



Struktur- und Entwicklungsplan

der PH Schwäbisch Gmünd

2022 – 2026

GleicheChancenPlan



INHALT

Der Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) konkretisiert die in § 7 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg definierte Verpflichtung, für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne aufzustellen und regelmäßig fortzuschreiben, wobei die für die Profilbildung der Hochschule und strategische und organisatorische Entwicklung wesentlichen Leitlinien im Vergleich zum vorangegangenen Planungszeitraum darzustellen sind. Enthalten sind darin der GleichChancenPlan (Gleichstellungsplan nach § 4 Absatz 7 LHG), der hier als Auszug vorliegt sowie der Stellenentwicklungsplan (Festlegung für die künftige Verwendung freiwerdender Stellen von Professuren). Nicht notwendigerweise Bestandteil eines Struktur- und Entwicklungsplans, jedoch an der PH SG so praktiziert, ist die Festle-

gung für die künftige Verwendung und Einrichtung von freiwerdenden Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sofern diese nicht bereits andernorts festgeschrieben wurden.

Neu enthalten ist gemäß Hochschulfinanzierungsvereinbarung (HoFV II), Ziffer II.2, das Kapitel Nachhaltigkeit und Klimaschutz.

Die Zustimmung des Senats erfolgte am 24.11.2021.

Der Hochschulrat stimmte am 15.12.2021 zu, das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst erteilte seine Zustimmung am 20.06.2022.

1. GLEICHECHANCENPLAN	2
1.1. Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsakteur*innen und Zuständigkeiten	2
1.2. Chancengleichheitsziele und Maßnahmen	5
1.3. Organe, Gremien und Leitungspositionen	18
1.4. Beteiligung der Personalvertretung	18
1.5. Bekanntmachung	18
1.6. Zwischenbericht	18
Anhang	85

Struktur- und Entwicklungsplan der PH Schwäbisch Gmünd 2022 – 2026

© 2021 Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

Herausgeberin Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd
Prof. Dr. Claudia Vorst, Rektorin

Redaktion Prof. Dr. Claudia Vorst
Dr. Bert von Staden
Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd
Oberbettringer Str. 200
D-73525 Schwäbisch Gmünd

1. GLEICHECHANCENPLAN

1.1 Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Gleichstellungsakteur*innen und Zuständigkeiten

1.1.1 Gleichstellungsstrategie und strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

1.1.1.1 Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen des GleicheChancenPlans:

- ▶ Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (LHG) in der Fassung vom 31.12.2020
 - ▶ Hochschulrahmengesetz (HRG in der Fassung vom 12.04.2007)
 - ▶ Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) in der Fassung vom 23.02.2016
 - ▶ § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 14.08.2006)
 - ▶ Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) in der Fassung vom 12.03.2015
 - ▶ Hochschulfinanzierungsvertrag des Landes Baden-Württemberg mit den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg vom 31.03.2020
 - ▶ Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) in der Fassung vom 20.11.2007
 - ▶ EU-Richtlinien zum Gender-Mainstreaming (Amsterdamer Vertrag 1999)
- (2)** Für die Transparenz der Gleichstellung werden fortlaufende, differenzierte Daten zur Gleichstellung auf allen Stufen des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereichs erhoben und im GleicheChancenPlan veröffentlicht.
- (3)** Die PH SG handelt auf dem Gebiet der Gleichstellung wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert, indem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert, Rollenstereotype überwunden und individuelle Lebensentwürfe berücksichtigt werden.
- 1.1.1.3 Ziele und Maßnahmen des GleicheChancenPlans**
- (1)** Der GleicheChancenPlan trägt zur Erreichung folgender Ziele bei:
- ▶ Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf
 - ▶ Karriereförderung und -entwicklung von Frauen
 - ▶ gender- und diversitätsbewusste Professionalisierung
 - ▶ strukturelle, nachhaltige Verankerung von Gleichstellungspolitik.
- (2)** Um diese Ziele zu erreichen, werden die unter 3. „Chancengleichheitsziele und Maßnahmen“ angeführten Maßnahmen umgesetzt.

1.1.2 Gleichstellungsakteur*innen und Zuständigkeiten

1.1.2.1 Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung

(1) Die Gleichstellungskommission schlägt in Abstimmung mit dem Rektorat und dem Senat in der Regel aus dem Kreis des an der Pädagogischen Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte (GB) vor. Der Senat wählt die GB für zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.

¹ Aus den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG entnommen und für die PH SG angepasst. Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Verfügbar über: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf (letzter Zugriff: 13.09.2021).

(2) Die GB ist zur Ausübung ihres Amtes gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 1 GEVO (in ihrer jeweils aktuellen Version) zu entlasten.

(3) Der Senat wählt auf Vorschlag der GB eine bis zwei Stellvertreterinnen. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die Stellvertreterinnen sind bei der Ausübung des Amtes von ihren anderen Hochschultätigkeiten angemessen zu entlasten. Eine der beiden Stellvertreterinnen ist i.d.R. die Gleichstellungsreferentin (GR).

(4) In Ausnahmefällen kann auch ein männlicher Gleichstellungsbeauftragter bzw. Stellvertreter gewählt werden.

1.1.2.2 Beauftragte für Chancengleichheit und Stellvertretung

(1) Die weiblichen Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich wählen aus ihrem Kreis eine Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) und eine Stellvertreterin. Das Rektorat bestellt die BfC und ihre Stellvertreterin nach Information des Senats. Die regelmäßige Amtszeit der BfC und ihrer Stellvertreterin beträgt fünf Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung. Die Durchführung der Wahl wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung geregelt.

(2) Die BfC wird nach Absprache mit der Hochschulleitung bei der Ausübung ihres Amtes von ihren anderen Hochschultätigkeiten im Umfang von bis zu 20 % ihrer Stelle entlastet.

(3) Findet sich aus dem Kreis der weiblichen wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten keine zur Ausübung des Amtes bereite Person, kann auch ein männlicher Beauftragter für Chancengleichheit bzw. Stellvertreter bestellt werden.

1.1.2.3 Gleichstellungskommission

(1) Der Senat wählt eine Gleichstellungskommission, in die je zwei Vertreter*innen aus jeder Fakultät und eine bzw. einen student. Vertreter:in sowie eine studentische Stellvertretung gewählt werden. Die GB kann hierzu Vorschläge an die Fakultätsräte unterbreiten.

(2) Die Amtszeit der Studierenden beträgt ein Jahr, die der übrigen Mitglieder zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.

(3) Darüber hinaus gehören der Gleichstellungskommission kraft Amtes die GB, die GR, Stellvertreterinnen der GB, die BfC und ihre Stellvertreterin sowie die/der AStA-delegierte Student:in stimmberechtigt an. Die GB sitzt der Kommission vor.

1.1.2.4 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit und der Gleichstellungskommission

(1) Die GB, die BfC und die Gleichstellungskommission haben auf die Einhaltung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit zu achten und auf die Beseitigung von geschlechtsbezogenen Nachteilen für Angehörige der Hochschule hinzuwirken.

(2) Die GB und die BfC nehmen mit dem Ziel der Geschlechtergleichstellung und Familienfreundlichkeit folgende Aufgaben wahr:

- ▶ Initiativrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung an der Hochschule,
- ▶ Hinwirken auf eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Fächer, Laufbahnen, Besoldungs- und Vergütungsgruppen, Gremien und Ausschüsse etc.),

▶ Prävention/Beratung/Begleitung bei geschlechtsbezogener Benachteiligung und sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Zusammenarbeit mit den Ansprechpartner*innen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§ 4 Abs. 9 sowie § 4a LHG),

▶ Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen sowie des dazugehörigen sozialen Umfelds (z.B. Kinderbetreuungsplätze, familien- und kindergerechte Wohnheimplätze),

▶ Öffentlichkeitsarbeit im Sinne der Information über die Situation von Frauen in und außerhalb der Hochschule,

▶ Kooperation in Gleichstellungsprojekten und mit Gleichstellungsakteur*innen außerhalb der Hochschule.

