entnommen.

• **Stellenbesetzungen und Ausschreibungen**

Das Gleichstellungsteam hat im Planungszeitraum 2017-2021 an allen **Berufungs- und Besetzungsverfahren** (unbefristete Stellen) teilgenommen und so zum Ziel beigetragen, eine Benachteiligung aufgrund von Alter, nationaler und ethnischer Herkunft, Behinderung/ chronischer Krankheit, Religion/ Weltanschauung, oder geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung zu vermeiden. Darüber hinaus konnte sichergestellt werden, dass folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der Bewerber:innen herangezogen werden:

- 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.

Bei den W3-Professuren ist eine **paritätische Besetzung** erreicht. Beim sonstigen wissenschaftlichen Personal ist nun ein höherer Anteil von Frauen unbefristet beschäftigt. Diese Anteile sollen gehalten werden. In Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, wurde bei äquivalenter Qualifikation besonders darauf geachtet, dass Frauen auf Berufungslisten genommen wurden. Wenn sich zu wenig Frauen beworben haben, wurde die Ausschreibung verlängert und Frauen durch eine gezielte Ansprache zur Bewerbung ermutigt.

Ein Fokus auf **Gender- und Diversitätsforschung** wurde bei Berufungen entgegen der Ziele im vorangegangenen Planungszeitraum nicht explizit berücksichtigt – dies erscheint ausbaufähig, da entsprechende Kompetenzen für den Lehrberuf von großer Bedeutung sind. Die Vorgabe des letzten StEPs von mindestens einer Person pro Fachbereich, die sich mit diesem Forschungsschwerpunkt befasst, bleibt daher weiterhin ein wichtiges Ziel.

- **Familienfreundliche und Care-sensible Hochschule**

Familiale **Care-Aufgaben** wie Kinderbetreuung und Pflege werden in größerem Umfang von Frauen übernommen und sind ein wesentliches Hindernis für berufliche Gleichstellung. Daher ist die Unterstützung von Studierenden und Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung eine wichtige Aufgabe der Hochschule.

Homeoffice-Regelungen für die Beschäftigten wurden insbesondere durch die Corona-Pandemie ausgeweitet. Eine Fortsetzung dieser Flexibilisierung wird auch im Zeitraum nach der Pandemie angestrebt. In einem Senatsbeschluss vom 20.11.2019 wurde auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten beschlossen, dass **Sitzungszeiten** in der Regel bis 17:00 Uhr beendet werden sollen, um auch Kolleg:innen mit Familienpflichten die Teilnahme an der Gremienarbeit zu ermöglichen. Eine Befragung zu **Care-Belastungen** von Studierenden und Mitarbeitenden im Sommersemester 2019 ergab, dass ein relativ hoher Anteil der Hochschulangehörigen private Care-Arbeit leistet (21,6% der Studierenden und 51,7% der Mitarbeitenden).

Die Erfassung von Studierenden mit Kindern ist aus Datenschutzgründen nicht möglich. Über Elterncafés und Social Media wurde im Planungszeitraum eine Vernetzung von Eltern gefördert. Die **Kinderbetreuung** hat sich durch den Wegfall des Betreuungsangebots des Studierendenvereins „Wullewatsch“ leider deutlich verschlechtert. Der geplante C-Bau bietet zukünftig die Möglichkeit eine PH-eigene Kinderbetreuung zu etablieren. Die Hochschule bemüht sich, durch intensive Zusammenarbeit von Gleichstellung und Prüfungsämtern sowie dem Zentrum für schulpraktische Studien, flexible Lösungen für Studierende mit Care-Verantwortung zu finden. Dies bezieht sich sowohl auf die Befürwortung asynchroner Lehr-Angebote als auch auf die Unterstützung in Bezug auf Prüfungen und Praktika.

Das Ziel, geeignete **Kontakthalteprogramme** für Beschäftigte in der Elternzeit oder Beurlaubung wegen Care-Aufgaben zu entwickeln und zu implementieren (z.B. Durchführung von Planungsgesprächen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, Aufrechterhalten des Informationsflusses, Rückkehrgespräche) ist weiterhin ausbaufähig. Hier bieten sich digitale Angebote an.

Die Ruhe-, Still- und Wickelräume wurden vor der Corona-Pandemie sowohl von Studierenden als auch von Lehrenden genutzt. Die Care-Befragung (2019) zeigt allerdings weiteres Potenzial in Bezug auf die **Bekanntheit dieser Angebote**.

Die Pädagogische Hochschule ist seit 2016 Teil des Netzwerks **Familie in der Hochschule**. Die Netzwerktreffen werden vom Gleichstellungsteam wahrgenommen, eine Strahlkraft in die Hochschule scheint ausbaufähig. Ebenso ist das Gleichstellungsteam im **Pflegelotsen-Netzwerk** BaWü vertreten.

