

10. Gleichstellungsplan

10.1 Vorbemerkungen

Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg versteht Gleichstellungsarbeit im Sinne ihres Leitbildes. Darin setzen sich alle Mitglieder der PH Ludwigsburg für die Gleichstellung aller Geschlechter in allen Bereichen und auf allen Ebenen ein. Sie erkennen Gender Mainstreaming als durchgängigen Grundsatz an.

Bereits der vorhergehende Gleichstellungsplan betonte die Wertschätzung und Verankerung von Gender-Gerechtigkeit und Diversitätssensibilität als Kriterien bei der Weiterentwicklung der Pädagogischen Hochschule. Diese Weiterentwicklung soll im Laufe des Geltungszeitraums aktiv fortgeführt werden. Damit ist die Zielsetzung verbunden, im CEWS-Hochschulranking² eine weitere Verbesserung zu erzielen.

Zwar wurde im Laufe des Zeitraums des zurückliegenden Gleichstellungsplans bereits viel erreicht, z.B. das Erreichen einer Satzung der Gleichstellungskommission, deren personelle und materielle Ausstattung sowie eingespielte Arbeitsweisen der Kommission. Im Personalentwicklungsbereich konnten Frauenanteile bei Professuren allerdings nicht gehalten, in Leitungsgremien dagegen etwas gesteigert werden. Es steht weiterhin im Interesse der Gleichstellungsbemühungen, Frauen im Sinne einer Nachwuchsförderung auf dem Weg zur Professur zu fördern. Dazu werden alle Stationen der Ausbildungs- und Qualifikationsstufen berücksichtigt.

Die rein quantitativen Zielsetzungen werden von qualitativen Zielsetzungen flankiert und wirken direkt in die Erhöhung des Frauenanteils ein. Dazu gehören die aktive Weiterentwicklung familienfreundlicher Studien- / und Arbeitsbedingungen sowie die Förderung gendersensibler und genderzentrierter Lehre und Forschung. In Letzterer wird ein maßgeblicher Baustein für eine mittel- bis langfristige gesellschaftliche Gestaltung zur Gleichstellung verstanden, indem nicht nur angehende Pädagoginnen als Multiplikatorinnen in die Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen hineinwirken werden, sondern in der sich die Hochschule auch im strategischen Sinne als attraktiver Arbeitsplatz für ihr Personal entwickelt und sich so in Zukunft für genderspezifische Programme qualifizieren kann.

10.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen und Zuständigkeiten

Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen

Die Bestimmungen zur Wahl und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten entsprechen der Beschreibung aus dem Gleichstellungsplan 2016-2021 auf der Grundlage von § 4 LHG Abs. 7. Gemäß § 9 Abs. 1 der Grundordnung der PH Ludwigsburg beträgt die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten zwei Jahre. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in jeder Fakultät durch eine Angehörige des hauptberuflich wissenschaftlich tätigen Personals vertreten; die Amtszeit der Stellvertreterinnen beträgt ebenfalls zwei Jahre.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Umfang von vier Semesterwochenstunden und der Schulpraxis entlastet. Des Weiteren ist sie aktuell mit einem Sachkostenbudget in Höhe von € 10.000

² CEWS = Center of Excellence women & Science, für Deutschland erstellt von GESIS
<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewspublik>

pro Jahr, einer 0,5 Stelle Referentin und 0,3 Stellen Sekretariat ausgestattet. Bezüglich der personellen Ausstattung ist zu ergänzen, dass aus dem Sachkostenbudget noch eine studentische Hilfskraft im Umfang von ca. 20 Stunden/Monat finanziert wird. Insgesamt hat sich die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich zum vorherigen Planungszeitraum verbessert und liegt derzeit über der in der Hochschulfinanzierungsvereinbarung 2021-2025 festgeschriebenen Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten an Pädagogischen Hochschulen mit mehr als 4.000 Studierenden.

Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten sind derzeit nicht im Lehrdeputat entlastet, können aber die Tätigkeiten im Rahmen ihrer Dienstaufgaben verrechnen.

Zur Umsetzung der zum 01. August 2019 von Wissenschaftsministerium erlassenen Verordnung über die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg (Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung – GEVO) wird künftig die Freistellung von 1 SWS bei Stellvertreterinnen mit Professorenamt gewährt; Stellvertreterinnen, die Akademische Mitarbeiterinnen sind, verrechnen das Äquivalent von einer SWS in ihren Dienstaufgaben, dafür sind sie von ihren Vorgesetzten entsprechend von anderen Aufgaben zu entlasten.

*Gleichstellungskommission und deren Akteur*innen*

Die im vorangegangenen Planungszeitraum vorgesehene Erstellung einer Geschäftsordnung für die Gleichstellungskommission zur Konkretisierung ihrer Zusammensetzung, ihres Auftrags und ihrer Arbeitsformen wurde zum 01. August 2016 umgesetzt. Demnach tagt die Gleichstellungskommission unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten mindestens einmal im Semester. Der Kommission gehören gemäß Geschäftsordnung folgende Mitglieder kraft Amtes an:

- die Gleichstellungsbeauftragte (für das wissenschaftliche Personal gem. § 4 Abs. 2 LHG)
- ihre Stellvertreterinnen in den drei Fakultäten
- die Beauftragte für Chancengleichheit (für das nichtwissenschaftliche Personal gem. § 15 Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes)
- der/die Senatsbeauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder Benachteiligungen
- der/die Senatsbeauftragte für Antidiskriminierung
- die Gleichstellungsreferentin
- eine Vertrauensperson des schwerbehinderten Personals
- weiterhin ergänzen folgende Wahlmitglieder die Gleichstellungskommission:
- zwei Personen aus der Studierendenschaft
- eine weitere Person pro Fakultät

Die Gleichstellungskommission hat die Aufgabe, die Gleichstellungsbeauftragte, die Chancengleichheitsbeauftragte sowie das Gleichstellungsreferat zu unterstützen

- bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes
- bei der Kommunikation und Verankerung von Aufgaben der Gleichstellung in den Fakultäten
- im Vorschlag zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten
- bei der Auswahl und Nominierung für Jenny-Heymann-Diversitätspreis

- bei der Arbeit zur Sensibilisierung für Diversitätsdimensionen und deren angemessene Berücksichtigung in der gesamten Hochschulkultur

Seit dem Wintersemester 2016 tagte die Gleichstellungskommission regelmäßig ein- bis zweimal im Semester. Für die Mitglieder der Gleichstellungskommission wurde zusätzlich ein Informations- und Dokumentenmanagementangebot auf der eLearning-Plattform Moodle eingerichtet.

Beauftragte für Chancengleichheit

Das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) gemäß des ChancenG (2016, §15) ist seit dem Sommersemester 2019 vakant. Da das Amt auch in die Gleichstellungskommission integriert ist, werden seither die Belange der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten an der Hochschule nicht von einer Beauftragten eingebracht. Die Bereitschaft zur Übernahme des Amts ist teilweise auch deswegen nicht gegeben, weil die Frauen des nicht-wissenschaftlichen Dienstes eine Gleichstellung mit den Beschäftigten des wissenschaftlichen Dienstes für angemessen halten und für sie nicht ersichtlich ist, warum gleiche oder vergleichbare Fragestellungen in zwei parallelen Strukturen bearbeitet werden sollen. Es wird daher auch ergebnisoffen überlegt, mit einer Grundordnungsänderung das Amt mit dem der Gleichstellungsbeauftragten zusammenzufassen.

*Ansprechpartner*innen bei sexueller Belästigung sowie für Antidiskriminierung*

Im vorangegangenen Planungszeitraum war vorgesehen, dass der Senat Ansprechpartner*innen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§ 4a Abs. 1 LHG) sowie für Antidiskriminierung (§ 4a Abs. 2 LHG) benennt. Dies erfolgte in der Senatssitzung am 04.05.2017. Für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung wurden zwei Ansprechpersonen (1 weiblich/1 männlich) benannt. Alle Ansprechpartner*innen berichten regelmäßig im Senat über ihre Tätigkeit. Im Gegensatz zur Ansprechperson für Antidiskriminierung sind die Ansprechpersonen bei Fragen im Zusammenhang sexueller Belästigung bisher nicht qua Amt Mitglied der Gleichstellungskommission. Im Amt des Antidiskriminierungsbeauftragten erfolgte zum WS 20-21 ein Personalwechsel.

