

Gender Equality Plan der Hochschule Reutlingen

1. Vorbemerkung

Der vorliegende Gender Equality Plan (GEP) der Hochschule Reutlingen basiert auf den folgenden Strategiepapieren:

- der im Rahmen der Re-Auditierung für das Diversity-Zertifikat des Stifterverbands „Vielfalt Gestalten“ entstandene Selbstreport (2020),
- ein im Rahmen der Bewerbung für das FH-Personal Programm des BMBF entwickeltes Strategiepapier zur Gewinnung und Bindung von professoralem Personal (2020),
- der nach Maßgaben des baden-württembergischen Landeshochschulgesetzes entwickelte Gleichstellungsplan (2022-2026),
- der Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule Reutlingen (2022-2026), welcher wesentliche Aspekte der zuvor genannten Papiere inkorporiert.

Die genannten Strategie-Papiere sind in kollaborativen Prozessen unter Beteiligung unterschiedlicher Hochschul-Akteur*innen, darunter wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal sowie Mitglieder der Hochschulleitung entstanden. Sie basieren auf quantitativen und qualitativen Datenerhebungen und sind für Hochschulmitglieder im Intranet verfügbar. Das vorliegende Papier dient als Zusammenfassung und Aktualisierung der genannten Strategie-Papiere sowie als deren Erweiterung unter Berücksichtigung des von der Europäischen Kommission zur Verfügung gestellten Leitfadens zur Entwicklung und Implementierung von Gender Equality Plänen (vgl. [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#)).

2. Gleichstellung an der Hochschule Reutlingen

Im Leitbild der Hochschule Reutlingen ist ein Verständnis von Gleichstellung als Chance und Ressource verankert. Ziel ist die Entwicklung einer Hochschulkultur, in der die Gleichstellung von Personen aller Geschlechter selbstverständlich ist. Darüber hinaus sollen vorhandenen Talente und Potentiale unabhängig von Alter, Religion, Nationalität, Sexualität sowie kultureller und sozialer Herkunft gefördert werden. Die Hochschule Reutlingen möchte allen Studierenden und Beschäftigten Entwicklungschancen bieten, die deren unterschiedliche Lebens- und Familiensituationen, körperliche und intellektuelle Fähigkeiten sowie Interessenslagen berücksichtigen.

Das aktive Gestalten einer wertschätzenden und diversitätsgerechten Hochschulkultur wird von der Hochschulleitung als zentrales Anliegen anerkannt und unterstützt. Es wird gleichzeitig als Querschnittsaufgabe verstanden, an der sich alle Mitglieder der Hochschule beteiligen. Folgende Akteur*innen sind insbesondere damit beauftragt, Personen aller Geschlechter individuell zu fördern und bestehende Nachteile zu reduzieren:

- Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Stellvertreterinnen (Zuständigkeit: Akademisches Personal)
- Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin (Zuständigkeit: Nicht-akademisches Personal)
- Gleichstellungskommission (Fokus auf einzelne Fakultäten)
- Stabsstelle Gleichstellung, Diversity & Familienservice
- Antidiskriminierungsbeauftragte

3. Ressourcen und Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragten sind im Hochschulrat, im Senat, im Jour Fixe mit dem Präsidium und in Berufungskommissionen vertreten. Sie erhalten für ihr Engagement eine Deputatsermäßigung. Die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Vertreterin werden in ihrer Arbeit durch eine Freistellung im Umfang von jeweils 10% unterstützt. Die Stabsstelle Gleichstellung, Diversity & Familienservice ist mit einer 100%- Stelle (E 11) ausgestattet. Darüber hinaus gibt es ein jährliches Budget von insgesamt 55.000 Euro für die Themenbereiche Gleichstellung, Diversity & Familienservice. Mit den zur Verfügung stehende Ressourcen werden unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt:

Gleichstellung

- Fortbildungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen für Studierenden, Mitarbeitende, Lehrende und Führungskräfte
- Workshops zur Förderung weiblicher Hochschulmitglieder aller Qualifikationsstufen
- Veranstaltungen im Rahmen des Weltfrauentags und der Frauenwirtschaftstage
- Girls' und Boys' Day
- Gendermonitoring und Qualitätsmanagement
- Netzwerkpflge und Weiterbildung des Gleichstellungsteams

Diversity

- Veranstaltung einer Diversity-Woche rund um den Diversity-Tag der Charta der Vielfalt mit Vorträgen und Diskussionsmöglichkeiten
- Fortbildungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen für Studierenden, Mitarbeitende, Lehrende und Führungskräfte
- Auditierung für das Zertifikat „Vielfalt Gestalten“ zur qualitativen Weiterentwicklung des Diversity-Managements