(3) Die GB nimmt außerdem folgende Aufgaben wahr:

- ▶ Teilnahme an Berufungsverfahren und Beförderungen als stimmberechtigtes Mitglied sowie an Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich als beratendes Mitglied. Sie erhält Einsicht in die relevanten Unterlagen und kann sich durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen,

▶ Teilnahme an Sitzungen des Senats und des Senatsausschusses für Forschung als stimmberechtigtes Mitglied,

- ▶ Teilnahme an Sitzungen des Hochschulrats, des Fakultätsrats und der Lehrpreiskommission als beratendes Mitglied inkl. Antrags- und Rederecht,
 - ▶ Mitwirkung bei Evaluationen,
 - ▶ Initiativen zur Förderung von wissenschaftlichen Qualifikandinnen,
 - ▶ Initiativen zur Institutionalisierung der Genderforschung und zur Initiierung von Geschlechterforschungsvorhaben,
 - ▶ Beratung und Mitwirkung bei hochschulübergreifenden Sonderprogrammen (z.B. Margarete von Wrangell-Habitationsprogramm, Brigitte-Schlieben-Lange-Programm, Mentoring und Training MuT) und hochschulinternen Programmen (z.B. PH-Ruf, PH-MeNT u.Ä.),
 - ▶ Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit,
 - ▶ Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichts.
- (4) Die BfC nimmt außerdem folgende Aufgaben wahr:
- ▶ Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftsunterstützenden Bereich und bei Beförderungen mit beratender Stimme,
 - ▶ einmal im Jahr Einberufung einer Versammlung der weiblichen wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten mit Tätigkeitsbericht,
 - ▶ Initiativen zur Förderung des wissenschaftsunterstützenden Personals,
 - ▶ Teilnahme an Tagesordnungspunkten der Sitzungen des Senats und der Fakultätsräte, die die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftsunterstützenden Dienst direkt betreffen oder darauf Auswirkungen haben, mit beratender Stimme inkl. Antrags- und Rederecht,
 - ▶ Zusammenarbeit mit der Personalvertretung, der GB und den anderen Beauftragten der Hochschule sowie mit Gleichstellungsakteur*innen der anderen Hochschulen.
- 1.1.2.5 Zusammenarbeit mit Rektorat, Gremien, Verwaltung und Hochschuleinrichtungen**
- (1) Das Rektorat trägt die Verantwortung für die in diesem GleicheChancenPlan aufgeführten Maßnahmen.
- (2) Rektorat, Gremien und Einrichtungen der Pädagogischen Hochschule fördern und unterstützen aktiv die Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.
- (3) Die Rektorin/der Rektor berichtet in ihrem/seinem Jahresbericht an den Senat und den Hochschulrat über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und die Erreichung der Gleichstellungsziele. Die Erstellung und Präsentation dieses Berichts können an die GB delegiert werden.
- (4) Die Verwaltung der PH SG unterstützt die GB und die BfC bei der Fortschreibung des GleicheChancen-Plans sowie bei der Erstellung des jährlichen Gleichstellungberichts (GB) bzw. Tätigkeitsberichts (BfC). Dafür stellt die Verwaltung der BfC z.B. jährlich eine Übersicht zu den Bewerbungsverfahren und der Einstellung von Auszubildenden im vergangenen Jahr zur Verfügung. Des Weiteren stellt die Verwaltung der GB bzw. der GR geschlechtsdifferenziert u.a. folgende Angaben zur Verfügung:
- ▶ Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
 - ▶ Statistische Angaben zu Berufungs- und Besetzungsverfahren
 - ▶ Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Laufbahnen,
 - ▶ Anzahl der Studierenden getrennt nach Studiengängen und -fächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl,
 - ▶ Anzahl der abgeschlossenen Prüfungsverfahren nach Studiengängen,
 - ▶ Anzahl der abgeschlossenen und laufenden Promotions- und Habilitationsverfahren nach Fakultät und Abteilung,
 - ▶ Forschungsförderung,
 - ▶ wenn möglich die Anzahl der Studierenden mit Kind(er).
- (5) Die Hochschule ist verpflichtet, bei allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der GB oder der BfC betreffen, diese rechtzeitig zu unterrichten, ihnen Einsicht in entsprechende Unterlagen zu geben und eine Zusammenarbeit zu gewährleisten. Personalakten darf die GB oder die BfC nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.

(6) Beanstandet die GB oder die BfC bei personnel oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß im Sinne des § 21 ChancenG und § 4 Abs. 3 LHG, ist der Vorgang von dem Gremium oder der Leitung des jeweiligen Bereichs erneut zu entscheiden. Die schriftliche Beanstandung erfolgt spätestens eine Woche nach Unterrichtung der GB oder der BfC über die Maßnahme.

1.1.2.6 Finanzierung

(1) Die Hochschule stellt sicher, dass die GB und die BfC zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben mit

den erforderlichen Sach- und Personalmitteln aus dem Haushalt der Hochschule ausgestattet werden. Der konkrete Umfang wird jährlich abgestimmt und orientiert sich an den jeweiligen Vorjahren unter Berücksichtigung etwaiger Änderungen.

(2) Die Pädagogische Hochschule stellt der GB und der BfC die notwendige Ausstattung zur Verfügung. Die Bereitstellung eines geeigneten Besprechungs- und Beratungsräumes wird jeweils gewährleistet.

1.2 Chancengleichheitsziele und Maßnahmen

1.2.1 Wissenschaftlicher Bereich

1.2.1.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums 2017 – 2021

Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums 2017 – 2021

Ausgehend von einer Bewertung des Soll-Ist-Vergleichs aus dem vorangegangenen Planungszeitraum kann für die gesamte PH SG überblicksweise Folgendes festgehalten werden – die zugrundeliegenden Daten sind Tabellen 1a, 1b und 1c im Tabellenanhang zu entnehmen:

Bei den Studierenden ist der Frauenanteil von 76,63 % auf 77,79 % leicht gestiegen. Erfreulicherweise ist im selben Zeitraum die Anzahl der Studierenden insgesamt um fast 10 % gestiegen. Da in wenigen Fächergruppen das Geschlechterverhältnis sichtlich ungleich ist (bspw. hoher Frauenanteil im Grundschullehramt, hoher Männeranteil im Studienfach Ingenieurspädagogik), wird das Ziel gesetzt, die je unterrepräsentierte Gruppe durch verschiedene Maßnahmen (vgl. Kap. 2.1.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen) zu regulieren. Von einer negativen Zielvorgabe (z.B. Reduktion des Frauen- oder Männeranteils in einem Studiengang) wird abgesehen.

Unter den Promovierenden kann ein Anstieg des Frauenanteils von einst 54,9 % (28 Doktorandinnen) auf aktuell 58,3 % (35 Doktorandinnen) verzeichnet werden. Hier wurde das Ziel zu voller Zufriedenheit erreicht. Grundsätzlich soll weiterhin die Anzahl der Doktorandinnen und somit die Anzahl von Jungwissenschaftler*innen insgesamt erhöht werden. Maßnahmen wie das Mentoring-Programm PH-MeNT sollen hier vorerst gezielt weibliche Studierende aus den Lehramtsfächern fördern. Nach der Etablierung

des Programms ist in Zukunft die Ausweitung auf alle Studierende und alle Fächer geplant.

Besonders positiv hervorzuheben sind die Anstiege bei den Stellenbesetzungen von Frauen bei Professuren und Juniorprofessuren. So wurden aktuell (2020) bei den Professuren alle Stellen (7 von 7) an Professorinnen vergeben, darunter vier erstberufene Vorgriffsprofessorinnen aus dem PP III-Programm; bei den Juniorprofessuren waren es 3 von 7. Das bedeutet einen Anstieg von 41 % auf 52 % bei den Professorinnen bzw. von 60 % auf 75 % bei den Juniorprofessorinnen. Ebenso konnte die bereits hohe Quote von 75 % bei den Tenure-Track-Professuren auf 83 % gesteigert werden. Ziel ist es, den Professorinnenanteil auf mindestens 50 % und den Juniorprofessorinnenanteil auf mindestens 75 % sowie den Anteil der Tenure-Track-Professorinnen auf mindestens 75 % stabil zu halten.

Erfreulicherweise kann festgestellt werden, dass im vorangegangenen Planungszeitraum 2017 – 2021 grundsätzlich mehr Stellen besetzt wurden als zuvor. Generell konnte die hohe Anzahl der beschäftigten Frauen im akademischen Bereich mit 61 % gehalten werden. Bei unbefristeten Stellen ist der Anteil von Frauen dagegen während des vorangegangenen Planungszeitraums sichtlich gesunken (von 84 % auf 74%). Im aktuellen Planungszeitraum wird angestrebt, den Frauenanteil hier deutlich zu erhöhen, um berufliche Sicherheit und höhere Chancen in Bezug auf eine wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen.

Ausgehend von dieser Bewertung sollen nun die gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus dem vorangegangenen Planungszeitraum 2017 – 2021 tabellarisch dargelegt werden. Daran schließen die Entwicklungsziele und die dazugehörigen Maßnahmen für den aktuellen Planungszeitraum 2022 – 2026 an.