*Ansprechpartner*in für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischen Krankheiten sowie Ansprechpartner*in für Beschäftigte mit Schwerbehinderung*

Zum Wintersemester 2018 gab es einen Wechsel der Senatsbeauftragten. Die Verankerung in der Gleichstellungskommission ermöglicht unterschiedliche Perspektiven auf Diskriminierung einzunehmen. Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten sind (neben direkter Diskriminierung) besonders von struktureller Diskriminierung betroffen. Hier kann die Wirkkraft durch die Zusammenarbeit erhöht werden.

Gleichstellungsbüro

Wie im Gleichstellungsplan vorgesehen wurde zum Wintersemester 2016 erstmalig die Stelle einer Referentin für Gleichstellung besetzt, zunächst im Umfang von 25% und befristet. In 2017 erfolgte die Aufstockung des Beschäftigungsumfanges auf 50% und in 2018 schließlich die Entfristung.

Neben der Beratung von Studierenden mit Familienaufgaben ist die Referentin vorrangig für die Koordination der Zusammenarbeit mit internen und externen Netzwerken (z.B. LaKoG) sowie der Gremienarbeit zuständig. Des Weiteren erbringt sie Lehre im Umfang von zwei SWS.

Weiterhin steht im Gleichstellungsbüro eine Sekretärin im Umfang von 30% zur Verfügung. Sie führt neben der allgemeinen Korrespondenz v.a. das Terminmanagement aus, unterstützt bei der Veranstaltungsplanung und -durchführung und überwacht administrativ die Besetzungs- und Berufungsverfahren sowie die Belegplätze in der Kita Löwenzahn.

Durch das nun dauerhaft etablierte Gleichstellungsbüro mit Referentin und Sekretariat zeigt sich die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Hochschule. Während die gewählten Gleichstellungsbeauftragten ihre Amtszeiten durch individuelle Themenschwerpunkte gestalten können, wird im Gleichstellungsbüro – neben der Unterstützung für die jeweilige Amtsinhaberin - für die nötige Konstanz bei den operativen Abläufen unabhängig von der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten gesorgt.

10.3 Chancengleichheitsziele

10.3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Übergreifende Maßnahmen

Die Pädagogische Hochschule widmete sich im zurückliegenden Geltungsbereich grundlegenden Aufgabenstellungen wie der Orientierung an einer zunehmenden Familienfreundlichkeit, der Entwicklung gendersensibler Richtlinien zur gendersensiblen Sprache sowie der Orientierung an der Diversität. Dazu im Einzelnen:

Familienfreundlichkeit

Dem Senat wurde der Vorschlag zur Weiterentwicklung der Hochschule hin zu einer Zertifizierung „Familienfreundliche Hochschule“ durch die Gleichstellungskommission vorgelegt. Dies wurde im Sommersemester 2017 vom Senat abgelehnt.

Dennoch wurden die folgenden einzelnen Maßnahmen ergriffen:

Kinderbetreuung

In der auf dem Campus gelegenen Kita Löwenzahn bietet das Studierendenwerk für Studierende 25 Plätze für Kinder im Alter zwischen ein und sechs Jahren an. So lange es unter rechtlichen Aspekten möglich ist, finanziert die PH Ludwigsburg drei dieser Plätze als Belegplätze für Kinder (unter drei Jahren) von Beschäftigten.

Befragung zur Familienfreundlichkeit der Hochschule in 2017

Im Sommersemester 2017 wurde eine Befragung der Studierenden und Beschäftigten zur Familienfreundlichkeit der Hochschule durchgeführt.

Ergebnis der Befragung war die Einrichtung einer nach Bedarf tagenden Hochschulgruppe „Familienfreundlichkeit“, in der der Wunsch der Befragten nach der Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes bei der Planung des Neubaus ausformuliert und im Senat eingebracht wurde. Der Senat schloss sich dieser Empfehlung an. Die Umsetzung steht noch aus.

Test Ferienbetreuung Herbstferien 2018

In den freien Antworten bei der Befragung zur Familienfreundlichkeit der Hochschule wurde vereinzelt Interesse geäußert an einer Kinderbetreuung während Schulferien, die in die Vorlesungszeit fallen, wie dies regelmäßig bei den Herbst- und Pfingstferien und manchmal auch bei den Osterferien der Fall ist. Aufgrund dessen wurde in den Herbstferien 2018 ein solches Angebot getestet, die Organisation und Koordination erfolgte über das Gleichstellungsbüro. Die Betreuung wurde durch studentische Hilfskräfte übernommen, die aus dem Gleichstellungsetat finanziert wurden. Die Nachfrage war geringer als vermutet.

Eine Recherche bei professionellen Anbietern von Kinderbetreuung und anderen Alternativen (z.B. Ferienangebote von Sportvereinen) wurde durchgeführt, kam aber aufgrund der hohen Kosten bisher nicht in Frage. Auch war zweifelhaft, ob überhaupt eine kritische Anzahl an Kindern zusammenkäme.

Internationaler Tag der Familie

Um die Wahrnehmung des Themas Familie in der Hochschule zu fördern, gestaltete die Gleichstellung in den Jahren 2018 und 2019 am Internationalen Tag der Familie (15. Mai jeden Jahres) ein kleines Programm. Leider wurde dieses Angebot nur von wenigen Personen wahrgenommen, so dass dieses Format nicht weitergeführt wird.

Leitfaden zu gendersensibler Sprache

Im Januar 2019 hat sich der Senat den Empfehlungen zur Verwendung gendersensibler Sprache an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg angeschlossen. Stellenausschreibungen erfolgen zwischenzeitlich durchgängig unter Ansprache aller Geschlechter; weiterhin enthalten alle Ausschreibungen den Passus „Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen interessiert“.

Diversität

Das im Gleichstellungsplan 2016-2021 anvisierte Konzept zur Diversität wurde nicht erarbeitet. Geplant waren Fragen zur religiös-kulturellen, religiösen Diversität sowie zur Krankheit und Behinderung konzeptionell zu fassen. Die eingesetzte Arbeitsgruppe hatte die Bedeutung der dezentral vorhandenen Angebote wahrgenommen und sah daher von einer Konzeption ab.

Mit dem Wechsel der Ansprechpartnerin für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischen Krankheiten erfolgte eine Intensivierung der Kommunikation mit weiteren Akteur*innen (Rektorat, Senat, Verwaltung, Technischer Dienst, Asta, Gleichstellung, Prüfungsamt; KomBi usw.). Durch Kontaktveranstaltungen unter Beteiligung der Fachschaft Sonderpädagogik, des KomBi und der Senatsbeauftragten wurden i.S. einer inklusiven Hochschule verschiedene Interessensgruppen zusammengebracht. Zur Sensibilisierung für Inklusion wurde das Thema in einzelne Gremien sowie auf der Lernplattform der PH eingebracht.

Ein Zugang zu hochschulübergreifenden Netzwerken und Informationsquellen wurden in dieser Zeit ebenfalls aufgebaut. Insbesondere ist eine gute Kooperation mit der Enthinderungsbeauftragten der EH Ludwigsburg durch den gemeinsamen Studiengang Frühkindliche Bildung und Erziehung entstanden.

Um Behinderungen durch Online-Lehre für Betroffene zu verringern, bzw. ein Bewusstsein für besondere Bedarfe zu schaffen wurde im Sommersemester 2020 eine Handreichung dazu erstellt.

Auch mit dem Akademischen Auslandsamt (bezüglich der Aktivierung unterrepräsentierter Gruppen) und mit der Stelle für Hochschulkommunikation hinsichtlich der Neugestaltung der Web-Seite fanden Gespräche statt.

10.3.2 Wissenschaftlicher Bereich

Berufungs- und Besetzungsverfahren

Zur Sicherstellung diskriminierungsfreier Personalauswahlverfahren nimmt an allen Berufungs- und Besetzungsverfahren (Ausnahme: Drittmittelstellen) die Gleichstellungsbeauftragte oder eine von ihr benannte Stellvertretung teil. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertretung achten z.B. darauf, dass bei gleicher Qualifikation mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden und dass Zeiten familienbedingter Unterbrechung nicht nachteilig bewertet werden.

Wenig bis gar nicht betrieben wird bisher die aktive Rekrutierung durch die Gleichstellungsbeauftragte. Es liegen im Geltungszeitraum keine systematischen Informationen vor, ob und wie die einzelnen Fachbereiche eine aktive Rekrutierung betreiben.

Beratung von Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich

In einzelnen Fällen wurden Akademische Mitarbeiterinnen zu Fragen der Beförderung durch die Gleichstellungsbeauftragte beraten.

Seit dem Sommersemester 2020 ist es vereinzelt zu Beratungen zu organisatorischen Fragen während der Coronapandemie gekommen. Im Mittelpunkt standen Mitarbeiter*innen mit unbetreuten Schul- und Kindergartenkindern.

