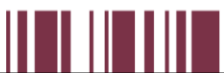




Gleichstellungskonzept

**der Katholischen Hochschule Freiburg,
staatlich anerkannte Hochschule**

**für den wissenschaftlichen Bereich
Dezember 2015**



Inhalt	Seite
1. Einleitung	3
2. Stellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	3
3. Situationsanalyse	4
4. Ziele	6
4.1 Professorinnen an der KH Freiburg	6
4.2 Studentinnen und Studenten an der KH Freiburg	6
4.3 Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie	7
4.4 Sicherung der Nachhaltigkeit	8
5. Zielgrößen, Maßnahmen, Verantwortliche und Dokumentation	9



1 Einleitung

Die Katholische Hochschule Freiburg (KH Freiburg) ist eine moderne Hochschule für das Sozial- und Gesundheitswesen. Sie ist eine staatlich anerkannte Hochschule in kirchlicher Trägerschaft. Circa 1.900 Studierende aus vielen Regionen Deutschlands und dem benachbarten Ausland sind an der KH Freiburg eingeschrieben. Angebotene Studiengänge sind unter anderem Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Management im Gesundheitswesen, Pflege und Pädagogik.

Die KH Freiburg verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Lehre auf allen Ebenen zu fördern. Bedingt durch die fachliche Ausrichtung weist die KH Freiburg schon seit vielen Jahren einen gegenüber anderen Hochschulen vergleichsweise hohen Anteil von Frauen auf der Professurebene sowie einen hohen Anteil von weiblichen Studierenden auf. Diese Situation verpflichtet und motiviert gleichermaßen, zum einen soll der Status quo aufrecht erhalten werden, zum anderen entsteht Motivation für weitere Zielsetzungen und Feinadjustierungen bezüglich der Geschlechterverteilungen.

Das Thema Gleichstellung ist Teil der Profil- und Strategiebildung der KH Freiburg: Seit dem Jahr 2010 ist die Hochschule Mitglied der Europäischen Stiftung für Qualitätsmanagement (EFQM) und verpflichtet sich damit, die international anerkannten Qualitätskriterien der EFQM anzuwenden. Dazu gehört die Beteiligung und Transparenz in der Entwicklung konkreter Verbesserungsmaßnahmen, wozu auch die Gleichstellung als zentraler Baustein gehört.

Mit dem Gleichstellungsplan verpflichtet sich die KH Freiburg aktiv zur Verwirklichung von Gleichstellung beizutragen. Mit Hilfe des Gleichstellungsplans sollen strukturelle Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vermieden und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden. Der vorliegende Gleichstellungsplan der KH Freiburg konkretisiert die gesetzliche und verfassungsmäßige Verpflichtung zur Gleichstellung für die kommenden fünf Jahre (Landeshochschulgesetz § 4, Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte. Verfassung der KH Freiburg vom 1. September 2015, § 4 Gleichstellungsbeauftragte).

2 Stellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Laut der Verfassung der KH Freiburg (§ 4 Abs. 3, 4) werden die Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals für die Dauer von drei Jahren gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied des Senats sowie der Berufungskommissionen. Die

Stellung der Gleichstellungsbeauftragten ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet (§ 4 Abs. 7 LHG).



Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören die Umsetzung des § 4 Abs. 1 der Verfassung der KH Freiburg: „Die Hochschule fördert bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; sie fördert aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit.“ Weiterhin wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Student(inn)en mit.“ (§ 4 Abs. 2). Die Gleichstellungsbeauftragte legt dem Senat jährlich einen Bericht vor; der Senat nimmt zu diesem Bericht Stellung.

3 Situationsanalyse

Personelle Situation. Aufgrund der fachlichen Ausrichtung der KH Freiburg ist der Frauenanteil in allen Bereich vergleichsweise hoch: Aktuell (Stand: November 2015) sind 48% der Professuren mit Frauen besetzt, 70% der akademischen Mitarbeitenden sind Frauen, 60% der Lehraufträge werden an Frauen vergeben, Studentinnen sind zu 74% (Masterstudium) bzw. 78% (Bachelorstudium) an der Hochschule (Tabelle 1).