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im vorangegangenen Planungszeitraum 2017 – 2021

Entwicklungsbereich	Umgesetzte Maßnahmen	
1. Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf		
1.1. Ausbau Förderung der Vereinbarkeit von Beruf mit Familienaufgaben	Prüfung der Möglichkeiten zur Bezuschussung von familiär bedingtem Mehrkostenaufwand bei Dienstreisen für wissenschaftlich Beschäftigte (in Elternzeit) (PP II) Umsetzung der Maßnahme KLIO (s. 2.5)	2.5 Statusübergreifende wissenschaftliche Karriereförderung von Frauen Umsetzung des Elternzeitmodells KLIO (PP II): Information und Beratung, Finanzierung von Vertretungen bzw. Vertragsverlängerungen für wiss. Qualifikandinnen in Mutterschutz und Elternzeit Inhouse-Workshop „Eltern werden – Wissenschaftler:in bleiben“ (2017)
1.2. Ausbau Förderung der Vereinbarkeit von Studium mit Familienaufgaben	Erfolgreiche Umsetzung Bezuschussung zusätzlicher Kinderbetreuung für Studierende in besonderen Studienphasen Individuelles Teilzeitstudium durch Satzung verankert	Zwei Informationsbroschüren für Nachwuchswissenschaftler*innen und Vorgesetzte/Betreuungspersonen Entwicklung eines Mentoring-, Trainings- und Netzwerk-Programms für Studentinnen in der Endphase des Studiums bzw. angehende Doktorandinnen sowie (Post-)Doktorandinnen aus dem Lehramtsbereich (PHMeNT) im Rahmen der Antragstellung für PP III
1.3. Weitere Verbesserung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen	Vereinsbeitritt und aktive Mitwirkung im Verein „Familie in der Hochschule“	
2. Karriereförderung und -entwicklung		3. Gender- und diversitätsgerechte Professionalisierung
2.1 Förderung wissenschaftlicher Karrierewege	AnSCHub – Forschungs- und Karriereentwicklungszentrum Advanced Scientific Career Hub in Kooperation von Forschungsreferat, Gleichstellungsbüro und International Office. Koordinierungsstelle 50% zur Planung und Durchführung von gemeinsamen PE-Angeboten zur eigenen Karriereentwicklung und Unterstützung von Forschungsprojekten.	3.1 Studierende 3.1.1 Förderung der Genderkompetenz bei Studierenden Aufbau Bereich „Gendersensibles Lehren und Lernen“ auf der PH-Homepage Deutliche Erweiterung des E-Learning (Moodle-)Kurses „Genderkompetenz in der Schule“ um neue Inhalte und eine umfangreiche Materialsammlung sowie stärkere Integration der Kursinhalte in Lehrveranstaltungen. Einführung eines Gender-Zertifikats für den erfolgreichen Erwerb zentraler Kursinhalte Zweijährliche Verleihung des Irma-Schmücker-Preises für hervorragende Abschlussarbeiten im Bereich der Genderforschung im Rahmen des Dies Academicus Durchführung einer Genderwoche (2019) zum Thema „Männlichkeiten“ Veranstaltungsreihe „Dialogue Matters“ (2019/20) in Kooperation mit MiGS: externe Expert*innen und Podiumsdiskussion zu diversity- und genderrelevanten Themen
2.2 Gewinnung von Doktorandinnen (insbes. in Fächern Physik, Technik, Kunst und Geschichte)	Erfolgreiche Antragstellung & Projektbegleitung „Teaching MINTD“ (eine Doktorandin in Physik) Parität jeweils bei Stellen (2 v. 4) und Stipendien (1 v. 2)	
2.3 Förderung der Karriereentwicklung von Frauen in der Postdoc-Phase	Erfolgreicher Antrag im Tenure-Track-Programm: 4 Tenure-Track-Professuren (W1) Mit einer Wissenschaftlerin besetzte Juniorprofessur im FuN-Kolleg „Heterogenität in der Grundschule“ Finanzierung von 2 x 25 %-Stellenaufstockung für Postdoktorandinnen für 12 Monate zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (PP II)	
2.4 Erreichung eines Anteils von 40–45 % Professorinnen	Entwicklung Ausbau der Dual Career Couples-Förderung (PP II) Erfolgreicher Antrag im PP III: Teilfinanzierung von vier Vorgriffsprofessuren für erstberufene Wissenschaftlerinnen Entwicklung eines Maßnahmenpakets im Rahmen des PP III-Antrags (PH-Ruf) Mitgliedschaft der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin in allen Berufungsverfahren Erfolgreiche Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit Professorinnen Inhouse-Workshop „Berufungsverfahren für Kommissionsvorsitzende und -mitglieder“ (2018) mit Ziel einer geschlechtergerechten Gestaltung Gleichstellungsorientierte Überarbeitung der Ausschreibungsvorlagen für Professuren Leitfragen für gendergerechte Berufungsverfahren	3.1.2 Verringerung der geschlechtsbezogenen Studienwahl in überwiegend geschlechtshomogenen Studiengängen Befragung von Erstsemesterstudierenden des Lehramts Grundschule zur Motivation ihrer Studienwahl, um daraus Maßnahmen abzuleiten Regelmäßige Durchführung des Girls' Day (UniCorner) Einwerbung und Durchführung des Projektes „Girls Digital Camps“ (Technik) Mitgliedschaft und aktive Beteiligung bei Bundesinitiative „Klischeefrei“ Finanzierung der Teilnahme an genderrelevanten Weiterbildungsangeboten für Studierende Regelmäßige Durchführung der Genderwoche unter Beteiligung von PH-Lehrenden und externen Expert*innen Verankerung von Gender- und Diversity-Aspekten in den Modulhandbüchern der Studiengänge/Fächer Integration des Leitfadens zur geschlechtergerechten Sprache in die Lehrveranstaltung „Einführung zu wissenschaftlichem Arbeiten“ Enge, anlassbezogene und unterstützende Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat, um Forschungsprojekte mit Genderaspekten und Gleichstellungsbezug umzusetzen