Beratung von Studierenden mit Familienaufgaben

Zum Beratungsumfang gehören Einzelberatungen, die Durchführung von Treffen für Studierende mit Kindern und schwangere Studierende sowie die Pflege eines Moodle-Kurses mit Informationen und Austauschmöglichkeiten für die Zielgruppe.

Die Themen der Einzelberatungen umfassen v.a. Informationen bei Schwangerschaft im Studium bzw. Studium mit kleinen Kindern, wie z.B. Urlaubssemester, Studienplanung, finanzielle Hilfen etc. Weitere Anfragen, die regelmäßig zu Semesterbeginn auftreten, betreffen die Regelungen für zulassungsbeschränkte Lehrveranstaltungen für Studierende mit Familienpflichten. Neben bereits immatrikulierten Studierenden mit Kind fragen auch regelmäßig Studieninteressierte oder künftige Studierende mit Betreuungsaufgaben Beratung an.

Zusätzlich gibt es einen Leitfaden zum Thema Studium mit Kind, der die relevanten Informationen enthält und regelmäßig aktualisiert wird.

Ein bedenkliches Ergebnis zum Studium mit Kind erbrachte die Frage, ob aufgrund der Doppelbelastung Studium + Kind schon einmal ein Studienabbruch in Erwägung gezogen wurde. 38,2% der weiblichen Studierenden mit Kind gaben an, dies träfe eher oder voll bei ihnen zu. Bei männlichen Studierenden mit Kind war dies in keinem Fall so. Der Unterschied war statistisch signifikant.

Für Studierende mit Pflegeaufgaben gelten dieselben Regelungen zur Vermeidung von Nachteilen wie für die Studierenden mit Kindern.

Gender in der Lehre

Seit dem Sommersemester 2017 bietet die Gleichstellung einmal im Semester einen Workshop für Studierende zur Thematik Gender in der Lehre an. Inhalte waren u.a. Mädchen und Mathematik, Mobbing, die gendersensible Gestaltung von Bildungsgängen, Selbstbilder von Kindern im Kontext genderspezifischer Repräsentationen sowie die Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung im Schulkontext. Da diese Workshops ein freiwilliges Zusatzangebot sind, werden sie nur mäßig besucht. Chancen auf höhere Teilnehmezahlen gibt es, wenn Lehrpersonen die Workshops in ihre bestehenden Veranstaltungen einbinden. Eine Ausnahme stellte der Workshop „Queer at school“ im Sommersemester 2019 dar, der sehr gut nachgefragt war und künftig auch wiederholt und ausgebaut werden soll.

Weiterhin fanden im Berichtszeitraum im WS 2016/2017- 2019/2020 interdisziplinäre Ringvorlesungen mit Gender- und Diversitätsbezug statt.

Weitere Veranstaltungen

Selbstbehauptungskurs für weibliche Hochschulmitglieder: Bereits seit Jahren organisiert die Gleichstellung einmal pro Semester einen Selbstbehauptungskurs für weibliche Angehörige der Hochschule. Diese Kurse sind stets stark nachgefragt und schnell ausgebucht. Zuletzt wurde das Angebot jedoch aufgrund der Pandemie-Beschränkungen nicht ausgebracht.

Ladies* Lunch: Zum besseren Onboarding neuer Kolleginnen* und zur Vernetzung veranstaltete die Gleichstellung bisher zweimal einen Ladies* Lunch für Wissenschaftlerinnen* an der PH Ludwigsburg. Damit wurde die direkte Ansprache von Frauen für die Kandidatur für die Gremienarbeit an der PH verbunden.

Jenny-Heymann-Diversitätspreis

Seit 2018 verleiht die PH Ludwigsburg einmal jährlich den Jenny-Heymann-Diversitätspreis für eine herausragende studentische Abschlussarbeit mit Diversitätsrelevanz. Der Preis ist mit € 350 dotiert und wird aus dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten finanziert. Über die Vergabe entscheidet die Gleichstellungskommission bzw. eine von ihr beauftragte Auswahlkommission. Der Preis folgt mit Unterbrechung auf den bis 2012 verliehenen Gleichstellungspreis, der an Mitarbeiterinnen verliehen wurde, die sich besonders um die Belange der Gleichstellung verdient gemacht hatten. Bei der Neuaufstellung dieses Anreizes sollten jedoch die Studierenden in den Fokus gerückt werden, so dass nunmehr deren Auseinandersetzung mit Diversität mehr Wertschätzung erfährt.

10.3.3 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Hier wurden die Zielsetzungen und Maßgaben des Chancengleichheitsplan weiter verfolgt. In den Abteilungen MIT und Haustechnik wird weiter versucht, nach Möglichkeit auch weibliches Personal einzustellen. Gleichwohl sind dort- im Unterschied zu allen anderen Abteilungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich nicht die Frauen in der Überzahl. Da die Stellenkegel im nicht-wissenschaftlichen Bereich kaum Aufstiegsmöglichkeiten bieten, kann Frauen auch zumeist keine Karriereberatung oder -planung an der PH ermöglicht werden. Auffallend ist aber, dass Frauen unterstützt werden müssen, damit sie auch Leitungspositionen einnehmen oder Gehaltserhöhungen verhandeln. Hier wären evtl. Coachingangebote sinnvoll. Über die Zielsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsregelungen für Frauen hinaus, wird in allen Bereichen als sinnvoll erachtet, ein ausgewogenes Verhältnis von allen Geschlechtern zu erreichen.

10.4 Bestimmung von Entwicklungszielen 2021-2026

Im Geltungszeitraum sollen die bereits erreichten Ziele weitergeführt und konsolidiert werden. Darüber hinaus soll eine Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit erfolgen, die zum Ziel hat, das Gendermainstreaming in der gesamten Hochschule noch stärker zu verankern. Die Leitlinie stellt dabei die Anforderung des LHG § 4 Abs. 7 dar, wonach der Gleichstellungsplan Ziele und Maßnahmen im personellen, organisatorischen und weiterqualifizierenden Bereich zu formulieren hat. Strategisch soll sich die Hochschule so weiterentwickeln, dass sie sich für Ausschreibungen, wie z.B. dem Professorinnenprogramm, aussichtsreich bewerben kann.

Dies soll an den folgenden Punkten konkretisiert werden:

10.4.1 Übergreifende Ziele

Die bereits gute strukturelle Ausstattung soll beibehalten und weiterentwickelt werden. Dazu gehört auch die Verbesserung der Arbeitsplatzsituation für die Referentin der Gleichstellung und die Sekretärin. Aus dem momentan zur Verfügung stehenden einen Arbeitsplatz für beide Personen sollen Arbeitsplätze entstehen, die es ermöglichen, dass beide Mitarbeiterinnen gleichzeitig anwesend sein können. Dazu sollen Gespräche im Zusammenhang der Bauvorhaben (Verfügungsgebäude, später Seminargebäude) erfolgen.

Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit

Konsolidierung des bisher Erreichten:

Die bereits oben beschriebenen Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit sollen beibehalten und jeweils bedarfsorientiert modifiziert sowie weiterentwickelt werden.

Familienfreundliche Hochschule/ Charta der Familie:

Die Überlegungen zur Zertifizierung der Familienfreundlichkeit sollen erneut in den Senat eingebracht werden (vgl. 3.1.1.1). Die konzeptuellen Anstrengungen zur Familienfreundlichkeit stellen nicht nur eine zu erwartende Haltung einer innovativen Hochschule dar, sondern sind auch hochschulstrategisch hinsichtlich der Personalgewinnung und -bindung von Bedeutung.

Dazu soll zunächst abgeklärt werden, ob eine kostenpflichtige Zertifizierung zur familienfreundlichen Hochschule oder der Anschluss an die „Charta der Familie in der Hochschule“ der konzeptionell bessere Weg ist. Mit der Kontaktaufnahme mit der genannten Vergabestelle/des genannten Verbands sollen konkrete Maßnahmen, die zur Aufnahme in die Charta/ zur Zertifizierung grundlegend sind, formuliert werden und hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit bewertet sowie an die Gegebenheiten der PH Ludwigsburg adaptiert und umgesetzt werden.

