

Struktur- und Entwicklungsplan 2017 bis 2021

Pädagogische Hochschule Heidelberg

Vom Senat am 16.06.2017 verabschiedete und vom Hochschulrat am 28.06.2017 beschlossene, erweiterte Fassung (Stand: 07.07.2017).

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg hat am 03.08.2017 seine Zustimmung zu diesem Struktur- und Entwicklungsplan erteilt.

Rektorat

Keplerstraße 87

Postfach 104240

D-69032 Heidelberg

rektorat@vw.ph-heidelberg.de

www.ph-heidelberg.de

Inhalt

Vorwort

1.	Bildungswissenschaftliche Hochschule universitären Profils.....	5
2.	Leitgedanken 2017 – 2021	5
3.	Handlungsfelder	7
a.	Bildungswissenschaftliche und fachliche Forschung.....	7
b.	Heidelberg als Standort der Lehrer- und Lehrerinnenbildung	7
c.	Heterogenität und Inklusion.....	7
d.	Lebenslanges Lernen	8
e.	Internationalisierung und regionale Vernetzung	8
f.	Moderne Hochschule unter Medien- und IT-Aspekten	8
g.	Hohe Qualitätsansprüche.....	9
4.	Studium, Lehre und Weiterbildung	11
a.	Studiengangprofil.....	11
b.	Diversifizierung und Flexibilisierung.....	12
c.	Übergreifende Studien	12
d.	Weiterbildung.....	12
e.	Lebenslanges Lernen	13
f.	Heterogenität und Inklusion.....	14
g.	Internationalisierung und regionale Vernetzung	15
h.	Medien und IT	16
i.	Qualitätsmanagement.....	17
j.	Verwaltung, SSC.....	17
5.	Forschung und Entwicklung	19
a.	Forschungsprofil.....	19
b.	Heterogenität und Inklusion.....	19
c.	Lebenslanges Lernen	19
d.	Internationalisierung und regionale Vernetzung	20
e.	Medien und IT	20
f.	Nachwuchsförderung	21
g.	PH Heidelberg Graduate School	21
h.	Forschungskommunikation	22
i.	Qualitätsmanagement.....	22

j.	Verwaltung	22
6.	Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultäten und der Heidelberg School of Education.....	24
a.	Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften	24
b.	Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften	29
c.	Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften.....	34
d.	Heidelberg School of Education (HSE).....	38
7.	Zentrale Servicebereiche	42
a.	Personal.....	42
b.	Finanzen	44
c.	Stellenvakanzen.....	44
d.	Bauliche Entwicklung.....	45
e.	Zentrale Medien- und IT-Dienste	45
8.	Spezifische Entwicklungspläne: Gleichstellungsplan.....	48
	I Gleichstellungsplan für das wissenschaftliche Personal	48
	II Chancengleichheitsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nicht-wissenschaftlichen Bereich.....	60

„Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort“.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg entspricht diesem Auftrag des Hochschulgesetzes und legt ihren Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2017 bis 2021 vor. Sie knüpft damit an den Struktur- und Entwicklungsplan 2012 bis 2016 an, schärft ihr Profil weiter und richtet es an sich wandelnden bildungspolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen aus. Zu den zentralen Elementen dieses Profils gehört,

dass die Hochschule Diversität als Vielfalt wahrnimmt und in Forschung und Lehre partizipativ und inklusiv annimmt und nutzt,

dass sie die exzellenten Chancen zur Stärkung einer professionsbezogenen Ausbildung von Fachleuten für die Gestaltung von Bildungsprozessen am Standort Heidelberg erkennt und mit einem umfassenden Bildungsbegriff verbindet,

dass sie ihre regionale Vernetzung weiter vertieft und mit einer globalen Perspektive verbindet,

dass sie bildungswissenschaftliche Forschung weiter stärkt und auch zur Entwicklung von Konzepten begründeten Praxishandelns nutzt.

Bei der Weiterentwicklung von Qualität in Lehre und Studium kann sich die Pädagogische Hochschule auf die Ergebnisse des Projekts *Experts in Education* stützen, das 2012 – 2016 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Qualitätspakts Lehre gefördert wurde. Es hat wertvolle Bausteine zum Qualitätsmanagement erarbeitet und implementiert, die es weiter systematisch zu verknüpfen gilt.

Hervorragende Chancen ergeben sich aus der Kooperation mit der Universität Heidelberg in der gemeinsamen *Heidelberg School of Education (HSE)*. Sie hat, eingebettet in die von Bund und Land geförderten Projekte *heiEDUCATION* und *PLACE*, mit der Verknüpfung von exzellenter Forschung, Ausbildung und Weiterbildung einen besonderen Ort für die Lehrerbildung geschaffen.

An der Hochschule werden exzellente Leistungen in Forschung und Lehre erbracht. Um dies künftig noch deutlicher sichtbar werden zu lassen, soll ein hochschuleigener Lehrpreis im jährlichen Wechsel mit einem Forschungspreis vergeben werden.

Es gilt, den eingeschlagenen Weg ins nächste Jahrzehnt weiter fortzusetzen, neue Entwicklungen proaktiv aufzunehmen und die Zukunft der Pädagogischen Hochschule unter bestmöglichem Einsatz vor allem der vorhandenen Ressourcen aktiv zu gestalten. Ein Schritt auf diesem Weg ist der vorliegende Struktur- und Entwicklungsplan 2017 – 2021 und dessen Entwicklung. Die Hochschulleitung dankt allen an diesem Prozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre tatkräftige Arbeit und ihr hohes Engagement.

1. Bildungswissenschaftliche Hochschule universitären Profils

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg ist eine bildungswissenschaftliche Hochschule universitären Profils. Sie ist ein Ort für Lehre und Forschung in den Bildungswissenschaften, in den Fachwissenschaften und Fachdidaktiken der Unterrichtsfächer der allgemein bildenden Schulen, in der beruflichen Bildung, in der Sonderpädagogik mit ihren Fachrichtungen sowie auf den Kompetenzfeldern Frühe Bildung, Gesundheit, Rehabilitation und Lebenslanges Lernen. Ihre Studienangebote verbinden Forschung und Lehre und zielen auf hohe fachliche Expertise, kritisches Urteilsvermögen, fachliche und gesellschaftliche Autonomie und verantwortete Partizipation. In der Forschung bietet sie exzellente Chancen zur Verknüpfung von disziplinären Perspektiven, von theoriegeleitetem Erkenntnisinteresse und von der Frage nach Konzepten begründeten Handelns für Praxisfelder.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg geht von einem umfassenden Bildungsbegriff aus, der auf alle Bereiche gesellschaftlichen und kulturellen Lebens und auf die gesamte Lebensspanne ausstrahlt. Dies ist Grundlage für die Fortführung einer Diversifizierung in Forschung und Lehre, die das zentrale Aufgabenfeld der Lehrerinnen- und Lehrerbildung erweitert.

Das reiche kulturelle und soziale Leben an der Hochschule, initiiert durch Projekte beispielsweise der Theaterpädagogik sowie der Fächer Sport, Musik und Kunst, verbindet ihre Mitglieder untereinander und tritt gleichermaßen durch Aufführungen, Ausstellungen und andere Veranstaltungen in Diskurs mit der interessierten Öffentlichkeit.

2. Leitgedanken 2017 – 2021

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg wird ihr Profil im Zeitraum 2017 – 2021 weiter ausprägen. Sie ist dabei folgenden Leitgedanken besonders verpflichtet:

- *Students first*

Die Hochschule richtet ihr Handeln in der Lehre, in der Forschung und in unterstützenden Diensten prioritär am Bedarf und an den Bedürfnissen ihrer Studierenden in den grundständigen Studiengängen, in den Graduiertenstudiengängen und in der Promotionsphase sowie in der Weiterbildung aus.

- *Forschung und Entwicklung*

Die Forschungsvorhaben an der Hochschule lassen sich im Spektrum zwischen grundlegender Forschung und der Entwicklung von Bildungsinnovationen verorten. Auch Entwicklungsvorhaben werden dabei als wichtiges Element einer bildungswissenschaftlichen Hochschule verstanden.

- *Kontinuierliches Qualitätsmanagement*

Die Hochschule weist ihre Qualitätsziele transparent aus, nutzt sie für die Reflexion über das Handeln in Lehre, Forschung und Weiterbildung und entwickelt sie weiter.

- *Kooperation – lokal und global*

Die Hochschule erweitert ihren Erfahrungs- und Wirkungsraum durch Kooperationen mit lokalen, regionalen und internationalen Partnern. Sie stellt sich den Herausforderungen einer *Global Citizenship*.

- *Gesellschaftliche Verantwortung*

Die Hochschule ist mit ihrem bildungswissenschaftlichen Profil auf einem Aufgabenfeld von besonderer Bedeutung tätig. Sie entspricht ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nicht nur, indem Fachleute für Bildungsprozesse wissenschaftlich qualifiziert werden, sondern auch, indem sie in Lehre, Studium und Forschung unmittelbare Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Probleme integriert. Sie bringt sich für ihr Aufgabengebiet aktiv in fachliche und öffentliche Diskurse ein.



Abbildung: P&K/PHHD

Abbildung 1: Leitgedanken des Struktur- und Entwicklungsplans der Pädagogischen Hochschule Heidelberg von 2017 – 2021.

3. Handlungsfelder

a. Bildungswissenschaftliche und fachliche Forschung

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg setzt besondere Schwerpunkte in der bildungswissenschaftlichen Forschung sowie in der fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Forschung mit ihren Wechselbezügen. Das methodische Spektrum umfasst empirische wie hermeneutische Herangehensweisen. Zu den Facetten der Forschungsförderung gehören die Anschubförderung aussichtsreicher kooperativer Vorhaben ebenso wie die Förderung einzelner Projekte, die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der Graduate School, die Vernetzung mit anderen Hochschulen und mit Partnern aus Forschung und Praxis sowie die Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten und Graduiertenkollegs. Lehre und Forschung sind eng aufeinander bezogen, wie zum Beispiel Konzeptionen forschenden Lehrens und Lernens zeigen.

b. Heidelberg als Standort der Lehrer- und Lehrerinnenbildung

Heidelberg ist ein herausragender Standort für alle drei Phasen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung, dessen Bedeutung weit über die Region hinaus ausstrahlt.

In der Heidelberg School of Education (HSE) haben die Pädagogische Hochschule Heidelberg und die Universität Heidelberg ihre Kompetenzen gebündelt und einen Ort geschaffen, an dem eine kohärente und professionsbezogene Lehramtsausbildung im Zentrum steht. Dies gilt für Forschung (thematische *heiEDUCATION-Cluster*), Lehre (gemeinsamer lehrerbildender Masterstudiengang) und Fortbildung. Es gilt, diese Chancen zu nutzen und die HSE weiter auszubauen. Der Aufbau der HSE wurde durch die von Bund und Land bis 2018 bzw. 2020 getragenen Projekte *heiEDUCATION* und *PLACE* ermöglicht. Die Weiterentwicklung und Weiterförderung ab 2019 sind von besonderer Bedeutung und werden nachdrücklich angestrebt.

Begünstigt wird die Lehrerinnen- und Lehrerbildung auch durch ein umfangreiches Netz an Ausbildungsschulen, mit denen die Pädagogische Hochschule vertrauensvoll kooperiert, und durch die Möglichkeit zur Kooperation mit den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung. Die Hochschule ist dadurch in die Schullandschaft der Region fest integriert und wird zum Partner auch für die Lehrerfortbildung. Kontaktstelle ist hier die Professional School.

In diesen Kontext gehört auch eine nachhaltige Alumniarbeit im Sinne der systematischen Kontaktpflege mit ehemaligen Absolventinnen und Absolventen. Deren Bindung an die Hochschule durch die Vereinigung der Freunde der Pädagogischen Hochschule e.V. sowie anderer Kommunikationszirkel und -medien hat das Potential, vielschichtige Netzwerke für Studierende, Lehrende und berufliche Einrichtungen zu schaffen, die für alle beteiligten Gruppen bereichernd sein können.

c. Heterogenität und Inklusion

Die Berücksichtigung und Nutzung von Heterogenität stellt sich der Hochschule zunehmend in einem doppelten Sinn als Aufgabe. Zum einen tritt immer mehr ins Bewusstsein, wie ausgeprägt die Handlungsfelder für Bildungsprozesse von heterogenen gesellschaftlichen und kulturellen Bedingungen und Konstrukten geprägt sind. Gesellschaftliche Aufgaben, wie sie sich aus dem derzeit intensivierten Migrationsgeschehen und der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ergeben, machen dies besonders deutlich. Hier liegen höchst relevante Gegenstände für die Forschung und für die Entwicklung

von Handlungsoptionen, mit denen Inklusion umgesetzt werden kann. Zum anderen wird sich die Hochschule weiter öffnen und eine zunehmend heterogene Studierendenschaft begrüßen. Hier gilt es, nicht nur die Barrierefreiheit in einem umfassenden Verständnis auszubauen, sondern die Heterogenität der Studierendenschaft auch aktiv als Potenzial zu nutzen und zur inklusiven Hochschule zu werden.

d. Lebenslanges Lernen

Bildung mit ihren persönlichen, akademischen und beruflichen Bezügen ist ein lebenslanger Prozess. Die demografischen Trends (Veränderungen in der Alterspyramide, Verlängerung der Lebensarbeitszeit) und die sich beschleunigt verändernden Anforderungen an berufliche Qualifikationen und personale Kompetenzen stellen den Bildungseinrichtungen, auch den Hochschulen, neue Aufgaben. Es ergeben sich aber auch neue Chancen. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg strebt deshalb an, ihre Angebote zur Fort- und Weiterbildung weiter auszubauen, am sich wandelnden Bedarf ausgerichtet zu strukturieren und für Weiterbildungsstudiengänge aufzuschließen.

e. Internationalisierung und regionale Vernetzung

Die Hochschule wird regional als kompetenter und leistungsfähiger Partner auf den Feldern von Bildung und bildungswissenschaftlichen Fragestellungen wahrgenommen. Sie wird weiterhin mit ihren Angeboten für die wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung auf den Bedarf der Region reagieren und ihre regionale Vernetzung auch in Forschungs- und Entwicklungsvorhaben sichern und ausbauen.

Zugleich verspricht eine Vertiefung und Erweiterung der Internationalisierung durch Austausch von Studierenden, Lehrenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, durch internationale Doppelabschluss-Studienprogramme, durch die Internationalisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung, durch internationale Forschungs Kooperationen und Entwicklungsvorhaben sowie durch Maßnahmen der *Internationalisation at home* eine Erweiterung der Perspektiven und neue Chancen. Eine serviceorientierte Verwaltung ist in diese Profilierung eingebunden. Aus dem Anliegen einer Internationalisierung von Forschung, Lehre und Studium ergeben sich Ziele wie die Intensivierung der Mobilität von Studierenden und Doktorandinnen und Doktoranden (*incoming* und *outgoing*), eine mobilitätsfreundliche und international ausgerichtete Gestaltung der Studienangebote und der Anerkennungspraxis, die Etablierung eines englischsprachigen Lehrangebots mindestens mit dem Studienvolumen eines Semesters und die Einrichtung eines Zentrums zur Internationalisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Das „Re-Audit Internationalisierung der Hochschulen“ der HRK (Hochschulrektorenkonferenz) wird die Umsetzung dieser Ziele bis 2019 begleiten. Stipendien- und Mobilitätsprogramme (ERASMUS+) werden für die Umsetzung der Ziele eingesetzt.

f. Moderne Hochschule unter Medien- und IT-Aspekten

Eine anhaltende und beständig im Wandel begriffene Medialisierung betrifft eine bildungswissenschaftliche Hochschule in mehrfacher Weise. Die mediale Gebundenheit von Kommunikation und Sozialisation beeinflusst Bildungsprozesse. Sie erfordert deshalb Kompetenzen in der Analyse, Gestaltung und Kritik von Medien und wird zum Gegenstand des Studiums. Zugleich verändern sich die Rahmenbedingungen und hochschuldidaktischen Möglichkeiten für die Lehre. Und schließlich ergeben sich neue Forschungsgegenstände und auch neue mediale Möglichkeiten für die Forschung. Mit dem Medienzentrum, der ältesten Einrichtung dieser Art an deutschen Hochschulen, dem Rechenzentrum, ei-

ner modernen Bibliothek und mit einem einschlägigen Studiengang verfügt die Pädagogische Hochschule Heidelberg über beste Voraussetzungen für die Gestaltung einer auch unter Mediengesichtspunkten modernen Lehre und Forschung.

Medienbildung ist unter anderem reflektiertes Erfahrungslernen zwischen Tradition und Innovation, zwischen Theorie und Praxis. Ein breiter und vielfältiger Einsatz von Medien in der Hochschullehre soll dabei einerseits beispielhaft für gute Didaktik unter Nutzung moderner Medien sein, *practice what you preach*, andererseits den Studierenden bereits Erfahrungsräume zum Erwerb zahlreicher IT- und Medienkompetenzen bieten. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg setzt sich zum Ziel, technisch und didaktisch Vorreiter zu werden, moderne und schnelllebige Trends aber auch kritisch zu bewerten. Dabei bieten sich Medien in Lern- und Lehrsituationen als Forschungsgegenstand in vielfältiger Weise an: Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesen Forschungsbereichen sind einerseits Innovationstreiber, andererseits aber auch Innovationsbeobachter und -kritiker.

Prozesse in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung bedürfen einer serviceorientierten IT-Unterstützung. Die Hochschule wird zu einem neuen Campusmanagementsystem übergehen, um damit diese Prozesse besser aufeinander abstimmen und optimieren zu können. Gleichwohl wird die Umstellung zunächst eine Herausforderung für zahlreiche Bereiche darstellen.