Es wurde erfolgreich darauf hingewirkt, dass **Verzögerungen der beruflichen Laufbahn** oder Unterbrechung und Verzögerung von wissenschaftlichen Arbeitsvorhaben aufgrund familiärer Pflichten nicht zum Nachteil gegen eine:n Bewerber:in ausgelegt werden. Ebenso werden seit 2019 Elternzeiten bis zu einem Jahr seit 2019 bei der Vergabe von **Leistungsbezügen für Professor:innen** anteilig angerechnet.

- **Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Bei der Vergabe von **Stipendien** wurde im Geltungszeitraum des vorangegangenen StEP durch eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Auswahlkommission dafür Sorge getragen, dass bei gleicher Qualifikation auch soziale Kriterien berücksichtigt wurden. Frauen wurden gezielt zur Bewerbung ermutigt.

Der **Nachwuchswissenschaftlerinnenpreis** wurde im Geltungszeitraum planungsgemäß zwei Mal an insgesamt vier Forscherinnen* vergeben.

Hinsichtlich der Organisation bedarfsgerechter **Coaching- und Trainingsangebote** ist die Entwicklung im vorangegangenen Planungszeitraum nicht vorangekommen. Es wird momentan ein **Mentoring-Zweig** speziell für Wissenschaftlerinnen*² während der Promotion und in der Post-Doc-Phase an der PH Heidelberg geschaffen (S. 3.6).

- **Die PH als Inklusive Hochschule**

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht sich als inklusive Hochschule. Durch das im Geltungszeitraum des vorangegangenen StEP **gegründete Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung** (AW-ZIB) konnte dieser Aspekt deutlich vorangebracht werden. Bauliche Maßnahmen wie Rampen, automatische Türen im Hof des Altbaus, barrierefreie Toiletten etc. wurden in diesem Zusammenhang ausgebaut, Informationstafeln und Türbeschriftungen durch Brailleschrift ergänzt.

Mehrere inklusive Praktika wurden im Geltungszeitraum erfolgreich durchgeführt und vom Gleichstellungsteam begleitet, durch Corona ist eine Fortführung nun schon länger nicht möglich gewesen.

2016 wurden Lehrveranstaltungen explizit für Geflüchtete geöffnet. Dieses Projekt wird jedoch zurzeit nicht mehr nachgefragt.

- **Schutz der Persönlichkeitsrechte**

Seit 2018 gibt es an der PH Heidelberg eine Antidiskriminierungsbeauftragte. Diese Funktion ist durch das LHG vorgegeben, sie dient Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule als Ansprechperson bei Diskriminierungserfahrungen.

Im Geltungszeitraum des StEP 2017-2021 wurde eine Satzung und ein Leitfaden zum **Umgang mit sexualisierter Gewalt** entwickelt, vom Senat verabschiedet und veröffentlicht.

Das Gleichstellungsteam bietet seit 2019 regelmäßige kostenlose **Fortbildungen** für Studierende aller Lehrämter zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt gegen Kinder mit und ohne Behinderung an. Die sehr große Nachfrage übersteigt das Angebot und weist auf einen dringenden Bedarf an strukturell verankertem Lehrangebot für diese Thematik hin.

Am Institut für Gesellschaftswissenschaften ist seit 2019 die **Arbeitsstelle für Antiziganismusprävention** angesiedelt. Diese Arbeitsstelle, die als ein Alleinstellungsmerkmal der PH Heidelberg gelten kann, setzt sich mit dem Umgang mit Antiziganismus als spezifischer Form von Rassismus in Bildungszusammenhängen auseinander. In einem Drittmittelprojekt werden Maßnahmen zur Sensibilisierung gegenüber antiziganistischen Stereotypen und Vorurteilen evaluiert.

In Altbau- und Neubaugebäude wurden auf Initiative von Studierenden 2020 je zwei **Toilettenräume für alle Geschlechter** umgewidmet. Die Räume können von allen genutzt werden, beziehen aber

² Mit dem Genderstern kann am Ende eines Wortes eine Öffnung der angezeigten Geschlechtskategorie signalisiert werden. Er weist auf die Konstruiertheit von Geschlecht hin – gemeint sind dann alle, die sich hinsichtlich ihrer Geschlechtsidentität z. B. als Frau* begreifen und auch von anderen als solche wahrgenommen werden möchten – unabhängig von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Es erscheint selbstverständlich, dass Maßnahmen, die vorrangig dem Abbau von Barrieren im Bildungs- und Karriereweg von Frauen dienen, selbstverständlich auch von Trans-Frauen in Anspruch genommen werden können.

besonders Menschen, die sich jenseits des binären Geschlechtermodells verorten, erstmals ausdrücklich mit ein.

- **Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern**

Seit Ende 2018 haben intersexuelle Menschen in Deutschland die Möglichkeit beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ auch die Option „divers“ zu wählen. Dieser Möglichkeit muss auch auf sprachlicher Ebene Rechnung getragen werden.