Gendersensible Sprache:

Der bestehende Leitfaden zur gendersensiblen Sprache wird mit den aktuellen Empfehlungen des Landes abgeglichen und in Abstimmung mit der Landesgleichstellungskonferenz weiterentwickelt. Die bereits erfolgte Prüfung der Formulare der Hochschule wird fortgesetzt. Eine Durchdringung gendersensibler Sprache soll auf die studentischen Qualifikationsarbeiten ausgeweitet werden. Dabei ist auf den Grundsatz der Lesbarkeit ebenso Rücksicht zu nehmen wie den der reflektierten Gebrauchsform im Einzelfall. In Zusammenarbeit mit dem Schulpraxisamt soll die Nutzung gendersensibler Sprache auch in den Sprachgebrauch der Studierenden im ISP, z.B. in Unterrichtsmaterialien, gefördert werden.

Schwerbehinderungen und chronische Krankheiten:

Für Studierende und Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderungen oder chronischen Krankheiten werden Unterstützungsangebote zur Orientierung auf dem Campus sowie zu Beratungen geprüft und ggf. visibel gemacht. Im Mittelpunkt steht dabei auch die Konkretisierung von Maßnahmen zur Sensibilisierung von Barrierefreiheit. Die bereits erfolgte Vernetzung mit unterschiedlichen Beratungs- und Unterstützungsstellen wird weiter konsolidiert.

10.4.2 Ziele im wissenschaftlichen Bereich

Qualitative Ziele:

Ausstattung des Gleichstellungsbüros:

Für die Referentin und die Sekretärin steht im Gleichstellungsbüro momentan nur ein Arbeitsplatz mit einer technischen Ausstattung zur Verfügung. Dies erschwert die Arbeit insofern, da beide Personen nicht gleichzeitig anwesend sein und so Hand in Hand arbeiten können. Es wird angestrebt, mit dem Neubau ein Büro mit zwei Arbeitsplätzen sowie zwei Ausstattungen zu erhalten.

Berufungs- und Besetzungsverfahren:

Im neuen Geltungszeitraum soll die Berufung auf Professuren sowie die Besetzung der Stellen der Akademischen Mitarbeiter*innen durch qualifizierte Frauen zu einer allmählichen Annäherung an eine paritätische Verteilung nach Kräften weiterverfolgt werden. Dies ist eine für die Fakultäten unterschiedliche Anforderung. Hierzu verpflichtet sich die Hochschule nach dem Kaskadenmodell (vgl. HoFV II 3.3) vorzugehen.

Gender-Pay-Gap:

Entlang des im Hochschulfinanzierungsvertrags grundgelegten Auftrags zur Offenlegung des Gender-Pay-Gaps an Hochschulen sollen Zahlen in den Zulagen von Professuren sowie der Laufbahn- besoldung Akademischer Mitarbeiter*innen geschlechtsspezifisch aufbereitet werden. Welche Folgerungen daraus zu ziehen sind, ist abzuwarten.

Gleichstellung in Disputationen:

Die Prüfungssituation in Disputationen ist seither zwar durch funktionsbezogene Gegebenheiten in der Promotionsprüfungsordnung geregelt (s. §11 (2)). Der Anteil weiblicher Prüferinnen in der Prüfungskommission ist aktuell nicht geregelt. Zwar sieht die Prüfungsordnung vor, dass die Promovierenden Vorschläge zur Prüfungskommission einbringen können, ob diese jedoch frei von Abhängigkeitsverhältnissen der Promovierenden ist, erscheint fraglich. Auch aus diesem Grund soll eine intensive Prüfung über die Möglichkeiten einer paritätischen Geschlechterverteilung in der Prüfungskommission erfolgen. Diese bezieht die Fachlichkeit mit ein.

Internationale Mobilität für alle Studierenden/Dozierenden:

Bereits im Sommersemester 2020 wurde bei der Neuerstellung des Antrags für das ERASMUS-Programm eine Förderung und Erhöhung der Auslandsmobilität von Studierenden mit Kindern als Ziel für den neuen Förderzeitraum definiert. Ebenfalls sollen zur Förderung der internationalen Mobilität von Menschen mit Schwerbehinderungen und chronischen Krankheiten Strategien erarbeitet werden. Beide bereits begonnen Überlegungen sollen konkretisiert werden.

Forschungsförderung unter der Genderperspektive:

Forschungsförderung soll im Geltungszeitraum in mehreren Perspektiven verfolgt werden: Erstens die Förderung weiblicher Forscherinnen sowie des weiblichen Nachwuchses, zweitens die strukturelle Untersuchung von Bedarfen bei Tagungen/Weiterbildungsmaßnahmen v.a. bei an der Hochschule stattfindenden Tagungen, drittens die Förderung gender- und diversitätsbezogener Forschung.

- Geklärt werden soll, ob genderspezifische Unterschiede hinsichtlich der Drittmittelwerbung vorliegen. Gegebenenfalls sollen strukturelle Gründe erhoben werden.
- Für Tagungen an der PH Ludwigsburg sollen mit den ausrichtenden Personen Überlegungen zur Schaffung möglicher Kinderbetreuungen eruiert werden.
- Es sollen Erhebungen zur Tagungs-/Weiterbildungsteilnahme bzw. zu Forschungsaufenthalten in der Genderperspektive erfolgen. Die Ergebnisse lassen möglicherweise Rückschlüsse auf Bedarfe zur Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne einer strukturellen Förderung zu.
- Die Forschungsförderstelle der PH Ludwigsburg schreibt regelmäßig hochschulinterne Forschungsförderungen aus. Im Zuge der Förderung gender- und diversitätsbezogener Forschung zu Bildungsthemen sollen Möglichkeiten zur Einrichtung einer weiteren Förderlinie neben den bereits bestehenden Förderlinien eruiert werden. Diese sollen allen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zur Bewerbung offenstehen. Im Mittelpunkt steht daher also das Forschungsthema und nicht das Geschlecht der Bewerbenden. Damit werden jedoch Fragestellungen gefördert, die die Gendersensibilität auch in der Forschung erhöhen soll.
- Weiterhin soll mit der Unterstützung der Forschungsförderstelle die Ausschreibung von Drittmitteln für genderspezifische Forschungsausschreibungen intensiv wahrgenommen werden und ggf. einzelne Drittmittelanträge eingereicht werden.
- Die Forschungsförderung soll außerdem weiterhin durch die dokumentierte Ansprache geeigneter Personen erfolgen, wenn die Ausschreibungen für frauenspezifische Stipendien (z.B. Schlieben-Lange/Wrangell) erfolgen.
- Durchführung des bereits 2020 eingeworbenen Mentoring-Programms mit der PSE im Sinne einer Nachwuchsförderung

Gendersensibilität in der Lehre:

Studierende an der PH Ludwigsburg werden berufliche Tätigkeiten aufnehmen, in denen sie hinsichtlich von Genderfragen als Multiplikator*innen wirken. Aus diesem Grund sollen gendersensible Lehrveranstaltungen in jedem Semester angeboten und im Lehrangebot systematisch ausgewiesen sein. Zwar sind die technischen Voraussetzungen bereits vorhanden, doch erscheinen entsprechende Lehrveranstaltungen nicht durchgehend gekennzeichnet. Es soll geprüft werden, ob in den einzelnen Fachbereichen in jedem Semester zuverlässig Lehrangebote mit gendersensiblen Themenstellungen angeboten werden können. Mithilfe dieser Angebote soll am Mindset der Studierenden hin zu einer auch im eigenen Selbstverständnis gendergerechten Haltung gearbeitet werden (vgl. oben).

Zusammenarbeit zu Fragen von Gender und Diversität mit der Stadt Ludwigsburg:

Kontaktaufnahmen und Überlegungen zur Kooperation mit der Stadt Ludwigsburg sollen vor dem Hintergrund erfolgen, ob wesentliche Themen, wie Familienfreundlichkeit, Kennenlernen spezifischer Einrichtungen im Zusammenhang mit Gender und Diversität hinsichtlich eines wechselseitigen Mehrwerts und hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam erfolgen können.

Quantitative Ziele: Frauenanteile in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, auf Professuren und in Berufungsverfahren

Der Frauenanteil bei den Studierenden, Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen übersteigt die Parität. Es sind somit derzeit keine weiteren Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils erforderlich.