Medienräume eröffnen Handlungsräume und Spielräume, sowohl physisch als auch virtuell. Durch sie und mit ihnen können Lernräume, Forschungsräume, Arbeitsräume und Kooperationsräume innovativ gestaltet werden. Dabei pflegt die Pädagogische Hochschule Heidelberg zahlreiche Kooperationen mit Bildungspartnern in der Region und weltweit.

Ihre Bildungs- und Vermittlungsexpertise und ihre gewachsenen Beziehungen, die stets zwischen Praxis und Theorie vermitteln, bieten eine gute Grundlage für eine aktive Teilnahme an medialer Bildungsinnovation und aktuellen gesellschaftlichen Diskursen.

g. Hohe Qualitätsansprüche

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg hat, nicht zuletzt unterstützt durch das Projekt *Experts in Education*, zahlreiche Bausteine zur Sicherung und Entwicklung von Qualität in Lehre und Studium erarbeitet. Es gilt, diese Bausteine weiterzuentwickeln, systematisch miteinander zu verknüpfen, zu einem in sich konsistenten System des Qualitätsmanagements zusammenzufügen und dauerhaft zu implementieren. Auch für Forschung, Verwaltung und Personalentwicklung sollten die Qualitätsziele weiter konturiert werden.

Leitgedanken und Handlungsfelder

Leitgedanken und Handlungsfelder bestimmen im Kern die Ziele und Maßnahmen der Hochschulleitung, der Fakultäten und der unterschiedlichen Arbeitseinheiten der Hochschule für den Zeitraum 2017 bis 2021. Deshalb liegen sie in diesem Struktur- und Entwicklungsplan der Darstellung der jeweiligen Ziele und Maßnahmen der einzelnen Hochschulbereiche auch als Gliederung zugrunde.

Nach der Beschreibung des Profils und des Status quo der jeweiligen Arbeitseinheit werden diese Handlungsfelder aufgegriffen und auf den Arbeitsbereich bezogen. So wird gleichermaßen greifbar, wie etwa Lebenslanges Lernen in Studium und Lehre, in der Forschung, in den Fakultäten und in den zentralen Servicebereichen umgesetzt werden soll, um ein Beispiel zu nennen. Die sieben Handlungsfelder erlauben eine Fokussierung, die aus ganz unterschiedlichen Arbeitseinheiten eine institutionelle Einheit schafft und Synergien ermöglicht.

4. Studium, Lehre und Weiterbildung

a. Studiengangsprofil

Eine wesentliche Aufgabe für den Zeitraum des vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplans stellt – neben der Konsolidierung der Bachelorstudiengänge – die Entwicklung der Masterstudiengänge (Master of Education, M. Ed.) für die Lehrämter Grundschule, Sekundarstufe I und Sonderpädagogik dar, die im Wintersemester 2018/19 an den Start gehen werden. Der Erwerb des M. Ed. "Sonderpädagogik" wird für Studieninteressierte mit Erster Staatsprüfung für ein Lehramt oder einem auf ein Lehramt bezogenen Masterabschluss auch durch ein viersemestriges Aufbaustudium ermöglicht. Eine besondere Chance, aber auch Herausforderung liegt im Masterstudiengang M. Ed. "Sekundarstufe I", der als eine von zwei Profillinien des von Pädagogischer Hochschule und Universität Heidelberg gemeinsam verantworteten Masterstudiengangs "Sekundarstufe I / Gymnasium" konzipiert wird. Eine übergeordnete gemeinsame Rahmenstruktur für die Ausgestaltung der Module ist bereits vereinbart, die nächsten Schritte sind die Entwicklung von Zulassungssatzung und Studien- und Prüfungsordnung, jeweils mit gemeinsamen und hochschulspezifischen Teilen.

Der Masterstudiengang "Elektro- und Informationstechnik für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen" (Ingenieurpädagogik, M. Sc.) soll zu einem Masterstudiengang "Berufliche Bildung" (M. Ed.) mit verschiedenen berufspädagogischen Fachrichtungen weiterentwickelt werden.

Neben der Kernaufgabe der lehramtsbezogenen Studiengänge bietet die Pädagogische Hochschule Heidelberg bereits einige nicht lehramtsbezogene Bachelor- und Masterstudiengänge an. Die Hochschule wird sich neuen Aufgaben weiter öffnen und strebt daher an, solche Studienangebote auszubauen:

- Die Möglichkeit von länderübergreifenden Studienangeboten, die zu internationalen Doppelabschlüssen führen, wird geprüft. Vorüberlegungen bestehen beispielsweise für einen deutsch-türkischen Studiengang für bilinguale frühkindliche Bildung.
- Der Bachelorstudiengang "Prävention und Gesundheitsförderung" hat sich bereits erfolgreich im Bereich gesundheitsbezogener Studiengänge etabliert. Auf diesen Erfahrungen aufbauend können weitere Studienangebote im Bereich der nichtärztlichen Therapieberufe eingerichtet werden.
- Es wird geprüft, ob die heterogenen Profile des Masterstudiengangs "Bildungswissenschaften" zu eigenständigen Studiengängen weiterentwickelt werden können. Das Profil „Führung und Innovation in Bildungseinrichtungen“ wird überarbeitet und soll auch für Absolventinnen und Absolventen der lehramtsbezogenen Bachelorstudiengänge als Alternative zu einem lehramtsbezogenen Masterstudiengang attraktiv sein. Das Profil „Inklusion und Bildung“ wird mit Fokus auf der Inklusion von Menschen mit Behinderungen als Masterstudiengang "Sonderpädagogik in außerschulischen Handlungsfeldern" neu konzipiert. Das Profil „Frühkindliche und Elementarbildung plus“ wird weitergeführt.
- Der sehr gut nachgefragte Masterstudiengang "E-Learning und Medienbildung" wird fortgeführt.

Alle Studiengänge werden jeweils einer der drei Fakultäten zugewiesen. Die nicht lehramtsbezogenen Studiengänge sollen in Gremien wie der Senatskommission für Studien- und Prüfungsfragen stärker vertreten sein und dadurch sowie durch eine verstärkte Inanspruchnahme administrativer Dienstleistungen der zentralen Einrichtungen noch besser in die Hochschule integriert werden.

Kontaktstudien und besondere Erweiterungsfächer im Rahmen der lehramtsbezogenen Studiengänge ermöglichen spezifische Vertiefungen und sollen systematisch ausgebaut werden. Beispielsweise bietet die Etablierung einer Arbeitseinheit, die die forschungsmethodische Expertise an der Hochschule bündelt, die Möglichkeit, eine forschungsmethodische Zusatzqualifikation einzurichten, die über die Qualifikation im Kontext der bestehenden Studiengänge noch hinausgeht.

b. Diversifizierung und Flexibilisierung

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg ist eine Institution, an der Menschen unterschiedlichen Alters, mit unterschiedlichen Bildungsbiographien und in unterschiedlichen Lebenssituationen willkommen und tätig sind. Um diesen Anspruch in Studium, Lehre und Weiterbildung einzulösen, sind eine Diversifizierung der Lehrformate und eine zeitliche Flexibilisierung der Lehrangebote erforderlich (vgl. auch Abschnitt *f. Heterogenität und Inklusion*).

Durch den Ausbau von *Blended-Learning*-Angeboten und Webinaren wird flexibles Studieren möglich. Teilzeitstudiengänge erleichtern eine Verbindung von Beruf oder Familie und Studium und sollen verstärkt angeboten werden. Bei der Konzeption insbesondere von Masterstudiengängen soll dem Selbststudium zunehmend Raum gegeben werden. Die Studierenden werden dabei aber nicht alleingelassen, sondern erhalten bedarfsgerechte Angebote zur Begleitung des Selbststudiums (vgl. Genaueres in Abschnitt *f. Heterogenität und Inklusion*). Ein modularer Aufbau der Studiengänge und Weiterbildungsangebote bietet Studierenden, die berufstätig sind und / oder familiäre Verpflichtungen haben, die Möglichkeit, kumulativ zu studieren. Polyvalente Module eröffnen Wahl- und Anschlussmöglichkeiten und sollen ausgebaut werden.

c. Übergreifende Studien

Im Bereich der Übergreifenden Studien (ÜSB) soll vor allem das forschungsmethodische Lehrangebot (vgl. Abschnitt *a. Studiengangprofil*) weiter ausgebaut werden, da es in allen Studiengängen eine wesentliche Rolle spielt. Ein englischsprachiges Lehrangebot (vgl. Abschnitt *g. Internationalisierung und regionale Vernetzung*) soll auch im ÜSB ausgebracht werden, da übergreifende Kompetenzen für eine Anerkennung an den Heimathochschulen ausländischer Gaststudierender besonders gut geeignet sind.

d. Weiterbildung

Es soll eine Gesamtstrategie der Weiterbildung mit den Akteuren Professional School (PS), Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung e. V. und der Heidelberg School of Education (HSE) als gemeinsamer Einrichtung von Pädagogischer Hochschule und Universität Heidelberg entwickelt werden (vgl. hierzu auch Abschnitt *6 d. Heidelberg School of Education*). Die HSE befindet sich derzeit im Aufbau und ihre Weiterbildungsangebote zielen darauf ab, die bereits vorhandenen Strukturen zu ergänzen und zu erweitern. Die Zielgruppen der Einrichtungen unterscheiden sich: So richten sich die Angebote der PS in enger Zusammenarbeit mit der HSE an pädagogische Fachkräfte in Bildungseinrichtungen,

während sich die Akademie mit ihrem Weiterbildungsangebot vor allem an andere Fachkräfte im Bereich Bildung und Führung in Unternehmen, Verbänden und anderen nicht-schulischen Institutionen wendet. Sie weisen aber auch Schnittmengen auf. Um den Ausbau des Weiterbildungsstandortes Heidelberg voranzutreiben, soll ein gemeinsamer „Tag der Weiterbildung“ von HSE, PS und Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung eingerichtet werden.

Angebote zur Didaktik für Hochschulmitglieder sind in der Professional School verortet. Sie soll vor diesem Hintergrund als Anlaufstelle und Service-Einrichtung der Hochschule für zentrale und dezentrale Angebote im Bereich Weiterbildung (z. B. Tagungen) etabliert werden. Wesentliches Ziel ist eine stärkere Bündelung dezentraler Weiterbildungsaktivitäten an der Hochschule. Zwischen PS und Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung soll ein Kooperationsvertrag geschlossen werden.

Kontaktstudien sollen mit einheitlich definierten Abschlüssen (*Certificate of Advanced Studies, CAS, Diploma of Advanced Studies, DAS*) angeboten und in das Qualitätsmanagement der Hochschule einbezogen werden. Perspektivisch sollen so kumulative Masterabschlüsse ermöglicht werden. Im gemeinsamen Projekt *Vielfalt als Chance – Weiterbildungsangebote zum Management von Diversität, Heterogenität und Internationalität in Organisationen und Unternehmen* der Pädagogischen Hochschule Heidelberg und der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung (2016 – 2020), gefördert durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Baden-Württemberg (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst) werden bereits Module zum Erwerb inklusiver Kompetenzen entwickelt, die in verschiedenen beruflichen Kontexten gewinnbringend einsetzbar sind. Die Module werden so gestaltet, dass sie einzeln (CAS) oder in Kombination (DAS) berufsbegleitend studierbar sind, und perspektivisch zu einem Masterstudiengang "Vielfalt und Diversity Management" ausgebaut werden können.

Auch die Kooperation mit externen Bildungsinstitutionen soll weiter vorangetrieben werden, um einen größeren Personenkreis für das Angebot der PS zu interessieren. Erste Konzepte für kumulative Bachelorabschlüsse sollen bis Ende 2021 erarbeitet werden.

Alle Angebote durchlaufen interne sowie externe Qualitätssicherungsmaßnahmen.

Weiterbildungsangebote sind strukturell gut geeignet, um auf gesellschaftlich drängende Fragen wie das intensiviertere Migrationsgeschehen und die soziale Ungleichheit zu reagieren. Die Hochschule hat in diesem Zusammenhang Angebote zur Weiterqualifikation in Deutsch als Fremdsprache / Deutsch als Zweitsprache sowie zur Weiterqualifikation von in der Flüchtlingsarbeit tätigen Personen entwickelt und wird sich in der Weiterbildung auch künftig am gesellschaftlichen Bedarf ausrichten. So soll beispielsweise die an der Hochschule vorhandene Expertise im Bereich Inklusion genutzt werden, um hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote sowie Weiterbildungsangebote für die Verwaltung zu diesem Thema zu entwickeln (vgl. dazu auch Abschnitt *f. Heterogenität und Inklusion*).

e. Lebenslanges Lernen

Bildung ist ein lebenslanger Prozess. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg möchte diesen Prozess aktiv gestalten. Dabei gilt es insbesondere, Übergänge in den Blick zu nehmen und zu begleiten, da diese potentiell zu Bruchstellen werden können. Bedeutsam sind vor allem die Übergänge von der Schule oder aus der beruflichen Bildung und Tätigkeit ins Studium, vom Bachelor- ins Masterstudium und vom Studium ins Berufsleben. Für die Studieneingangsphase sollen neben bereits bestehenden Beratungsangeboten verstärkt spezifische Brückenkurse eingerichtet werden, die eine Aufarbeitung

noch fehlender Kompetenzen ermöglichen. Der Übergang vom Bachelor- ins Masterstudium wird einen erhöhten Beratungsbedarf mit sich bringen. Hierfür werden im Projekt *heiEDUCATION* gemeinsam mit der Universität Heidelberg Lösungen erarbeitet. Brückenkurse bzw. ganze Brückenmodule werden insbesondere im Zusammenhang mit einem Wechsel des Lehramtsbezugs von Bedeutung sein. Nicht zuletzt führt ein Studium – auch ein Lehramtsstudium – nicht zwangsläufig in einen bestimmten Beruf. Es gehört zu den Aufgaben der Hochschule, Karrierewege – nicht nur solche an Hochschulen – aufzuzeigen und eine Entscheidungsfindung zu unterstützen.

Es ist davon auszugehen, dass vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens eine Rückkehr ehemaliger Studierender an die Hochschule nach einer Phase der Berufstätigkeit zukünftig zunehmen wird. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg möchte diese Rückkehr durch attraktive Weiterbildungsangebote ermöglichen. Auch die Stärkung intergenerationellen Lernens fällt in diesen Bereich. In diesem Zusammenhang möchte sich die Hochschule für eine neue Zielgruppe, die Gruppe der Seniorinnen und Senioren, öffnen.

f. Heterogenität und Inklusion

Das Thema Heterogenität und Inklusion war bereits im Struktur- und Entwicklungsplan 2012 – 2016 wegweisend. In allen lehramtsbezogenen Bachelorstudiengängen wurde die Mindestanforderung an Lehre zu Grundfragen der Inklusion in jedem Lehramtsstudium (gemäß § 2 Abs. 9 RahmenVO-KM) als Basismodul Inklusion im Übergreifenden Studienbereich (ÜSB) verortet, darüber hinaus wurde ein ÜSB-Modul zur inklusiven Fachdidaktik konzipiert sowie das Wahlprofil „Sonderpädagogischer Dienst/Kooperation/Inklusive Bildungsangebote“ im ÜSB-Abschlussmodul eingerichtet. Auch existieren bereits Maßnahmen, die es ermöglichen, einer zunehmend heterogenen Studierendenschaft gerecht zu werden (z. B. Freifeldbeschallung, blindenspezifisch ausgestatteter PC-Arbeitsplatz) und ihre unterschiedlichen Erfahrungen und Lernvoraussetzungen hochschuldidaktisch zu berücksichtigen.

Auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule implementiert die Pädagogische Hochschule Heidelberg konzeptionelle, strukturelle und bauliche Maßnahmen, um bedarfsgerechte Unterstützungsformate noch umfassender anzubieten. Barrierefreiheit wird angestrebt und entsprechende, bereits vorhandene Initiativen werden ausgebaut, wie die Entwicklung rollstuhlgerechter Zugänge, die Barrierefreiheit der Webseite und von elektronischen Dokumenten, der Einsatz von Brailleschrift auf Beschilderungen sowie die bedarfsgerechte Ausstattung von Seminarräumen. Es soll eine inklusive Lehr-, Lern- und Hochschulkultur etabliert werden. Bereits vorhandene inklusive Initiativen (z. B. Angebote der Lernwerkstatt Inklusion, individuelle Förderangebote der Fächer und sonderpädagogischen Fachrichtungen für Schülerinnen und Schüler) sollen deshalb noch besser sichtbar gemacht und vernetzt werden. Dies erleichtert eine Vertretung gemeinsamer Interessen sowie die Erarbeitung einer gemeinsamen Struktur zur Sicherung der Angebote. Hierzu soll eine eigene Website „Inklusive Hochschule“ eingerichtet werden.

Inklusive und kooperative Lehr- und Lernformate sollen ausgebaut sowie hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote und Fortbildungen für die Verwaltung zum Thema Inklusion entwickelt werden. Aktuell wird im Projekt *heiEDUCATION* ein studienbegleitendes Assessment entwickelt, das eine Diagnose individueller Stärken und Schwächen ermöglicht. Auf der Grundlage der Diagnose sollte bei Bedarf eine individuelle Unterstützung der Studierenden durch ihre Hochschule stattfinden.

Um den gestiegenen Anforderungen an ein Selbststudium durch die längere Regelstudienzeit in den Lehramtsstudiengängen bei nahezu gleich gebliebenem Anteil an Präsenzlehre zu entsprechen, sollen

bedarfsgerechte Angebote konzipiert werden, z. B. Angebote zum Erlernen von Methoden, Arbeitsweisen und Selbstorganisation. Darüber hinaus wird Lehre zu diversitätsspezifischen Themen wie beispielsweise geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung gefördert. Anreize bietet der hochschuleigene Lehrpreis, der 2017 eingerichtet und im jährlichen Wechsel mit dem Forschungspreis für hochwertige, innovative und dem Leitgedanken des Lehrens in gesellschaftlicher Verantwortung verpflichtete Lehre vergeben werden soll.