Im Dezember 2020 hat der Senat daher beschlossen, dass in offiziellen Texten (z.B. Struktur- und Entwicklungsplan, Leitfäden), in Urkunden und Formularen (z.B. Zeugnissen, Antragsformularen, Anmeldeformularen), in Rundschreiben sowie auf der Homepage eine **genderinklusive Schreibweise** verwendet werden soll. Neben der Nennung einer dritten Option (z.B. in Fragebögen „m/w/d“) sowie neutralen Formulierungen (z.B. „die Lehrkräfte“, bzw. durch einen Verzicht auf die Anrede z.B. in Zeugnissen) soll an Stellen, an denen dies nicht möglich erscheint, der Genderstern (*) oder der Genderdoppelpunkt (:) verwendet werden.

Damit ist die Hochschule über die diesbezügliche Planung des StEP 2017-2021 hinausgegangen. Das Gleichstellungsteam hat einen **Leitfaden** zur genderinklusive Schreibweise entwickelt, der die Hochschulmitglieder bei der Umsetzung unterstützen soll.

- **Ausbau der internen und externen Vernetzung**

Die Vernetzung wurde im vorangegangenen Planungszeitraum deutlich ausgeweitet und intensiviert, sowohl hausintern (Antidiskriminierungsbeauftragte, BGM, Digitalisierungs-AG etc.) wie extern. Es wurden Kontakte zu den Gleichstellungsbeauftragten anderer Pädagogischer Hochschulen, der Uni Heidelberg sowie zum Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg aufgenommen (Antidiskriminierungsnetzwerk, „Runder Tisch gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis“). Die Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen für sexuelle Gewalt und der Beauftragten für Chancengleichheit wurde ebenfalls deutlich intensiviert.

- **Angebote zu Themen der Diversitätsgerechtigkeit**

Im vorangegangenen Geltungszeitraum wurde Diversitätsgerechtigkeit als „Querschnittsaufgabe“ verortet, die sich sowohl in der Denomination von Professuren als auch in der Lehre (z.B. auch in den Studienordnungen) und Forschung widerspiegeln sollte. Es sollte eine Übersicht der Fakultäten erstellt werden, inwieweit dieser Leitgedanke in Bezug auf die Denomination von Professuren, auf Verankerung in der Lehre sowie auf Forschungstätigkeiten umgesetzt wurde.

Dieses Ziel ist für eine bildungswissenschaftliche Hochschule ein zentrales Anliegen, dem allerdings augenscheinlich nicht die entsprechende Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Es wird daher im neuen Geltungszeitraum fokussiert und verstärkt in den Blick genommen (s.u.).

- **Maßnahmen zur Förderung des Nachwuchses in Bildungsberufen**

Im vorangegangenen StEP wurde eine Erhöhung des **Männeranteils** in Studiengängen, in denen sie sehr deutlich unterrepräsentiert sind, angeregt. Der Anteil hat sich in einzelnen Studiengängen leicht erhöht (s.o.). In einer 2019 vom Gleichstellungsbüro durchgeführten Befragung von Studienanfänger:innen wurde deutlich, dass die **Impulse** zur Aufnahme eines Studiums durch eigene Lehrkräfte und persönliche Begegnungen, aber auch Erfahrungen im Bundesfreiwilligendienst bzw. FSJ kommen. Der an der Pädagogischen Hochschule bislang unter großem Einsatz durchgeführte Boys' Day spielt dagegen hier eine marginale Rolle, er wurde daher 2020 ausgesetzt. Aufgrund der Befragungsergebnisse sind Angebote für Oberstufenschüler geplant, um Männer über Möglichkeiten des Lehramtsstudiums und anderer bildungsbezogener Studiengänge (z. B. Frühkindliche und Elementarbildung) in geeigneter Form zu beraten und zu informieren.

Studien von Prof. Robert Baar zeigen allerdings, dass eine pauschale Erhöhung des Männeranteils nicht per se sinnvoll ist, sondern nur dann, wenn eine Reflexion von **Geschlechterstereotypen** bei Männern wie Frauen vorliegt; sonst kann es zu einer Gefährdung der Professionalität durch die Reproduktion von Rollenstereotypen kommen. Dies ist ein weiterer Grund für genderreflexive Lehre. Eine Erhöhung des Männeranteils in Bildungsberufen wird zudem nicht ausreichen, um eine **gesamtgemeinschaftliche Repräsentanz** in Bildungsberufen zu erreichen und abzubilden. Dazu ist die Einbeziehung weiterer Diversitätskriterien notwendig. Zielsetzungen und geplante Maßnahmen 2022-2026.

3. Zielsetzungen und geplante Maßnahmen 2022-2026

Für den StEP 2022-2026 werden bewährte Maßnahmen des letzten Planungszeitraums fortgeschrieben. Gleichzeitig erfolgt eine Neujustierung und Priorisierung der Zielsetzungen und Maßnahmen, die der gesellschaftlichen Entwicklung sowie der Entwicklung der Hochschule Rechnung trägt. Die nachfolgenden Planungen werden aus Gleichstellungsperspektive als wesentliche Bestandteile eines übergeordneten Leitbilds der Hochschulentwicklung verstanden.