Tabelle1: Geschlechterverteilung nach Qualifikationsstufen.

	2015			2012
	Männer	Frauen	Frauen (%)	Frauen (%)
Eingeschriebene Studierende BA (WiSe)	349	1205	78%	74%
Eingeschriebene Studierende MA (WiSe)	65	188	74%	70%
Akademische Mitarbeitende	3	7	70%	71%
Lehraufträge	158	241	60%	55%
Professor(inn)en (Anzahl Anstellungen)	19	18	48%	45%

Der Frauenanteil bei den Professuren liegt seit 2010 relativ konstant zwischen 45% und 48%. Damit befindet sich die KH Freiburg weit über dem Landesdurchschnitt (2013: 17% Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften [Statistisches Landesamt, 2014]), aber im Vergleich zu ähnlichen Hochschulen in Bezug auf die Größe und fachliche Ausrichtung nicht auf gleicher Höhe (Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin, 2013: 53% Professorinnen). Bezüglich der Berufungsverfahren ergibt sich, dass der Anteil der Bewerberinnen durchschnittlich bei 34% liegt (Range 0% bis 66%) und der Anteil derjenigen Frauen, die zur Probevorlesung eingeladen wurden, bei 39% (Range 0% bis 100%). Berufen wurden letztlich dann im Durchschnitt 41% Frauen (Tabelle 2).



Tabelle 2. Berufungsverfahren

Nr.	Stellen-aus-schreibung	Bewerberinnen	Anteil Bewerbe-rinnen in %	Anteil Frauen Einladung zur Probevorlesung	Berufung
1	2010	7	46%	75%	w
2	2010	1	7%	0%	m
3	2011	4	30%	50%	w
4	2011	7	50%	80%	m
5	2013	0	0%	0%	Neuausschreibung
6	2013	8	61%	66%	w
7	2013	3	42%	33%	w
8	2013	7	53%	100%	w
9	2013	4	26%	20%	m
10	2013	4	66%	50%	m
11	2014	0	0%	0%	m
12	2015	5	26%	0%	m
13	2015	4	23%	20%	m

Die Funktion der Studiengangsleitung haben an der KH Freiburg sechs Frauen bei insgesamt 11 Studiengängen (54%) inne, wobei alle vier Masterstudiengänge derzeit von Frauen geleitet werden. Der erweiterte Vorstand der Hochschule besteht aus 2 Männern (Rektor und Kanzler) sowie zwei Frauen (Prorektorat Forschung und Lehre).

Der Anteil an Studentinnen liegt an der KH Freiburg seit vielen Jahren bei über 70% (2000: 70.7%, 2007: 74.7%), dabei zeigt sich wenig Veränderung bzgl. der Verteilung von Frauen und Männern. Der Vergleich der Bachelor- mit den Masterstudiengängen zeigt, dass der Frauenanteil von 78% in den Bachelorstudiengängen auf 74% sinkt. Im Vergleich zu früheren Verteilungen sind aktuell jedoch deutlich mehr Frauen in den Masterstudiengängen vertreten (2009: 58% Frauen in Masterstudiengängen).

Ausstattung. Die Gleichstellungsbeauftragte der KH Freiburg ist zur Ausübung des Amtes von den übrigen Dienstaufgaben im Umfang von einer Lehrveranstaltungsstunde freigestellt. Pro Jahr steht ein Budget von 2.000 Euro zur Verfügung.



4 Ziele

Die zentrale Aufgabe der Gleichstellung an der KH Freiburg besteht darin, eine angemessene Verteilung der Geschlechter in allen Qualifikationsstufen zu erzielen und den Anteil von Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Grundlage für die „Angemessenheit“ bildet das Kaskadenmodell mit dem Ziel, in jeder Qualifikationsstufe den Frauenanteil der jeweils vorherigen Qualifikationsstufe zu erreichen (vgl. LHG §4 Abs. 5, Wissenschaftsrat, 2007). Da die KH Freiburg als ehemalige Fachhochschule bislang über kein eigenes Promotionsrecht verfügt, wird die Ebene der Promotion vernachlässigt und die Ebene der Studierenden als Bezugsgröße eingesetzt (vgl. Löther, 2013).