3.2 Lehrende		
3.2.1 Förderung der Genderkompetenz bei Wissenschaftler*innen	Vorträge zu aktuellen gleichstellungsrelevanten Themen in der Genderwoche Finanzierung von Zuschüssen bei Teilnahme an externen Veranstaltungen zur Stärkung der Genderkompetenz (PPII)	1.3 Vereinbarkeit von Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und beruflicher Tätigkeit (1) Das Gleichstellungsbüro wirkt darauf hin, dass flexible Arbeits- und Studienzeitmodelle, Teilzeitarbeit oder mobiles Arbeiten bedarfsgerecht ermöglicht werden. (2) Das Gleichstellungsbüro setzt sich dafür ein, Studierenden mit Familienaufgaben einen zügigen Abschluss zu ermöglichen und Studienabbrüchen entgegenzuwirken, z.B. durch flexible Angebote zu Lehrveranstaltungen, flexible Prüfungsformate und -zeiten, Beratung, Unterstützungsangebote, Transparenz und Kommunikation an Studierende. Kooperation von Gleichstellungsbüro, Studiendensekretariat und Prüfungsamt. (3) Ein Mitglied des Gleichstellungsbüros wirkt in der Studienkommission mit, um auf die familiengerechte Gestaltung prüfungsrelevanter Lehrangebote zu achten. (4) Das Gleichstellungsbüro initiiert einen regelmäßigen Austausch über Herausforderungen und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und familiären Aufgaben (z.B. Sitzungszeiten)
3.2.2 Stärkung von Geschlechterforschung und Verbesserung der Vernetzung von Wissenschaftler*innen	Genderforschungsaspekte in TTP-Professur-Denomination „Empirische Kindheits- und Jugendforschung mit den Schwerpunkten Globalisierung und Intersektionalität“ verankert Finanzierung einer 50 %-Deputatsreduktion einer Wissenschaftlerin für 12 Monate zur Förderung ihrer Habilitation zu einem Geschlechterforschungsthema	
4. Strukturelle, nachhaltige Verankerung der Gleichstellungspolitik		
4.1 Verankerung von Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeitsaspekten in Entscheidungsprozessen	Etablierung eines Jour fixe zwischen GB, BfC und GR mit Rektorin Stimmrecht der GB im Senatsausschuss für Forschung Regelmäßiger Austausch der Beratenden im Bereich Gleichstellung & Diversity	1.4 Unterstützung von Dual Career Unterstützung von berufstätigen Partner*innen bei einer beruflichen und räumlichen Neuorientierung durch die Teilnahme an den Netzwerken „Dual Career Solutions“ (Universität Stuttgart) und „Job für Zwei“ (IHK Ostwürttemberg)
4.2 Aktivitäten gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung	Erweiterung der Kompetenz und Stärkung der Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur*innen zu sexueller Belästigung an der PH SG Workshop „Beratung von Betroffenen sexueller Belästigung“ in Stuttgart (2018)	1.5 Aus- und Aufbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten PH-Strolche und PH-Käpsele: Die Kinderbetreuungsplätze wurden seit dem 1. April 2021 um eine Ü3-Gruppe (PH-Käpsele) erweitert, mit jeweils zehn Plätzen. Da beide Gruppen im Moment optimal ausgelastet sind, werden die Plätze gesichert und bei Bedarf ausgebaut.
4.3 Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit	Ausbau der Vernetzung der GB und GR auf Landes- und Bundesebene (Gleichstellungskommission des Ostalbkreis, LaKoG, BUKOF etc.) Etablierung eines Jour fixe zwischen der BfC, GB und GR und der Beauftragten für Chancengleichheit der Stadt Schwäbisch Erstellung des Bereichs „Diskriminierungsfreie PH“ auf der Webseite	1.6 Eltern-Kind-Zimmer und Still-/Wickelplätze Die PH SG richtet ein Eltern-Kind-Zimmer sowie Still-/Wickelplätze ein. Zur Überbrückung werden mobile Still- und Rückzugsgelegenheiten eingerichtet.
1.2.1.2 Bestimmung von Entwicklungszielen und Maßnahmen 2022 – 2026	und die dazugehörigen Maßnahmen für den aktuellen Planungszeitraum 2022 – 2026 beschrieben. Die PH SG reagiert somit auf ihre spezifische Situation und passt ihre Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich an.	1.7 Vernetzung von Studierenden mit Care-Verpflichtung Das Büro für Gleichstellung organisiert regelmäßige Vernetzungstreffen für Studierende der PH mit Care-Verpflichtungen.
Entwicklungsbereich	Umgesetzte Maßnahmen	
1. Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf		2. Karriereförderung und -entwicklung
1.1 Aktive Unterstützung der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftler*innen, die Mutter oder Vater werden	Gewährleistung der Finanzierung der KILO-Maßnahmen über PPII-Finanzierung hinaus durch die PH SG	2.1 Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts für das wissenschaftliche Personals Das Gleichstellungsbüro ist beteiligt an der analysegesetzten Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes für den wissenschaftlichen Bereich, um bedarfsgerechte Angebote für die Beschäftigten anzubieten, wie bspw. Onboarding von neuen Beschäftigten, Unterstützung in der Gestaltung der Übergangsphasen (Elternzeit, Ruhestand) etc.
1.2 Aktive Unterstützung der flexiblen Professurausgestaltung	Führung in Teilzeit Ausübung einer Professur in Teilzeit bzw. Teilung einer Professur (ohne Verlust des Beamtenstatus)	2.2 Förderung erster wissenschaftlicher Karriereschritte von Frauen PH-MeNT: Mentoring, Networking und Training Das Programm unterstützt begabte (ehemalige) Lehramtsstudentinnen (ergänzend zum Schuldienst) eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Die erste Runde startet im Wintersemester 2021/22 mit Auftakt- und Abschlussveranstaltung, Workshops und One-to-One Mentoring.

	<p>Nach einer Pilotphase und deren Evaluierung ist eine Ausweitung des Programms auf andere Studienfächer und alle Geschlechter angedacht.</p> <p>AnSCHub – Forschungs- und Karriereentwicklungsamt Advanced Scientific Career Hub: Strukturelle Verankerung und nachhaltige Ausweitung des Angebotsspektrums für alle Gruppen von Nachwuchswissenschaftler*innen</p>
2.3 Erhöhung des Professorinnenanteils	<p>(1) Faire Berufungsverfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gendersensible Ausschreibungen ▶ aktive Rekrutierung <p>(2) Entlastung von Frauen in Führungspositionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lebensphasenorientierte Professurausgestaltung
	3. Gender- und diversitätsgerechte Professionalisierung
3.1 Klischeefreie Studienwahl	<p>(1) Maßnahmen im MINT-Bereich:</p> <p>Das Gleichstellungsbüro setzt sich für einen höheren Anteil von Frauen auf allen Ebenen im wissenschaftlichen Bereich ein und fördert Qualitätskriterien – wie Genderkompetenz des Personals oder gendersensible Ansprache in Wort und Bild – für MINT-Projekte.</p> <p>Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich an Modellprojekten im MINT-Bereich für eine nachhaltige MINT-Förderung der Lehramtsstudierenden.</p> <p>(2) Klischeefreie Studienwahl:</p> <p>Das Gleichstellungsbüro entwickelt in Kooperation mit der Stadt SG Maßnahmen, um mehr männliche Studierende für als „frauenspezifisch“ angesehene Studiengänge (Lehramt Grundschule, Kindheitspädagogik, Pflege) sowie weibliche Studierende für typisch „männliche“ Studiengänge (Ingenieurpädagogik) zu motivieren.</p>
3.2 Genderwoche	Jährlich stattfindende Genderwoche zu einem relevanten Thema der Genderforschung. Sowohl in Lehrveranstaltungen der PH-Lehrenden als auch durch externe Expert*innen, in Vorträgen, Workshops und künstlerischem Rahmenprogramm.
3.3. Genderaspekte in der Lehre	<p>Fortlaufende Aktualisierung des Moodle-Kurses „Let's talk about Gender“</p> <p>Handreichung zur Integration von Genderaspekten in Lehrveranstaltungen in Zusammenarbeit mit der LaKoG. Zugriff über die PH-Homepage</p> <p>Workshops zur Förderung der Genderkompetenz, u.a. zu gendersensibler Sprache</p>
3.4 Irma-Schmücker-Preis	Jährliche Verleihung des Irma-Schmücker-Preises für herausragende Abschlussarbeiten zu Genderforschungsaspekten, immer im Wechsel für BA- und MA-Arbeiten

	4. Strukturelle, nachhaltige Verankerung der Gleichstellungspolitik
	4.1 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
	(1) Ausschreibungen
	Alle Stellen sind, soweit notwendig, hochschulöffentlich und zusätzlich öffentlich auszuschreiben. Alle öffentlichen Ausschreibungen werden in den einschlägigen Medien publiziert, um eine größtmögliche Reichweite und Barrierefreiheit zu gewährleisten. Die Agentur für Arbeit wird gesondert darüber informiert.
	Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind Vollzeitstellen in Teilzeit ausübbare. In der Stellenausschreibung ist darauf hinzuweisen. Dies gilt auch für Leitungspositionen.
	Die GB bzw. die GR wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt über anstehende Stellenbesetzungsverfahren informiert und bei der Formulierung aller Stellenausschreibungen beteiligt.
	Alle Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und männlichen oder in geschlechtsneutraler Form.
	Bei allen Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die PH SG Vielfalt und Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule fördert.
	Falls unter den Bewerber*innen auf eine Stelle Frauen bzw. Männer deutlich unterrepräsentiert sind, werden geeignete Personen gezielt zur Bewerbung aufgefordert („aktive Rekrutierung“).
	(2) Zusammensetzung der Kommissionen
	Eine nach Geschlechtern paritätische Besetzung der Berufungs-, Besetzungs- und Beförderungskommissionen ist anzustreben. Jeder Berufungskommission gehören mindestens eine fachkundige Professorin und eine weitere fachkundige Frau an.
	Die GB bzw. die GR hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen. Sie erhält hierzu unmittelbar nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Liste der Bewerber*innen.
	(3) Vorauswahl der Kandidat*innen
	Unterbrechungen und Reduzierungen der Tätigkeit durch Kinderbetreuung und sonstige Familienarbeit, z.B. Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen und kürzere oder unterbrochene Schulpraxiszeiten, dürfen nicht nachteilig bewertet werden.
	Bei der Vorauswahl in Berufungs- und Besetzungsverfahren sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle formal und fachlich für die Stelle geeigneten Bewerberinnen zu einer persönlichen Vorstellung einzuladen. Sofern dies wegen der großen Zahl der Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
	Bei der Anforderung von vergleichenden Gutachten wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Begutachtenden angestrebt.
	(4) Berufungen und Stellenbesetzungen
	Die PH SG strebt bei vergleichbarer Qualifikation bzw. Eignung Geschlechterparität an.
	Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Insbesondere dürfen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der Bewerber*innen herangezogen werden:

- ▶ Anstatt der Anzahl der Publikationen sollte die Qualität der Publikationen berücksichtigt werden.
- ▶ Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, frühere Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerungen beim Abschluss einzelner Qualifikationsabschnitte aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- ▶ Familienstand,
- ▶ aktuelle Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Über die Sitzungen der Berufungs- und Besetzungskommissionen sind Protokolle anzufertigen. Die GB bzw. die GR kann ggf. verlangen, dass geschlechterdiskriminierende Äußerungen von Mitgliedern der Kommission in das Protokoll aufgenommen werden.