Die Hochschule beteiligt sich am Projekt *Inklusive Bildung*, das von der Stiftung Drachensee 2013 in Kiel ins Leben gerufen wurde. In diesem Projekt werden Menschen mit Behinderung als Expertinnen und Experten in eigener Sache ausgebildet. Bereits ab dem zweiten Semester ihrer dreijährigen Ausbildung, die in der Rhein-Neckar-Region an der Johannes-Diakonie Mosbach stattfinden wird, bieten die Auszubildenden eigene Vorträge, Workshops und Seminare an, die den Studierenden der Pädagogischen Hochschule Heidelberg aufzeigen, was Inklusion in der Praxis bedeutet. Die Beteiligung der Hochschule als Abnehmerin der Lehrangebote im Rahmen der Curricula ihrer Studiengänge (z. B. ÜSB, Sonderpädagogik) und Weiterbildungsangebote ist ab Wintersemester 2017/18 geplant.

Die Hochschule unterstützt die Behindertenbeauftragte bzw. den Behindertenbeauftragten bei ihren bzw. seinen Aufgaben.

g. Internationalisierung und regionale Vernetzung

Die Hochschule setzt sich zum Ziel, die Internationalisierung der traditionell stark nationalstaatlich geprägten Lehrerbildung voranzubringen und ihren Studierenden vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung die Entwicklung transkultureller Kompetenzen zu ermöglichen.

Um den internationalen Austausch von Studierenden weiter zu verbessern, wird ein englischsprachiges Lehrangebot im Umfang von zunächst 30 ECTS-Punkten hochschulweit etabliert. Hierzu werden bereits vorhandene Einzelinitiativen systematisiert. Auch die Expertise zum bilingualen Sachfachunterricht (*Content and Language Integrated Learning*) kann hochschuldidaktisch nutzbar gemacht werden. Darüber hinaus werden Anreize dadurch geschaffen, dass entsprechende innovative Aktivitäten in der Lehre bei der Anrechnung auf die Deputatsverpflichtung der Lehrenden aus dem akademischen Dienst berücksichtigt werden können. Internationale Kooperationen in der Lehre sollen gefördert und ihre Pflege durch virtuelle Formate vereinfacht werden.

Es werden Mobilitätsfenster in allen Studiengängen eingerichtet. Module, die in diesem Fenster liegen, sollen so gestaltet werden, dass sie Studienelemente enthalten, die einsemestrig sind und mit möglichst hoher Wahrscheinlichkeit auch im Ausland studiert werden können.

Die Anerkennung von im In- oder Ausland entwickelten Kompetenzen (i. d. R. nachgewiesen durch Prüfungsleistungen) erfolgt gemäß der Lissabon-Konvention. Dies wird sichergestellt durch eine Verankerung in den Studien- und Prüfungsordnungen sowie durch eine Verfahrensbeschreibung (vgl. dazu auch Abschnitt *i. Qualitätsmanagement*). Das Verfahren zur Anerkennung von im Ausland entwickelten Kompetenzen vereinfacht sich durch ein im Vorfeld abgeschlossenes *Learning Agreement*.

Es werden Rahmenbedingungen von Studienangeboten geprüft, die einen internationalen Doppelausschluss ermöglichen (vgl. die obigen Ausführungen unter Abschnitt *a. Studiengangprofil*).

Im Hinblick auf die regionale Vernetzung wird insbesondere die Kooperation mit der Universität Heidelberg weiter intensiviert, um Heidelberg als Standort einer exzellenten Lehrerbildung weiter zu profilieren. Die enge Zusammenarbeit mit Schulen und Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung ist und bleibt von großer Bedeutung für die Lehramtsstudiengänge und wird weiter intensiv gepflegt. Darüber hinaus wird die Hochschule in enger Kooperation mit der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung mit ihren Bildungsangeboten auch weiterhin auf die Bedarfe und Chancen der Region reagieren.

h. Medien und IT

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg hat sich als Ziel die Schaffung neuer und die Verbesserung vorhandener Supportstrukturen im IT- und Medienbereich gesetzt. Darunter fallen der Aufbau eines *Self-Service-Portals* (in Verbindung mit einem modernen Campus-Management-System), die Schaffung studentischer Arbeitsplätze für mobiles individuelles und kooperatives Lernen, die Überprüfung und Weiterentwicklung vorhandener *E-Learning-Systeme* sowie die Anpassung der Lernplattformen an neue Gegebenheiten und Anforderungen (Campusmanagement; mobile Nutzungsformen u. a.). Durch die Umstellung auf ein modernes Campus-Management-System sollen Prozesse der Lehrorganisation (z. B. Sicherstellung einer optimalen Planung in Bezug auf den gesamten Lehrveranstaltungsablauf) und der Prüfungsverwaltung optimiert werden (z. B. Online-Verbuchung von Noten). Darüber hinaus soll eine elektronische Studierendendatei eingeführt werden, um Beratungs- und Verwaltungsprozesse zu vereinfachen und den Aufbau eines *Student Service Centers (SSC)* zu unterstützen (vgl. Abschnitt *j. Verwaltung, SSC*).

Neben der Weiterentwicklung und Verbesserung der Supportstrukturen im Medienbereich soll eine hochschulübergreifende Strategie zur Entwicklung digitaler Lehr-/Lernszenarien und, allgemeiner, zur Förderung einer breiteren Akzeptanz digitaler Medien innerhalb der Hochschule entwickelt werden. Hierbei bietet sich eine umfassende Vernetzung und Nutzung der Expertise aller medienrelevanten Akteure in der Lehre an: einerseits die Mediendidaktik/Medienpädagogik, aber auch die vielfältigen vorhandenen Angebote zu digitalen Medien in den Fächern. In diesem Zusammenhang sollen die Bereiche „Digitalisierung der Hochschullehre“ und „Open Educational Resources“ verbunden mit Informationen zu didaktischen und rechtlichen Aspekten sowie einem Anreizsystem für Lehrende (beispielsweise über den ab 2017 geplanten hochschuleigenen Lehrpreis) eine tragende Rolle spielen. Auch die bereits vorhandenen Initiativen zum Einsatz Interaktiver Whiteboards sollen verstetigt bzw. fortgeführt werden.

E-Medien spielen eine immer größer werdende Rolle in Studium, Lehre und Forschung. Das Angebot von E-Medien soll im Zeitraum 2017 – 2021 stetig ausgeweitet werden, ohne die Printmedien für entsprechende Bereiche und Nutzungsanforderungen zu vernachlässigen.

Um das Mediennutzungsverhalten von Lehrenden und Studierenden erfassen und daraus Schlüsse etwa für eine Verbesserung der Medieninfrastruktur an der Hochschule ziehen zu können, soll ein „Mediennutzungs-Monitor“ eingerichtet werden. Schließlich soll auch für die Entwicklung der Medien- und Informationskompetenz aller Mitglieder der Hochschule ein Weiterbildungskonzept, in dem regelmäßige interne sowie externe Fortbildungen und Schulungen enthalten sind, entwickelt werden. In diesem Rahmen sollen auch die von der Bibliothek angebotenen Kurse zur Nutzung von Datenbanken und zur Literaturrecherche stärker mit den Curricula der Studiengänge verzahnt werden.

i. Qualitätsmanagement

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg hat 2011 im Projekt *Experts in Education* mit dem Aufbau von Bausteinen ihres Qualitätsmanagements begonnen. Als wesentliche Instrumente wurden Lehrveranstaltungs- und Modulevaluationen implementiert. Seit 2013 wird jährlich ein Qualitätsbericht Studium und Lehre auf der Basis von Befragungsergebnissen und Daten der Studierendenstatistik für die gesamte Hochschule erstellt und veröffentlicht und es finden Qualitätstage statt. Verfahrensbeschreibungen und Richtlinien, beispielsweise zur Entwicklung und Gestaltung von neuen Studienangeboten, werden in einem Qualitätshandbuch online zur Verfügung gestellt.

Die vorhandenen Elemente der Qualitätsentwicklung und -sicherung gilt es nun in einem Qualitätsmanagement-System zusammenzuführen und Regelkreise zu schließen. Hierbei sind insbesondere Möglichkeiten für eine systematische und transparente Datennutzung durch die Studiengänge zu eröffnen und es ist sicherzustellen, dass die Ergebnisse der Datenerhebungen in die Weiterentwicklung der Studiengänge einfließen. Eine Mitwirkung der Studierenden ist hierbei zu gewährleisten. Als Grundlage für die Ableitung konkreter, handlungsleitender Ziele für die Studiengänge dient neben den im vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplan formulierten Leitgedanken das studienübergreifende Absolventinnen- und Absolventenprofil der Hochschule, das in Kooperation mit der Universität Heidelberg weiterentwickelt wird. Für die Unterstützung bei den Aufgaben im Qualitätsmanagement wird ab Januar 2017 eine Stabsstelle Qualitätsmanagement als zentrale Service- und Beratungsstelle dauerhaft eingerichtet.

Der seit 2011 jährlich stattfindende Qualitätstag soll in Umfang und Inhalt stärker fokussiert gestaltet werden und zukünftig jeweils an einem konkreten Schwerpunktthema ausgerichtet sein. Für die nähere Zukunft bietet sich hierfür die Frage nach der Form der Akkreditierung der lehramtsbezogenen Studiengänge der Pädagogischen Hochschule Heidelberg an.

Akkreditierungsfragen im Zusammenhang mit den Lehramtsstudiengängen sind von unmittelbarer Relevanz für den Zeitraum dieses Struktur- und Entwicklungsplans. Die lehramtsbezogenen Masterstudiengänge werden zum Wintersemester 2018/19 beginnen. Um zu gewährleisten, dass die Absolventinnen und Absolventen aus akkreditierten Masterstudiengängen entlassen werden, sollen die auf die Bachelor-/Masterstruktur umgestellten Lehramtsstudiengänge der Hochschule bis 2020 akkreditiert werden. Im Sommer 2017 wird sich die Pädagogische Hochschule Heidelberg entscheiden, ob für die zu akkreditierenden Lehramtsstudiengänge die Programm- oder die Systemakkreditierung angestrebt werden soll. Bis dahin wird der Fokus des weiteren Aufbaus des Qualitätsmanagements auf der Implementierung geschlossener Regelkreise auf Studiengangebene liegen (u. a. Einrichtung von Studiengangleitungen für die Lehramtsstudiengänge). Darüber hinaus werden die für die Systemakkreditierung relevanten Aspekte eines geschlossenen Regelkreises auf Hochschulebene (interne Akkreditierung) thematisiert und spezifische Lösungen für die Pädagogische Hochschule Heidelberg ausgearbeitet.

j. Verwaltung, SSC

Gemäß dem Leitgedanken *Students first* kommt einem *Student Service Center* (SSC) besondere Bedeutung zu. Auf der Grundlage des vorhergehenden Struktur- und Entwicklungsplans sind bereits erste Schritte in Richtung eines umfassenden Beratungsangebots zu allen Fragen rund um Studium, Prüfungs-

gen und Praktika realisiert worden. Es wurde eine Telefonhotline als *First-Level*-Beratungsangebot eingerichtet, mit dem Aufbau einer Wissensdatenbank begonnen und die Erstsemesterwoche (ESEWO) zur Beratung von Studienanfängerinnen und Studienanfängern professionalisiert. Darüber hinaus wurden drei voneinander unabhängig agierende Prüfungsämter in ein Zentrales Prüfungsamt integriert.

Diese Maßnahmen werden genutzt und weiterentwickelt, um ein SSC als zentrale Anlaufstelle und Service-Einrichtung für Studierende und Studieninteressierte zu etablieren, die ein umfassendes Beratungsangebot bündelt und koordiniert. Die ESEWO soll zu einer zu Semesterbeginn stattfindenden Beratungswoche weiterentwickelt werden, in der auch der Beratungsbedarf Studierender aus höheren Semestern adressiert wird. Im Rahmen des Projekts *heiEDUCATION* wird an der Heidelberg School of Education ein *Online-First-Level*-Beratungsangebot entwickelt, das einen weiteren, die Telefonhotline ergänzenden medialen Zugang bietet. Die Einrichtung einer räumlich verorteten zentralen Anlaufstelle stellt optimale persönliche Erreichbarkeit sicher. Angestrebt wird darüber hinaus eine bessere Verknüpfung der zentralen Beratung mit den dezentralen Fachberatungen und weiteren Beratungsstellen wie Gleichstellungsbüro und Büro der Behindertenbeauftragten. Für die Konzepterstellung und beginnende Umsetzung des SSC wird eine befristete Projektstelle eingerichtet. Die Telefonhotline wird über das Projektende von *Experts in Education* hinaus weitergeführt.

5. Forschung und Entwicklung

a. Forschungsprofil

Im Struktur- und Entwicklungsplan 2012 – 2016 wurden die folgenden Forschungsschwerpunkte der Pädagogischen Hochschule Heidelberg angeführt, welche die besonderen Stärken der Hochschule widerspiegeln:

- Professionalität von Lehrern und Lehrerinnen/Unterrichts- und Schulentwicklung
- Diversität und Inklusion mit dem Ziel der Erreichung von Bildungsgerechtigkeit
- MINT-Bildung/Science Education mit dem Ziel einer kritisch-konstruktiven Aneignung naturwissenschaftlich-technischer Sachverhalte
- Medienbildung, Kommunikation, sprachlich-literarische Bildung

Die Setzung dieser Forschungsschwerpunkte hat sich in den letzten Jahren durch zahlreiche Forschungsprojekte in diesen Bereichen bestätigt. Darüber hinaus zeichnen sich weitere schwerpunktmäßige Bereiche ab wie beispielsweise Bildung für nachhaltige Entwicklung, Frühe Bildung, Gesundheitsförderung und kulturelle Bildung. Es gilt nun, alle Forschungsschwerpunkte weiterzuentwickeln und innerhalb der Hochschule zu stärken. Dies geschieht beispielsweise durch thematische Ausschreibungen zum Erhalt interner Fördermittel und durch die Beteiligung an entsprechenden Promotionskollegs. Zusätzlich soll ein interner Forschungspreis im jährlichen Wechsel mit dem Hochschul-Lehrpreis ausgeschrieben werden, um innovative Forschungsprojekte zu würdigen.

Die Forschung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zeichnet sich durch ein breites Spektrum an Forschungsmethoden aus: Empirische und hermeneutische Zugänge, qualitative und quantitative Methoden unterschiedlichster Art bieten multiperspektivische Zugänge zur Erforschung von Bildungsinhalten und -prozessen. Verschiedene Forschungsansätze wie die empirische Bildungsforschung, die gegenstandsbezogene und die entwicklungsbasierte Forschung ergänzen sich dabei gegenseitig. Dabei wird neben der grundlegenden Forschung auch die Entwicklung von Bildungsinnovationen in großem Umfang betrieben. Aus diesem Grund wurde auch „*Forschung und Entwicklung*“ als Leitgedanke in den Struktur- und Entwicklungsplan mit aufgenommen. Hierin begründet sich unter anderem auch die Notwendigkeit der Systematisierung des Transfers von an der Hochschule entwickelten, forschungsbasierten Innovationen.

b. Heterogenität und Inklusion

Auch im Bereich Forschung wird hoher Wert auf die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Familienstand, eventuellen Beeinträchtigungen und anderen Merkmalen gelegt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich durch Pluralität-bedingte Lebensumstände im Wissenschaftsbetrieb in besonderen Situationen befinden, etwa Forscherinnen und Forschern mit Kind, sollen deshalb gezielt unterstützt werden.

c. Lebenslanges Lernen

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen sich inhaltlich-thematisch und forschungsmethodisch ein Leben lang weiterentwickeln: Forschung geht nur einher mit permanenter persönlicher Weiterbildung. Die Fakultäten können beispielsweise ihren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Dienstaufgabenbeschreibungen die Möglichkeit für die Durchführung von

Forschungsprojekten einräumen, um sich auch in diesem Rahmen wissenschaftlich weiterzubilden. Es soll eine Arbeitseinheit zur methodischen Beratung eingerichtet werden, die bei der Auswahl und Anwendung sowohl von qualitativen als auch von quantitativen Methoden unterstützt. Darüber hinaus bietet das Kursprogramm sowohl der PH Heidelberg Graduate School (siehe Abschnitt *g. PH Heidelberg Graduate School*) als auch der gemeinsamen Graduiertenakademie der Pädagogischen Hochschulen *graph* vielfältige Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden. Dies gilt es zu verstetigen und bedarfsgerecht auszubauen.

d. Internationalisierung und regionale Vernetzung

Forschung ist international. Insofern legt die Pädagogische Hochschule Heidelberg großen Wert auf die Vernetzung mit ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Kooperationen mit Hochschulen im Ausland sollen intensiviert und ausgebaut werden. Dies soll auch die internationale, kooperative Betreuung von Promovierenden beinhalten. Hierzu kann das zu gründende Zentrum zur Internationalisierung der Lehrerbildung wertvolle Beiträge liefern. Darüber hinaus sollen auch Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von internationalen Publikationen durchgeführt werden, um die Sichtbarkeit der Forschungstätigkeiten an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg im internationalen Raum zu erhöhen.

Zurzeit verbringen nur wenige Promovierende eine gewisse Zeit ihrer Forschungstätigkeit im Ausland. Zukünftig sollen Programme und Unterstützungsmaßnahmen entwickelt und ausgebaut werden, die Auslandsaufenthalte während der Promotion erleichtern. Ebenso sollen ausländische Promovierende verstärkt für eine Promotion an der Pädagogischen Hochschule gewonnen werden.