Aus den vorangegangenen Statistiken zur Situation von Studierenden und Professorinnen werden die zukünftigen Ziele auf der quantitativen Ebene der Gleichstellung konkretisiert und Evaluationsmaßnahmen festgelegt. In den folgenden Abschnitten 4.1 bis 4.4 findet sich eine Zusammenfassung der Ziele; die ausführliche Beschreibung der Maßnahmen, Zielgrößen, Verantwortlichen und Dokumentationen ist in Abschnitt 5 in Tabellenform zu finden.

4.1. Professorinnen an der KH Freiburg

Aufgrund des spezifischen Profils der Hochschule war die bisherige Zielvorgabe des Gleichstellungskonzeptes von 2009 auf 50% festgelegt – was knapp nicht erreicht werden konnte. Der Anteil der Bewerberinnen liegt seit 2010 im Durchschnitt bei 34%, der Anteil derjenigen Frauen, deren Bewerbung an der KH erfolgreich war, bei durchschnittlich 41%. Aufgrund des nach wie vor großen Ungleichgewichts zwischen dem hohen Anteil an Studentinnen und dem geringeren Anteil an Frauen in akademisch qualifizierten Spitzenpositionen (darunter Professorinnen) sowie den prozentual weniger Bewerbungen von Frauen soll die bisherige Zielvorgabe erweitert werden: **Ziel 1. Der prozentuale Anteil von Bewerberinnen soll auf 60% erhöht werden.** In den nächsten fünf Jahren sind nach bisherigen Berechnungen 11 Professuren allein durch Altersabgänge neu zu besetzen (Abgang von 7 Männern und 4 Frauen). Wenn diese Stellen mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden, kann das Verhältnis der Geschlechter ausgeglichen bleiben, d.h. die **Zielgröße des Frauenanteils bei den Professuren wird auf 50% festgelegt (Ziel 2).**

4.2 Studentinnen und Studenten an der KH Freiburg

Die Verteilungen der Studierenden sind sicherlich den Angeboten der Hochschule geschuldet, und von einer Unterrepräsentanz und einem Handlungsbedarf hinsichtlich der Gewinnung von Studentinnen kann nicht gesprochen werden. Aber der Abgleich des Anteils der Studentinnen und auch der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit dem Anteil der Professorinnen an der KH Freiburg führt zur Bestätigung der „leaky pipeline“ – der Tatsache, dass nach wie vor

Frauen auf jeder Stufe der (wissenschaftlichen) Karriereentwicklung „verschwinden“: Europa- weit liegt der Anteil von Absolventinnen bei 60%, der Anteil von Promovendinnen, wissen- schaftlicher Mitarbeiterinnen und Habilitandinnen bei ca. 48%, 45% und 43%, und der Anteil der Frauen mit Professuren bei unter 40% (European Commission, 2012). Frauen können also die Qualifikation bei ihrem Berufseinstieg weniger gut verwerten, weshalb auch an der Hoch- schule Fähigkeiten vermittelt werden müssen, wie die eigenen Stärken erkannt und ausgebaut werden können und die erworbenen Qualifikationen beim späteren Berufseinstieg - der ev. auch in die Wissenschaft sein kann - adäquater genutzt werden können.

Die Hochschule strebt eine Förderung der Studentinnen hinsichtlich ihrer Berufs- und Wissen- schaftsorientierung an. Der überdurchschnittlich hohe Studentinnenanteil an der KH Freiburg soll genutzt werden, um den weiblichen Nachwuchs auf die Übernahme von (wissenschaftli- chen) Leitungspositionen vorzubereiten. **Ziel 3: Weiblichen Studierenden sollen gezielt re- levante Fähigkeiten** vermittelt werden, damit sie erworbene Stärken und Qualifikationen an- gemessen einsetzen können.