Sie umfassen Fragen zu Stellenbesetzungen und Ausschreibungen, zu familienfreundlichen bzw. care-sensiblen Arbeits- und Studienbedingungen, zur Besetzung von Gremien und Funktionen, zur Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zu gender- und diversitätssensibler Lehre, zum Selbstverständnis der Hochschule als diskriminierungsfreiem Raum sowie zur Sichtbarkeit und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit.

Nachfolgend werden diese Bereiche konkretisiert:

1. Stellenbesetzungen und Ausschreibungen

Grundlage der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungs- und Besetzungsverfahren sind LHG § 4 und § 48. Die Konkretisierungen sind den aktuellen Berufungsleitlinien der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu entnehmen.

Die Hochschule strebt an, dass jede:r Mitarbeiter:in im wissenschaftlichen Bereich ihr:sein volles Potenzial an der Hochschule entfalten kann, unabhängig von Alter, nationaler und ethnischer Herkunft, Behinderung/ chronischer Krankheit, Religion/ Weltanschauung, oder geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung. Das bedeutet auch, dass diese Faktoren bei Stellenbesetzungen **nicht zu einer Benachteiligung** führen dürfen (siehe aktuelle Berufungsrichtlinien der PH Heidelberg).

Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle werden i. d. R. mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber zu den Vorstellungveranstaltungen eingeladen, soweit sie die Qualifikationen zur Besetzung der Stelle erfüllen. Insbesondere dürfen folgende und ähnliche Kriterien, die in Zusammenhang mit **Care-Aufgaben** stehen, nicht zum Nachteil der Bewerber:in herangezogen werden:

- **Unterbrechungen und Verzögerungen** 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**.
- Eine gewünschte **Teilzeitbeschäftigung** darf nicht zur Ablehnung der Bewerberin bzw. des Bewerbers führen. Die Fakultäten und Institute wirken darauf hin, dass Stellen so besetzt werden, dass die in diesem Plan geforderten Frauenanteile erreicht werden. Die Hochschule setzt sich im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten für die Möglichkeit ein, auch **Professuren auf Antrag zu teilen**.

Derartige Kriterien sollen bei Stellenbesetzungen oder Vertretungen wenn möglich explizit berücksichtigt werden, soweit dies mit den geforderten Qualifikationen 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.

Bei den Professuren soll ein Frauenanteil von mindestens 50% erreicht und gehalten werden (derzeit 45,9%). In Bereichen, in denen Frauen **unterrepräsentiert** sind, strebt die Hochschule bei äquivalenter Qualifikation und Eignung die Einstellung von Frauen an. Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie besondere Bemühungen darauf verwenden, freie und insbesondere unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Dienst mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Damit wird auch die Voraussetzung für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Gremien geschaffen.

In Bezug auf Zulagen und Beförderungen soll eine größere Transparenz hergestellt werden, um etwaigen Benachteiligungen für Frauen zu begegnen.

Alle Stellen sind in der Regel **öffentlich auszuschreiben**. Dabei ist auf eine geschlechtersensible Konzeption des Stellenprofils zu achten. Zur gezielten Ansprache von Frauen sollen auch geeignete Internetplattformen³ genutzt werden. Sofern sich aus Sicht der Vertretung der Gleichstellung zu wenig Frauen beworben haben, soll die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden. Gleichzeitig werden Netzwerke genutzt, um Frauen gezielt zur Bewerbung zu ermutigen. Stellenausschreibungen erfolgen in einer neutralen oder genderinklusiven Stellenbezeichnung. Bei Stellenausschreibungen wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die Pädagogische Hochschule Heidelberg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.“ Bei Änderung dieser Formulierung wird die Gleichstellungsbeauftragte miteinbezogen.

Offene Stellen für studentische und wissenschaftliche **Hilfskräfte** sollen transparent über die Fächerlisten bzw. Stud.IP bekannt gemacht werden, um allen in Frage kommenden Studierenden eine Bewerbung zu ermöglichen.

Bereits im letzten Planungszeitraum wurde Diversitätsgerechtigkeit als Querschnittsthema festgelegt. Die Evaluation dieses Punktes in Bezug auf seine Umsetzung im letzten Planungszeitraum zeigte, dass es weiterhin deutlichen Entwicklungsbedarf gibt. **Kenntnisse in der Gender- und Diversitätsforschung und -lehre** werden daher als besonders erwünschte Qualifikation berücksichtigt und je nach Stand der derzeitigen Vertretung dieser Kompetenzen im Institut in die Ausschreibungen von Professuren aufgenommen. Es wird angestrebt, dass in jeder Fakultät mindestens ein:e Wissenschaftler:in den Schwerpunkt **Gender- bzw. Diversitätsforschung** vertritt bzw. mitvertritt (s. StEP der Fakultäten). Die Fakultäten informieren das Gleichstellungsbüro über die Umsetzung.