Die GB erhält den Abschlussbericht der Berufungskommission vor der Weiterleitung ans Rektorat und an das Ministerium so rechtzeitig, dass sie hierzu eine schriftliche Stellungnahme abgeben kann. Diese „Unbedenklichkeitserklärung“ zum Verlauf des Verfahrens und zur Berufungsliste ist dem Berufungsvorschlag beizugeben.

4.2 Aktivitäten gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung

Vertiefung der Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur*innen zu sexueller Belästigung

4.3 Ressourcen für Datenerfassung

Ressourcen zur Erfassung gleichstellungsrelevanter Daten werden bereitgestellt

4.4 Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat

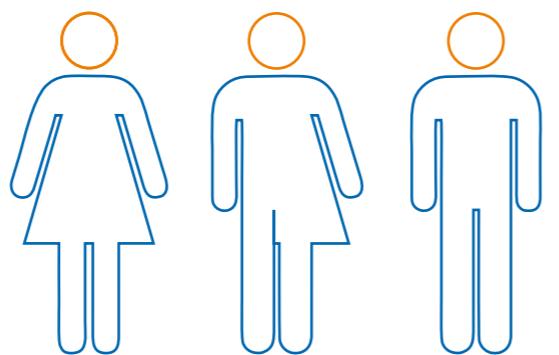
Systematisierung und nachhaltige strukturelle Verankerung der Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat, um Forschungsprojekte mit Genderaspekten und Gleichstellungsbezug zu initiieren und umzusetzen

4.5 Senatsausschuss Gleichstellungskommission

Die Kommissionsmitglieder erstellen eine Geschäftsordnung für den Senatsausschuss Gleichstellungskommission, in der alle Funktionen, Richtlinien und Bestimmungen geregelt sind.

4.6 Vernetzung von Gleichstellung und Diversity

Das Büro für Gleichstellung begrüßt eine institutionelle Verbindung von Gleichstellungs- und Diversity-Politik an der PH SG. Im Vordergrund steht eine Zusammenarbeit des Gleichstellungsteams mit Akteur*innen aus dem Bereich Diversity.



1.2.2 Wissenschaftsunterstützender Bereich

1.2.2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums 2017 – 2021

Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums 2017 – 2021

Ausgehend von einer Bewertung des Soll-Ist-Vergleichs aus dem vorangegangenen Planungszeitraum kann für die gesamte PH SG überblicksweise Folgendes festgehalten werden – die zugrundeliegenden Daten sind Tabelle 3a und 3b im Tabellenanhang zu entnehmen:

Insgesamt sind an der PH SG aktuell 110 Personen (inklusive 4 Auszubildende) im wissenschaftsunterstützenden Bereich beschäftigt. Dies entspricht einem Wachstum von etwa 12 Vollzeitstellen im Vergleich zum vorangegangenen Planungszeitraum, davon 3,25 Vollzeitstellen im Bereich Wissenschaftsmanagement. Ein großer Teil der Beschäftigten, nämlich 70 Personen, sind in der Verwaltung tätig, jeweils 16 Personen sind in der Bibliothek und im technischen Bereich beschäftigt sowie acht Personen im Wissenschaftsmanagement. Verteilt auf die Laufbahnen sind 13 Personen im höheren Dienst (davon fünf Personen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgabe), 28 Personen im gehobenen Dienst, 58 Personen im mittleren Dienst sowie 4 Auszubildende beschäftigt.

Bei der Verteilung der Geschlechter kann konstatiert werden, dass Frauen über 72 % der Beschäftigten des gesamten wissenschaftsunterstützenden Bereichs ausmachen. Im Vergleich zum vorangegangenen Planungszeitraum ist ein Anstieg von 2 Prozentpunkten zu verzeichnen. Werden die verschiedenen Bereiche sowie Laufbahnen betrachtet, so kann festgehalten werden, dass die weiblichen Beschäftigten vor allem in der Verwaltung mit 81% (Rückgang von 3 Prozentpunkten zum vorangegangenen Planungszeitraum), in der Bibliothek mit 81% (Zuwachs von 5 Prozentpunkten zum vorangegangenen Planungszeitraum) sowie im Wissenschaftsmanagement mit 85% (k.A. im vorangegangenen Planungszeitraum) überrepräsentiert sind. Unterrepräsentiert sind sie dagegen im technischen Bereich mit 13% (ein Zuwachs von 2 Prozentpunkten) und unter den Auszubildenden mit 25% (ein Rückgang von 25 Prozentpunkten). Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in diesen beiden Bereichen unter Berücksichtigung der erforderlichen Qualifikation ist daher auch zukünftig anzuvisieren. Gleichermaßen gilt es bei zukünftigen Besetzungsverfahren der Unterrepräsentanz der

Männer im nicht-technischen Dienst (bspw. beim Bibliothekspersonal) entgegenzuwirken und auf die Umsetzung der Chancengleichheit zu achten. Die verschiedenen Laufbahnen betrachtend kann als Erfolg festgehalten werden, dass vor allem der höhere Dienst mit 85 % der weiblichen Beschäftigten einen Zuwachs von 35 Prozentpunkten im Vergleich zum vorangegangenen Planungszeitraum erhalten hat. Im Bereich des höheren Dienstes mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 75 % (ein Zuwachs von 8 Prozentpunkten). Im mittleren und gehobenen Dienst konnte die Anzahl der weiblichen Beschäftigten stabil gehalten werden mit 61 % sowie 81 %.

Insgesamt sind 52 Personen in Vollzeit und 57 Personen in Teilzeit tätig. Hier kann festgestellt werden, dass im Vergleich zum vorangegangenen Planungszeitraum ein Zuwachs von 7 Prozentpunkten und 10 Prozentpunkten vorliegt. Bei genauerer Betrachtung arbeiten 56 % der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit und 86 % in Teilzeit. Was zunächst wie ein großes Ungleichgewicht und eine Überrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten in der Teilzeitarbeit aussieht, zeigt im Vergleich zum vorangegangenen Planungszeitraum, dass hier eine Besserung zugunsten der in Vollzeit beschäftigten Frauen stattgefunden hat. Während hier also der Zuwachs bei 9 Prozentpunkten liegt, ist der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigungen um 1 Prozentpunkt gesunken. Dies zeigt außerdem, dass die PH SG bei Stellenbesetzungen wie bisher in hohem Maße Teilzeitstellen und somit familienfreundliche Beschäftigungsmöglichkeiten anbietet. Diese Stellen sind vor allem bei Beschäftigten im höheren Dienst (mit 86 %), im gehobenen (mit 82 %) und mittleren Dienst (mit 97 %) zu finden und dort besonders nachgefragt.

Zusammenfassend kann eine positive Entwicklung des wissenschaftsunterstützenden Bereichs konstatiert werden. Grundsätzlich wurden alle Stellen gehalten und darüber hinaus weitere Stellen geschaffen, die überwiegend im höheren Dienst (Wissenschaftsmanagement) angesiedelt sind und mit Frauen besetzt wurden. Besonders im technischen Bereich und bei den Ausbildungsberufen herrscht Handlungsbedarf. Dort sollen Maßnahmen umgesetzt werden, die in den Entwicklungszügen definiert sind. Es ist das kontinuierliche Ziel, im Rahmen von Bewerbungsverfahren die Unterrepräsentation der Frauen im technischen Dienst bzw. der Männer im nichttechnischen Dienst unter Berücksichtigung der erforderlichen Qualifikation aufzuheben. Als ein weiteres Ziel sind bedürfnisgerechte und flexible

Voll- und Teilzeitstellen zu sehen, die auf die individuellen Lebens- und Arbeitssituationen der Beschäftigten eingehen. Besonders die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf soll so gefördert werden, aber auch die Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten, um die Karriere zu fördern.