Dagegen ist der Anteil von Frauen bei den Professuren noch von einer paritätischen Verteilung entfernt. Gegenüber 2017 hat sich der Anteil der Professorinnen etwas reduziert, die anvisierten Ziele konnten nicht überall erreicht werden. Bei der Betrachtung der Frauenanteile nach Fakultät ist zu berücksichtigen, dass die zwei großen Fakultäten an der PH jeweils mehrere Fächer umfassen. Dies ist insbesondere bei Fakultät II zu beachten, in welcher sowohl kultur- als auch naturwissenschaftliche Fächer zusammengefasst sind, bei denen die Frauenanteile traditionell sehr auseinandergehen. Eine Ermittlung von Zielwerten muss daher über eine Mischkalkulation erfolgen, welche die unterschiedlichen Gleichstellungsquoten und die Anteile der Fächer an der Gesamtfakultät berücksichtigt. Die Entwicklungen der Frauenanteile bei den Professuren in den Fakultäten und hochschulweit sind Tabelle 1c im Anhang zu entnehmen. An dieser Stelle folgt eine Erläuterung der Entwicklung sowie Beurteilung der nicht erreichten Zielwerte (Stand Wintersemester 2020/2021). Gerade die Anforderung der Schulpraxis ist im Zusammenhang der Lebensplanung von Frauen das Qualifikationsziel für eine Professur an einer Pädagogischen Hochschule schwerer zu erreichen für Männer.

Fakultät I:

In Fakultät I (Erziehungs- und Gesellschaftswissenschaften) lag der Frauenanteil bei den Professuren zu Beginn des Planungszeitraums 2017 bei 46,9%. Angestrebt bis 2021 war eine Erhaltung bzw. geringfügige Steigerung auf 47,2%. Dies ist leider nicht gelungen, so dass der Frauenanteil zu Beginn des Wintersemesters 2020/21 bei den Professuren auf 39,4% abgesunken ist. Die Ursache liegt in der Nachbesetzung von sieben W3-Professuren, die ursprünglich 3 x männlich und 4 x weiblich besetzt waren und mit 5 x männlich und 2 x weiblich nachbesetzt wurden.

Fakultät II:

In der fachlich sehr heterogenen Fakultät II betrug der Frauenanteil bei den Professuren zu Beginn des vergangenen Planungszeitraums im Sommersemester 2017 35,9% (14 von 39). Als Zielwert für 2021 wurde für die W3-Professuren ein Frauenanteil von 38,5% (15 von 39) angestrebt, für alle Professuren (inkl. Juniorprofessuren) ein Frauenanteil von 40% (16 von 40).

Stand Wintersemester 2020/2021 konnten beide für 2021 angestrebten Zielwerte erfreulicherweise erreicht bzw. sogar übertroffen werden. So betrug der Frauenanteil bei den W3-Professuren in Fakultät II zum 01.01.2020 39,5% (15 von 38) und bezogen auf alle Professuren (inkl. Juniorprofessuren) 42,5% (17 von 40). Zu beachten ist, dass zwei Juniorprofessuren vakant sind, d.h. es waren im Wintersemester 2020/2021 von 42 (Juniorprofessuren) 40 besetzt.

Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils ist angestrebt. Allerdings sind in Fakultät II planbar nur wenige Professuren bis 2025 nachzubesetzen.

Fakultät III:

In der Fakultät III (Sonderpädagogik) betrug der Frauenanteil bei den Professuren zu Beginn des vergangenen Planungszeitraumes 42,9% (6 von 14). Für 2021 war geplant, diesen Anteil zu erhalten bzw. durch die Besetzung einer neu zugewiesenen Juniorprofessur mit einer Frau auf 46,7% zu erhöhen (7 von 15).

Dies ist nicht gelungen; der Frauenanteil betrug im Wintersemester 2020/2021 lediglich 30,8%. Derzeit sind drei von 16 Professuren vakant, wobei während des Berichtszeitraums eine Professorin verstarb und eine weitere die Altersgrenze erreichte und emeritierte. Somit sind von den 13 besetzten (Junior-)Professuren lediglich vier weiblich besetzt. Bis 2025 werden in Fakultät III allerdings einige Professor*innen in den Ruhestand gehen, so dass es Möglichkeiten gibt, den Frauenanteil wieder deutlich zu steigern. Für den Planungszeitraum 2021-2026 wird für die Professuren ein deutlich höherer Frauenanteil angestrebt.

Gesamtbetrachtung:

In allen drei Fakultäten liegt der Anteil der Frauen mit Professuren (ohne JP) aktuell unter 40 %. Bei den anstehenden Neubesetzungen bis Ende 2026 sind hier Anstrengungen zu unternehmen, den Frauenanteil an die Marke von wenigstens 50 % anzugleichen. Im Geltungszeitraum werden voraussichtlich 14 Professuren altershalber ausscheiden. Davon sind 11 aktuell durch Männer und nur 3 durch Frauen besetzt (vgl. Tabelle 1c). Weitere 9 Professuren könnten bereits im Geltungszeitraum frei werden, da die Stelleninhaber*innen bereits mit 63 Jahren in Pension gehen könnten. Dies betrifft 3 Professuren in Fakultät I (davon 1 Frau) und 6 Professuren in Fakultät II (davon 1 Frau). Diese Stellen werden rechnerisch nicht in die Zielwerte eingebracht.

Die Zielwerte für die Besetzung der regulär freiwerdenden Professuren werden gemäß HoFV II mithilfe des Kaskadenmodells berechnet. Danach bildet der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe die Zielquote für die Besetzung von Professuren. Hierzu muss betont werden, dass die Qualifikationsvoraussetzungen für eine W3 Professur an Pädagogischen Hochschulen aufgrund der geforderten Schulpraxis über den Qualifikationsrahmen der bundesweiten Datengrundlage hinausgehen, sodass der Kreis der nächstunteren qualifizierten Personen faktisch kleiner anzunehmen ist, als dies die Statistiken anzeigen. Diese Überlegung fließt in die Zielangaben mit ein. Als Berechnungen für die Zielquote werden die nationalen Zahlenwerte³ genutzt.

³ Die Zahlen sind abrufbar unter www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

10.4.3 Ziele im nichtwissenschaftlichen Bereich

Die unter 10.3.1. im Rahmen der Bestandsaufnahme beschriebenen übergeordneten Ziele sowie die im Rahmen der Bewertung des Status quo unter 10.3.3 genannten Ziele werden im nicht-wissenschaftlichen Bereich weiter verfolgt.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen des MIT und der Haustechnik hat gesellschaftliche Gründe und kann damit von der Hochschule nicht maßgeblich beeinflusst werden. Ziel ist es jedoch weiter, die Unterrepräsentanz von Frauen nachhaltig zu verringern. Entsprechend wird angestrebt, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen.

Die im Personalkapitel genannten Ziele sind auch für die Gleichstellung im nichtwissenschaftlichen Bereich von Bedeutung. Sie betreffen die Personalentwicklung und die Stellenstrukturen in qualitativer und quantitativer Hinsicht. Strukturell wird über das Verwaltungsstrukturkonzept (vgl. Personal) angestrebt, eine angemessenere Vergütung zu erreichen. Dies unterstützt im StEP Zeitraum die Gleichstellung der Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich.

Im Rahmen der internen Personalentwicklung wird auch die Qualifikation eigener Mitarbeiterinnen für leitende und höherwertige Aufgaben als grundlegender Beitrag zur Chancengleichheit gesehen und weiterverfolgt. Mit Blick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männer sind auch die Vor- und Nachteile von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Personalentwicklung zu thematisieren.

10.5 Umsetzungsstrategie

10.5.1 Übergreifende Maßnahmen

Strukturen

Die unter Abschnitt 3 formulierten Ziele sollen durch Maßnahmen erreicht werden, die zwar einzeln aufgeführt, doch im Sinne einer ganzheitlichen Strategie zur Erreichung eines Gender-Mainstreamings an der Pädagogischen Hochschule ineinandergreifen und sich wechselseitig stützen. Damit wird nicht nur die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben verfolgt, sondern auch das strategische Ziel, die Position im CEWS-Ranking zu verbessern. Damit verbunden ist auch die Ambition, die PHL für genderspezifische Ausschreibungen (z.B. das Professorinnenprogramm) zu qualifizieren soll.

Für eine weitere Durchdringung des Gendermainstreaming an der PH Ludwigsburg erfolgt nicht nur die bisherige Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragte in allen Gremien. Vielmehr soll ein verbindlicher Fortschrittsbericht pro Semester zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen entlang des neuen Gleichstellungsplans im Senat sowie in den Fakultätsratssitzungen erfolgen. Sowohl das Rektorat als auch die Dekanatsvorstände unterstützen die Umsetzung des Gleichstellungsplans dabei als gemeinsame gesetzliche Verpflichtung aller Hochschulmitglieder.

Gleichstellungskommission

Aktuell sind die Beauftragten gegen sexualisierte Gewalt nicht Mitglied der Gleichstellungskommission. Es werden Kontakte zu den aktuellen Senatsbeauftragten aufgebaut und angestrebt, diese in einer sinnvollen Form in die Kommission zu integrieren.