Darüber hinaus soll auch die regionale Vernetzung mit anderen Hochschulen und lokalen Organisationen verstärkt werden. So nehmen beispielsweise die *heiEDUCATION-Cluster* eine wichtige Rolle innerhalb der Vernetzung mit der Universität Heidelberg ein. Kooperativ betreute Promotionen in Zusammenarbeit mit Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und der Dualen Hochschule Baden-Württembergs sollen besondere Aufmerksamkeit erhalten. Regelmäßige Angebote wie beispielsweise der *PhD-Day* sollen auch die Vernetzung mit Promotionsinteressierten und Mentorinnen und Mentoren aus der Region befördern.

e. Medien und IT

Neben Studium und Lehre hat auch die Forschung immer mehr Bedarf an IT-gestützten Prozessen. Mit der Forschungsdatenbank hat die Pädagogische Hochschule hier bereits einen innovativen Kommunikations- und Präsentationsraum für Forschungsprojekte geschaffen. Darüber hinaus wurde in den letzten Jahren eine IT-gestützte Forschungsinfrastruktur aufgebaut (Bereitstellung von Forschungssoftware, Verleih von Hardware und Software). Gleichwohl wird die Hochschule diese Infrastruktur in den nächsten Jahren weiter ausbauen: Erstens werden Online-Dienste für die Forschung erprobt und angeboten, gegebenenfalls durch Kooperation mit Serviceanbietern. Hierzu zählen das Angebot eines datensicheren Online-Speicherplatzes für den Austausch von Forschungsdaten in Kooperationsprojekten sowie die Neukonzeption der Bereiche Online-Befragungen und digitale Fragebogenauswertung (Werkzeuge wie beispielsweise *LimeSurvey* und *EvaSys*). Zweitens wird die mobile Forschungsinfrastruktur ausgebaut und modernisiert (AV-Medien für Unterrichtsbeobachtung, Interviewaufzeichnung usw.).

Für die Bereitstellung von Forschungsliteratur beteiligt sich die Bibliothek an mehreren großen E-Zeitschriften-Konsortien. Dadurch erhöht sich die Anzahl der verfügbaren Fachzeitschriften wesentlich. Zur Recherche wird ein *Ressource-Discovery*-System angeboten, dessen Index die Zeitschriften bis auf die Artelebene erschließt.

Open Access spielt eine immer wichtigere Rolle als Publikationsweg. *Open Science* geht darüber hinaus und nimmt die Öffnung des gesamten Wissensproduktionsprozesses in den Blick (zum Beispiel auch die Veröffentlichung von Forschungsdaten im Rahmen von *Open Data*). Die Hochschule wird eine *Open-Science*-Strategie ausarbeiten, die Anreize schaffen soll für die Öffnung von wissenschaftlichen Prozessen.

f. Nachwuchsförderung

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg legt besonderen Wert auf eine qualitativ hochwertige Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Ein zentrales Angebot für Doktorandinnen und Doktoranden ist die im Rahmen des letzten Struktur- und Entwicklungsplans konzipierte PH Heidelberg Graduate School (siehe Abschnitt *g. PH Heidelberg Graduate School*). Darüber hinaus wurde der gesetzlich vorgesehene Promovierendenkonvent als demokratische Vertretung aller Doktorandinnen und Doktoranden gegründet.

In den kommenden Jahren soll nun auch der PostDoc-Bereich verstärkt in den Blick genommen werden, beispielsweise durch Gründung einer Arbeitsgruppe von PostDocs, die sich der Anliegen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Abschnitt ihrer Karriere annimmt. Darüber hinaus wird der Karriereweg der Juniorprofessur mit Tenure Track implementiert, um auch für diese Berufsgruppe eine verlässliche Perspektive zu bieten.

g. PH Heidelberg Graduate School

Die PH Heidelberg Graduate School hat sich in den letzten Jahren zu einer festen Größe entwickelt: Über 50 Prozent der Promovierenden sind Mitglied der Graduate School und profitieren von deren Qualitätssicherungsmaßnahmen und Angeboten. Die Graduate School dient der professionellen und nachhaltigen Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form einer strukturierten und interdisziplinären Dachorganisation. Die Mitgliedschaft an der Graduate School steht allen Promovenden der Hochschule freiwillig und kostenlos zur Verfügung.

Mit diesem überfachlichen Programm trägt die Hochschule zur Qualitätssicherung ihrer Promotionen bei, indem sie den Erwerb fachlicher und methodischer Kompetenzen bzw. zusätzlicher Schlüsselkompetenzen ermöglicht sowie die (internationale) Zusammenarbeit von Promovierenden fördert.

Um von den vielfältigen Unterstützungsleistungen wie beispielsweise den Qualifikationskursen, dem Mentorenprogramm und verschiedenen finanziellen Förderprogrammen profitieren zu können, verpflichten sich die Mitglieder, den Qualitätskatalog der Hochschule zu erfüllen, der je nach Eintritt in die PH Heidelberg Graduate School einen jährlichen Zwischenbericht, eine bestimmte Anzahl von Tagungs- und Fortbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an einer *Kick-off*-Veranstaltung vorsieht.

Zukünftig soll für die PH Heidelberg Graduate School eine wissenschaftliche Begleitforschung eingerichtet werden mit dem Ziel, die Qualitätsziele zu prüfen und die Wirkung unterschiedlicher Maßnahmen zu evaluieren. Verschiedene Dokumente sollen dabei Strukturen und Standards festlegen, beispielsweise ein Statut für die Graduate School und Richtlinien für Betreuungsstandards. Außerdem

sollen gemeinsam mit den Fakultäten und der Graduate School generelle Qualitätsstandards für Promotionen und Habilitationen entwickelt werden.

Darüber hinaus soll auch die Zielgruppe der Graduate School erweitert werden: Es wird die Entwicklung eines Kombi-Track-Angebots in den Blick genommen, welches bereits Master-Studierenden mit Promotionsinteresse ermöglicht, Angebote der Graduate School in Anspruch zu nehmen. Ebenso sollen PostDocs die Möglichkeit erhalten, in der Graduate School zu partizipieren.

Zudem sollen die einzelnen Angebote der Graduate School weiterentwickelt und ausgebaut werden. Hierzu zählen das Mentorenprogramm, das Coachingprogramm, *Learning by Teaching* und *Career Center*-Angebote.

h. Forschungskommunikation

Die Forschungsdatenbank bietet einen sehr guten Überblick über alle Forschungsprojekte an der Pädagogischen Hochschule. Darüber hinaus sollen die Forschungsleistungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Hochschule sowohl hochschulintern als auch regional, national und international über weitere Maßnahmen sichtbar gemacht werden. Hierzu sollen die entsprechenden Informationsstrukturen der Website überarbeitet werden, hochschulinterne Medien wie der digitale Newsletter noch umfangreicher als bisher über aktuelle Forschungsprojekte und Entwicklungsforschung berichten und zudem ein eigenes Online-Forschungsmagazin entwickelt werden.

Aber auch in die Hochschule hinein müssen die Leistungen des Prorektorats für Forschung und der Graduate School noch besser kommuniziert werden, beispielsweise bei Neueinstellung von Forscherinnen und Forschern. Die inhaltliche und forschungsmethodische Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler soll in Zusammenarbeit mit den Fakultäten durch einen Ausbau und eine Neustrukturierung der Kolloquienlandschaft an der Hochschule erfolgen. Darüber hinaus bedarf die Vernetzung von PostDocs zukünftig zusätzlicher Unterstützungsmaßnahmen, welche mit dem Ausbau der Graduate School angestrebt werden.

i. Qualitätsmanagement

Insbesondere bei der Vergabe interner Mittel zur Forschungsförderung werden Prüfkriterien systematisch weiterentwickelt. Bei der Vergabe sollen zudem externe Gutachterinnen und Gutachter einbezogen werden.

Die Entwicklung des Bereichs Forschung an der Hochschule soll zukünftig verstärkt anhand von Kennzahlen beschrieben und verfolgt werden, um den Grad der Erreichung von Qualitätszielen zu prüfen und steuernd handeln zu können. Hierzu müssen geeignete Kennzahlen identifiziert und deren Aussagekraft evaluiert werden.

j. Verwaltung

Im Forschungsreferat werden die Bereiche Forschungsförderung, Stipendien, Tagungsförderung, die Forschungsdatenbank und die Beratung von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern gebündelt. Das Forschungsreferat soll zukünftig zudem verantwortlich sein für Transferfragen und für den Umgang mit Erfindungsmeldungen. Geplant ist hier die Entwicklung einer Transferstrategie.

Die Graduate School soll als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Hochschule in der Grundordnung verankert werden. Außerdem sollen zentrale Räume für Forschungstätigkeiten weiter ausgebaut werden.

Darüber hinaus sollen Forscherinnen und Forscher eine bessere Übersicht über den aktuellen Stand ihrer Drittmittel erhalten, um eine bessere Verwaltung und Planbarkeit zu ermöglichen.

6. Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultäten und der Heidelberg School of Education

a. Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften

i. Profil

Die Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften sieht ihren Schwerpunkt in bildungswissenschaftlichen Lehrangeboten und Forschungsvorhaben, die in enger Vernetzung mit fachspezifischen und fachdidaktischen Inhalten das Profil der Pädagogischen Hochschule prägen. Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler, Psychologinnen und Psychologen sowie Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen fühlen sich gleichermaßen einem Leitbild verpflichtet, bei dem die Qualifizierung von künftigen Lehrkräften in den verschiedenen Schulformen und anderen pädagogischen Fachkräften für die Unterstützung von Entwicklungs- und Lernprozessen von Kindern und Jugendlichen mit heterogenen Bildungsvoraussetzungen im Mittelpunkt stehen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Kindern und Jugendlichen mit sozialen Benachteiligungen oder Behinderungen, die wirksam dabei unterstützt werden sollen, ihr Entwicklungspotential zu realisieren.

Das Profil der Fakultät in Lehre und Forschung zeichnet sich aus durch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Voraussetzungen für das Gelingen von Bildungsprozessen in pädagogischen Institutionen und mit Methoden der Gestaltung von Entwicklungsförderung und Unterricht. Pädagogische, psychologische und sonderpädagogische Fachkenntnisse sollen die Studierenden in die Lage versetzen, den besonderen Bedürfnissen von Kindern mit unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründen bzw. Beeinträchtigungen gerecht zu werden und dazu beitragen, ihre sozialen Teilhabechancen zu sichern.

ii. Status quo

Die strukturellen Veränderungen, die nach dem Struktur- und Entwicklungsplan 2012 – 2016 angestrebt wurden, konnten umgesetzt werden. Die Binnenstrukturen der Institute wurden gestrafft; die Zuordnungen der Professuren für Psychologie wurde neu geordnet; eine engere Vernetzung der Entwicklungsprozesse in den Instituten wurde sowohl auf der Ebene der kollegialen Zusammenarbeit als auch auf der Ebene der fakultätsinternen Arbeit und der Gremien erreicht. Die Umsetzung der neuen Konzeption für die Lehramtsstudiengänge in Bachelorstudiengänge ist erfolgt, die Planungen für die Masterstudiengänge für den Studienbeginn im Wintersemester 2018/19 sind weit fortgeschritten, die Beteiligung am gemeinsamen Projekt *heiEDUCATION* ist gesichert. Damit ist die Fakultät gut vorbereitet für die stetige Weiterentwicklung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu einem Ort für zeitgemäße Lehrer- und Lehrerinnenbildung und die Ausbildung von Studierenden mit anderen Studienzielen.

Aus allen Instituten der Fakultät wurden im Zeitraum 2012 – 2016 zahlreiche drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte in überwiegend kompetitiven Antragsverfahren eingeworben. Die Vorhaben befinden sich in der Durchführung bzw. sind bereits abgeschlossen. Damit konnte das Profil der Hochschule durch bildungs- und gesundheitspolitisch relevante Forschung sowie profunde Grundlagenforschung – vielfach in Kooperation mit anderen Gesundheits- und Bildungsinstitutionen – gestärkt werden.

iii. Struktur

Die Fakultät umfasst die drei Institute für Erziehungswissenschaft, Sonderpädagogik und Psychologie; das Institut für Sachunterricht ist den Fakultäten für Erziehungs- und Sozialwissenschaften und für Natur- und Gesellschaftswissenschaften zugeordnet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät bringen ihre fachliche Expertise in alle Bachelor- und Master-Studiengänge mit Lehramtsbezug ein und streben dabei eine enge Vernetzung ihrer bildungswissenschaftlichen Angebote mit den Fachwissenschaften und Fachdidaktiken der Unterrichtsfächer an. Gleichmaßen fühlen sie sich verantwortlich für die Lehrangebote und die Weiterentwicklung von Bachelor- und Master-Studiengängen mit außerschulischen Bezügen (BA Frühkindliche und Elementarbildung, MA Bildungswissenschaften).

iv. Studium und Lehre

Die Hochschule richtet ihr Handeln in der Lehre, in der Forschung und in unterstützenden Diensten prioritär am Bedarf und an den Bedürfnissen ihrer Studierenden in den grundständigen Studiengängen und in den Graduiertenstudiengängen aus.

Für die Fakultät besteht dabei eine zentrale Herausforderung für Studium und Lehre in der Herausbildung einer positiven Haltung zu einer heterogenen Schülerschaft. Diese setzt eine Auseinandersetzung mit grundsätzlichen theoretischen Fragen der Humanität, der Differenz und der Chancengerechtigkeit ebenso voraus wie den Erwerb praktischer Fähigkeiten zum produktiven Umgang mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen im Unterricht und bei der Leistungsbeurteilung in zunehmend integrierten und teilintegrierten Schulformen. Eine weitere Herausforderung für Studium und Lehre stellt dabei die Erarbeitung eines fach- und institutsübergreifenden Verständnisses von Inklusion von Schülerinnen und Schülern mit heterogenen Bildungsvoraussetzungen und die Vorbereitung der Studierenden auf den Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit sozialen Benachteiligungen und Behinderungen in inklusiven Kontexten dar, der vermehrt in multiprofessionellen Teams zu leisten ist.

Um das Profil der Fakultät für diese Herausforderung zu stärken, soll der Lehr- und Forschungsschwerpunkt „Bildung und Ungleichheit“ gestärkt werden. Die Lehrangebote im obligatorisch zu studierenden Inklusionsmodul der Lehramtsstudiengänge und im Handlungsfeld des Bachelorstudiengangs "Sonderpädagogik" sollen verstetigt werden. Die Fakultät hält es für notwendig, die damit verbundenen fakultätsübergreifenden Strukturen in den Bereichen Vernetzung, Koordination und Kooperation institutionell und personell explizit zu stärken.

Weiterhin wird angestrebt, die Lehrangebote zum Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten und Unterrichtsstörungen sowie zur Beratungskompetenz von Lehrkräften, die bereits bisher in den einzelnen Instituten bestehen, zu erweitern und zu verschränken, um damit dem besonderen Bedarf für einen gelingenden Unterricht in inklusiven Settings gerecht zu werden.

Parallel dazu bleibt im Institut für Sonderpädagogik die Stärkung der sonderpädagogischen Expertise von Lehrkräften in besonderer Weise erforderlich für den Unterricht und die Förderung von Kindern mit spezifischen Förderbedürfnissen in den Bereichen Lernen, Sprache, Hören, Sehen und geistige Entwicklung sowie ihrer Kombinationen. Nach Ausscheiden des gegenwärtigen Stelleninhabers in den Ruhestand soll in diesem Zusammenhang die derzeitige Denomination der Professur "Frühförderung" zu "Bildung und Frühförderung von Kindern mit komplexen Kommunikationsstörungen" werden. Zu diesem Schwerpunkt gehört die Förderung von hörsehbehinderten/taubblinden Kindern. Für den Aufbau dieses Arbeitsbereiches wurde eine externe Förderung beantragt und genehmigt, die auf den Zeitraum

2018-2021 begrenzt ist. Im Anschluss daran – mit Ausscheiden des Inhabers der Professur "Frühförderung" im Jahre 2021 – soll der Arbeitsbereich in die Professur "Bildung und Frühförderung von Kindern mit komplexen Kommunikationsstörungen" integriert werden.

Im Institut für Psychologie wird die Verstetigung der hier verorteten Juniorprofessur angestrebt, in der sowohl eine Ergänzung des Lehrangebots als auch ein zeitgemäßes Element der Nachwuchsförderung gesehen wird. Die bestehende Testothek/Testzentrale soll zu einem „Zentrum für entwicklungs- und pädagogisch-psychologische Forschung in pädagogischen Kontexten“ weiterentwickelt werden. Aufgabe dieses Zentrums soll sein, Lehre und Forschung zu verbinden und Studien zur Wirksamkeitsforschung von Interventionen in der Praxis zu ermöglichen und die Professionalisierung von Studierenden in Kompetenzen zur Diagnostik und Beratung im Rahmen der Master-Studiengänge zu verstärken. Insgesamt wird eine weitere Verbesserung der Ausbildung in den Bereichen Diagnostik und Intervention und Vernetzung der diesbezüglichen Ausbildung in den verschiedenen Studiengängen angestrebt.

Im Institut für Erziehungswissenschaft soll das bestehende Kompetenzzentrum HeiMaT gestärkt werden. Damit wird eine weitere Verbesserung der Vorbereitung der Studierenden auf den Unterricht mit Schülerinnen und Schülern in Klassen, in denen auch Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sind, angestrebt. In enger Verbindung mit regionalen Kooperationspartnern soll dies als Forschungs- und Arbeitsschwerpunkt des Instituts etabliert werden. Ein Kontaktstudium als Weiterbildungsangebot ist bereits eingerichtet.