2. Familienfreundliche und Care-sensible Hochschule

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg versteht sich als familienfreundliche Institution und verfolgt bzw. baut Maßnahmen zur Implementierung familienfreundlicher Angebote aus. Die **Befragung zu Homecare-Aufgaben** von Studierenden und Beschäftigten im Jahr 2020 zeigt, dass eine große Anzahl (21,6% der Studierenden und 51,7% der Mitarbeitenden) Care-Aufgaben leistet. Diese Gruppe soll bestmöglich unterstützt werden. Neben der oben genannten Möglichkeit Stellen zu teilen, sollen Homeoffice-Möglichkeiten gefördert werden. Die vom Senat 2019 beschlossenen Sitzungszeiten (Ende 17:00) sollen möglichst eingehalten werden. Mitarbeitende, die sich auf diesen Senatsbeschluss berufen, finden Gehör.

Für Studierende gelten ebenso **familienfreundliche Zeiten** (vor 17:00), sowohl für Lehrveranstaltungen als auch für hochschulöffentliche Veranstaltungen (z. B. Beratungstage), bzw. sollen alternativ asynchrone Informationen zur Verfügung gestellt werden. Es wird angestrebt, die

³ Z. B. academia-net.org, Femdat.ch, scientifica.de, femtech.at, epws.org.

Öffnungszeiten von Ämtern der Hochschule (z. B. Zentrum für schulpraktische Studien, Prüfungsämter) so zu gestalten, dass sie möglichst flexibel von Studierenden aufgesucht werden können. Die in der Pandemie sehr erfolgreich eingesetzten Möglichkeiten asynchroner Lehre und flexibler Prüfungstermine sollen in enger Absprache mit dem Prüfungsamt weiterhin ermöglicht werden.

Neben den bestehenden **Ruheräumen**, die von schwangeren oder stillenden Studentinnen und Beschäftigten, Menschen mit chronischen Erkrankungen oder als Wickelräume genutzt werden, sollen besonders im C-Bau neue bedarfsgerechte Räume geplant werden.

Durch die **Schadstoffbelastung** im „Neubau“ sollen sich insbesondere Schwangere und stillende Frauen dort nicht länger aufhalten. Möglichkeiten eines Raumtausches sollen selbstverständlich und unkompliziert ermöglicht werden um diese Situationen auszuschließen. Zu Beginn jedes Semesters werden die Studierenden und Mitarbeitenden über den Stand der Schadstoffbelastung informiert.

Die Hochschule strebt weiterhin ein **bedarfsdeckendes Angebot an Betreuungsplätzen** für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten ggf. in Kooperation mit kommunalen Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Tagesmüttervereinen an. Eine Arbeitsgruppe befasst sich mit der Konzeption eines entsprechenden Angebots. Mögliche Kooperationen mit dem AW-ZiB und dem Studiengang FELBI zur Etablierung einer inklusiven Modell-Kita und eventuelle Fördermöglichkeiten durch Bund oder Land werden in diesem Rahmen ebenfalls ausgelotet. Längerfristig wird die Schaffung einer für die Kita-Organisation zuständige **Familienservicestelle** angestrebt. Das Gleichstellungsteam und die Arbeitsgruppe werden in die **Planungen zum C-Bau** einbezogen, um räumliche Voraussetzungen für die Kinderbetreuung zu schaffen. Auch die Sicherstellung einer geeigneten Kinderbetreuung bei Ausfall der regulären Betreuung, z. B. während der Ferienzeiten, erscheint vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie als bedeutsames Ziel.

3. Besetzung von Gremien und Funktionen

Höhere Funktionen, wie Institutsleitungen und Fakultätsvorstände sollen, das Rektorat muss (mindestens) paritätisch besetzt sein. So soll die Stellvertretung von Institutsleitungen möglichst mit dem jeweils anderen Geschlecht besetzt werden. Im Fakultätsvorstand soll mindestens eine Frau vertreten sein. Frauen sollen im Vorfeld explizit auch zur Übernahme des Postens als Dekanin ermutigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird sich hierfür besonders einsetzen.

Zudem wird in den Wählergruppen der Fakultätsräte und des Senats eine gleiche Berücksichtigung von Frauen und Männern angestrebt.

Die Gleichstellungsbeauftragte soll zukünftig drei **Stellvertreterinnen** bekommen, so dass jede Fakultät vertreten ist. Diese Maßnahme soll möglichst bald umgesetzt werden, um die Repräsentanz von allen drei Fakultäten sicherzustellen.

4. Forschung

Die Hochschule setzt sich für eine Förderung der **Gender- und Diversitätsforschung** an der PH ein. Hierzu zählt zunächst eine gute Vernetzung der Akteur:innen wie z. B. Gleichstellungsteam, Antidiskriminierungsbeauftragte, AW-ZiB sowie der Arbeitsstelle für Antiziganismusprävention. Letztere ist im seit 2019 am Institut für Gesellschaftswissenschaften angesiedelt und ein Alleinstellungsmerkmal der PH Heidelberg. Sie setzt sich mit dem Umgang mit Antiziganismus als spezifischer Form von Rassismus in Bildungszusammenhängen auseinander. Für eine inklusive bildungswissenschaftliche Hochschule mit Lehramtsausbildung sind diese Themen besonders wichtig.

