



Gleichstellungsplan Evangelische Hochschule Freiburg 2017

- beschlossen am 20. November 2017 vom Senat der Evangelischen Hochschule Freiburg -

Mit dem Gleichstellungsplan setzt sich die Evangelische Hochschule Freiburg (EH Freiburg) das Ziel, in Orientierung am Gleichstellungsauftrag (§4 LHG), eine gendersensible und familienfreundliche Organisations- und Wissenschaftskultur zu gewährleisten und gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulmitglieder in Lehre und Forschung zu ermöglichen. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als Leitprinzip verstanden und soll auf die Beseitigung möglicher bestehender Nachteile hinwirken.

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsakteur*innen und Zuständigkeiten

Die Förderung der Chancengleichheit entspricht dem Selbstverständnis der Hochschule und ist in ihrer Verfassung und ihrem Leitbild verankert. Die Gleichstellungsarbeit wird als zentrale Aufgabe auf allen leitenden Ebenen der Hochschule verantwortlich in den Blick genommen.

Gleichstellung ist Element des Hochschulenwicklungsprozesses und deshalb Anhang des Struktur- und Entwicklungsplans. Er wurde in den einschlägigen Gremien diskutiert und vom Senat beschlossen. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben wählt der Senat eine/n Gleichstellungsbeauftragt*en mit einer Amtszeit von zwei Jahren. Diese erhält eine Deputatsermäßigung von 1 SWS, während der Einarbeitungszeit von einem Semester eine weitere SWS. Nach Bedarf steht eine wissenschaftliche Hilfskraft zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Senats und nimmt an Berufungs- und Auswahlkommissionen stimmberechtigt teil. Sie/Er unterstützt die Hochschule bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen und Diversitykonzepten. Sie/Er ist Ansprechpartner*in für alle hauptamtlich Lehrenden wie für Studierende aller Fachbereiche. Für den nicht-wissenschaftlichen Bereich steht sie/er für alle Fragen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung.

Das Rektorat leitet die Evangelische Hochschule nach geschlechter- und diversitätsgerechten Grundsätzen. Es verpflichtet sich Gleichstellungsziele und –politik konsequent und nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming zu entscheiden und zu handeln.

2. Chancengleichheitsziele

2.1 Bestandsaufnahme und Darstellung des Ist-Standes¹

Seit 2006 folgt die EH Freiburg ihrem Gender-Mainstreaming-Konzept, das sie erfolgreich umgesetzt hat. Dies ist nun der erste Gleichstellungsplan, der sich orientiert an den Anforderungen für Gleichstellungspläne Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. An der Evangelischen Hochschule ist bereits ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen, insbesondere auf Ebene der Studierenden. Dies ist keine spezifische Situation der Hochschule, sondern ist in Zusammenhang mit den angebotenen Studienfächern Soziale Arbeit, Religionspädagogik/ Gemeindediakonie und Kindheitspädagogik zu betrachten. Diese Fächer werden per se zu einem Großteil von Frauen belegt und spiegeln damit ein gesellschaftliches Bild wider. Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen ist damit immer auch ein gesellschaftsverändernder Anspruch. Die gesetzten Ziele müssen deshalb auch eine Erhöhung des Anteils männlicher Studierender beinhalten, um geschlechterbezogene Studien- und Berufswahlen zu verändern und geschlechterbezogenen Bewertungen von Frauen- und Männerberufen entgegen zu wirken.

Dennoch bedarf es weiterhin der Frauenförderung. Die EH Freiburg setzt sich dafür ein, Frauen eine akademische Laufbahn zu ermöglichen und dazu gehört auch ehemalige Frauenberufe zu akademisieren, wie z.B. Pädagogik der Kindheit als Alternative zum Erzieher*innenberuf. Ziel der Akademisierung ist es, den Berufen zu einem höheren gesellschaftlichen Status zu verhelfen, u.a. durch die Etablierung fachspezifischer Forschung und damit höhere Gehälter und Aufstiegsmöglichkeiten zu befördern. Ein hoher Anteil an Frauen in allen Statusgruppen ist daher erwünscht.

2.1.1 Anteil der Frauen in einzelnen Qualifizierungsstufen

Die Frauenanteile in den Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung wie auch die entsprechenden Zielwerte sind in Tabelle 1 bis 3 dargestellt. Insgesamt können relativ hohe Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen ausgewiesen werden; insbesondere auf Ebene der Studierenden.

¹ Dies ist der erste Gleichstellungsplan der Hochschule; deshalb erfolgt keine Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums statt, sondern eine Darstellung des Ist-Standes.

Anteil der Studentinnen

Wie oben dargestellt ist die Anzahl der weiblichen Studierenden aufgrund der angebotenen Studienfächer überproportional hoch. Diese Entwicklung betrifft am deutlichsten den Studiengang Pädagogik der Kindheit. Die Zielvorgabe ist abhängig von der politischen Situation. Solange die Gehaltssituation für die Kindheitspädagogik bestehen bleibt, müssen sich Zielvorgaben an der Realität orientieren.