Der sehr niedrige Anteil männlicher Studenten (BA-Studium: 22%) soll allerdings ebenfalls nicht als gegeben hingenommen werden. In den sozialen und pflegerischen Berufsfeldern sind heutzutage Männer gefragt wie nie zuvor: Im Kindergarten und besonders in der (Alten)Pflege haben Jungen sehr gute Chancen, eine berufliche Perspektive zu finden, denn durch den de- mografischen Wandel werden zukünftig deutlich mehr Pfleger gebraucht als früher. Parallel zur Förderung von Studentinnen im Hinblick auf die Einnahme von Leitungspositionen soll deshalb begonnen werden, das Interesse der Männer für die Studiengänge an der KH und somit auch für die sozialen Berufe, zu stärken. **Ziel 4: Die Öffentlichkeitsarbeit der KH, ins- besondere bei Informationsveranstaltungen in und für Schulen, soll darauf ausgerichtet sein, dass Jungen gezielt angesprochen werden** und so ihr Interesse für einen Studien- gang der KH geweckt werden kann.

Insgesamt soll eine **Sensibilisierung für das Thema Gender** bei allen Studierenden stattfin- den, damit Männer wie Frauen zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit reflektieren und ge- schult werden können (**Ziel 5**).

4.3 Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie

Der Anteil der hauptamtlich Lehrenden mit Kindern an der KH Freiburg beläuft sich auf 60%, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n sind es 38%. Der Anteil Studierender mit Kin- dern liegt seit einigen Jahren relativ konstant zwischen 4.7% und 6.7% (2014: 4.7%). Der An- teil Mitarbeitender oder Studierender, die Angehörige pflegen, wird nicht erfasst, soll jedoch mit in den Fokus genommen werden. Ebenso soll zukünftig die Altersstruktur der Personen mit Kindern bzw. (auf freiwilliger Basis) mit zu pflegenden Angehörigen erfasst werden. Die Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie ist eine große Herausforderung, die

nach wie vor in erster Linie Frauen übernehmen. Damit diese Schwierigkeit Frauen nicht von der beruflichen Entwicklung oder dem Erhalt einer (wissenschaftlichen) Karriere abhält, werden zwei Informationsangebote eingeführt, damit zumindest das Wissen über Möglichkeiten weitergegeben werden kann. **Ziel 6: Etablierung einer Familieninformation: Pflege** zur Kontaktvermittlung von Angeboten sowie unterstützenden Maßnahmen für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. **Ziel 7: Etablierung einer Familieninformation: Kinder** zur Kontaktvermittlung von Angeboten sowie unterstützenden Maßnahmen für schwangere Frauen bzw. deren Partner(innen) und für Personen mit Kindern.

4.4 Sicherung der Nachhaltigkeit

Die Sicherung der Nachhaltigkeit oben genannter Maßnahmen wird zwar über deren Dokumentation gewährleistet, muss aber zusätzlich über langfristige geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung betrachtet und bestätigt werden. Nur so können langfristig Bedarfslagen analysiert und erkannt werden und die Grundlage für weitere Entscheidungen und/oder Weiterentwicklungen im Bereich der Gleichstellung gelegt werden. **Ziel 8: Führen einer einheitlichen Statistik mit geschlechterrelevanten Daten.**