Auf Antrag sollen Genderforschende die Möglichkeit erhalten, aus Mitteln der Gleichstellung (nach der jeweiligen Verfügbarkeit) eine Hilfskraft zu finanzieren.

„Im Sinne einer geschlechts- und diversitätssensiblen Forschung und Lehre setzen sich die Fakultäten für eine Intensivierung der Forschung im Bereich der Diversitätsgerechtigkeit (z.B. Gender, Migration,

Behinderung) ein, indem bei passenden Funktionsbeschreibungen dieser Aspekt explizit aufgenommen wird.

Die Fakultäten erstellen eine Übersicht, welche Kollegin:innen diese Themen bearbeiten. Diese wird anschließend auf der Homepage des Gleichstellungsbüros transparent gemacht, um eine bessere **Vernetzung** von Genderforschenden zu ermöglichen. Regelmäßige Vernetzungstreffen sollen initiiert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen beratend in Kooperation mit dem Prorektorat für Forschung, Medien und IT sowie dem Forschungsausschuss die Beantragung von **Forschungsprojekten zu Diversitätsgerechtigkeit** und setzen sich für ihre Förderung und Durchführung ein. Bei der Vergabe der internen Forschungsförderung sollen Aspekte der Genderforschung besonders berücksichtigt werden.

5. Förderung der Diversität in Bildungsberufen

Auf Grundlage der Befragungsergebnisse (s.o) zu Impulsen für die Studienwahl sind Angebote für Oberstufenschüler:innen, Bufdis und FSJler:innen geplant, um sich einer **gesamtgesellschaftlichen Repräsentanz** anzunähern (z.B. durch eine Erhöhung des Anteils von Männern, von Menschen mit Migrationshintergrund, von Menschen aus bildungsfernen Elternhäusern). Dabei sollen sie über Möglichkeiten des Lehramtsstudiums und anderer bildungsbezogener Studiengänge in geeigneter Form beraten und informiert werden. Auf Beratungsangebote (ArbeiterKind.de GmbH, Beratung durch die Antidiskriminierungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro) soll hingewiesen werden.

6. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Zahlen der promovierenden Frauen sind im Vergleich zu den Studentinnenzahlen deutlich geringer (s.o.). Begabte Studentinnen sollen daher explizit zu einer wissenschaftlichen Laufbahn ermutigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte fördert zudem im Rahmen ihrer Mittel **Workshops** für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Eruierung und Förderung einer wissenschaftlichen Karriere.

Hinsichtlich der Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit der Graduate School und der Professional School, insbesondere bei der Organisation bedarfsgerechter Coaching- und Trainingsangebote.

Es wird in Anlehnung an das erfolgreiche „Menta“-Programm der PH Freiburg ein **Mentoring**-Zweig speziell für Wissenschaftlerinnen* während der Promotion und in der Post-Doc-Phase geschaffen. Das Gleichstellungsbüro unterstützt bei der Suche nach einer passenden Mentorin und vermittelt den ersten Kontakt. Es wird eine Mentoring-Vereinbarung für zunächst 12 Monate geschlossen, in der gemeinsame Ziele, Maßnahmen und die Häufigkeit und Art des Austauschs festgelegt werden. Das Gleichstellungsbüro begleitet diesen Prozess und bleibt für beide Seiten Ansprechpartner.

Zusätzlich wird ein Begleitprogramm angeboten, in dem sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen* mit anderen Mentees austauschen und vernetzen können, aber auch aus verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen auswählen können. Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich an den Kosten dieser Maßnahmen.

7. Gender- und diversitätssensible Lehre

Es sollen regelmäßig genderbezogene Lehrveranstaltungen angeboten werden. Darüber hinaus wird angestrebt, dass Diversitätsgerechtigkeit in den zentralen Lehrveranstaltungen (u. a. Einführungsveranstaltungen) sowie in allen weiteren Veranstaltungen regelmäßig als Querschnittsperspektive berücksichtigt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterstützen beratend in Kooperation mit dem Prorektorat für Studium, Lehre und Weiterbildung die Verankerung des Themas Diversitätsgerechtigkeit in allen neuen Studien-

und Prüfungsordnungen. Um dies zu unterstützen, fördert die Gleichstellung im Rahmen ihrer Mittel die Integration einschlägiger **Vorträge** in reguläre Lehrveranstaltungen.

Die Hochschule setzt sich für eine Erhöhung der **Diversität ihrer Studierenden** ein, indem z.B. qualifizierte Männer, Schüler:innen mit Migrationshintergrund oder aus nicht-akademischen Elternhäusern direkt angesprochen werden, um sie für Bildungsberufe zu interessieren (z.B. durch Studienbotschafter, Informationen für Bufdis und FSJ:innen). Gleichzeitig setzt sich die Hochschulleitung im Rahmen ihrer politischen Einflussmöglichkeiten für eine höhere Anerkennung und bessere Bezahlung von Bildungsfachkräften für junge Kinder ein.