Familienservice

- Individuelle Beratungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit
- Vernetzungsangebot für studierende Eltern
- Weiterbildungsangebote im Bereich Pflege
- Angebote zur Kinderbetreuung (Campusferien, TigER-Gruppen, Babysittingbörse)
- Netzwerkpflge und Qualitätsentwicklung durch Mitgliedschaft im Verein Familie in der Hochschule

- Weiterentwicklung der Infrastruktur auf dem Campus

4. Workshops und Anti-Bias-Trainings

Die von der Stabstelle Gleichstellung und Diversity organisierten Angebote beinhalten regelmäßige Workshops zu Gleichstellungsthemen für unterschiedliche Zielgruppen. Diese finden, je nach thematischem Fokus, in Kooperation mit der Personalentwicklung, der Hochschuldidaktik oder der Stabstelle Qualität in Studium und Lehre statt:

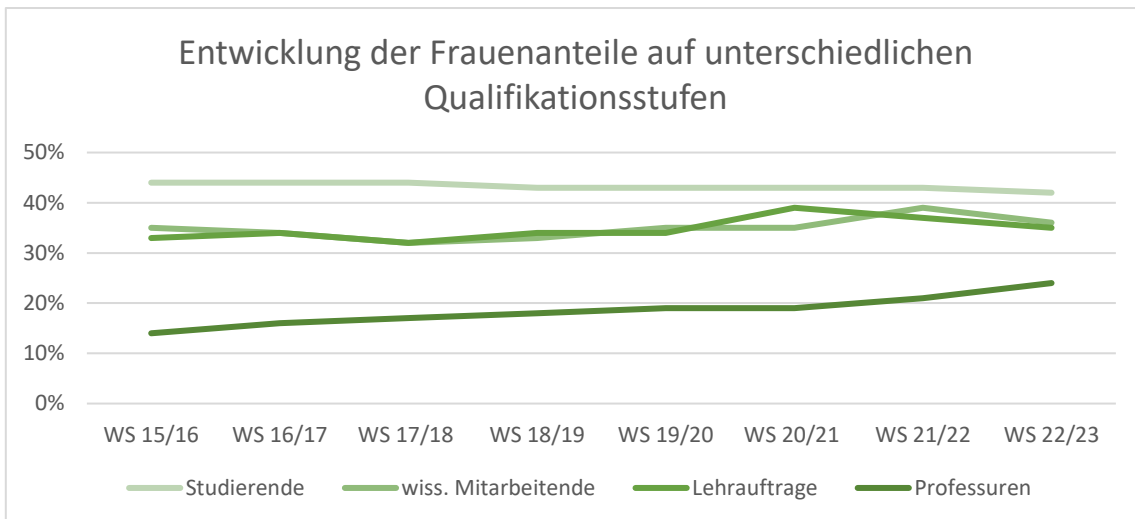
- Unconscious Bias Trainings für Führungskräfte, die Mitglieder von Berufungskommissionen und Professor*innen
- Online-Trainings zum Thema Gleichstellung in der Wissenschaft für Führungskräfte, Lehrende aller Fachbereiche, Verwaltungsmitarbeitende, Professor*innen und akademische Mitarbeitende
- Didaktik-Veranstaltungen zum Thema diversitätsgerechte Lehre
- Diskussions- und Austauschworkshops für Studierende zu Genderthemen
- Empowerment Workshops für Studentinnen*
- Vorträge und Workshops zum Thema „Gendersensible Sprache“