Die Zielsetzungen und Maßnahmen des Gleichstellungsplans werden in der Gleichstellungskommission projektartig in einen Arbeitsplan überführt und über den Geltungszeitraum des SEP sukzessive implementiert.

Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit

Die erfolgreichen Maßnahmen des vorangegangenen Struktur- und Entwicklungsplans zur Familienfreundlichkeit werden fortgeführt und konsolidiert. Die Maßnahmen sollen allen Angehörigen der Hochschule gleichermaßen zur Verfügung stehen.

Es erfolgt eine Wiederaufnahme der Bestrebungen, die Hochschule in das Netzwerk Charta familienfreundliche Hochschule zu integrieren oder alternativ die Zertifizierung „Familienfreundliche Hochschule“ zu erreichen. Die Maßgaben der konkurrierenden Möglichkeiten werden verglichen und hinsichtlich der notwendigen Maßnahmen der Programme reflektiert. Darauf aufbauend wird ein Handlungsplan entwickelt und dieser dem Senat erneut vorgestellt.

Die in den o.g. Zertifikaten enthaltenen Bedingungen für Maßnahmen werden im Falle einer Zustimmung durch den Senat entlang des entwickelten Handlungsplans zur Umsetzung gebracht.

Unabhängig davon erfolgen die folgenden Maßnahmen:

- Eltern-Kind-Raum: Die Umsetzung des Eltern-Kind-Raums soll verfolgt werden. Im ca. 2025 fertiggestellten Verfügungsgebäude wird daher ein Eltern-Kind-Raum vorgesehen, mit dem erste Erfahrungen über die Bedarfe gemacht werden können, um weitere Planungen zu entwickeln, die später im geplanten Seminargebäude realisiert werden können, der die notwendigen räumlichen Voraussetzungen für den Zweck erfüllt (z.B. Bauliche Raumgestaltung, Größe, Sanitäre Ausstattung/Wasserzugang/Ebenerdigkeit usw.). Diese Planungen erfolgen in enger Abstimmung mit der Hochschulleitung. Zu den Planungen gehören auch Konzepte zur baulich unabhängigen Gestaltung des Raumes, der Nutzungsvorstellungen sowie der Verantwortlichkeiten. Angestrebt wird ein Raum in weitgehender Selbstverwaltung von Studierenden, in dem wechselseitige Formen der Kinderbetreuung oder des Austauschs mit studierenden Eltern erfolgen kann. Geplant ist eine Konzeptentwicklung in Zusammenarbeit mit Studierenden. Die Ergebnisse werden dem Senat erneut vorgestellt. Voraussichtlich werden dazu finanzielle Ressourcen zur Ausstattung notwendig werden. Nach der Einrichtung des Raumes werden dessen Nutzung und die Bedarfe evaluiert.
- Hausaufgabenbetreuung: Geplant ist eine Erhebung, ob Studierende mit Kindern oder das Personal einen Bedarf zur Hausaufgabenbetreuung ihrer Kinder sehen, die die eigenen Studien-/Arbeitszeiten flexibilisiert. Dies soll in Zusammenarbeit mit der zu benennenden Beauftragten für Chancengleichheit erfolgen. Sollte der Bedarf vorhanden sein, wird angestrebt ein festes Angebot zur Hausaufgabenbetreuung an der Hochschule zu entwickeln, das im Idealfall mit Praxiserfahrungen von Studierenden im Lehramt verknüpft werden soll.
- Ebenfalls soll eine Bedarfserhebung kurzzeitiger Kinderbetreuung an Brückentagen/Ferienbetreuung erfolgen.

- Bei dem mit Mitteln der KOALA-Initiative in Kooperation mit der Universität Stuttgart pilotierten Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken soll der Schwerpunkt auf dem Thema Vereinbarkeit von Familie/Studium/Qualifikation liegen. Daher sollen als Mentorinnen hauptsächlich weibliche Rollenmodelle gewonnen werden, welche eine Karriere in der Wissenschaft und Familienaufgaben erfolgreich kombinieren. Außerdem sollen entsprechende Inhalte z.B. in Workshops vermittelt werden.
- Bereits seit längerer Zeit wurden die Gremiensitzungen weitgehend hinsichtlich einer erhöhten Familienfreundlichkeit terminiert. Aufgrund sich verändernden Betreuungsangeboten und ggf. durchschnittlichen Lebensverhältnissen sollen die Zeiten auf ihre Bedarfsbezogenheit validiert werden.
- Maßnahmen zur digitalisierten Studien- und Arbeitsform, die während der Coronakrise etabliert wurden, werden unter dem Fokus der Familienfreundlichkeit evaluiert. Daraus werden Möglichkeiten und Leitlinien für die Arbeit/das Studium und Lehre im Home-Office entwickelt.

Barrierefreiheit im weitesten Sinne

Die Ausweisung von barrierefreien Zugängen zur Hochschule, die Einrichtung bedarfsnaher behindertengerechter Toiletten und Arbeitsplätze sollen erhoben und auf ihre Funktionalität hin geprüft werden. Ev. notwendige Verbesserungen sollen danach eingeleitet werden. Darüber hinaus gilt Barrierefreiheit aber auch für Menschen mit nicht sichtbaren Einschränkungen. Bedarfe für diese Gruppe werden systematisiert und ggf. entsprechende Maßnahmen ergriffen. Da die Beauftragte für Schwerbehinderte sowie die Ansprechpartnerin für Studierende mit Beeinträchtigungen für ihre Tätigkeit je keine Freistellung erhalten, müssen Tutorinnen eingestellt werden. Die Finanzierung muss geklärt werden.

Gleichstellungsmonitoring

Es soll ein Monitoring gleichstellungsrelevanter Kennzahlen und Indikatoren entwickelt werden, um die Entwicklung einzelner Maßnahmen und genderrelevanten Entwicklungen stets zeitnah beurteilen und ggf. Steuerungsmaßnahmen vornehmen zu können. Dies knüpft auch an die neue Hochschulfinanzierungsvereinbarung an, welche einen Ausbau von Kennzahlensystemen fordert. Die erhobenen Indikatoren sollen geeignet sein, um regelmäßig einen ganzheitlichen Überblick über den Zielerreichungsgrad gleichstellungsbezogener Aktivitäten zu ermöglichen und gleichzeitig wirtschaftlich zu erheben und zu pflegen sein. Basis bilden dabei die gesetzlich zu erhebenden Kennwerte, die um geeignete, auch qualitative, Merkmale ergänzt werden.

Dazu gehört aber auch die Einrichtung einer Dokumentationssystematik des aktiv ausgeübten Gleichstellungsamtes, z.B. der Dokumentation der Gremienbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen.

Dazu erfolgt auch die Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen des Sekretariats.

10.5.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

Maßnahmen im Zusammenhang von Berufungs- und Besetzungsverfahren:

Zur Sicherung der Orientierung an den Vorgaben zur Umsetzung der Chancengerechtigkeit soll ein kompakter Leitfaden zu gendersensiblen Berufungsverfahren entwickelt werden. Dieser soll für die einer Kommission vorsitzenden Person verbindlich gemacht werden. Ein wichtiger Baustein ist dabei die grundsätzliche Bemühung um aktive Rekrutierung geeigneter Frauen während der Ausschreibungsphase durch die Kommissionsmitglieder.

Zur Steigerung des Angebots eines attraktiven Arbeitsplatzes unter der Perspektive familiärer Lebensentwürfe werden Kontakte zu Dual Career Netzwerken im Raum Stuttgart aufgenommen und geprüft, ob eine Verankerung der PH Ludwigsburg innerhalb bestehender Netzwerke möglich ist. Im Idealfall soll ein Anschluss an ein Netzwerk gefunden werden. Die Umsetzbarkeit erfolgreicher Unterstützungen für Dual Careers ist allerdings abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung der nächsten Jahre besonders im Großraum Stuttgart.

Der Gender-Pay-Gap soll entlang der Vorgaben des Hochschulfinanzierungspakts von 2020 sowohl für die akademischen Mitarbeiter*innen als auch für die Professuren offengelegt und dokumentiert werden.

Darauf aufbauend sollen ggf. Maßnahmen zur Senkung des Gender-Pay-Gaps mit der Hochschulleitung besprochen und Konzeptionen entwickelt werden. Dazu gehören z.B. die Zusammenstellung von Angeboten zum Berufungstraining, Verhandlungstraining sowie Beratungen zur Personalentwicklung v.a. bei akademischen Mitarbeiterinnen.