Die Hochschule bemüht sich um eine **Reduktion der Studienabbruchquoten** und analysiert die Gründe für einen Abbruch insbesondere in Bezug auf gender- und diversitätsbezogene Aspekte, ebenso wie in Bezug auf fehlende Familienfreundlichkeit und Unterstützung durch die Hochschule. Studierende der PH-Heidelberg sind zudem häufig die ersten in ihrer Familie, die eine Hochschule besuchen. Für diese soll die Beratung erhöht werden und Maßnahmen zur Überwindung von unsichtbaren Schwellen angeboten werden. Hierzu bietet sich eine Zusammenarbeit mit der lokalen Gruppe von ArbeiterKind.de an.

Die Hochschule unterstützt **Fortbildungsgesuche** von Lehrenden in den Bereichen Gender und Diversität.

8. Genderinklusive Schreibweise

Die Hochschule sorgt für die **Umsetzung der Empfehlungen des Senats** zur genderinklusive Schreibweise vom Dezember 2020.

Ein **Leitfaden** zur Umsetzung steht zur Verfügung, weitere Hilfestellungen wie z. B. Vorschläge für die Gestaltung von Abschlussarbeiten werden erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

9. Abbau von Barrieren in der Hochschule

In Kooperation mit AW-ZiB und der Beauftragten für Behinderung und chronische Krankheiten sowie der Antidiskriminierungsbeauftragten sollen die Hochschulmitglieder für **unterschiedliche Bedarfe und Voraussetzungen von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten sensibilisiert werden**. Schüler:innen mit Behinderung bekommen weiterhin die Möglichkeit, ein zweiwöchiges **Praktikum** im Haus zu absolvieren. Die Hochschule stellt die jeweils benötigte Unterstützung (bspw. durch die Begleitung der Praktika mit studentischen Hilfskräften) sicher.

Als inklusive Hochschule trifft die PH auch weiterhin geeignete Vorkehrungen, um die **baulichen Gegebenheiten** an Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung anzupassen (z. B. automatisch sich öffnende Türen, Informationstafeln in Brailleschrift, Ausbau der Übertragungs-Anlagen in den Hörsälen u.a.).

10. Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt

Das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wurde durch das Gleichstellungsbüro in den letzten Jahren u.a. durch kostenlose **Fortbildungen für Lehramtsstudierende** verstärkt aufgegriffen. Die Studierenden haben sich 2019 an die Hochschulleitung gewendet und aufgrund der Relevanz für ihren künftigen Beruf darum gebeten, dieses Angebot zu verstetigen und für mehr Studierende zugänglich zu machen. Das Gleichstellungsteam unterstützt das Prorektorat bei einer entsprechenden Weiterentwicklung des Angebots für die Studierenden, um es im Planungszeitraum zu verstetigen.

11. Unterstützung der Gleichstellungsarbeit und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Hochschule sieht die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter als **gemeinsame Aufgabe** und unterstützt das Gleichstellungsteam sowie die Gleichstellungskommission bei der Umsetzung von Vorschlägen und Maßnahmen zur Verbesserung.

Die **Deputats-Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen** soll im Rahmen der Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO) - der Arbeitsbelastung und dem Engagement entsprechend - zumindest aufgerundet und nicht abgerundet werden.

Es sollen zukünftig **drei Stellvertreterinnen** gewählt werden, so dass jede Fakultät vertreten ist.

12. Vernetzung und Sichtbarkeit der Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterinnen oder der:die Referent:in nehmen weiterhin an möglichst vielen **Gremien und Ausschüssen** teil, so werden Aspekte der Gleichstellungsarbeit eingebracht und sichtbar gemacht: Senat, Fakultätsräte, Forschungsausschuss, Haushaltsausschuss, Senatskommission für Studium und Lehre, Dekane-Dienst-Gespräche, Gleichstellungskommission, AG Digitalisierung, Hochschulrat, Akkreditierungskommission, StEP-Lenkungskreis, Vergabekommissionen, Beförderung und Zulagen, HSE-Rat, BGM etc. Die direkte Zusammenarbeit mit dem Rektorat soll weiter ausgebaut werden.

In enger Zusammenarbeit mit den betreffenden Kolleg:innen soll eine **Diversitätsstrategie** der Hochschule entwickelt werden, um die Vernetzung und Kooperation mit **internen und externen Stellen** fortzuführen und zu intensivieren.

Es sollen weiterhin kleinere **Forschungsfragen** bearbeitet werden, um Informationen zu Gründen der Berufswahl oder des Studienabbruchs sowie zur Kenntnis der Angebote des Gleichstellungsteams und zu Wünschen von Studierenden und Mitarbeitenden zu generieren. Dazu werden bestehende Kooperationen mit Forschenden ebenso genutzt wie das SQM. Die Angebote des Gleichstellungsbüros sollen sichtbarer gemacht werden.

Der Gleichstellungsplan formuliert gemeinsame Ziele der gesamten Hochschule sowie einzelne geplante Maßnahmen des Gleichstellungsbüros. Die Hochschule verfolgt die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele aktiv, mit Unterstützung von und im Dialog mit der Gleichstellung. Gemäß LHG § 4 Abs. 7 legt das Rektorat dem Senat und Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor. Am Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans erfolgt eine Evaluation durch das Gleichstellungsbüro.

b. Chancengleichheitsplan für die Mitarbeitenden im nichtwissenschaftlichen Bereich

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für das nichtwissenschaftliche Personal und wurde auf der Grundlage des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 23. Februar 2016 aufgestellt. Der Chancengleichheitsplan wird für die Dauer vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2022 erstellt.