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im vorangegangenen Planungszeitraum 2017 – 2021

Entwicklungsbereich	Umgesetzte Maßnahmen
1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<p>Dienstvereinbarung Home-Office zu einer Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten erweitert (siehe oben)</p> <p>Aufstockungen von internen Teilzeitstellen</p> <p>Teilnahme am erweiterten Beirat der PH-Krippengruppe</p> <p>Ausbildung zu Pflegelotsinnen der BfC + Leiterin Personalabteilung</p> <p>Informationen zum Thema Pflege und Pflegelotsinnen auf der Home-page</p>
2. Karriereförderung und -entwicklung	<p>EDV-Schulungen „Aus der Praxis für die Praxis“</p> <p>Informationsveranstaltung zur Internationalisierung (organisiert durch Frau Becker Akademisches Auslandsamt und Frau Streibel BfC)</p> <p>Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes für die PH SG (Beteiligung der BfC)</p> <p>Ausbildungsplatz für eine/n Dualen Studierende/n (MIZ)</p> <p>Angebot zur Weiterbildung in Kehl zur Ermöglichung eines Aufstiegs in den gehobenen Dienst</p> <p>Erasmus-Austausch der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten ermöglicht</p>
3. Gender- und diversitätsgerechte Professionalisierung	<p>Hochschulleitung und BfC vereinbaren für die Teilnahme an der Genderwoche eine teilweise Arbeitszeitwirksamkeit für wissenschaftsunterstützendes Personal</p> <p>Online-Angebot zur Stärkung der Genderkompetenz / Gendergerechten Sprache</p>
4. Strukturelle, nachhaltige Verankerung der Gleichstellungspolitik	<p>BfC wird im März 2017 nach längerer Vakanz neu besetzt</p> <p>Teilnahme an Besetzungsverfahren / Einführung des digitalen Bewerbungssystems (Bite) (Beteiligung der BfC)</p> <p>Überarbeitung der Stellenausschreibungen</p> <p>Sichtbarmachung der Beauftragtenstruktur</p> <p>Dokumentation der Beschwerdefälle</p> <p>Netzwerke intern ausgebaut:</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Gleichstellungskommission ► Runder Tisch zum Mutterschutz ► Runder Tisch mit den internen Beauftragten ► Quartalsgespräch mit dem Personalrat ► Steuerungskreis Gesunde Hochschule ► Steuerungskreis Personalentwicklung ► Stabsklausurtagung zur Digitalisierung und Internationalisierung

- Zusammenarbeit BfC/ GB/ Gleichstellungsreferentin
- Gemeinsamer Teil GB/ BfC im Jahresbericht
- Jour fixe GB/GR/Rektorin und BfC
- Netzwerke extern ausgebaut:
 - Jour fixe GB/Gleichstellungsreferentin/BfC/BfC Stadt GD
 - Netzwerk der BfC'n im Ostalbkreis
 - Arbeitskreis der BfC'n Hochschulen
 - Frauen-Forum der Stadt Schwäbisch Gmünd
- Besuch von Seminaren
 - „BfC was nun“
 - „Ein Tag für wirkungsvolle Frauensprache“
 - Fachtagung der DGB „Frauen Stärken“
 - Webinar „Sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt“
- 2 Frauenversammlungen als Informationsveranstaltungen
 - „Vorsorge und Rente“
 - „Patienten-, Betreuungsverfügung und Vorsorgevollmacht“

1.2.2.2 Bestimmung von Entwicklungzielen und Maßnahmen 2022 – 2026

Entwicklungsbereich	Umgesetzte Maßnahmen
1. Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf	<p>(1) Hilfeleistungen und Angebote in den Bereichen Information, Beratung und Planung zur Elternzeit</p> <p>(2) Fort- und Weiterbildungsangebote während oder nach der Elternzeit.</p>
1.2 Unterstützung und Förderung egalitärer Karriere- und Partnerschaftsmodelle	<p>Dual Career:</p> <p>Unterstützung von berufstätigen Partner*innen bei einer beruflichen und räumlichen Neuorientierung</p> <p>Das Büro für Gleichstellung ist aktives Mitglied in den Netzwerken „Dual Career Solutions“ (Universität Stuttgart) und „Job für Zwei“ (IHK Ostwürttemberg)</p>
1.3 Aus- und Aufbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten	<p>PH-Strolche und PH-Käpsele:</p> <p>Die Kinderbetreuungsplätze wurden seit dem 1. April 2021 um eine Ü3-Gruppe (PH-Käpsele) erweitert, mit jeweils zehn Plätzen. Da beide Gruppen im Moment optimal ausgelastet sind, werden die Plätze gesichert und bei Bedarf ausgebaut.</p>
1.4 Vereinbarkeit von Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der beruflichen Tätigkeit	<p>Die PH SG wirkt darauf hin und die BfC berät, dass die Beschäftigten gesetzlich vorgegebene Beurlaubungen auch tatsächlich wahrnehmen können.</p> <p>Die BfC sowie die Leiterin der Personalabteilung sind ausgebildete Pflegelotsinnen sowie Ansprechpartnerinnen und Vertrauenspersonen.</p> <p>Informationen zum Thema Pflege und Pflegelotsinnen werden auf der PH-Homepage ausgebaut.</p>

**1.4 Vereinbarkeit von Schwan-
gerschaft, Elternschaft sowie
der Betreuung pflegebedürftiger
Angehöriger mit der beruflichen
Tätigkeit**

Die PH SG wirkt darauf hin und die BfC berät, dass die Beschäftigten gesetzlich vorgegebene Beurlaubungen auch tatsächlich wahrnehmen können.

Die BfC sowie die Leiterin der Personalabteilung sind ausgebildete Pflegelotsinnen sowie Ansprechpartnerinnen und Vertrauenspersonen.

Informationen zum Thema Pflege und Pflegelotsinnen werden auf der PH-Homepage ausgebaut.

**1.5 Eltern-Kind-Zimmer und
Still-/Wickelplätze**

Die PH SG richtet ein Eltern-Kind-Zimmer sowie Still-/Wickelplätze ein.

Zur Überbrückung werden mobile Still- und Rückzugsgelegenheiten eingerichtet.

2. Karriereförderung und -entwicklung

**2.1 Weiterentwicklung des Per-
sonalentwicklungskonzeptes**

Die BfC ist beteiligt an der analysegestützten Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes für den wissenschaftsunterstützenden Bereich, um bedarfsgerechte Angebote für die Beschäftigten anzubieten, wie bspw. Onboarding von neuen Beschäftigten, Unterstützung in der Gestaltung der Übergangsphasen (Elternzeit, Ruhestand) etc.

**2.2 Sonstige Personalentwick-
lungsmaßnahmen**

- (1) Grundsätzliche bedarfsgerechte Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Teilzeitarbeit oder mobilem Arbeiten, sofern dies umsetzbar ist.
- (2) Regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf etc.
- (3) Regelmäßige Bereitstellung von Qualifizierungsangeboten zur Erweiterung der Karrieremöglichkeiten sowie Schulungen für Führungskräfte
- (4) Die BfC unterstützt Möglichkeiten von Hospitationen, Erasmus-Austausche und Abordnungen.

3. Gender- und diversitätsgerechte Professionalisierung

**3.1 Professionalisierung der
BfC und ihrer Stellvertretung**

Teilnahme an Schulungen und Seminaren usw.

**3.2 Angebote für Gender- und
Diversitykompetenz**

Workshops, Vorträge und die Teilnahme der Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich an genderrelevanten Lehrveranstaltungen etc.

**3.2 Gendersensible
Rekrutierung**

Überarbeitung der Stellenausschreibungen

4. Strukturelle, nachhaltige Verankerung der Gleichstellungspolitik

4.1 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

(1) Freie und besetzbare Stellen in unterrepräsentierten Bereichen sind in der Dienststelle und ggf. öffentlich auszuschreiben. Frauen werden in unterrepräsentierten Bereichen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

(2) Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

(3) Auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen ist hinzuweisen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sofern keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) Die BfC wird bei allen Ausschreibungen frühzeitig beteiligt.

(5) Aktive Rekrutierung von geeigneten Frauen, sollte dies die Bewerberlage erfordern, insbesondere bei Führungspositionen; ggf. ist Unterstützung durch professionelle Personalberatungsunternehmen in Anspruch zu nehmen („Headhunting“).

(6) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind - soweit möglich – mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch zu laden, soweit sie das geforderte Profil erfüllen.

(7) Die BfC kann an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

(8) Die BfC ist 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.

(9) Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung einbezogen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

(10) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden.

(11) Verbesserung der Struktur und Transparenz von Besetzungsverfahren insbesondere der Vorstellungsgespräche

4.2 Aktivitäten gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung

Vertiefung der Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur*innen zu sexueller Belästigung

4.3 Ressourcen für Datenerfassung

Ressourcen zur Erfassung gleichstellungsrelevanter Daten werden bereitgestellt.

4.4 Netzwerke

Interne und externe Netzwerke, wie sie im vorangegangenen Planungszeitraum verstetigt wurden, werden weiter gepflegt und ausgebaut.