Im Institut für Sachunterricht bestätigt die Wiedereinführung des Studienfaches Sachunterricht in seiner naturwissenschaftlich-technischen bzw. sozialwissenschaftlichen Ausrichtung das konsequente Konzept der Integration von Grundschulpädagogik und Bezugsfächern in einem fakultätsverbindenden Institut. Die Erweiterung um die Bezugsdisziplin Alltagskultur und Gesundheit bringt neue Impulse und Aufgaben. Ein Schwerpunkt gemeinsamer Forschungsaktivitäten soll künftig auf fachlich und pädagogisch anspruchsvollen, individualisierten und gemeinschaftlichen welterschließenden Lehr-Lernprozessen in zunehmend heterogenen Gruppen liegen, wobei über die Intensivierung der Kooperation mit den Ausbildungsschulen wie Kindertageseinrichtungen und über erweiterte Begegnungsangebote der Didaktischen Werkstatt eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis gewährleistet werden soll.

Eine Herausforderung stellt zudem die Etablierung des gemeinsamen Studiengangs zur Lehramtsausbildung im Bereich der Sekundarstufe dar, der im Rahmen der Heidelberg School of Education in Vorbereitung ist. Die Mitglieder der Institute für Psychologie und Erziehungswissenschaft sind mit dem Studiendekan an dieser Vorbereitung intensiv beteiligt.

Bei den Perspektiven für Studium und Lehre werden auch die Weiterentwicklungen des Bachelorstudiengangs "Frühkindliche und Elementarbildung" sowie des Masterstudiengangs "Bildungswissenschaften" angemessen berücksichtigt. Der Masterstudiengang, "Bildungswissenschaften" soll auf Dauer der Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften zugeordnet werden. Dabei wird das Ziel verfolgt, die Kompetenzen in Forschung und Lehre, die an der Hochschule vorhanden sind, auch für Zielgruppen außerhalb des Lehramtes nutzbar zu machen. Hierzu gehört die Weiterentwicklung der Profile des Masterstudiengangs. Das Profil „Fachdidaktik“ soll einer konzeptionellen Prüfung unterzogen werden; das Profil „Innovation und Leitung in Bildungseinrichtungen“ wird weiterentwickelt. Ein neues Profil „Sonderpädagogik in außerschulischen Handlungsfeldern“ befindet sich in Vorbereitung. Die Studierenden sollen darin die strukturellen und institutionellen Bedingungen, die Kindern mit Be-

hinderungen und sozialen Benachteiligungen in außerschulischen Arbeitsfeldern Teilhabe ermöglichen, bzw. sozialer Ausgrenzung entgegenwirken, kennen lernen. Sie sollen zudem professionelle Kompetenzen erwerben, um Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu begleiten und zu befähigen, ihre Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe auszuschöpfen. Für alle Profile sollen die Zulassungsvoraussetzungen überarbeitet werden, um auf diese Weise eine Schärfung der profilspezifischen Bewerbungen zu erreichen. Ziel ist, die Erweiterung der Studienangebote über die Lehramtsstudiengänge hinaus erfolgreich mit den personellen Ressourcen und den Anforderungen einer qualitativ hochwertigen Lehrer- und Lehrerinnenbildung in Einklang zu bringen.

v. Forschung und Entwicklung

Für die bildungswissenschaftliche Forschung sind quantitative wie auch qualitative Forschungsmethoden und ihre Kombination gleichermaßen wichtige Forschungsperspektiven. Die in den vier Instituten bereits vorhandene Kompetenz in beiden Forschungsmethoden wird durch eine Umwidmung einer derzeit vakanten Professur im Institut für Erziehungswissenschaft erweitert, die entsprechende Lehrangebote für alle Studiengänge und fakultätsübergreifend eine methodische Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie von Forschungsprojekten im Bereich der Bildungsforschung sicherstellt. Diese Professur soll sich in eine fakultätsübergreifende Arbeitseinheit integrieren, die sich der Vermittlung und Weiterentwicklung wissenschaftlicher Methoden für die Bearbeitung bildungswissenschaftlicher, fachwissenschaftlicher und fachdidaktischer Fragestellungen widmet. Historische, hermeneutische, diskursanalytische und fall- bzw. biographieorientierte Studien sowie begriffs- und zeitgeistkritische Reflexionen gehören darüber hinaus ebenso zum Forschungsprofil der Fakultät wie Forschungen im Schnittfeld zwischen Grundschulpädagogik und Fachdidaktik im Sachunterricht.

vi. Heterogenität und Inklusion

Ein besonderes Anliegen ist es, die Studierenden in der Lehre mit handlungsbezogenem Wissen auf den Umgang mit heterogenen Bildungsvoraussetzungen im Unterricht vorzubereiten. Eine inklusive Pädagogik und Didaktik erfordert ein Verständnis der individuellen Unterstützungsbedürfnisse wie auch der sozialen Barrieren für das Gelingen der sozialen Teilhabe aller Kinder im Frühkindlichen und Elementarbereich sowie aller Schülerinnen und Schüler. Dazu entwickeln die Mitglieder der Fakultät innovative Lehrangebote zur Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen sowie zum Umgang mit besonderen Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen, die z. B. mit Deutsch als Zweitsprache aufwachsen oder aufgrund einer Sinnesbehinderung, bzw. einer Beeinträchtigung ihrer kognitiven und sprachlichen Entwicklung besonderer Unterstützung bedürfen. Diese Aspekte stellen auch zentrale Forschungsschwerpunkte der Fakultät dar. Auch hier gilt es, die Vernetzung und Kooperation mit den Fachdidaktiken auszubauen.

Die Berücksichtigung der zunehmenden Heterogenität der kulturellen oder individuellen Voraussetzungen für die Bewältigung der Studienanforderungen wird als Teil der Weiterentwicklung zu einer inklusiven Hochschule angesehen. Diese Zielsetzung spiegelt sich z. B. in der Nutzung moderner Hilfsmittel für sehbehinderte, blinde oder gehörlose Studierende bei der Vermittlung von Studieninhalten in allen Vorlesungen und Seminaren wider.

vii. Lebenslanges Lernen

In der Aus- und Weiterbildung gilt es, pädagogischen Fachkräften die Möglichkeit zu unterschiedlichen Arbeitsfeldern innerhalb und außerhalb der Schule zu öffnen. Die Studierenden sollen nach ihrem Bachelorstudium unterschiedliche Berufswege einschlagen können. Die Fakultät strebt deshalb im Rahmen ihrer kapazitären Möglichkeiten den Ausbau von Masterstudiengängen an, die auf außerschulische Arbeitsfelder vorbereiten und Konzepte unterstützen, die einen Wechsel zwischen verschiedenen Lehramtsstudiengängen ermöglichen. Darüber hinaus soll eine bereits bestehende Beteiligung an Angeboten der Lehrer- und Lehrerinnenfortbildung weitergeführt und gegebenenfalls im Rahmen übergreifender Aktivitäten der Hochschule (Professional School) ausgebaut werden.

viii. Internationalisierung und regionale Vernetzung

Die Hochschule erweitert ihren Erfahrungs- und Wirkungsraum durch Kooperationen mit lokalen, regionalen und internationalen Partnern. Dazu gehört, die Studiengänge so zu strukturieren, dass die Studierenden die Möglichkeit haben, sich während Auslandsaufenthalten mit den Bedingungen für Lehren und Lernen in anderen Ländern und Kulturkreisen auseinanderzusetzen. Eine vergleichende Betrachtung von Bildungs- und Schulsystemen wird im regulären Lehrangebot berücksichtigt werden. Damit werden Lehre und Studium sichtbar internationalisiert und die Möglichkeiten zur Anerkennung von Leistungen der Studierenden aus dem Ausland verbessert. Gastvorträgen und Gastprofessuren aus dem Ausland kommt eine wichtige Rolle zu, u. a. beim Aufbau eines englischsprachigen Lehrangebots. Hierzu soll auch das *Fellowship*-Programm der Hochschule gezielt genutzt werden. Promotionen in Kooperation mit Partnerhochschulen sollen verstärkt werden. Die Fächer der Fakultät werden weiterhin fachspezifisch ihre internationalen Kooperationen in Forschung und Lehre ausbauen.

Ein spezifisches Merkmal des Profils der Pädagogischen Hochschule stellt die enge regionale Vernetzung mit Schul- und anderen Bildungseinrichtungen dar. Sie bezieht sich z. B. auf die Begleitung von Prozessen der fachlichen Weiterentwicklung von Schulen und Kindertageseinrichtungen, für die regelmäßig die Mitglieder aller drei Institute angefragt werden. Diese Kooperationen sollen ausgebaut werden. Die Hochschule entspricht damit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, indem sie in Lehre, Studium und Forschung unmittelbare Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Probleme integriert.

ix. Qualitätsmanagement

Die Pädagogische Hochschule ist hohen Qualitätsansprüchen in der Lehrer- und Lehrerinnenbildung und den anderen Studiengängen verpflichtet. Die Begleitung der Studierenden in den (Schul-) Praktika sowie in der Lernwerkstatt Inklusion (Institut für Sonderpädagogik, Institut für Erziehungswissenschaft) und der Arbeitsstelle Schul- und Unterrichtsforschung (Institut für Erziehungswissenschaft) sind dafür ebenso zentrale Elemente wie die Möglichkeit zur Entwicklung innovativer Lehr- und Lernformen und die Beteiligung an bildungswissenschaftlichen Forschungsprojekten durch die Professorinnen und Professoren, aber auch durch entsprechend qualifizierte Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich stetig weiterqualifizieren und weiterbilden.

Die Fakultätsmitglieder nehmen sich vor, in den kommenden Jahren gemeinsam systematisch über Qualitätsziele nachzudenken und aus diesem Prozess tragfähige Ziele abzuleiten und zu formulieren.

x. Medien und IT

Zu den Perspektiven einer zeitgemäßen Lehrer- und Lehrerinnenbildung gehört auch die Entwicklung von *E-Learning*-Modulen und -kursen. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass diese Vorhaben sehr zeitaufwändig sind und personelle Ressourcen in hohem Maße beanspruchen und binden. Hierfür müssen Lösungen gefunden werden, die solche Entwicklungsprozesse im Einklang mit den übrigen Lehr- und Forschungsaufgaben ermöglichen. In den didaktischen Werkstätten Sachunterricht und der Lernwerkstatt Inklusion sowie im Studiengang "Frühkindliche und Elementarbildung" werden auch neuere digitale Medien wie Interaktive Whiteboards, *Multitouchtables*, Tablets, 3-D-Drucker und BYOD-Konzepte für medial gestützte Lernumgebungen erprobt und reflektiert.

b. Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften

i. Profil

Das spezifische Profil der Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften innerhalb der Hochschule ergibt sich zum einen aus der Konstellation der Fächer, zum anderen aus den Zielsetzungen, die sich als Konkretisierung der übergreifenden Profilschwerpunkte verstehen.

1. **Fachlichkeit:** Die Fächer der Fakultät sind einer dezidiert fachbezogenen Forschung verpflichtet, die international respektierten fachspezifischen Standards entspricht. Diese umfasst fachwissenschaftliche wie fachdidaktische Forschung in allen methodischen Ausrichtungen. Fachliche Forschung ist die Basis qualifizierter wissenschaftlicher Lehre; sie ist Voraussetzung einer fruchtbaren Zusammenarbeit mit bildungswissenschaftlichen Ansätzen im Hinblick auf die Professionalisierung in allen Studiengängen und für interdisziplinäre Forschung und Lehre, die verstärkt in den Lehramtsstudiengängen implementiert werden sollte.
2. **Interkulturalität:** Die Fakultät stellt sich den Herausforderungen einer *Global Citizenship*. Internationalisierung erstreckt sich nicht nur auf den Austausch von Studierenden und Lehrenden und die Pflege von Kontakten, sondern sollte sich auch inhaltlich in der Ausrichtung von Forschung und Lehre abbilden. Multikulturell sind die schulische Wirklichkeit und teilweise auch die Studierendenschaft. Fachliche Inhalte dagegen sind oft noch monokulturell. Die Fakultät bietet in ihrem Fächerspektrum bereits vielfältige Ansätze interkultureller Forschung und Lehre, die insbesondere im Bereich der Didaktik noch weiter zu entwickeln sind.
3. **Heidelberg als Standort der Lehrer- und Lehrerinnenbildung:** Die Lehramtsstudiengänge bilden auf absehbare Zeit die Kernaufgabe der Fakultät. Eine besondere Herausforderung der kommenden Jahre ist die Organisation der Zusammenarbeit der Hochschulen in der Lehrer- und Lehrerinnenbildung am Standort Heidelberg. Entscheidend ist die Kooperation auf fachlicher Ebene im Bereich der Lehre. Interessant in diesem Kontext sind darüber hinaus gemeinsame Forschungsvorhaben.

ii. Status quo

Die Fächer der Fakultät sind an allen Lehramtsstudiengängen beteiligt, wirken mit am Bachelorstudiengang "Frühkindliche und Elementarbildung" und am Masterstudiengang "Bildungswissenschaften". Die Fakultät ist außerdem verantwortlich für den Masterstudiengang "E-Learning und Medienbildung",

den Erweiterungsstudiengang "Spiel- und Theaterpädagogik" und die Zusatzqualifikationen "Deutsch als Fremdsprache"/"Frühes Fremdsprachenlernen" und "Interreligiöses Begegnungslernen".

Aufgrund hoher Studierendenzahlen sind derzeit die Fächer Deutsch, Evangelische und Katholische Theologie sowie Philosophie besonders belastet.

Eine der Professuren der Fakultät ist besetzt als heiEDUCATION-Professur im Rahmen der Kooperation mit der Universität Heidelberg. Derzeit ist eine hohe Fluktuation zu verzeichnen: Drei Professuren befinden sich im Besetzungsverfahren, für 2017/18 sind fünf weitere Berufungsverfahren geplant.

iii. Struktur

Die Fakultät gliedert sich in vier Institute:

1. Institut für deutsche Sprache und Literatur (IDSL) mit den Fächern Deutsch, Sprecherziehung, Theaterpädagogik
2. Institut für Fremdsprachen (IF) mit den Fächern Englisch, Französisch und Deutsch als Fremdsprache
3. Institut für Kunst, Musik und Medien (IKMM) mit den Fächern Kunst, Musik, Medienpädagogik und Mediendidaktik
4. Institut für Philosophie und Theologie (IPT) mit den Fächern Philosophie bzw. Ethik, Evangelische Theologie und Katholische Theologie

Diese Struktur hat sich im Wesentlichen bewährt. Überdacht wird lediglich die Zuordnung der Abteilung Deutsch als Fremdsprache (DaF), die fachlich zwischen dem IDSL und dem IF angesiedelt ist, da dieser Bereich künftig voraussichtlich enger mit dem Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ) kooperiert.

iv. Studium und Lehre

Um fachbezogene Forschung nach internationalen Standards und die Professionalisierung der Studierenden garantieren zu können, bedarf es insbesondere auch im Hinblick auf die Kooperation mit der Universität Heidelberg einer längerfristigen Sicherung der Stellensituation in den Fächern durch eine angemessene Ausstattung mit Professuren und möglichst unbefristet beschäftigten Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Im Fach Deutsch sollen die für das Forschungsprofil und die Lehre notwendige Ausstattung mit Professuren für Sprache und Literatur gewährleistet werden. Dabei kommt sowohl einer auf die gegenwärtigen Herausforderungen der schulischen Wirklichkeit antwortenden Sprachwissenschaft als auch einer auf heterogene Lerngruppen bezogenen Literaturdidaktik eine besondere Bedeutung zu. Das inhaltliche Profil der literaturbezogenen Disziplin wird mit der nächsten Neuausschreibung deshalb auf die Felder Inklusion, Mehrsprachigkeit und Interkulturalität ausgerichtet werden. Der Fortbestand der Spiel- und Theaterpädagogik wird gewährleistet.

Hohe Priorität besitzt aufgrund der gesellschaftlichen Herausforderungen der Ausbau im Bereich Deutsch als Zweitsprache. Dieser soll angesichts der steigenden Nachfrage abgesichert werden. Angebote für eine entsprechende Schwerpunktsetzung z. B. mittels *Certificate of Advanced Studies*, (CAS),

Diploma of Advanced Studies (DAS) inklusive spezifischer Praktika sollen individuell fokussierte Qualifizierung wie auch Weiterbildung ermöglichen. Eine Möglichkeit ist, in Kooperation mit der Universität Heidelberg einen Masterstudiengang DaF/DaZ und eventuell weitere Studiengänge anzubieten.

Im Fach Kunst wird auf die Verschränkung von Fachwissenschaft und Fachdidaktik mit Fachpraxis abgehoben. Das Lehrangebot soll durch fachlich und fachpraktisch ausgerichtete Exkursionen sowie durch Ausstellungen bereichert werden.

Das Fach Musik entwickelt seine Fachlichkeit hin zu einer ausgeglichenen Berücksichtigung der drei Schwerpunkte „Musikdidaktik“, „Musikwissenschaft“ und „Künstlerische Praxis“. Die Expertisen in allen drei Bereichen bedingen sich wechselseitig.

Der Masterstudiengang "E-Learning und Medienbildung" wird auch in Zukunft einen wichtigen Beitrag zum Studienangebot der Fakultät leisten, indem er zum einen an der Hochschule vorhandene Kompetenzen in der Verbindung von Mediendidaktik, journalistischer Medienpraxis und *E-Learning* für Zielgruppen auch außerhalb des Lehramts nutzbar macht und sich zum anderen im Feld der Medienbildung weiter etabliert, das gesamtgesellschaftlich, aber vor allem mit Blick auf die Lehrer- und Lehrerinnenbildung sichtbar an Bedeutung gewinnt.