I 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 der Pädagogischen Hochschule Heidelberg war es, 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% bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen und bei 82% bei befristeten Arbeitsverhältnissen – dies stellt eine geringfügige Erhöhung gegenüber dem letzten Erhebungszeitplan dar.

Höherer Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein Zuwachs in Höhe von 5%. 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 Beschäftigungen bei 67% sowie bei den befristeten Beschäftigungen bei 100%.

Gehobener Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein Zuwachs in Höhe von 8 %. Zwei weibliche Beschäftigte konnten vom mittleren in den gehobenen Dienst befördert werden. Ein männlicher Beschäftigter hat die Pädagogische Hochschule Heidelberg verlassen. Die Stelle wurde mit einer Frau nachbesetzt. 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% sowie bei den befristeten Beschäftigungen bei 67%.

Mittlerer Dienst und einfacher Dienst

Im Erhebungszeitraum ergibt sich ein geringfügiger Zuwachs in Höhe von 2%. Es sind insgesamt 7 Frauen zusätzlich eingestellt worden. Im mittleren technischen Dienst (Labor) wurden zwei freigewordene Stellen mit Frauen wiederbesetzt.

Der einfache Dienst ist fast ausschließlich von weiblichen Arbeitnehmern besetzt.

Somit liegt in allen Bereichen keine Unterrepräsentation von Frauen vor.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Im Berichtszeitraum vom 01.04.2014 bis 31.12.2016 wurden 10 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, in denen Frauen unterrepräsentiert sind- erfolgt:

| | Insgesamt | Frauen |
|--------------------------------------|------------------|---------------|
| Technischer Dienst | | |
| Gehobener Dienst | 1 | 0 |
| Sonstiger Dienst | | |
| Mittlerer Dienst (Laborant:innen) | 2 | 2 |
| Vorgesetzte/Leitungsbereich | | |
| Höherer Dienst (Kanzlerin) | 1 | 1 |
| | | |
| Insgesamt | 4 | 3 |

Auf die entsprechende Stellenausschreibung im technischen Dienst sind insgesamt 4 Bewerbungen, darunter 1 Bewerberin, eingegangen. Im sonstigen Dienst (Laborant:innen) sind insgesamt 18 Bewerbungen, darunter 11 von Frauen. Im Bereich Vorgesetzte/ Leitungsbereich/ Höherer Dienst sind 10 Bewerbungen, darunter von 4 Frauen, eingegangen.

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

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

Zusammenfassung

An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg sind zum Stichtag im nichtwissenschaftlichen Bereich insgesamt 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 85 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 74%. 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%. Somit ist der Frauenanteil an der Pädagogischen Hochschule im Berichtszeitraum 2014 bis 2016 um 5% gestiegen.

II. 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, 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

ermittelt.

Der Frauenanteil an der Pädagogischen Hochschule im nichtwissenschaftlichen Bereich beträgt insgesamt 74 %.

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% nicht unterrepräsentiert. Ohne spezifischere Betrachtung der Beschäftigungsstruktur läge nach dem 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% 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%, somit liegt im Bereich des höheren Dienstes keine Unterrepräsentation vor.

Im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 71%, wobei hier von den 14 Frauen 10 in Vollzeit sowie 4 teilzeitbeschäftigt 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%, wobei bei den Vollzeitbeschäftigten der Anteil der Frauen bei 58% liegt, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 100%; 1 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 % liegt.

Technischer Dienst

Im technischen Dienst waren im Erhebungszeitraum keine Frauen beschäftigt. Nach wie vor gestaltet sich die Neubesetzung von Stellen im technischen Dienst 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% (15 w, 3 m). Die Befristungen resultieren überwiegend aus Vertretungen.

Vorgesetzten/Leitungsbereich

Der Vorgesetzten/Leitungsbereich ist im Erhebungszeitraum durch 3 Männer und 3 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 im technischen Dienst. Hier liegt der Anteil bei 0%.

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

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

III. Zielvorgaben

Der Pädagogischen Hochschule Heidelberg 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.

IV. Einzelmaßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen

Stellenausschreibungen

- (1) 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 sie bisher unterrepräsentiert sind.“

- (2) 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.
- (3) Die Beauftragte für Chancengleichheit 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, unabhängig davon, ob sich allein weibliche oder männliche Bewerberinnen oder Bewerber 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 (BfC) 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 dem Personalrat die Stellungnahme der Beauftragte für Chancengleichheit i. S. d. umfassenden Unterrichtung vorzulegen ist.

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 im Technischen Bereich – 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 nichtwissenschaftlichen 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.

V. 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 Antrages 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.

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 dem akuten Raummangel 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 des Technischen Dienstes 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.