1.3 Organe, Gremien und Leitungspositionen

Der Anteil der Frauen in den Hochschulgremien und Leitungsebenen ist unterschiedlich stark verteilt. Während Frauen in den Fakultätsvorständen bzw. unter den Dekanen einen Anteil von nur 16,6% ausmachen, sind die Mitglieder der Gleichstellungskommission zu 80% weiblich. Im Rektorat lässt sich eine ähnliche Zusammensetzung feststellen, denn hier sind mit einer Frau nur 25% der Rektoratsmitglieder weiblich besetzt – im vorangegangenen Planungszeitraum war diese noch paritätisch. Das Ziel ist hier, mehr männliche Mitglieder in die Gleichstellungskommission sowie mehr Frauen in die Fakultätsvorstände bzw. Dekanate und in das Rektorat zu rekrutieren. Dies kann in den ersten beiden Fällen

vor allem durch realistische Entlastungen geschehen (vgl. Kap. 2.1.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen für das wissenschaftliche Personal), wodurch interessierte Professorinnen gefördert werden, sich in Leitungsgremien und -positionen einzubringen. Im Senat und im Hochschulrat sind die Zahlen hingegen positiv hervorzuheben, denn hier sind 53,8% und 44,4% der Mitglieder weiblich. Dies entspricht der 40-prozentigen Mindestbeteiligung von Frauen im Hochschulrat (gemäß § 20 Absatz 3 LHG) in vollen Maße, soll aber im aktuellen Planungszeitraum weiter erhöht werden auf 50%. Weitere Zielwerte sind Tabelle 2 im Tabellenanhang zu entnehmen.

1.4 Beteiligung der Personalvertretung

Die PH SG gewährleistet die Beteiligungsrechte des örtlichen Personalrats hinsichtlich der Mitbestimmung, der Mitwirkung oder der Anhörung nach Teil

8 des Landespersonalvertretungsgesetzes (§§ 68 ff. LPVG), soweit diese Beteiligungsrechte bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans berührt sind.

1.5 Bekanntmachung

(1) Der gesamte GleicheChancenPlan wird auf der Webseite der Hochschule im Internet gemäß § 7 ChancenG veröffentlicht. Es gelten die datenschutzrechtlichen Regelungen.

(2) Darüber hinaus wird der GleicheChancenPlan

nach Verabschiedung durch die Hochschule vom Rektorat an alle Angehörigen der Hochschule verschickt sowie an geeigneter Stelle zur Einsicht ausgelegt, ausgehändigt oder in sonstiger geeigneter Weise für die Mitarbeitenden bekannt gemacht.

1.6 Zwischenbericht

Das Rektorat legt dem Senat und dem Hochschulrat gemäß § 4 Absatz 5 Satz 5 LHG nach drei Jahren

einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des GleicheChancenPlans vor.



ANHANG

Inhalt

- Tabellenanhang GleicheChancenPlan 22
[Tabellenanhang GleicheChancenPlan](#)
- Tabelle 1a: Wissenschaftliches Personal und Professuren
- Tabelle 1b: Studierende und Doktorand*innen im Sommersemester 2016
- Tabelle 1c: Studierende und Doktorand*innen im Sommersemester 2021
- Tabelle 2: Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien
- Tabelle 3a: Befristetes und unbefristetes wissenschaftsunterstützendes Personal (Stand: 2016)
- Tabelle 3b: Befristetes und unbefristetes wissenschaftsunterstützendes Personal (Stand: 2021)
- Tabelle 4: Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG (Zeitraum 01.01.2020 – 31.10.2020)

Tabelle 1a: Wissenschaftliches Personal und Professuren

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungs- plan in %	3 Aktuelle Situation	4 Zielwert in %
Qualifizierungsstufe	(Stand: 01.10.2016)	(Stand: 30.09.2016)	(Stand: 01.10.2021)	für 2026
Akademisches/ künstlerisches Personal				
> Gesamt	113		144	
> Anzahl Frauen	75		90	
> Frauen in %	66,37 %		62,5 %	65
Akademisches/ künstlerisches Personal in unbefristeten Ar- beitsverhältnissen				
> Gesamt	60		67	
> Anzahl Frauen	38		41	
> Frauen in %	63,33 %		61,19 %	65
Akademisches/ künstlerisches Personal in Teilzeit (unbefristet)				
> Gesamt	19		27	entfällt
> Anzahl Frauen	16		20	
> Frauen in %	84,21 %		74,07 %	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgrup- penleitung oder Vergleichbares		Kein Inhalt	Kein Inhalt	
> Gesamt				
> Anzahl Frauen				
> Frauen in %				

Ausgangssituationen/ Zielwerte	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungs- plan in %	3 Aktuelle Situation	4 Zielwert in %
Qualifizierungsstufe	(Stand: 01.10.2016)	(Stand: 30.09.2016)	(Stand: 01.10.2021)	für 2026
Professuren				
> Gesamt	41 (+ 4 ProfVertr.)		52 (+ 3 ProfVertr.)	
> Anzahl Frauen	15 (+ 2 ProfVertr.)		22 (+ 1 ProfVertr.)	
> Frauen in %	37,77 %		41,8 %	50
Davon				
Juniorprofessuren W1				
> Gesamt	5		8	
> Anzahl Frauen	3 Frauen		6	
> Frauen in %	60 %		75 %	75
Tenure-Track-Profe- suren				
> Gesamt	4		6	
> Anzahl Frauen	3		5	
> Frauen in %	75 %		83,33 %	75

Tabelle 1b: Studierende und Doktorand*innen im Sommersemester 2016

Hochschule PH Schwäbisch-Gmünd	Abschluß (amtlich)	Abschluß (intern)	Geschlecht	Köpfe
				2542
Bachelor FH			männlich	69
	Bachelor Ingenieurpädag.		männlich	69
			weiblich	43
Bachelor Uni			männlich	26
	BA Frühe Bildung		männlich	10
			weiblich	2
	BA Gesundheitsförderung		männlich	118
			weiblich	8
	BA Kindheitspädagogik		männlich	100
			weiblich	396
keine Abschl.Prfg.			männlich	33
	Befrist. Z.		männlich	31
			weiblich	9
LA Bachelor Grundschulen			männlich	22
	LA BA Grund. PO 15		männlich	197
			weiblich	197
LA Bachelor Sekundarstufe I / Primarstufe			männlich	35
	LA BA Sek I PO15		männlich	162
			weiblich	163
LA Grundschulen			männlich	109
	LA Grund. Ew. PO 11		männlich	54
			weiblich	634
	LA Grund. PO 11		männlich	1
			weiblich	1
LA Grund.-u.Hauptsch.			männlich	535
	LA Grund. Erw. PO 2003		männlich	97
			weiblich	59
	LA Grund. PO 2003		männlich	2
			weiblich	40
	LA Haupt. PO 2003		männlich	12
			weiblich	17
LA Haupt.-u.Realsch./Unterstufe und Mittelstufe Gymnasien			männlich	8
	LA Werk,Haupt,Real,EwPO11		männlich	9
			weiblich	558
	LA Werk,Haupt,Real,PO 11		männlich	1
			weiblich	557
LA Realschulen			männlich	198
	LA Real. Erw. PO 2003		männlich	67
			weiblich	1
	LA Real. PO 2003		männlich	2
			weiblich	64
Master Uni mit Abschluß			männlich	27
	Master Bildungswissen.		männlich	37
			weiblich	222
	Master Frühe Bildung		männlich	49
			weiblich	14
	Master Gesundheitsf.		männlich	35
			weiblich	15
Promotion m.Abschlußprfg			männlich	49
	Master Ingenieurpädagogik		männlich	5
			weiblich	44
	Master Interkult.+Integr.		männlich	27
			weiblich	23
	Master Kindheitspäd		männlich	4
sonst.Abschluß Deutschid.			weiblich	74
	Promotion		männlich	8
			weiblich	8
	Kontaktstudiengang FrB		männlich	8
			weiblich	10
	Gesamtergebnis		männlich	10
			weiblich	2542

Kein Inhalt	SoSe 2016 insgesamt	SoSe 2016 Doktorandinnen
Fakultät I	28	17
Fakultät II	19	8
Gesamt	47	25 (= 53,1 %)