Maßnahmen zur Erhöhung der Mobilität von Studierenden und wissenschaftlichem Personal

Für die Förderung der Mobilität sollen in einer ersten Phase unterstützende Maßnahmen identifiziert und in einer zweiten Phase ausgebracht werden. Dazu zählen z.B. Möglichkeiten der Mitnahme von Kindern ins Ausland, die gezielte Kooperation mit Partnerhochschulen sowie der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten und weiteren Maßnahmen für Incomings.

Maßnahmen zur Gleichstellung in der Disputation

Die Promotionsordnung wird mit dem Rektorat hinsichtlich des Einbezugs der Gleichstellung besprochen. Es wird auf eine Änderung der Promotionsordnung hingewirkt.

Maßnahmen zur Forschungsförderung

- Eine Übersicht über Drittmittelwerbung ist in Zusammenarbeit mit dem Prorektor für Forschung zu erstellen und hinsichtlich der eingeworbenen Mittel geschlechtsspezifisch zu führen.
- Die Anträge für Tagungen werden hinsichtlich der Frage für die Kinderbetreuung überarbeitet und in den entsprechenden Gremien vorgestellt. Die Einrichtung einer tagungsbedingten Kinderbetreuung oder Schaffung einer Tagungsstruktur, die familienfreundlich ist, ist eine komplexe Herausforderung, die ausdrücklich bedarfsbestimmt gedacht werden muss. Daher haben entsprechende Maßnahmen Versuchscharakter.
- Es erfolgt eine Fragebogenentwicklung zur Dokumentation von Tagungsteilnahmen, Fortbildungsangeboten usw. und die anschließende Interpretation der Daten. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob aufgrund der Kinderbetreuung systematisch auf die Tagungs-/Weiterbildungsteilnahme verzichtet wird.

- Die Entwicklung einer weiteren genderspezifischen Förderlinie soll im Forschungsausschuss vorgestellt und diskutiert werden.
- Die Ermöglichung eines Forschungssemesters für Personen mit Care-Verpflichtungen in der Qualifikationsphase wird geprüft und im Idealfall umgesetzt. Denkbar sind auch Erarbeitungen zu alternativen Formen der aktiven Unterstützung der wissenschaftlichen Aufgaben des benannten Personenkreises.
- Mögliche Projektausschreibungen zur Stärkung der Diversität an Hochschulen, doch auch zu einzelnen genderrelevanten Fragestellungen werden verfolgt und ggf. mit einem Antrag verfolgt.

Maßnahmen zur Gendersensibilität in der Lehre

- Zur systematischen Visibilität gendersensibler Lehrveranstaltungen erfolgt über die Kontaktaufnahme mit den Studiendekanen die durchgehende Verankerung der gendersensiblen Seminare im LSF; die Fächer sollen dazu regelmäßig auf die Angabe entsprechender Lehrveranstaltungen hingewiesen werden.
- Es werden Konzepte zur verstärkten Verortung von Lehrangeboten zu Genderfragen angestellt. Nach dem Vorbild einzelner Fächer werden Informationsangebote/ggf. Leitfäden oder Workshops erarbeitet, die die Querschnittsaufgabe des Gender-Mainstreamings in der Lehre ernst nehmen.
- Der Jenny-Heymann-Diversitätspreis wird weiter etabliert und weiter in der Öffentlichkeit bekannt gemacht. Gegebenenfalls wird die Satzung an die bislang erkannten Klärungsbedarfe angeglichen.
- Es wird versucht, in regelmäßigen Abständen Ringvorlesungen ggf. in Zusammenarbeit mit interessierten Kolleg*innen anzuregen. Dazu kommen im Idealfall auch für die Öffentlichkeit der Stadt zugängliche Kulturangebote, wie Lesungen/Filmabende zu einschlägigen Gender-/Diversitätsthemen
- Der erfolgreich durchgeführte Workshop „Queer at School“ wird erneut regelmäßig organisiert und angeboten.
- Mit der QM-Stabstelle wird über die Erhebung genderangemessener Lehre in der Lehrevaluation beraten und dies ggf. implementiert.

10.5.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Die für den wissenschaftlichen Bereich genannten Maßnahmen werden auch für den nicht-wissenschaftlichen Bereich übernommen, soweit sie angewendet werden können

Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Hier werden die bisherigen Instrumente fortgeführt und im StEP Zeitraum kontinuierlich auf Verbesserungspotenziale untersucht.

Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

Hier wird auf das Personalentwicklungskonzept und die oben gemachten Ausführungen verwiesen.

10.6 Organe, Gremien und Leitungspositionen

Die Frauenanteile in Leitungspositionen und Hochschulgremien zum 01.10.2020 sind Tabelle 3 im Anhang zu entnehmen. Im Gleichstellungsplan 2016-2021 wurden keine Zielwerte für Gremien festgelegt.

Bei den Fakultätsvorständen sind zwar in jeder der drei Fakultäten Frauen vertreten, jedoch ist kein Dekanat weiblich besetzt. Der Anteil der Frauen beträgt im Wintersemester 2020/2021 44,4 %.

In den Fakultätsräten schwankt der Frauenanteil zwischen 37,5% (Fakultät II) und 58,8% (Fakultät I)⁴. Bezogen auf den Frauenanteil der Professorinnen in den Fakultäten entspricht dies bei Fakultät II dem Anteil der Professorinnen, in den Fakultäten I und III liegt der Frauenanteil der Professorinnen, die auch im Fakultätsrat sind, deutlich über dem Anteil der Professorinnen in der Fakultät.

Vor den Gremienneuwahlen zum Wintersemester 2019/2020 hatte die PH Ludwigsburg bei der Senatszusammensetzung im wissenschaftlichen Bereich mit 24% den niedrigsten Frauenanteil aller Pädagogischen Hochschulen. Dieser konnte erhöht werden und erreichte im Wintersemester 2020/2021 einen Frauenanteil von 46,2%.

Durch das Ende der Amtszeit einer Prorektorin und die darauf erfolgende Neuwahl durch einen Mann sank der Frauenanteil im Rektorat von 50% auf 25%. Die Neubesetzung des Rektorats erfolgt in 2022. Da mit der Neubesetzung auch die beiden Prorektorate offen sind, kann aktuell keine Angabe zur Rektoratszusammensetzung angestellt werden.

Der Frauenanteil im Hochschulrat liegt bei ca. 45% und damit über den vom Chancengleichheitsgesetz geforderten Mindestfrauenanteil von 40% in Gremien.

Insgesamt ist der Anteil der Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen damit erfreulich hoch. Im Zeitraum zwischen 2021-2026 soll dies beibehalten und weiter gefördert werden.

⁴ Je ohne Studierende

10.7 Tabellen

Tabelle 1a

Anteil der Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

Ausgangssituationen/Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zu- rückliegenden Planungszeit- raums (Stand: 01.10.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: . . .)	3 Aktuelle Situation (Stand: 01.10.2020)	4 Neuer Zielwert in % für 2025 (26?)
Studierende⁵				
- Gesamt	- 5.710	Es wurde kein Zielwert definiert.	6.477	Keine Definition von Zielwerten
- Anzahl Frauen	- 4.517		5.147	
- Frauen in %	- 79,1		79,5	
Absolventinnen⁶				
- Gesamt	- 646	Es wurde kein Zielwert definiert.	1449	Keine Definition von Zielwer- ten.
- Anzahl Frauen	- 543		?	
- Frauen in %	- 84,1		?	
Promotionen⁷				
- Gesamt	- 12	Es wurde kein Zielwert definiert.	88	Eine Zielsetzung in Absolutwerten er- scheint nicht möglich. Anteil soll der Wert von 67 % erhalten bleiben. Eine Parität ist damit deutlich erreicht.
- Anzahl Frauen	- 9		59	
- Frauen in %	- 75		67,0	
Habilitationen⁸				
- Gesamt		Es wurde kein Zielwert definiert.	1	
- Anzahl Frauen			0	
- Frauen in %			0	

⁵ Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist.

⁶ Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen.

⁷ Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - nur Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen.