Die Thematik der Vermittlung philosophischer und insbesondere ethischer Kompetenzen in einer zunehmend multikulturellen Welt soll ins Zentrum der Lehre rücken. Damit wird das Spektrum des hermeneutisch ausgerichteten Instituts für Philosophie und Theologie um eine wichtige Komponente ergänzt, die besonders auf die gesellschaftlichen Herausforderungen zugeschnitten ist.

v. Forschung und Entwicklung

Durch intensive DaZ- und sprachförderbezogene Forschung und Lehre sowie die Entwicklung entsprechender Lehrangebote sollen zukünftig die Studierenden besonders im Fach Deutsch, aber auch in allen Fächern noch intensiver auf die Praxisherausforderungen vorbereitet werden. Forschungsfragen zur Inklusion, Mehrsprachigkeit und Interkulturalität werden aber auch im Bereich des literarischen Lernens intensiviert und floss in die Denomination einer zu besetzenden Professur für Literatur ein.

Die Fremdsprachen werden zukünftig Forschungsthemen wie z. B. Aufgaben- und Projektorientierung im Fremdsprachenunterricht, inklusiver Fremdsprachenunterricht, Zwei- und Mehrsprachigkeit z. T. in laufenden bzw. beantragten EU-Projekten im Bereich der forschungs- und professionsbasierten Lehrer- und Lehrerinnenbildung ausweiten. Auch weiterhin soll der hohe fachliche Standard durch Vernetzung, internationale Publikationen und Teilnahme an internationalen und europäischen Konferenzen gewährleistet werden.

Das Fach Kunst strebt nach einer Erweiterung des Studiums um Aspekte des forschenden Lernens in Form eines Forschungslabors, durch Einrichtung einer Forschungswerkstatt mit Kindern und Jugendlichen, durch Einführung eines Forschungskolloquiums (Masterstudiengang) und schulpraktische Forschung. Ausgebaut wird performative und intermediale kulturelle/künstlerische Bildung (auch in sonderpädagogischen und inklusiven Kontexten), ein interdisziplinärer Umgang mit dem Thema „Spiel“ und die Durchführung von fachspezifischen und interdisziplinären Tagungen (in Kooperation mit anderen Hochschulen), z. B. zu den oben genannten Forschungsfeldern.

Als auszubauender Forschungsschwerpunkt im Fach Musik soll die systematische Musikwissenschaft und hier besonders die neuronale Hörforschung im Fokus stehen.

In der Evangelischen Theologie wird die Verbindung fachlicher und bildungswissenschaftlicher Forschung unterstützt. Die Katholische Theologie stellt gesellschaftlich relevante Forschungsthemen in den Vordergrund und konzentriert sich auf Interreligiöses Begegnungslernen und die Funktion der Empathie. Künftige philosophische Forschungsschwerpunkte sind Fragen der Konstitution des Sozialen, der Anthropologie im Blick auf Bildungs- und Kulturtheorie und Fragen der Interkulturalität im Kontext der Ethikdidaktik.

vi. Heterogenität und Inklusion

In den sprachwissenschaftlichen Anteilen von Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache werden Aspekte der Interkulturalität und Inklusion konsequent reflektiert. Sie sollen künftig aber auch durch Forschung und Lehre im Bereich literarischen Lernens noch stärker berücksichtigt werden.

Im Fach Musik werden die bereits angestoßene Kooperation mit der Orientalischen Musikakademie Mannheim e.V. und damit die Kontakte zum Studiengang "Weltmusik" der Popakademie Mannheim institutionalisiert. Hinzu kommt eine für das Fach neue inklusionsorientierte Konturierung der Bereiche Rockmusik und Musikvermittlung.

Interkulturalität wird in den Theologien durch das Interreligiöse Begegnungslernen und in der Philosophie durch eine interkulturell ausgewiesene Ethikdidaktik thematisiert.

vii. Lebenslanges Lernen

Die Fächer beteiligen sich im Rahmen ihrer kapazitären Möglichkeiten an der Weiterbildung durch Organisation und Durchführung von fachspezifischen, interdisziplinären, evtl. auch studentischen Tagungen möglichst in Kooperation mit anderen Hochschulen. Eine engere Kooperation mit der Professional School ist vorgesehen.

viii. Internationalisierung und regionale Vernetzung

Internationalisierung wird in den Fächern und Instituten der Fakultät in ihrer fruchtbaren Diversität gelebt und weiter entwickelt. Die Fächer setzen ihren Profilen entsprechende Schwerpunkte in der Pflege und im Ausbau der internationalen Kooperationen, die sich teils auf Mobilität und teils auf forschungs- und projektbezogene internationale Zusammenarbeit richten. Es ist zu erwarten, dass sich aus den Kooperationsvorhaben in der Region und mit der Universität Heidelberg auch neue Möglichkeiten in der internationalen Vernetzung auftun. Insgesamt wird eine Weiterentwicklung der Internationalisierung in Forschung und Lehre mit Austauschmaßnahmen und eine Internationalisierung der Curricula angestrebt. Der Aufbau eines englischsprachigen Lehrangebots soll begonnen werden. Hierzu wird auch das bestehende *Fellowship*-Programm der Hochschule gezielt eingesetzt.

Das Institut für deutsche Sprache wird die bestehenden internationalen Beziehungen weiter pflegen, strebt jedoch an, einen anderen Typ von Kooperationsbeziehung auszubauen, der flexibler bleibt, eher an Personen oder Projekte gebunden ist und in dem Fachdidaktiken oder Fachwissenschaften aus dem internationalen Raum Kooperationspartner sind. Neue Kooperationspartner und -regionen werden sondiert. Es wird die seit 2011 gewachsenen Beziehungen zum Institut für Deutsch als Fremdsprachenphilologie und zum Institut für Germanistik der Universität Heidelberg weiter ausbauen. Einen Ansatzpunkt dazu bieten Qualifikationsprojekte der *heiEDUCATION*-Cluster sowie die Arbeit im Projekt *Durchgängige Sprachförderung*. Inhaltlich komplementäre, schulstufen- und studiengangbezogene Forschungsvorhaben sollen intensiviert werden.

Die zahlreichen existierenden internationalen Kooperationen der Fremdsprachen (mit Universitäten und Schulen) auf Lehrenden- und Studierendenebene werden weiter geführt und verstetigt, um den Studierenden die Möglichkeit eines Auslandsemesters im Land ihrer Zielsprache zu ermöglichen. Im Bereich Französisch und eventuell Spanisch wird der Aufbau neuer Kooperationen angestrebt. In der Kooperation mit der Universität Heidelberg sollen vor allem die Lehrenden der Hochschule als Expertinnen und Experten im Bereich der forschungsbasierten Fachdidaktik zum Einsatz kommen.

Da es an der Universität kein Lehramtsstudium im Bereich der Kunst gibt, fokussiert sich die Kooperation hier auf den Bereich der Fachwissenschaft. Ein gemeinsamer Studiengang ist im Gespräch, der auf außerschulische Kunstvermittlung fokussiert: Etablierung eines Masterstudiengangs "Wissenschaftliche Kunstvermittlung" in Kooperation mit der Universität. Angestrebt ist die Intensivierung der Kooperation mit dem Heidelberger Kunstverein.

Das Fach Musik ist nicht eingebunden in das Projekt *heiEDUCATION*. Daraus entsteht die Notwendigkeit einer engen Kooperation mit der Musikhochschule Mannheim und der Popakademie. Alle drei Institutionen haben ein genuines Interesse an der musikalischen Lehrer- und Lehrerinnenbildung und stehen sich inhaltlich nahe. Um diese günstige Konstellation für eine nachhaltig innovative Kooperation zu nutzen, bedarf es im Fach Musik einer inhaltlichen und stellenbezogenen Umstrukturierung, die einerseits das schulpraktische Instrumentalspiel, andererseits den Bereich der Rock-, Pop- und Jazzmusik stärker konturiert. Hinzu kommt die Verstetigung der Lehrerfortbildung „Musikwerkstatt“ als ein in der regionalen Fortbildung hervorragend verankertes Angebot.

Das Kontaktstudium Interreligiöses Begegnungslernen wird regelmäßig seit 2011 in Kooperation mit der Hochschule für Jüdische Studien (Heidelberg), dem Institut für Islamische Theologie (Pädagogische Hochschule Karlsruhe) und dem Fachbereich Alevitische Religionslehre (Pädagogische Hochschule Weingarten) durchgeführt. Das Fach Katholische Theologie/ Religionspädagogik plant, gemeinsam mit der Katholischen Pädagogischen Hochschule Wien/ Krems Modelle der interreligiösen und interkulturellen Kompetenzgewinnung in der Sekundarstufe I in österreichischen und deutschen Schulen durchzuführen und zu evaluieren. Die Einwerbung von Drittmitteln ist geplant.

ix. Qualitätsmanagement

Die Fächer beteiligen sich an den Evaluationsmaßnahmen und entwickeln Qualitätsziele. Eine Herausforderung sieht die Fakultät in der professionellen Begleitung im Bereich Qualitätsmanagement insbesondere im Hinblick auf die Etablierung der Systemakkreditierung bzw. der Verfahren der Programmakkreditierung.

x. Medien und IT

Eine Weiterentwicklung des Zentrums für Kinder- und Jugendliteratur (KJL) soll im Bereich der Datenbankentwicklung (Dokumentation von Unterrichtsentwürfen) stattfinden. Erste Kontakte zur Heidelberg School of Education bestehen und können zukünftig im Hinblick auf Lehrer- und Lehrerinnenfortbildungen ausgebaut werden.

Die Fremdsprachen entwickeln Konzepte zu Telekollaboration und *Blended Learning*. Als Serviceleistung für die gesamte Hochschule wird das existierende Sprachlernangebot im Selbstlernzentrum gesichert und ggf. ausgebaut.

Im Fach Kunst sollen perspektivisch Formen digitalen Lernens, die Nutzung zeitgemäßer Medien und die künstlerisch-forschende Praxis im Umgang mit dem Computer und im multimedialen Bereich ausgebaut werden. Didaktische Konzepte zur Nutzung digitaler Technologien sollen für den Kunstunterricht entwickelt werden. Angestrebt wird eine engere Kooperation mit der Medienpädagogik/ Medienpädagogik.

Für die Fortentwicklung der Medien- und IT-Aspekte der Hochschule bietet der Studiengang „E-Learning und Medienbildung“ viel Potenzial, das durch eine bessere Integration des Studiengangs (wie z. B. auch die intensivere hochschulinterne Nutzung von Forschungs- und Entwicklungspartnerschaften mit Studierenden des Studiengangs) in die Hochschule noch gewinnbringender genutzt werden soll.

c. Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften

i. Profil

Die Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften hat einen starken Schwerpunkt im Bereich der fachdidaktischen Lehre und Forschung. Dies kennzeichnet alle Fächer unabhängig davon, ob sie naturwissenschaftlich oder gesellschaftswissenschaftlich ausgerichtet sind. Unabhängig von den fächerspezifischen Schwerpunkten lassen sich fünf Themenschwerpunkte ausmachen, denen in der Fakultät fächerübergreifend nachgegangen wird:

1. Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)
2. MINT-Bildung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik)
3. Gesundheits- und Bewegungsförderung
4. Migrationsforschung und Heterogenitätsdidaktik
5. UNESCO Chair on World Heritage and Biosphere Reserve Observation and Education

Diese übergreifenden Themenschwerpunkte sollen im Entwicklungszeitraum weiter ausgebaut werden. Unabhängig davon bilden die einzelnen Abteilungen und Institute weitere spezifische Schwerpunkte, die zum Teil überregional, national und international ausstrahlen und zur Profilbildung der Hochschule insgesamt beitragen.

ii. Status quo

Aus dem Schwerpunkt einer auch fakultätsübergreifenden Verknüpfung von Naturwissenschaften, Technik und Gesellschaft ist in den letzten Jahren ein Schwerpunkt im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) entwickelt worden. Das „Zentrum für Prävention und Gesundheitsförderung“ (ZPG) wurde im Jahr 2006 auf Initiative von Vertreterinnen und Vertretern der Fächer Sport und Ernährungswissenschaft gegründet. Seine damaligen Schwerpunkte lagen in den Bereichen Ernährungs- und Verbraucherbildung, Entwicklung mentaler Stärke sowie Dopingprävention. Aktuelle Tätigkeitsschwerpunkte finden sich im Bereich Beratung für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM, z. B. beim Polizeipräsidium Mannheim) und in der Patientenschulung (seit sieben Jahren in enger Kooperation mit der Rehaklinik Königstuhl).

iii. Struktur

Die Fakultät besteht aktuell aus drei Instituten:

1. Institut für Naturwissenschaften, Geographie und Technik mit den Fächern Biologie, Chemie, Geographie, Physik und Technik.
2. Institut für Mathematik mit den Fächern Mathematik und Informatik.
3. Institut für Gesellschaftswissenschaften mit den Fächern Alltagskultur und Gesundheit, Geschichte, Politik, Soziologie und Sport sowie dem Studiengang "Prävention und Gesundheitsförderung".

Das Institut für Sachunterricht ist in den Fakultäten für Erziehungs- und Sozialwissenschaften und für Natur- und Gesellschaftswissenschaften zugeordnet.

Es gilt, diese Institutsstruktur zu überdenken und gegebenenfalls zu verändern. Das Institut für Mathematik und Informatik und das Institut für Gesellschaftswissenschaften sollten in der bisherigen Form erhalten bleiben. Neben den in der Grundordnung festgelegten Instituten sollen aus der Fakultät heraus fakultätsübergreifende Zentren aufgebaut und gemäß §40, Abs. 5 LHG verankert werden, die sich an den interdisziplinären Profilverbindungen orientieren.

Weitere strukturelle Ziele:

- Die Gründung eines fakultätsübergreifenden „Heidelberger Zentrums Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE-Zentrum) soll im Kontext des Weltaktionsprogramms BNE und den *Sustainable Development Goals* der UNESCO zu einer weiteren Profilbildung der Fakultät und der Hochschule zum Ausbau der Kooperation mit dem *Heidelberg Center for the Environment* der Universität Heidelberg und zur überregionalen Ausstrahlung der Hochschule beitragen.
- Die Gründung eines „Kompetenzzentrums MINT-Didaktik“ (MINT-Zentrum) ist mit Blick auf das derzeit große bildungspolitische und damit verbundene Interesse auch von nichtschulischen Bildungsinstitutionen an fachdidaktischer Expertise, auch von Hochschulen, sinnvoll. Es soll eine Anlaufstelle für Interessenten sowie Koordinationsstelle für interdisziplinär angelegte Kooperationen im hochschulmethodischen und -didaktischen Bereich sein.
- Das bereits eingerichtete ZPG kann seine Forschungsschwerpunkte in die Entwicklung von Programmen zum BGM speziell auch für Bildungseinrichtungen legen.

- Außerschulische Lernorte spielen in der fachdidaktischen Forschung und Entwicklung eine innovative Rolle. Bestehende Stärken werden weiter ausgebaut, wie etwa der Ökogarten der Hochschule am Klausenpfad, der mit seinen vielfältigen Projekten in der Region und mit den Schulen eng verwurzelt ist.

Die Gründung eines BNE-Zentrums und eines MINT-Zentrums sowie die Weiterentwicklung des ZPG sind wesentliche Bestandteile der Profilbildung der Fakultät im Entwicklungszeitraum. Es ist daran gedacht, für die Administration der drei Zentren eine Koordinationsstelle einzurichten, die dem Dekanat direkt unterstellt ist.

Basis für die Umsetzung der strukturellen Veränderungen ist die verlässliche Besetzung der Planstellen des akademischen Personals ebenso wie der Verwaltungsstellen. Dies gilt auch für die im Entwicklungszeitraum durch Pensionierung bzw. Übergang zum Ruhestand frei werdenden Stellen. Darüber hinaus sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, weitere Ressourcen etwa für die Koordination der Zentren einzuwerben.

iv. Studium und Lehre

Die Entwicklung innovativer Lehre, die bereits in der Vergangenheit prämiert wurde, soll auf möglichst breiter Basis in der Fakultät vorangebracht werden.

Der Studiengang „Prävention und Gesundheitsförderung“ kann nach Besetzung der Professur (voraussichtlich im Sommersemester 2017) weiter ausgebaut werden und wichtige Supportfunktionen innerhalb der Hochschule im Bereich des betrieblichen und studentischen Gesundheitsmanagements übernehmen.

Die bisherige intensive Zusammenarbeit im Institut für Sachunterricht soll fortgeführt werden. Fakultätsübergreifende Kompetenzen noch intensiver nutzend, soll hierbei zukünftig ein Schwerpunkt gemeinsamer Forschung und Praxis auf Lehr-Lernprozessen in zunehmend heterogenen Gruppen liegen. Der Ausbau der entsprechenden Angebote der Didaktischen Werkstatt einerseits sowie die weitere Verstärkung von Kooperationen mit spezifischen Einrichtungen wie Ausbildungsschulen und Kindertageseinrichtungen andererseits werden das zielgerichtete Ineinandergreifen von Theorie und Praxis unterstützen.

Aufgrund der hohen Schnittmenge mit Fächern der Universität Heidelberg kommt der Fakultät eine wichtige Rolle im heiEDUCATION-Prozess zu. Diese wird durch Mitwirkung von Fakultätsmitgliedern im HSE-Rat (Heidelberg School of Education), die Bestellung zu Clustersprecherinnen und -sprechern und der Mitarbeit in weiteren Arbeitsgruppen deutlich.

v. Forschung und Nachwuchsförderung

Die zahlreichen Forschungsprojekte vor allem im Bereich der Fachdidaktik sollen weitergeführt und nach Möglichkeit noch weiter ausgebaut werden. Hier kann die Profilbildung der Fakultät eine Orientierung geben. Die bisherige hohe Summe jährlich auch international eingeworbener Drittmittel wird weiterhin angestrebt und es wird angestrebt, diese wenn möglich noch zu erhöhen.

Die Zahl der Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler sowie der Gastvorträge soll mindestens auf dem bisherigen Niveau gehalten werden.