Tabelle 1c: Studierende und Doktorand*innen im Sommersemester 2021

Hochschule PH Schwäbisch-Gmünd	Abschluß (amtlich)	Abschluß (intern)	Geschlecht	Köpfe
				2819
Bachelor FH				30
	BA Ingenieurpädag.		männlich	30
			weiblich	43
Bachelor Uni			männlich	24
	BA Gesundheitsförd.u.Präv		männlich	6
			weiblich	423
	BA Gesundheitsförderung		männlich	29
			weiblich	17
	BA Kindheitspädagogik		männlich	90
			weiblich	272
	BA Pflegewiss.		männlich	21
			weiblich	251
keine Abschl.Prfg.			männlich	15
	Befrist. Z.		männlich	5
			weiblich	10
	Befrist. Z.		männlich	19
			weiblich	19
LA Bachelor Grundschulen			männlich	6
	Bes. Erw. Grundschule		männlich	13
			weiblich	856
	LA BA Grund.		männlich	9
			weiblich	1
LA Bachelor Sekundarstufe I / Primarstufe			männlich	105
	LA BA Sek I PO15		männlich	742
			weiblich	163
LA Grundschulen			männlich	275
	LA Grund. Ew. PO 11		männlich	433
			weiblich	39
	LA Grund. PO 11		männlich	2
			weiblich	1
LA Grund.-u.Hauptsch.			männlich	1
	LA Grund. PO 11		männlich	1
			weiblich	1
LA Haupt-u.Realsch./Unterstufe und Mittelstufe Gymnasien			männlich	11
	LA Werk,Haupt,Real,EwPO11		männlich	26
			weiblich	42
	LA Werk,Haupt,Real,PO 11		männlich	1
			weiblich	41
LA Master Grundschulen			männlich	23
	LA MA Grund. PO15		männlich	173
			weiblich	173
LA Master Sekundarstufe I / Primarstufe			männlich	11
	LA MA Sek I PO15		männlich	162
			weiblich	235
LA Realschulen			männlich	67
	LA Real. Erw. PO 2003		männlich	168
			weiblich	1
Master Uni mit Abschluß			männlich	258
	MA Bildungswissen.		männlich	27
			weiblich	5
	MA Frühe Bildung		männlich	22
			weiblich	2
	MA Gesundh.+Präv.		männlich	26
			weiblich	24
	MA Ingenieurpädagogik		männlich	16
			weiblich	12
	MA Interkult.+Integr.		männlich	4
			weiblich	60
	MA Pflegepäd.		männlich	9
			weiblich	51
	Master Germanistik		männlich	6
			weiblich	41
	Master Kindheits- Sozialp		männlich	16
			weiblich	1
	Master Pflegewissensch.		männlich	15
			weiblich	56
Promotion m.Abschlußprfg			männlich	7
	Promotion		männlich	4
			weiblich	3
	Gesamtergebnis		männlich	33
			weiblich	2819

Kein Inhalt	SoSe 2021 insgesamt	SoSe 2021 Doktorandinnen
Fakultät I	29	17
Fakultät II	31	18
Gesamt	60	35 (= 58,3 %)

Tabelle 1b: Studierende und Doktorand*innen im Sommersemester 2016

Gremium/Positionen	Aktuelle Situation (Stand: 30.05.2021)	Zielwert in % für 2026
Gleichstellungskommission		
> Gesamt	> 10 Mitglieder	
> Anzahl Frauen	> 8 Frauen	
> Frauen in %	> 80%	75
Fakultätsvorstände bzw. Dekane		
> Gesamt	> 6 Mitglieder	
> Anzahl Frauen	> 1 Frau	
> Frauen in %	> 16,6%	40
Rektorat		
> Gesamt	> 4 Mitglieder	
> Anzahl Frauen	> 1 Frau	
> Frauen in %	> 25%	50
Senat		
> Gesamt	> 26 Mitglieder	
> Anzahl Frauen	> 14 Frauen	
> Frauen in %	> 53,85 %	60
Hochschulrat		
> Gesamt	> 9 Mitglieder	
> Anzahl Frauen	> 4 Frauen	
> Frauen in %	> 44,44 %	50

Tabelle 3a: Befristetes und unbefristetes wissenschaftsunterstützendes Personal (Stichtag 01.10.2016)

Hochschule: Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd										Vorangegangener Planungszeitraum (Stichtag 01.10.2015):						Berufsbüro									
Besoldungs- /Entgeltgruppe	Nachwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			In Vollzeit			Berufsbüro						
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %				
Beauftragtes und unbefristetes Fachpersonal nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Bammele	W3	2	1	50%	2	1	50%																		
	A14	1	1	100%	1	1	100%																		
Beamt. h. Dienst gesamt	3	2	67%	3	2	67%	0	0	0	0	0	0	3	2	67%	0	0	0	0	0	0	0	0		
davon Beamte mit Leitungsaufgaben	3	2	67%	3	2	67%																			
Beschäftigte	E14	1	0	0%	1	0	0%																		
	E13	4	2	50%	4	2	50%																		
außeramtlich Beschäftigte																									
Beamt. h. Dienst gesamt	5	2	40%	4	2	50%	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3	2	67%	0	0	0	0	0	0	
davon Beamte mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0																						
Höhere Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	8	4	50%	7	4	57%	1	0	0	0	0	0	5	2	40%	3	2	67%	0	0	0	0	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																									
Beamten/Bammele	A13	2	1	50%	2	1	50%	1	1	100%	1	1	100%												
	A10	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%															
Beamt. geh. Dienst gesamt	7	6	86%	5	4	80%	2	2	100%	0	0	0	0	0	0	3	3	100%	4	3	75%	0	0	0	
	E11	4	0	0%	1	0	0%	4	4	100%	1	1	100%	3	0	0%	4	0	0%	4	0	0%	2	100%	2
Beschäftigte	E10	8	6	75%	4	4	100%	2	2	100%	2	2	100%	2	0	0%	6	4	67%	3	3	100%	3	3	100%
	E9	7	2	57%	3	3	100%	2	2	100%	2	2	100%	2	0	0%	4	1	25%	3	3	100%	3	3	100%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt	19	10	53%	8	7	88%	3	2	67%	8	1	13%	0	0	0	14	5	36%	5	5	100%	0	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	26	16	62%	13	11	88%	5	4	80%	8	1	13%	0	0	0	17	8	47%	9	8	89%	0	0	0	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	48	39	81%	36	32	89%	6	6	100%	6	1	17%	0	0	0	19	11	56%	29	28	97%	2	2	100%	
Beamten/Bammele																									
Beamt. m. Dienst gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Beschäftigte	E6	2	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0	1	0	0%	0	0	0
	E7	1	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%	1	0	0%	1	0	0	0	0	0%	0	0	0
	E6	28	25	89%	22	21	95,5%	3	3	100%	1	1	100%	1	0	0%	1	0	0	1	1	100%	1	1	100%
	E5	17	14	82%	14	11	85,7%	14	11	92%	14	11	92%	14	10	100%	10	7	4	0,27428571428571428	10	100%	1	1	100%
Beschäftigte m. Dienst gesamt	48	39	81%	36	32	89%	6	6	100%	6	1	17%	0	0	0	19	11	56%	29	28	97%	2	2	100%	
Mittleren Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	48	39	81%	36	32	89%	6	6	100%	6	1	17%	0	0	0	19	11	56%	29	28	97%	2	2	100%	
Entwickler Dienst	E4	2	1	50%	1	1	50%																		
	E3	2	2	100%	1	1	100%																		
	E2U	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0	1	0	0%	0	0	0
Beschäftigte & Dienst gesamt	6	3	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	
Auszubildende	Azubi	4	2	50%	0	0	0%	1	1	100%	3	0	0%	4	0	0%	4	2	50%	2	100%	2	100%	2	
Auszubildende Branche																									
Auszubildende Branche gesamt	92	64	70%	57	48	84%	17	13	75%	18															

Tabelle 3b: Befristetes und unbefristetes wissenschaftsunterstützendes Personal (Stichtag 01.10.2021)

Tabelle 4: Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG (Zeitraum 01.01.2020 – 31.10.2020)

Anzahl der Einstellungen

Anzahl der Beförderungen

schreibun- gen	Gesamt	Bewerbu- gen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellun- gen von Frauen	Frauen-an- teil in %	Gesamt	Beförde- rungen von Frauen	Frauenanteil in %
Professuren	9	134	91		7*	7*			
Wiss. Bereich	12	126	81		7	3		2	2
Nichhwiss. Be- reich	14	159	112		12	9			

* = 1 Verifizierung 2 Informations (Rund)überprüfung

Anzahl der Höhergruppierung

Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen im unterrepräsentierten Bereichen

	Gesamt	Höhergruppierungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %

Pädagogische Hochschule
Schwäbisch Gmünd
Oberbettringer Straße 200
73525 Schwäbisch Gmünd