Aktuelle Situation (Wintersemester 2016/17)	Fachbereich I: Soziale Arbeit	Fachbereich II: Theol. Bildungs- und Diakoniewissenschaft	Fachbereich III: Pädagogik der Kindheit
Studierende - Gesamt - Anzahl - Frauen - Frauen in %	462 (BA) / 52 (MA) 384 (BA) / 46 (MA) 83% (BA)/ 88% (MA)	103 81 79%	246 (BA)/ 28 (MA) 217 (BA)/ 22 (MA) 88% (BA)/ 78% (MA)
Absolventinnen - Gesamt - Anzahl - Frauen - Frauen in Prozent	37 31 83%	23 18 78%	28 23 82%

Tabelle 1: Anzahl der Studierenden und Absolventinnen

Wissenschaftliches Personal und Professuren wissenschaftliches Personal

An der Hochschule sind mehr männliche als weibliche akademische Mitarbeiter*innen beschäftigt (s. Tab. 2). Durch die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Stimmrecht im Senat zu Berufungsfragen und Berufungen hat dagegen in der Statusgruppe Professor*innen in der Vergangenheit eine erfolgreiche Steuerung der Repräsentanz des Merkmals Geschlecht/Gender stattgefunden. Die Hochschule verfügt damit über einen Frauenanteil in der Professorenschaft der deutlich über dem vom Ministerium geforderten Maß von 40% liegt. Als Zielvorgabe gilt es diesen Anteil beizubehalten.

Ausgangssituation Qualifizierungsstufe	Aktuelle Situation (Stand Juli 2017)				Zielwert in % für 2021
Akademisches Personal					Ist-Stand sichern
- Gesamt	9				
- Anzahl Frauen	4				
- Frauen in %	44%				
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen					
- Gesamt	4				
- Anzahl Frauen	1				
- Frauen in %	25%				
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)					Entfällt
- Gesamt	2				
- Anzahl Frauen	1				
- Frauen in %	50%				
Professuren	Alle	FB I	FB II	FB III	Ist-Stand sichern
- Gesamt	29	14	6	9	
- Anzahl Frauen	17	9	2	6	
- Frauen in %	59	64	33	67	

Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal und Professuren

Frauen in Leitungsgremien bzw. –positionen/Hochschulgremien

Die mittleren und oberen Leitungsebenen sind ausgeglichen besetzt. Unter den drei Mitgliedern des Rektorats befindet sich eine Frau (Rektorin), von den drei Dekanaten wird eine von einer Frau geleitet, alle Prodekanatsstellen sind mit einer weiblichen Professorin besetzt.

Gremium/Positionen	Aktuelle Situation (Stand: Juli 2017)	Zielwert in % für 2012
Gleichstellungskommission - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1 1 100	Ist-Stand sichern
Dekane + Prodekane - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	6 4 66	Ist-Stand sichern bzw. bei einer 50% Quote halten
Rektorat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	3 1 33	Ist-Stand sichern
Senat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	17 8 47	Ist-Stand sichern
Beauftragungen, wie z.B. Forschung, Weiterbildung, Internationalisierung - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	9 6 66 %	Ist-Stand sichern

Tabelle 3: Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen

2.1.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten konnte ein Research Office eingerichtet werden, das hauptamtlich Lehrende in Forschungsaktivitäten unterstützt und berät. Eine Unterstützung, die insbesondere für Personen mit Fürsorgeaufgaben mit knapperen Zeitressourcen wichtig ist.

Die Anzahl der weiblichen Promovend*innen liegt mit 67% deutlich über dem Durchschnitt. Durch die zahlreichen Forschungsmöglichkeiten durch das Forschungsinstitut FIVE werden insbesondere Masterstudent*innen unterstützt, ihre akademische Laufbahn weiter in Richtung Promotion voranzutreiben. So ist z.B. das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung zu 100% mit weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besetzt.

2.1.3 Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie

Studierende mit Fürsorgeaufgaben werden individuell durch die/den Gleichstellungsbeauftragt*en oder die Studiengangsleitung beraten. Jeder Studiengang kann in Teilzeit studiert werden und es gibt die Möglichkeit, individualisierte Studienverläufe zu erstellen, die spezifischen Rahmenbedingungen angepasst werden. Beim Belegungsverfahren haben Studierende mit Fürsorgeaufgaben Vorbelegungsrecht, um die Zeiten an ihre Familien- und Betreuungssituation anpassen zu können. Des Weiteren stehen in der angegliederten Kindertageseinrichtung „Kita Miteinander“ Belegplätze zur Verfügung.

Für Mitarbeitende im nichtwissenschaftlichen Bereich werden bereits folgende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt:

- Einrichtung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Arbeitszeitkonten, Gleitzeitregelung)
- Möglichkeit der Kinderbetreuung im Haus (KiTa Miteinander)
- Förderung von Telearbeit/Home-Office-Zeiten
- Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung bei Erziehung und Pflege
- Keine Stellenbesetzungssperre bei personellem Ausfall wegen Mutterschutz, Elternzeit oder familiärer Beurlaubung
- Beratung über Elternzeit, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen
- Geschlechterneutrale Sprache bei Stellenausschreibungen

2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

2.2.1 Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Der Anteil der Frauen in der Professorenschaft ist gesichert. Es sind Voraussetzungen geschaffen, um den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal, insbesondere bei den Stellen der akademischen Mitarbeiter*innen zu erhöhen.