Die hohe Doktorandenzahl (aktuell 50) gilt es zu halten und gegebenenfalls weiter auszubauen. Neben der guten Betreuung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in den Fächern wird eine engere Zusammenarbeit mit der Graduate School der Pädagogischen Hochschule Heidelberg angestrebt.

vi. Heterogenität und Inklusion

Die Themen Heterogenität und Inklusion als Schwerpunktthemen der Hochschule werden in der Fakultät insbesondere im Hinblick auf folgende Themenbereiche bearbeitet: zahlreiche fachdidaktische Entwicklungs- und Forschungsprojekte, Veranstaltungen im Rahmen von Sonderpädagogik *meets* Fachdidaktik, ÜSB-Modul Inklusion sowie aktuell zu den Herausforderungen des Bildungssystems im Kontext mit der Flüchtlingsthematik. Diese Themenvielfalt soll weitergeführt und besser miteinander vernetzt werden.

vii. Lebenslanges Lernen

Es gibt bereits zahlreiche Fortbildungsangebote der einzelnen Abteilungen speziell im Bereich der Lehrer- und Lehrerinnenfortbildung. Diese sollen weitergeführt und gegebenenfalls ausgebaut werden. Eine stärkere Vernetzung auch mit den übergreifenden Einrichtungen der Hochschule (Professional School) wird angestrebt.

viii. Internationalisierung und regionale Vernetzung

Die bereits bestehenden zahlreichen Bildungspartnerschaften (regional, national und international) sollen gefestigt und weiter ausgebaut werden. Der qualitative Ausbau zu strategischen Partnerschaften und die Netzwerkbildung haben Vorrang vor dem quantitativen Ausbau, zumal die erst genannte Strategie gute Voraussetzung für die Verbindung von forschendem Lehren und Lernen und dem Austausch von Studierenden und Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern ermöglicht. Die gute Betreuung und Beratung ausländischer Studierender sowie Gastdozentinnen bzw. Gastdozenten ist bereits Teil einer Willkommenskultur an der Fakultät. Insgesamt sollen Lehre und Studium weiter internationalisiert werden. Zudem sollen weitere Voraussetzungen für eine Verbesserung der Anerkennung von studentischen Leistungen aus dem Ausland geschaffen werden. Der Aufbau eines englischsprachigen Lehrangebots wird hierbei zunehmend zur Voraussetzung für Kooperationen mit Hochschulen im nicht deutschsprachigen Ausland. Promotionen in Kooperation mit Partnerhochschulen sollen verstärkt werden.

ix. Qualitätsmanagement

Wiederkehrende Verwaltungsabläufe innerhalb der Fakultät sollen weiter standardisiert und in Form einer Handreichung für fakultätsinterne Qualitätsstandards dokumentiert werden.

x. Medien und IT

Der mediale Ausbau innerhalb der Fakultät soll weiter voranschreiten und an die aktuellen Bedürfnisse in der Fakultät angepasst werden.

Die Entwicklung des Hochschulrechenzentrums als Support für solche hochschuldidaktischen und forschungsmethodischen Lösungen mit IT-Einsatz soll verwirklicht werden.

d. Heidelberg School of Education (HSE)

i. Profil

In der Heidelberg School of Education (HSE) werden die hochschulübergreifenden Maßnahmen von Universität und Pädagogischer Hochschule Heidelberg für die forschungsorientierte Lehrer- und Lehrerinnenbildung am Standort Heidelberg gebündelt. Mit ihr werden drei Leitziele realisiert: Place-Making für die Lehrer- und Lehrerinnenbildung durch die Entstehung eines gemeinsamen sichtbaren und ideellen Mittelpunkts; Forschungsorientierung und exzellente wissenschaftliche Bildung durch die Entwicklung innovativer Konzepte zur Verschränkung von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften; Stärkung der Professionsorientierung durch integrative Modelle des Praxisbezugs, der Beratung und des Assessments entlang des *student life cycle*. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg bringt in die Kooperation im Rahmen der HSE insbesondere ihre Expertise in den Bereichen Professionalisierung, Praxisbezug, theoretische und empirische Bildungsforschung sowie fachwissenschaftliche und insbesondere fachdidaktische Forschung ein.

Um das Zusammenführen der Expertise der beiden Hochschulen auf diesem Feld weiterentwickeln zu können, strebt die Hochschule eine Verlängerung des Projekts *heiEDUCATION* ab 2019 an.

ii. Status quo

Die HSE wurde im Juni 2015 aus Mitteln der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ und aus Eigenmitteln der beiden Hochschulen eingerichtet. Sie ist eine dauerhaft bestehende gemeinsame Einrichtung beider Hochschulen. Die dort realisierten Maßnahmen werden ergänzt durch das Projekt *PLACE (Partizipation langfristig absichern, Chancen erweitern)*, das das Land Baden-Württemberg über das „Förderprogramm Lehrerbildung“ finanziert. Derzeit arbeiten an der HSE über 40 Personen, die vielfältige Aufgaben in den Bereichen Forschung und Lehre sowie Konzeptions- und Strukturentwicklung (Praktika, Assessment, Qualitätssicherung, Weiterbildung, Studienberatung, Projekt-, Schnittstellen- und Clusterkoordination, Doktorandenausbildung, Sachbearbeitung und Geschäftsführung) übernehmen. Um die HSE personell auszustatten, finanziert die Pädagogische Hochschule eine Geschäftsführung und eine *heiEDUCATION*-Professur mit Schwerpunkt in der geisteswissenschaftlich ausgerichteten Fachdidaktik. Eine weitere an der Hochschule eingerichtete, bis Ende 2018 aus Projektmitteln finanzierte, naturwissenschaftsdidaktische Professur ist derzeit ausgeschrieben und soll im Laufe des Jahres 2017 im *Joint-Appointment*-Verfahren gemeinsam mit der Universität besetzt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten derzeit an zwei Standorten auf dem Campus Bergheim und in der Zeppelinstraße 3 in Heidelberg, wobei die Pädagogische Hochschule für die Ausstattung des Standorts Zeppelinstraße aufkommt, während die Universität den anderen Standort sowie den Bau für die künftige Unterbringung der HSE in einem Gebäude finanziert.

iii. Studium und Lehre

Pro Semester finden in etwa 30 hochschulübergreifend geöffnete und von den HSE-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgebrachte Lehrveranstaltungen auf Ebene der Bachelor-Studiengänge statt, an denen über 850 Studierende von Pädagogischer Hochschule und Universität teilnahmen. Dieses Angebot soll kontinuierlich ausgebaut werden. In die „HSE-Lehrveranstaltungen“ bringen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Forschungen und innovativen Konzepte zur Verschränkung von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften (siehe Abschnitt *iv. Forschung und Nachwuchsförderung*) ein. Mehrere an der HSE angesiedelte Funktionsstellen begleiten zudem die Planungen für den

zum Wintersemester 2018/19 einzurichtenden gemeinsamen lehrerbildenden Masterstudiengang mit den Profillinien Sekundarstufe I und Gymnasium oder wirken bei der Etablierung eines *Student Service Centers* mit. Im Rahmen entsprechender Lehrveranstaltungen und konzeptioneller Vorarbeiten arbeiten die HSE-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ebenfalls an der Entwicklung der Grundlagenmodule Inklusion und Deutsch als Zweitsprache (DaZ) mit, die später auch im Rahmen des gemeinsamen Masterstudiengangs angeboten werden sollen.

Die Grundlagenmodule Inklusion und DaZ müssen künftig weiter – v. a. im hochschulübergreifenden Kontext – konzeptionell und strukturell realisierbar gemacht werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HSE können hierzu einen wertvollen Beitrag leisten. Zudem müssen koordinative und kommunikative Aufgaben weitergeführt werden, um die hochschulübergreifenden Lehrveranstaltungen in den lehramtsbezogenen Bachelorstudiengängen sowie den gemeinsamen Masterstudiengang durchführen zu können. Dies betrifft die Bereiche Schnittstellenkoordination (auch im Bereich Campus Management), Qualitätsmanagement, Beratung, Praktikumsbegleitung und Assessment.

iv. Forschung und Nachwuchsförderung

Die theoretische und praktische Verschränkung von Fachwissenschaft und Fachdidaktik sowie die bildungswissenschaftliche Professionsforschung stehen im Mittelpunkt der fünf thematisch fokussierten hochschulübergreifenden heiEDUCATION-Cluster, die an der HSE verortet sind: „Kompetenz und Profession“, „MINT“, „Text und Sprache“, „Kulturelles Erbe“ sowie „Gesellschaft und Gesundheit“. Die heiEDUCATION-Cluster fungieren als Denkwerkstätten, in denen über 30 durch die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ finanzierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Konzepte für die Verschränkung unterschiedlicher wissenschaftlicher Perspektiven auf die Lehrer- und Lehrerinnenbildung erarbeiten und erforschen. Hier eröffnen sich für das Bestandspersonal der Pädagogischen Hochschule reiche Möglichkeiten für Kooperation, Austausch und Zusammenarbeit in Forschung und Lehre mit den Mitgliedern der Universität.

Die heiEDUCATION-Cluster stellen die zentralen Foren des hochschulübergreifenden wissenschaftlichen Austauschs in Form von Clustertreffen, offenen Kolloquien, Workshops etc. dar, in die alle Akteure der Lehrer- und Lehrerinnenbildung am Standort Heidelberg einbezogen werden. Bereits vor Einrichtung der HSE bestehende bilaterale Kontakte einzelner Akteure an Pädagogischer Hochschule und Universität werden über die interdisziplinären Cluster auf eine neue qualitative Ebene der Forschungsinhalte gehoben und dauerhaft installiert.

Die Pädagogische Hochschule sieht in den heiEDUCATION-Clustern und den dort arbeitenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Potenzial, den akademischen Diskurs in einem strukturierten hochschulübergreifenden Kontext zu pflegen, Synergieeffekte für die forschungsba-sierte Lehrer- und Lehrerinnenbildung zu erzeugen und diese für die an der Hochschule geleistete Forschung und Lehre fruchtbar zu machen. Die Struktur der Cluster soll daher im Zeitraum 2017 – 2021 möglichst nachhaltig implementiert werden; die Aufgaben in Forschung und Entwicklung sollen im Rahmen der finanziellen Spielräume der Hochschule auch nach der Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung weitergeführt werden.

Um die heiEDUCATION-Cluster dauerhaft in der Struktur der Pädagogischen Hochschule zu verankern, ist es ggf. sinnvoll, neben den bereits eingerichteten zwei heiEDUCATION-Professuren noch weitere Professuren mit Brückenaufgaben auszustatten.

Die in den Clustern verortete Nachwuchsförderung im Rahmen des heiEDUCATION-Promotionskollegs und die Aktivitäten des Kollegs (z. B. die jährliche Summer School) soll mittelfristig mit den bereits bestehenden Nachwuchsfördermaßnahmen der Pädagogischen Hochschule weiter vernetzt werden. Darüber hinaus soll die forschungsbasierte Kooperation zwischen der Pädagogischen Hochschule und der Universität über weitere Forschungsanträge gestärkt werden.

v. Heterogenität und Inklusion

Der im Rahmen der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ für das Frühjahr 2017 an der HSE geplante bundesweite Workshop zum Thema ist sichtbarer Beleg dafür: Heterogenität und Inklusion stellen wichtige Querschnittsthemen innerhalb der HSE dar, die sowohl im Fokus mehrerer Forschungsprojekte stehen, als auch über die Entwicklung eines forschungsbasierten hochschulübergreifenden Wahlpflichtmoduls „Inklusion“ in die Lehre eingespeist werden. Diese Aufgaben werden weiterhin unterstützt, da sie einen einschlägigen Beitrag zur Profilierung der Pädagogischen Hochschule innerhalb der Kooperation aber auch über Heidelberg hinaus leisten.

vi. Lebenslanges Lernen

Das Lebenslange Lernen sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule als auch für externe Lehrerinnen und Lehrer ist im Konzept der HSE über verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen fest verankert (z. B. jährlicher *Teachers' Day*, für Lehrerinnen und Lehrer geöffnete Lehrveranstaltungen, Veranstaltungsreihen, Kontaktstudien zu Informations- und Medienkompetenz sowie Mehrsprachigkeit, entsprechende Clusteraktivitäten). Die forschungsorientierte hochschulübergreifende Weiterbildung der HSE wird an den geeigneten Stellen in Kooperation mit der Professional School durchgeführt. Über den interdisziplinären wissenschaftlichen Austausch innerhalb der Cluster erfolgt zudem eine stetige Weiterbildung der an den Clusteraktivitäten partizipierenden Professorinnen und Professoren sowie akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Hochschule erachtet es als wünschenswert, den Bereich des Lebenslangen Lernens im Rahmen der HSE weiterzuentwickeln.

vii. Internationalisierung und regionale Vernetzung

Die an der Pädagogischen Hochschule angestellten und im Rahmen der Heidelberg School of Education über das Projekt *heiEDUCATION* finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind forschungsaktiv und bringen vielfältige internationale Forschungskontakte in die Arbeit der HSE ein. Zudem werden geplante wissenschaftliche Aktivitäten (Workshops, Summer Schools des heiEDUCATION-Kollegs, Schlusskonferenz am Ende der ersten Qualitätsoffensive-Förderphase etc.) gezielt international ausgerichtet, wodurch die internationale Sichtbarkeit der Lehrerbildung am Standort Heidelberg und der HSE gestärkt wird. Die internationalen Kontakte sollen auch Impulse geben für die weitere Internationalisierung der Pädagogischen Hochschule. Gleichzeitig ist die HSE eng mit der Region Heidelberg verbunden; es bestehen vielfältige Kontakte und Kooperationen mit allen an Lehrerbildung beteiligten regionalen Akteuren (außerschulische Bildungseinrichtungen, SSDL, Schulen, andere Hochschulen), die weiter ausgebaut werden sollen. Eine entsprechende Vernetzung und Kommunikation wird eine Daueraufgabe im Rahmen der HSE bleiben.

viii. Qualitätsmanagement

Die an der HSE angesiedelte Koordinationsstelle für das Qualitätsmanagement (QM) koordiniert derzeit die interne Qualitätssicherung des Projekts *heiEDUCATION* und pflegt die hochschulübergreifenden Kontakte zwischen den beteiligten QM-Stellen der Universität und der Pädagogischen Hochschule. Der gemeinsame Studiengang mit den Profillinien Sek I und Gymnasium wird in das Qualitätssicherungssystem der systemakkreditierten Universität Heidelberg einbezogen.

7. Zentrale Servicebereiche

Allgemeine Servicequalität der administrativen Einheiten

Veränderungsbereitschaft sowie eine serviceorientierte administrative Unterstützung des Wissenschafts- und Lehrbetriebs sind Voraussetzungen für eine erfolgreiche, zukunftsfähige Hochschule. Die Verwaltung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg versteht sich daher als serviceorientierter Dienstleister für Studierende und Lehrende sowie als verlässlicher Partner gegenüber Ministerien, Kooperationspartnern und sonstigen externen Stellen. Hierfür bedarf es neben fachlich kompetenten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor allem einer technischen und baulichen Infrastruktur, die die weitere Professionalisierung unterstützt. Zudem ist finanzielle und personelle Flexibilität erforderlich, um den Anforderungen gerecht werden zu können. Wertschätzender Umgang auf allen Ebenen und Transparenz in Handlungen und Zielen fördern das gegenseitige Vertrauen und sichern eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

a. Personal

Personaladministration

Angesichts zunehmender Komplexität der Aufgaben und steigender Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine weitere Strukturierung der administrativen Prozesse erforderlich. Daher ist geplant, die Standardabläufe mit dem Ziel einer Verschlankung und Bündelung auf den Prüfstand zu stellen, um Ressourcen für zukünftige Aufgaben zu heben und gleichzeitig Wirtschaftlichkeit und Qualität zu verbessern. Hierbei sollen in Zusammenarbeit mit dem Rechenzentrum der Hochschule IT-gestützte Lösungen (Elektronische *workflows*, elektronische Akten etc.) herangezogen werden. Dies kann nach Klärung des Einführungsprozesses eines neuen Campusmanagementsystems für Studium und Lehre durch eine Ausweitung auf die entsprechenden Verwaltungsmodule geschehen (s. u. Zentrale Medien und IT-Dienste). Dabei ist auf eine weitgehende Flexibilität bei der Konfiguration der Systeme zu achten.

Zur Umsetzung dieser Anpassungen wird die bereits im vorhergehenden Struktur- und Entwicklungsplan vorgesehene Leitungsposition für den Personalbereich ab dem Jahr 2017 etabliert. Dieser Leiter bzw. diese Leiterin für die Personaladministration wird auch für den Inneren Dienst die Führungsverantwortung übernehmen.

Personalentwicklung

Ziel der Personalentwicklung ist es, Mitarbeiterkompetenzen mit den aktuellen und zukünftigen Aufgaben der Hochschule in Einklang zu bringen. So soll erreicht und gleichzeitig sichergestellt werden, dass jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter das tut, was sie bzw. er am besten kann, und dies mit der größtmöglichen Motivation.

Viele einzelne Maßnahmen sind in diesem Kontext bereits vorhanden (flexible Arbeitszeiten in der Verwaltung, Leitbild etc.). Diese und zusätzliche Maßnahmen sollen bis zum Jahr 2021 in einem Konzept zusammengefasst, fokussiert und ggf. angepasst werden. Dieses Konzept soll sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung als auch für das wissenschaftliche Personal ein förderliches Arbeitsumfeld und motivierende Arbeitsbedingungen schaffen.

Zu dem oben genannten Konzept gehören u. a. Fort- und Weiterbildungsangebote (z. B. Angebote zur Verbesserung der Sprachkompetenz „Englisch“ von Verwaltungsmitarbeitenden im Rahmen des Handlungsfeldes „Internationalisierung“), weiterer Ausbau bzw. Konkretisierung der Maßnahmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, moderne Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Ferienbetreuungsmöglichkeiten für Schulkinder).