⁸ Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12. - nur Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Kunsthochschulen

Tabelle 1b

Anteil der Frauen auf ausgewählten Positionen im wissenschaftlichen Dienst

Ausgangssituationen/Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 01.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand:)	3 Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2020)	4 Zielwert in % für 2 026
Akademische Mitarbeiterinnen^{9*} - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	196 118 60,20 %	Keine Zielwerte	190 112 58,95%	
Akademische Mitarbeiterinnen^{10*} <u>in befristeten Arbeitsverhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	87 59 67,82%	Entfällt	71 49 69,01	entfällt
Akademische Mitarbeiterinnen^{11*} <u>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	109 59 54,13%		119 63 52,94%	Beibehaltung der Parität
Akademische Mitarbeiterinnen^{12*} <u>in Teilzeit</u> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	93 65 69,89%		100 72 72%	Senkung des Frauenanteils in Teilzeit
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	6 3 50%		6 5 83,34%	-

⁹ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; * in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte¹⁰ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; * in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte¹¹ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; * in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte¹² 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; * in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

Ausgangssituationen/Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 01.12.2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand:)	3 Aktuelle Situation (Stand: 01.12.2020)	4 Zielwert in % für 2 026
Davon Juniorprofessuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % ¹³	6 3 50%		6 5 83,34%	Fortführung der Qualifikationen

¹³ 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen

Tabelle 1c

Anteil der Frauen auf Professuren

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifizierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 01.04.2017)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (Stand: 01.04.2017)	3 Aktuelle Situation (Stand: 01.10.2020)	4 Im Planungszeitraum freiwerdende Stellen	5 Zielwert in % für 2026
Professuren Fakultät I					
- W3 Gesamt		- 34	- 29 von 30 besetzt	2	30
- W3 Anzahl Frauen		- 16	- 10 von 29	0	13
- W3 Frauen in %		- 47,1	- 34,5	0	43,3
- W1 Gesamt		- 2	- 4 (laufen aus)	3 neue	3
- W1 Anzahl Frauen		- 1	- 3	0	2
- W1 Frauen in %		- 50	- 75,0	0	66,7
- Gesamt	- 32	- 36	- 33	5	33
- Anzahl Frauen	- 15	- 17	- 13 von 33	0	15
- Frauen in %	- 46,9	- 47,2	- 39,4	0	45,5
Professuren Fakultät II					
- W3 Gesamt		- 39	- 38	4	38
- W3 Anzahl Frauen		- 15	- 15	0	17
- W3 Frauen in %		- 38,5	- 39,5	0	44,7
- W1 Gesamt		- 1	- 2	3 neue	3
- W1 Anzahl Frauen		- 1	- 2 (laufen aus)	0	2
- W1 Frauen in %		- 100	- 100	0	66,7

- Gesamt	- 39	- 40	- 40	7	41
- Anzahl Frauen	- 14	- 16	- 17 von 40	0	19
- Frauen in %	- 35,9	- 40	- 42,5	0	46,3
Professuren Fakultät III					
- W3 Gesamt		- 14	- 13 von 15 besetzt	5	14
- W3 Anzahl Frauen		- 6	- 4 von 13	2	6
- W3 Frauen in %		- 42	- 30,8	40	42,9
- W1 Gesamt		- 1	- 0	1	1
- W1 Anzahl Frauen		- 1	- 0	0	1
- W1 Frauen in %		- 100	- 0	0	100
- Gesamt	- 14	- 15	- 13 von 15 besetzt	6	15
- Anzahl Frauen	- 6	- 7	- 4 von 13	6	7
- Frauen in %	- 43	- 46,7	- 30,8	100	46,7
Professuren W3					
- Gesamt		- 87	- 80	11	82
- Anzahl Frauen		- 37	- 29	2	36
- Frauen in %		- 42,5	- 36,3	18,2	43,9
Professuren W1					
- Gesamt		- 4	- 6	7	7
- Anzahl Frauen		- 3	- 5	0	5
- Frauen in %		- 75,0	83,3		71,4
Professuren gesamt					
- Gesamt	- 85	- 91	- 86	18	89
- Anzahl Frauen	- 35	- 40	- 34	2	41

- Frauen in %	- 41,2	- 44,0	- 39,5	11,1	46,1
---------------	--------	--------	--------	------	------

Die frei werdenden Professuren im Geltungszeitraum können durch unerwartete Wegberufungen sich verschieben. Damit einher geht auch eine Varianz möglicher Neubesetzungen und der Zielsetzung den Frauenanteil zu erhöhen.

Tabelle 2

Anteil von Frauen in Berufungsverfahren (2016-2020)

Fakultät I (Erziehungs- und Gesellschaftswissenschaften)	Anzahl der Bewerbungsverfahren	Bewerbungen								Ruferteilungen			
		Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen							
		insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
				absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
W3	10	201	99	102	51%	20	10	10	50%	9	6	3	33%
W1	4	50	24	26	52%	10	2	8	80%	4	1	3	75%
		Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
		insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen	
				absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
W3	10	8	5	3	38%	4	3	1	25%	66	33	33	50%
W1	4	4	1	3	75%	4	1	3	75%	34	15	19	56%

Fakultät II (Kultur- und Naturwissen- schaften)	Anzahl der Be- ru- fungs- verfah- ren	Bewerbungen								Ruferteilungen			
		Gesamtzahl				Darunter: auf Listen- plätzen							
		ins- ge- samt	Män- ner abso- lut	Frauen		ins- ge- samt	Män- ner abso- lut	Frauen		ins- ge- samt	Männer absolut	Frauen	
				abso- lut	in %			abso- lut	in %			abso- lut	in %
W3		144	75	69	48%	11	6	5	45%	7	3	4	57%
W1		42	12	30	71%	6	0	6	100%	4	0	4	100%
		Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Beru- fungskommission			
		ins- ge- samt	Män- ner abso- lut	Frauen		ins- ge- samt	Män- ner abso- lut	Frauen		ins- ge- samt	Männer absolut	Frauen	
abso- lut	in %			abso- lut	in %			abso- lut	in %				
W3		7	3	4	57%	3	1	2	67%	55	22	33	60%
W1		4	0	4	100%	4	0	4	100%	30	14	16	53%

Fakultät III (Sonderpädagogik)	Anzahl der Berufungs- verfahren	Bewerbungen						Ruferteilungen		
		Gesamtzahl			Darunter: auf Listen- plätzen					
		insgesamt	Män- ner	Frauen	ins- ge- samt	Män- ner	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen

			abso- lut	ab- so- lut	in %		ab- solut	ab- so- lut	in %		absolut	abso- lut	in %
W3		15	6	9	60%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
		Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Beru- fungskommission			
		insge- samt	Män- ner abso- lut	Frauen ab- so- lut	in %	ins- ge- samt	Män- ner ab- solut	Frauen ab- so- lut	in %	insge- samt	Männer absolut	Frauen abso- lut	in %
W3		1	1	0	0%	1	1	0	0%	11	5	6	55%

Tabelle 3

Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien

Gremium	1 Aktuelle Situation (Stand: 28.01.2021)				Zielwert in % für 2026
Gleichstellungskommission - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %		w	m	vak.	
		11	2	1	
		91%			
Fakultätsvorstände - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %		w	m	Σ	Erhaltung der Ausgewogenheit
	Dekan	0	3	3	
	Prodek.	2	1	3	
	Stu- diend.	2	1	3	
	Ges.	4	5	9	
	%	44%			
Rektorat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %		w	m		50 %
	Rektor	0	1		
	Prorekt	0	2		
	Kanzle- rin	1	0		
		25%			
Senat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %		w	m	Σ	
	kraft Amtes	2	3	5	
	Prof	5	8	13	
	AM	2	1	3	
	Sonst	2	0	3	
	Stud	1	2	3	
		44%			
Hochschulrat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %		w	m	Σ	Weitere Wahrung
	HR	5	6	11	
	Berat.	1	3	4	
	Ohne Berat.	45%			

Fakultätsräte

Gremium	1 Aktuelle Situation (Stand: 30.09.2020)				Zielwert in % für 2026
Fakultät I - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %		w	m	Σ	Beibehaltung/Steigerung des Frauenanteils ohne Studierende anteilig zu den Professorinnen und AM in den einzelnen Statusgruppen
	Dekan*in	2	1	3	
	Prof	6	5	11	
	AM	2	1	3	
	Sonst		0	0	
	Stud/Pro	3	2	5	
	Σ	13	9	22	
		59%			
	Ohne Stud.	58,8%			
Fakultät II		w	m	Σ	Beibehaltung/Steigerung des Frauenanteils ohne Studierende anteilig zu den Professorinnen und AM in den einzelnen Statusgruppen
	Dekan*in	1	2	3	
	Prof	4	6	10	
	AM	1	2	3	
	Stud/Pro.	3	1	4	
	Σ	9	11	20	
	%	45%			
	Ohne Stud.	37,5%			
Fakultät III Rektorat - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %		w	m	Σ	Beibehaltung/Steigerung des Frauenanteils ohne Studierende anteilig zu den Professorinnen und AM in den einzelnen Statusgruppen
	Dekan*in	1	2	3	
	Prof	3	7	10	
	AM	3	1	4	
	Stud/Pro	4	2	6	
	Σ	11	12	23	
		48%			
	Ohne Stud.	41%			