2.2.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Weibliche Studierende sowie Studierende mit weiteren Diversitätsmerkmalen, wie z.B. Migrationshintergrund sind verstärkt ermutigt, Forschungs- und Leitungspositionen anzustreben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird dazu regelmäßig die hauptamtlich Lehrenden auffordern, qualifizierte Studierende zu unterstützen, ihre akademische Laufbahn voranzutreiben, z.B. durch Hinweis auf Masterstudiengänge, Promotion oder Publikationen.

2.2.3 Erhöhung des Anteils der männlichen Studierenden

- Der Anteil der männlichen Studierenden ist im Rahmen des zulässigen positiven Nachteilsausgleichs erhöht.

2.2.4 Stärkung und Ausbau familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen

- Die Hochschule gewährleistet die Vereinbarkeit von Fürsorgeaufgaben und Beruf/Studium.

3. Umsetzungsstrategien und Maßnahmen 2017 - 2021

3.1 Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

- Einstellen der Ausschreibungen der Hochschule in die Datenbank der Landeskonzferenz für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg.

3.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Weibliche Studierende werden gezielt von der jeweiligen Studiengangsführung beraten, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen
- Es finden Informationsveranstaltungen zu akademischen Qualifikationen und Arbeitsfeldern Berufen und zu Arbeitsmöglichkeiten im angegliederten Forschungsinstitut FiVE statt.
- Das Research Office unterstützt den Ausbau eines Mentoringprogramms, d.h. es sichtet Ausschreibungen und unterstützt Lehrende bei der Antragstellung von möglichen Programmen.

3.3. Erhöhung des Anteils männlicher Studierender

- es wird eine Bewerbungsstrategie entwickelt, die insbesondere männliche Studienbewerber anspricht und Entwicklungsmöglichkeiten der verschiedenen Berufsfelder aufzeigt;
- die berufliche Laufbahn von männlichen Absolventen der Hochschule wird exemplarisch aufbereitet und zur Rekrutierung von männlichen Bewerbern z.B. an Schulen verwendet.

3.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Mit dem Struktur- und Entwicklungsplan 2017-2021 verpflichtet sich die Hochschule zu einer diversitäts- und genderbewussten wie auch familienfreundlichen Hochschule und hat folgende Maßnahmen für alle an der Hochschule Tätigen (wissenschaftlicher als auch nichtwissenschaftlicher Bereich) geplant:

- Es werden Informationsbroschüren zur Vereinbarkeit von Studieren und Arbeiten mit Fürsorgeaufgaben entwickelt sowie unter einem eigenen Reiter auf der Startseite der Homepage verlinkt.
- Die Hochschule trägt das Zertifikat „Zertifikat Familie in der Hochschule“.
- Der bestehende Wickel- und Stillraum sowie das Elternzimmer sollen auch nach dem Umbau bestehen bleiben
- Homeoffice wird infrastrukturell unterstützt (Serverzugang).
- Es gibt leicht zugängliche und gebündelte Informationen über „Studieren und Arbeit mit Fürsorgeaufgaben“.

- Während der Gremienzeiten wird nach Anmeldung entsprechenden Bedarfs eine Kinderbetreuung angeboten.
- Das Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege wird weiter ausgebaut und professionalisiert (in Kooperation und Abstimmung mit der Personalabteilung des EOK).
- Der Kontakt zu Mitarbeitenden in Elternzeit wird systematisch ausgebaut, z.B. durch Einladung zu Hochschulveranstaltungen, -ausflügen und Weihnachtsfeiern.

4. Organe, Gremien und Leitungspositionen

Als weitere Leitungspositionen kann die Studiengangsleitung aufgeführt werden. Der Frauenanteil stellt sich wie folgt dar:

Aktuelle Situation (Stand: Juli 2017)	Fachbereich I: Soziale Arbeit	Fachbereich II: Theol. Bildungs- und Diakoniewissenschaft	Fachbereich III: Pädagogik und Supervision
Studiengangsleitung Bachelor			
- Gesamt	2	1	2
- Anzahl Frauen	1	0	1
- Frauen in %	50	0	50
Studiengangsleitung Master			
- Gesamt	1		3
- Anzahl Frauen	1		2
- Frauen in Prozent	100		66

Die zwei Fachbereiche Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit teilen sich im Bachelor ein Vollzeitdeputat Studiengangsleitung zur Hälfte, um eine bessere Vereinbarkeit von Pflege- bzw. Fürsorgeaufgaben und Beruf zu gewährleisten.

5. Bekanntmachung

www.eh-freiburg.de/gleichstellungsplan

6. Zwischenbericht

Gemäß § 4 Absatz 5 Satz 5 LHG legt das Rektorat dem Senat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor, d.h. im Sommer 2020.