5 Zielgrößen, Maßnahmen, Verantwortliche und Dokumentation

Ziel 1: Der prozentuale Anteil von Bewerberinnen soll auf 60% erhöht werden			
Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
<p>Angebot von Teilzeitprofessuren: Jede Professur, die neu geschaffen und/oder neu besetzt wird, ist auf ihr Teilzeitpotential hin geprüft. Es wird begründet, wenn keine Teilzeit ausgeschrieben werden kann.</p>	100% der Professuren werden geprüft.	Vorstand	Jahresbericht
<p>Aktive Rekrutierung: Ausschreibungen sind gezielt an geeignete Frauen weitergeleitet und persönliche Kontakte mit potentiellen Bewerberinnen für eine Professur sind aufgenommen.</p>	<p>Bei 100% der Berufungsverfahren werden drei Datenbanken mit der Ausschreibung versehen.</p> <p>Bei 100% der Berufungsverfahren werden drei persönliche Kontakte hergestellt.</p>	Vorsitzende(r) der Berufungskommission	Formblatt; Jahresbericht
Ziel 2: Erhöhung des Anteils der Professorinnen auf 50%			
Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
<p>Routinemäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren: Die Gleichstellungsbeauftragte ist als stimmberechtigtes Mitglied an Berufungsverfahren in der Berufsordnung verankert.</p>	100% Teilnahme an Sitzungen der Berufungskommissionen.	Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht
<p>Paritätische Besetzung der Berufungskommissionen: Die Mitglieder der jeweiligen Berufungskommissionen sind gleichgewichtig mit Männern und Frauen besetzt.</p>	Zu durchschnittlich 100% ist die Mitgliederverteilung in den Berufungskommissionen paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Sollte der Anteil an Professorinnen auf über 50% steigen, ist die Geschlechterverteilung in den Kommissionen entsprechend (durchschnittlich) anzupassen.	Senat	Jahresbericht

Ziel 2: Erhöhung des Anteils der Professorinnen auf 50%

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
<p>Geschlechtsspezifische Bewertung der Bewerbungen: Die Berufungskommission bewertet (wissenschaftliche) Biografien von Frauen bzgl. Alter, Zahl der Publikationen, Auslandsaufenthalte gesondert im Hinblick auf familiäre Situationen (Erziehungszeit, Zahl der Kinder).</p>	<p>Zu 100% sind die Bewerbungen bzgl. der spezifischen Kriterien bewertet.</p>	<p>Vorsitzende(r) der Berufungskommission</p>	<p>Jahresbericht</p>
<p>Unterstützung von Dual Career Couples: Die bestehende Kooperation mit der Dual Career Servicestelle der Universität Freiburg wird gepflegt; die Bewerberinnen werden auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme aufmerksam gemacht.</p>	<p>Pro Jahr Teilnahme an einem Netzwerktreffen der DCC-Stelle der Uni Freiburg.</p> <hr/> <p>100% der Bewerberinnen werden auf die Vernetzung zur DCC-Stelle der Uni Freiburg aufmerksam gemacht.</p>	<p>Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>Jahresbericht</p>
<p>Information in Absageschreiben: Frauen, die eine Absage auf eine Professur erhalten haben, sind über die Möglichkeit des Internetangebots der Landeskonferenz der Hochschulgleichstellungsbeauftragten durch ein Schreiben in Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten informiert:</p> <p><i>„Abschließend noch ein Hinweis für künftige Bewerbungen: Falls Sie das überregional orientierte Mentoring-Angebot der Landeskonferenz für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen in Baden-Württemberg noch nicht kennen sollten, empfehle ich Ihnen einen Blick in die Webseite www.lakow-bw.de Sie eröffnet den Zugang zu Unterstützungsangeboten für Akademikerinnen auf dem Weg zur Hochschul-Professur, die schon zur Berufung von über 100 Professorinnen beigetragen haben.“</i></p>	<p>100% der Bewerberinnen erhalten die Information über das Mentoring-Angebot.</p>	<p>Rektorat</p>	<p>Jahresbericht</p>



Ziel 3: Vermittlung berufs- und karriererelevanter Fähigkeiten an weibliche Studierende