Im Hinblick auf das Handlungsfeld Inklusion sollen die Arbeitsplätze möglichst so gestaltet werden, dass sie für Menschen mit Behinderungen geeignet sind.

Bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen soll vornehmlich auf eigene Ressourcen (Studiengang "Gesundheitsförderung", Professional School, Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung etc.) zurückgegriffen werden.

Familie und Beruf/Studium

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium ist ein zentrales Anliegen der Hochschule. Dabei besteht Konsens, dass diese Vereinbarkeit nicht nur die Frage der Kinderbetreuungsmöglichkeiten umfasst, sondern von vielen verschiedenen Seiten betrachtet werden muss. Als erster Schritt ist die Hochschule der Charta *Familie in der Hochschule* beigetreten. Aufbauend auf dieser Plattform zur Vernetzung soll beispielsweise geprüft werden, die Arbeitszeiten deutlich zu flexibilisieren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, Teile ihrer Arbeit von zuhause aus zu erledigen. Voraussetzung hierfür ist ein konsentierter Rahmen, innerhalb dessen die Flexibilisierungen stattfinden können.

Auch adäquate Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind ein wichtiger Bestandteil der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Bereits derzeit bestehen Angebote auf verschiedenen Ebenen wie eine sehr flexible, von Studierenden selbst organisierte Kinderbetreuung sowie Belegplätze in Einrichtungen des Studierendenwerkes für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Ansätze sollen ausgebaut und verstärkt werden.

Sofern möglich, strebt die Hochschule dabei das Audit *Beruf und Familie* oder ein vergleichbares Zertifikat an.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Auf Basis der bereits vorhandenen Maßnahmen (Hochschulsport, Arbeitsplatzaktion *Clever sitzen und arbeiten* etc.) wird das 2014 begonnene Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung wieder aufgenommen und weitergeführt. Hierbei spielen verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen eine Rolle. Geplant ist eine enge Vernetzung mit regionalen Anbietern von Gesundheitsdienstleistungen wie Krankenkassen, Rentenversicherungen und Kliniken.

Stellenpläne

Im Rahmen einer Flexibilisierung der zugewiesenen Mittel wäre es wünschenswert, die Bindung an die Stellenpläne zumindest zu lockern. Lediglich befristete Besetzungsmöglichkeiten von Funktionen, die anerkanntermaßen benötigt werden, jedoch stellenmäßig nicht abgebildet sind, widersprechen dem Ziel der Hochschulen und des Landes Baden-Württemberg, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute

Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dies betrifft vor allem Beschäftigte, die in geförderten Projekten eingesetzt sind, die strukturelle Bedeutung für die Hochschule haben. Bei Verstetigung der damit verbundenen Arbeitsaufgaben als Ergebnis dieser Struktur- und Organisationsentwicklung muss auch eine (unbefristete) Weiterbeschäftigung der eingearbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ggf. jenseits der Stellenbewirtschaftung, möglich sein. Die derzeitige Handhabung führt zu einem Verlust an Kompetenz und Qualität sowie zu vermehrtem Aufwand für die Personalakquisition.

b. Finanzen

Finanzplanung

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg hat in den vergangenen Jahren nach einer Phase schwieriger wirtschaftlicher Zeiten einen erfolgreichen Konsolidierungskurs vollzogen. Im Hinblick auf kommende Verpflichtungen (Neubau, *Student Service Center*, Campusmanagement, BGM etc.) ist als erste Maßnahme eine Finanzplanung aufzustellen. Angesichts der derzeit bestehenden Unwägbarkeiten finanzieller Verpflichtungen muss die Finanzplanung vor allem den Grundsatz einer vorsichtigen Haushaltsplanung berücksichtigen. Prioritär ist dabei die Realisierung und Finanzierung der Baumaßnahmen *Im Neuenheimer Feld (INF) 561/562/563*, die bereits im vorigen Struktur- und Entwicklungsplan erwähnt wurden.

Budgetzuweisung

Den Fakultäten ist in den letzten Semestern ein Budget zur eigenen Bewirtschaftung zugewiesen worden. Diese Zuweisungen sollen, soweit möglich, dem Grunde nach beibehalten werden, wobei die Parameter für die Verteilung überprüft und ggfls. weiterentwickelt werden müssen. Um Transparenz zu gewährleisten, ist in diesem Zusammenhang geplant, den Fakultäten eine bessere Übersicht über ihre aktuellen Kontostände zu geben.

Overhead

Im Drittmittelbereich soll ein abgestimmtes Verteilungs- und Verwendungssystem für Overhead-Mittel entwickelt werden, das an den Umfang der Einwerbung der Drittmittel anknüpft und gewährleistet, dass die Mittel zweckentsprechend der Forschung zugutekommen.

c. Stellenvakanzen

Jahr	Fakultät*	Fach/Institut	geplante (neue) Denomination	Name	Vakanz	Stellen-Nr. Stellenplan
2017	II	Französisch	n. a.	Minuth, Christian	Okt. 18	2
2017	I	Erziehungswissenschaft	n. a.	Lange, Bernward	Apr. 17	43
2017	II	Deutsch	n. a.	Funke, Reinold	Apr. 17	5
2017	II	Deutsch	n. a.	Härle, Gerhard	Okt. 17	70
2020	II	Medienpädagogik	n. a.	Lorenz, Thorsten	Apr. 20	23
2020	III	Sport	n. a.	Knörzer, Wolfgang	Apr. 20	69
2021	I	Sonderpädagogik	Bildung und Frühförderung von Kindern mit komplexen Kommunikationsstörungen“	Sarimski, Klaus	Apr. 21	
2021	III	Geographie	n. a.	Hupke, Klaus Dieter	Okt. 21	60

*I: Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften; II: Fakultät für Kultur- und Geisteswissenschaften; III: Fakultät für Natur- und Gesellschaftswissenschaften

d. Bauliche Entwicklung

Status quo

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg ist derzeit an fünf Standorten in dreizehn, z. T. angemieteten Gebäuden untergebracht. Durch die Entfernungen, die bis zu ca. fünf Kilometer betragen, geht wertvolle Arbeits- und Studienzzeit verloren. Zudem hat die Pädagogische Hochschule aktuell einen anerkannten zusätzlichen Flächenbedarf von 3.240 m² Nutzfläche (ohne Berücksichtigung der zusätzlichen Studienanfängerplätze im Rahmen des Programms *Hochschule 2012*).

Es besteht außerdem dringender Sanierungsbedarf der Institutsgebäude *Im Neuenheimer Feld 561/562* zur Umsetzung aktueller brandschutztechnischer Vorschriften, Beseitigung von Schadstoffen (PCB-Belastung) und zur Energieeinsparung (Erneuerung der Haustechnik und Gebäudehülle).

Neubau/Sanierung

Nach derzeitiger Planung werden die erforderlichen Maßnahmen (Erweiterungsbau mit anschließender Sanierung der Bestandsgebäude) unter der Voraussetzung der Etatisierung im Staatshaushaltsplan 2018/2019 ab 2018 beginnen. Auch mit Fertigstellung des Neubaus und der Sanierung können nicht alle extern untergebrachten Einrichtungen umziehen; es besteht weiterhin ein Flächenbedarf in Höhe von rund 800 Quadratmetern, der zunächst durch Anmietungen etc. gedeckt werden muss. Daher nimmt die Pädagogische Hochschule aktiv an der Entwicklung des „Masterplans Im Neuenheimer Feld“ der Stadt Heidelberg teil und wird ihre Anforderungen an die bauliche Entwicklung zugunsten guter Studien- und Arbeitsbedingungen einbringen. Ziel muss es sein, den Flächenbedarf, hervorgerufen u. a. durch das Programm *Hochschule 2012*, zu decken und gleichzeitig die Studierenden und Lehrenden an höchstens zwei nahe beieinander liegenden Standorten unterzubringen. Dies erleichtert die Abstimmung und Vernetzung aller Beteiligten.

Umgestaltung Foyer

Auch wenn dadurch die Baukapazitäten der nächsten Jahre voraussichtlich weitgehend erschöpft sind, ist im Zeitraum dieses Struktur- und Entwicklungsplanes die Umgestaltung und Neukonzeptionierung des Foyers im Altbau geplant. Diese Maßnahme war vor einigen Jahren bereits beauftragt, ist seinerzeit aber zurückgestellt worden. Die Maßnahme steht im Zusammenhang mit dem Vorhaben *Student Service Center* und erfordert eine kreative Planung, um alle Nutzungsmöglichkeiten adäquat abbilden zu können.

Heterogenität und Inklusion

Nachdem die barrierefreie Beschilderung der Räume voraussichtlich zu Ende des Jahres 2016 abgeschlossen sein wird, sollen Services für barrierefreies Lernen, zum Beispiel Freifeldbeschallung in Lehrräumen, auf- und ausgebaut werden.

e. Zentrale Medien- und IT-Dienste

In den letzten Jahren wurde der Medien-IT-Bereich der Hochschule neu strukturiert: Die IT-Services von Forschung und Lehre wurden mit der Verwaltungs-IT im neu gegründeten Rechenzentrum zusammengeführt. Darüber hinaus wurde das Medienzentrum (MeZ) als Nachfolgeeinrichtung des Audiovisuellen Zentrums (AVZ) gegründet und der Mediendidaktische Service (MDS) in das Medienzentrum

integriert. Mit der Zentralen Organisationseinheit Medien (ZOM) wurde ein Zusammenschluss der zentralen Einrichtungen Medienzentrum, Rechenzentrum, Bibliothek und der Abteilung Technik & Bau geschaffen, in deren Rahmen eine enge Zusammenarbeit sowohl in operativen als auch konzeptionellen Bereichen praktiziert wird. Zukünftig müssen die ZOM-Strukturen deutlicher in die Hochschule kommuniziert werden. Dazu sollen Informationsmaterialien entwickelt werden, die in den „*Onboarding*-Prozess“, also die Aufnahme neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, integriert werden sollen. Außerdem soll ein gemeinsamer Web-Auftritt entwickelt werden, der die Aufgabenfelder der einzelnen Abteilungen deutlich transportiert.

Zentrale Medien- und IT-Dienste müssen nicht nur die Interessensgruppen Lehrende und Studierende bedenken, sie sollten auch umfassend in die Organisation hineinwirken, zentrale Servicebereiche vernetzen und somit befähigt werden, auf aktuelle und zukünftige organisatorische Herausforderungen angemessen reagieren zu können. Dazu gehört die Entwicklung und Einrichtung eines gemeinsamen Abfrage- und Steuerungssystems für die Medientechnikeinheiten. Dieses wiederum soll eine Weiterentwicklung der Verleihmöglichkeiten unter logistischer Berücksichtigung der dezentralen Campusstruktur ermöglichen.

Neben einer Überarbeitung von Verfahrensrichtlinien zur Neubeschaffung von Medienobjekten, die eine optimierte Beschaffungsstrategie zum Ziel hat, müssen Lösungen gefunden werden, die die am Software- und Hardwaremarkt immer üblicher werdenden Geschäftsmodelle wie z. B. *cloudbasierte* Mietlösungen, zeitlich befristete Softwarelizenzen, das Online-Lizenzmanagement und die Kopplung von Soft- und Hardware in den Blick nehmen. Damit einher geht eine Neukonzeption der zentralen und dezentralen Software-Verteilung, die den verkürzten Update-Zyklen gerecht werden kann.

Eine besondere Herausforderung an die IT stellen die Bauplanungen des Neubaus am Standort *Im Neuenheimer Feld 563* dar: Es müssen planungssichere Festlegungen über die baulichen Rahmenbedingungen für zukünftige Medien- und IT-Ausstattungen getroffen werden. Hierbei gilt es, die folgenden Phasen zu unterscheiden: Planung der Neuausstattung für die neuen Gebäude und Modernisierung der Medieninfrastruktur in den Bestandsgebäuden. Die Sicherstellung einer vernetzten Medienstruktur bis zum Abschluss aller Arbeiten stellt eine zusätzliche logistische Herausforderung dar.

Um das in der Hochschule vorhandene medientechnische und mediendidaktische Erfahrungswissen gezielt weiterentwickeln zu können, sind fakultätsübergreifende Forschungs- und Entwicklungsinitiativen wie z. B. die Initiative zu Interaktiven Whiteboards zu unterstützen. Dazu gehört ebenfalls die Konzeption und Ausstattung eines Experimentierraums für digitale Medien.

Es wird die Verstärkung des (inter-)nationalen Austauschs der Medienzentren angestrebt, auch, um von Modellen an anderen Hochschulen zu lernen. Die Internationalität der Website soll erhöht werden, vor allem durch den Ausbau des englischsprachigen Informationsangebots.

Die beiden Standorte der Bibliothek bieten Plätze für studentisches Arbeiten und eine funktionale technische Ausstattung (Scanner, Kopierer). Zusätzlichen Aufwand für Benutzerinnen und Benutzer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursacht allerdings der parallele Betrieb mehrerer weiterer Standorte und Sammlungen. Im Zeitraum des Struktur- und Entwicklungsplans wird deshalb eine Konzentration der Bestands- und Arbeitsflächen angestrebt, um diese den Studierenden besser zugänglich zu machen und um sie besser bewirtschaften zu können (weniger Aufsichtspersonal, längere Öffnungszeiten). Im Rahmen der Bauplanungen soll deshalb auch die Einrichtung eines Lernzentrums eruiert werden, in dem verschiedene Lernorte, Ausleihstellen und Supporttheken integriert werden könnten.

Die Lernräume sollen ausgerichtet an Nutzerbedürfnissen und unter der bestmöglichen Nutzung von IT-Systemen gestaltet werden. Bei der Einrichtung neuer Räume werden daher aktuelle raumgestalterische Erkenntnisse berücksichtigt. Darüber hinaus sollen die begrenzten Raumkapazitäten schrittweise ausgebaut werden, um mehr Arbeitsplätze mit angemessener Infrastruktur (WLAN, Stromanschluss) zu bieten. Die Öffnungszeiten sollen zudem bedarfsorientiert ausgebaut werden.

Das Campusmanagement wurde an der Hochschule 2014 neu strukturiert. Seitdem treffen sich regelmäßig Vertreterinnen und Vertreter aus Studium und Lehre mit Verwaltungseinheiten und dem Rechenzentrum, um sich über Themen bezüglich des studentischen Lebenszyklus auszutauschen. Geleitet wird die Gruppe vom Prorektor für Forschung, Medien und IT. Koordiniert wird sie vom Campusmanager. Vertreten sind die Bereiche Studierendenmanagement, Studiengangmanagement, Qualitätsmanagement, Lehrveranstaltungsmanagement, Prüfungsmanagement, Rechenzentrum und Medienzentrum. Zusätzlich erweitern der Personalrat und die Kanzlerin das Team. Ziel ist es, sich bereichsübergreifend über Prozesse, Systeme und aktuelle Projekte auszutauschen und gemeinsame Vereinbarungen zu treffen. Das Campusmanagement-Team der Pädagogischen Hochschule Heidelberg arbeitet im Verbund des Campusmanagement Baden-Württemberg (CMBW) und den beinhalteten Arbeitskreisen (Studierendenmanagement, Lehrveranstaltungsmanagement, Prüfungsmanagement und Identitätsmanagement) mit. Mit dem Arbeitskreis Campusmanagement UNI-PH wurde die Grundlage für den Austausch mit der Universität Heidelberg geschaffen. Die Dokumentation von IT-Prozessen soll als Prozessdokumentation in das Qualitätsmanagementsystem einfließen.

In den kommenden Jahren soll die Hochschule ein neues System zur Verwaltung von Studium und Lehre (Studiengang- und Studierendenmanagement, Lehrveranstaltungs- und Prüfungsmanagement) bekommen. Begleitet wird dies von einem Einführungsprojekt, welches systematisch alle Abläufe analysieren und optimieren wird. Ziel ist ein System, welches Studierende, Lehrende und Verwaltung optimal unterstützt. Darüber hinaus soll eine bessere Vernetzung des Verwaltungsnetzwerks mit dem Netzwerk für Forschung und Lehre, der Optimierung des Identitätsmanagements (zur einheitlichen Vergabe von Systemrechten) und der Verbindung der *E-Learning*-Systeme mit LSF zum besseren Lehr- und Lerngelingen beitragen.

Bereits seit Jahren besteht eine gut funktionierende Kooperation mit der Universität Heidelberg und dem Studentenwerk Heidelberg im Bereich CampusCard. Dies ermöglicht Studierenden beispielsweise die Bezahlung in den Mensen. Zukünftig ist ein Ausbau der Funktionalitäten der CampusCard anzustreben, beispielsweise die Anbindung an das Drucksystem der Hochschule und die Erweiterung auf die Beschäftigten.

In der Vergangenheit wurden Medien- und IT-relevante Aspekte in Anträgen aus Forschung und Lehre oftmals nur am Rande oder überhaupt nicht berücksichtigt. Dies führte zeitweise zu Problemen bei der Projektdurchführung, da notwendige technische Unterstützung nicht oder nur teilweise erfüllt werden konnte. Der Prozess soll künftig dahingehend angepasst werden, dass solche Aspekte zentral vor der Einreichung der Drittmittelanträge geprüft werden. Falls neue Services benötigt werden, ist dabei insbesondere auch die Inanspruchnahme von Drittanbietern zu prüfen. Darüber hinaus ist generell das Auslagern verschiedener Dienste in den Blick zu nehmen, insbesondere auch zur Risikostreuung bei Systemausfällen und zur besseren Nutzbarmachung der hausinternen Ressourcen im Bereich Medien und IT. Damit einher geht die Notwendigkeit der Verbesserung des internen Vertragsmanagements.

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 bestanden und nicht bestanden 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.