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
<p>Hochschulöffentlicher Praxisvortrag: Beruflich in oder außerhalb der Wissenschaft tätige Frauen zeigen Studentinnen bereits während ihres Studiums konkrete Perspektiven für die eigene Karriereplanung auf und geben Anregungen für die eigene Studien- und Laufbahngestaltung.</p>	<p>Organisation und Durchführung von pro Jahr mindestens einem Praxisvortrag (maximal zwei), z.B. am Karrieretag.</p>	<p>Praxisreferent(in)</p>	<p>Jahresbericht</p>
<p>Mentoringangebot: Studentinnen ab dem 3. Semester ihres Bachelorstudiums oder Masterstudentinnen erhalten gezielte, karrierespezifische Beratung durch eine Mentorin (Masterstudentin, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Professorin oder eine Person mit Leitungsaufgaben aus der Praxis). Die studentische Hilfskraft rekrutiert Mentorinnen, bringt diese mit interessierten Studentinnen zusammen und begleitet die Treffen auf organisatorischer Ebene über ein Jahr hinweg. Die Ausgestaltung der inhaltlichen Beratung bleibt der Mentorin überlassen.</p>	<p>Organisation und Vermittlung von mindestens 5 Mentoring-Mentee-Paaren pro Jahr; beginnend frühestens 2016.</p>	<p>Praxisreferent(in)</p>	<p>Jahresbericht</p>
<p>Studentische Hilfskraft: Für die Organisation und Koordination der Maßnahmen 1 und 2 wird eine weibliche studentische Hilfskraft (ca. 2-3h pro Woche) eingestellt.</p>	<p>Ab 2016 steht ein jährliches Budget für die studentische Hilfskraft bereit.</p>	<p>Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>Jahresbericht</p>

Ziel 4: Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit auf Jungen

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit an Schulen auf die Bedarfe und Interessen von Jungen: Die schriftlichen Materialien wie auch die mündlichen Informationen enthalten spezifische Hinweise auf die Bedarfe von Männern in sozialen und Pflegeberufen; längerfristig soll ein Konzept für die Gewinnung von Jungen entstehen.	100% der Materialien für die Schulen sowie die mündlichen Aussagen an den Schulen enthalten (sinngemäß) den Hinweis, dass Männer in erzieherischen, sozialen und pflegerischen Berufen stark nachgefragt sind und sehr gute Berufsaussichten haben. Bis 2020 ist ein Konzept für eine umfangreiche, gezielte Werbung von Jungen für Studiengänge an der KH entwickelt und eingeführt.	Leitung Prüfungsamt; Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht

Ziel 5: Sensibilisierung für das Thema Gender

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
Implementierung des Themas Gender in die Studien- und Prüfungsordnungen aller Studiengänge	100% der Studiengänge enthalten in mindestens einem Modul ein genderspezifisches oder genderrelevantes Thema.	Prorektorat Lehre	Jahresbericht

Ziel 6: Etablierung einer Familieninformation: Pflege

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
Informationsangebot: Informationen über gesetzliche Regelungen, aktuelle Entwicklungen sowie über bestehende Beratungsangebote werden online und/oder zur Ansicht bereitgestellt. Die Gleichstellungsbefragte steht für informative Beratungen bereit.	Ab 2016 ist aussagekräftiges, aktuelles Informationsmaterial in Form einer kommentierten Literaturliste notiert. <hr/> Zu 100% ist die Literaturliste sowie das zugehörige Material an einem dafür definierten Ort und/oder in ausreichender Menge zur Verfügung. <hr/> Das informative Beratungsangebot der Gleichstellungsbefragten wird von durchschnittlich einer Person pro Monat zu deren Zufriedenheit genutzt.	Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht

Ziel 6: Etablierung einer Familieninformation: Pflege

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
Studentische Hilfskraft: Für die Recherche, Bereitstellung und insbesondere für die Aktualisierung von o.g. Informationsmaterial wird eine weibliche studentische Hilfskraft (1,5h pro Woche) eingestellt.	Ab 2016 steht ein jährliches Budget für die studentische Hilfskraft bereit. Ab 2016 Einstellung einer studentischen Hilfskraft mit 1,5 Arbeitsstunden pro Woche.	Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht
Bedarfserhebung: Durchführung einer einfachen Bedarfserhebung bzgl. der Pflegesituation bei den Mitarbeitenden und Studierenden (z.B. Anzahl der Personen, die Angehörige pflegen). Die Bedarfserhebung ist im Rahmen von studentischen Lehrforschungsprojekten vorbereitet.	Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Bedarfserhebung bis Ende 2017.	Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht

Ziel 7: Etablierung einer Familieninformation: Kinder

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
Informationsangebot: Informationen über gesetzliche Regelungen, aktuelle Entwicklungen sowie über bestehende Beratungsangebote wird online und/oder zur Ansicht bereitgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte steht für informative Beratungen bereit.	Ab 2016 ist aussagekräftiges, aktuelles Informationsmaterial in Form einer kommentierten Literaturliste notiert. Zu 100% ist die Literaturliste sowie das zugehörige Material an einem dafür definierten Ort und/oder in ausreichender Menge zur Verfügung. Das informative Beratungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten wird von durchschnittlich einer Person pro Monat zu deren Zufriedenheit genutzt.	Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht
Studentische Hilfskraft: Für die Recherche, Bereitstellung und insbesondere für die Aktualisierung von o.g. Informationsmaterial wird eine	Ab 2016 steht ein jährliches Budget für die studentische Hilfskraft bereit. Ab 2016 Einstellung einer studentischen Hilfskraft mit 1,5 Arbeitsstunden pro Woche.	Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht

Ziel 7: Etablierung einer Familieninformation: Kinder

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
weibliche studentische Hilfskraft (1,5h pro Woche) eingestellt.			
Ferien-Kinderbetreuung: Die Kinder von Mitarbeitenden der KH erhalten die Möglichkeit, am Kinderbetreuungsprogramm des Caritasverbandes e.V. teilzunehmen	100% der Mitarbeitenden werden auf die Möglichkeit der Kinderbetreuung aufmerksam gemacht. Pro Jahr stehen Sachkosten in Höhe von 300 Euro zur Unterstützung bereit. Pro Jahr finden mindestens zwei Kooperationsgespräche mit dem Organisationsteam des Caritasverbands statt.		
Unterstützung bei der Kindertagesstätten- und Kindergartensuche: Die Gleichstellungsbeauftragte pflegt die (informelle) Kooperation zur Abteilungsleitung des Caritasverbandes Freiburg Stadt e.V.	Pro Jahr finden mindestens zwei Kooperationsgespräche mit der aktuellen Abteilungsleitung statt.		

Ziel 8: Führen einer einheitlichen Statistik

Maßnahme	Zielgröße(n)	Verantwortlich	Dokumente
Erstellung eines Formblatts bzgl. Berufungsverfahren (Bewerbungen, Einladungen, Listenplätze, Einstellungen nach Geschlechtern getrennt).	Ein zu 100% akzeptiertes Formblatt ist bis Ende des Jahres 2015 erstellt. 100% vollständige Dokumentation der Berufungsverfahren ab 2017. Die Dokumentationsbestandteile sind der PG HISinOne übergeben. Sobald HISinOne nutzbar ist, wird das Formblatt ersetzt.	Gleichstellungsbeauftragte Rektorat, Vorsitzende(r) Berufungskommissionen Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht
Erstellung eines Formblatts bzgl. Lehraufträgen (Anzahl intern und extern, getrennt nach Geschlecht)	Ein zu 100% akzeptiertes Formblatt ist bis Ende des Jahres 2015 erstellt. 100% vollständige Dokumentation ab 2017	Gleichstellungsbeauftragte Prorektorat	Jahresbericht

Ziel 8: Führen einer einheitlichen Statistik

	Die Dokumentationsbestandteile sind der PG H-SinOne übergeben	Gleichstellungsbeauftragte	
Erstellung eines Formblatts bzgl. der Studierenden (Bewerbungen, Studierende, Absolventen/-innen und Abschlussnoten, getrennt nach BA- und MA-Studiengängen, Geschlecht und Familienstand (nicht bei Bewerbungen)).	Ein zu 100% akzeptiertes Formblatt ist bis Ende des Jahres 2015 erstellt.	Gleichstellungsbeauftragte	Jahresbericht
	100% vollständige Dokumentation ab 2017	Dokumentationsbeauftragte	Prüfungsamt
	Die Dokumentationsbestandteile sind der PG H-SinOne übergeben	Gleichstellungsbeauftragte	

Freiburg, 07.12.2015

gez.

Prof. Dr. Edgar Kössler
Vorstand / Rektor

Martin Kraft
Vorstand / Kanzler

Prof. Dr. Wiebke Göhner
Gleichstellungsbeauftragte