5. Gleichstellungsmonitoring

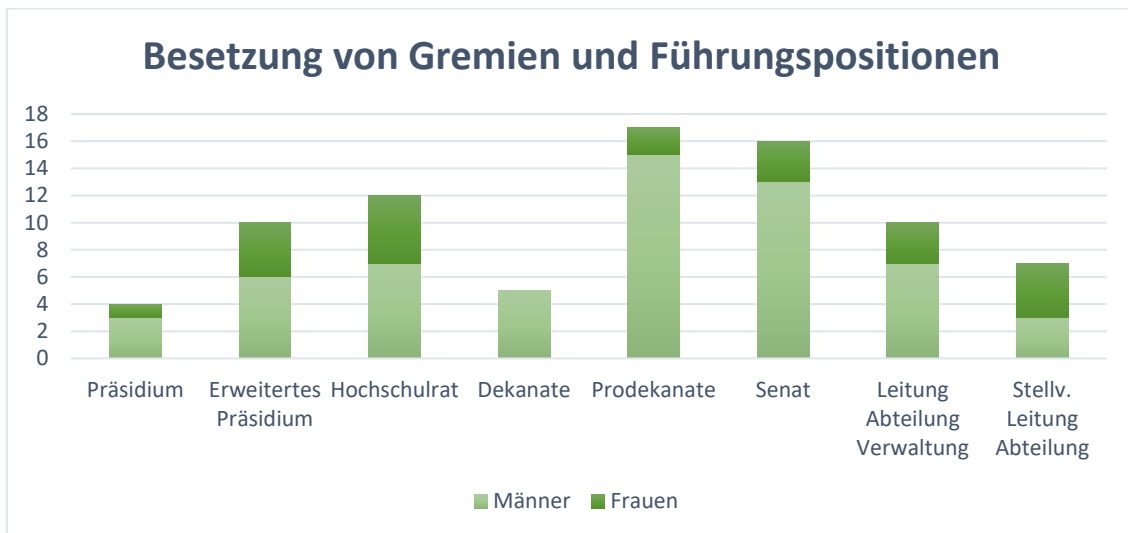
An der Hochschule Reutlingen findet ein jährliches Gleichstellungsmonitoring zur Überprüfung der im Gleichstellungsplan gesetzten Zielzahlen und zur Berichterstattung in Senat und Hochschulrat statt. Dieses Monitoring beinhaltet folgende Aspekte:

- Überprüfung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Gremien
- Monitoring der Fakultäten auf Basis des Kaskadenmodells (Vergleich von Frauenanteilen auf unterschiedlichen akademischen Qualifikations- und Karrierestufen)
- Frauenteil in unterschiedlichen Phasen der Berufungsverfahren von der Bewerbung bis zu Stellenbesetzung
- Besoldungsunterschiede zwischen Frauen und Männern im Professorium und beim wissenschaftsunterstützenden Personal
- Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Befristungen und Teilzeitstellen

Das Monitoring beschränkt sich derzeit auf Männer und Frauen, weitere Geschlechtsidentitäten werden noch nicht berücksichtigt. Ein Blick auf die Entwicklung im wissenschaftlichen Bereich seit 2015 zeigt vor allem positive Entwicklungen beim Anteil der Professorinnen. Bei den Studierenden hingegen ist eher ein langsamer Abwärtstrend zu beobachten. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrbeauftragten fluktuieren die Zahlen zu stark, um einen eindeutigen Trend auszumachen:



Auch im Bereich Gremien und Führungspositionen sind Frauen noch stark unterrepräsentiert:



Trotz einiger positiver Tendenzen existiert bisher also in keinem Hochschulbereich paritätische Teilhabe, in vielen Bereichen bleiben Frauen sogar stark unterrepräsentiert. Die Hochschule hat daher folgende Entwicklungsziele definiert:

- Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Studierenden an allen Fakultäten, insbesondere mehr Studentinnen in MINT-Fächern
- Paritätische Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen, insbesondere in den Dekanaten
- Höhere Bewerberinnenzahlen in Berufungsverfahren sowie höherer Frauenanteil bei den Berufungen
- Mehr weibliche Lehrbeauftragte in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Höherer Frauenanteil bei den W3-Professuren
- Mehr Frauen in Führungspositionen und höheren Gehaltsstufen innerhalb der Hochschulverwaltung

6. Wandel in der Hochschulkultur und Life-Work-Balance

Um die oben definierten Gleichstellungsziele zu erreichen, muss ein Wandel in der Hochschulkultur stattfinden. Komponenten dieses Wandels sind eine verstärkte Sichtbarkeit von Frauen in Forschung und Lehre, eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikationskultur sowie Rahmenbedingungen, die auf diverse Lebensentwürfe und Familienmodelle abgestimmt sind. Insbesondere im Bereich der Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen wurden in der Hochphase der COVID 19-Pandemie durch mobiles Arbeiten und digitale Lehre einschneidende Veränderungen angestoßen. Die Hochschule hat die Auswirkungen dieser Ausnahmesituation durch Umfragen unter Belegschaft und Studierenden in Hinblick Wünsche für zukünftige Lern- und Arbeitsmodelle evaluiert. Die Ergebnisse sind in die im SEP definierten Entwicklungsziele für die Bereiche „Lehre und Lernen“ sowie „Organisationsentwicklung und Governance“ eingeflossen. Im Bereich Lehre soll eine gut ausgebaute digitale und räumliche Infrastruktur unterschiedliche Lern- und Lehrmodelle ermöglichen. Für die Belegschaft wurde durch eine neue Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit der mögliche Anteil der Telearbeit erhöht. Weitere Maßnahmen und Initiativen, um einen Wandel in der Hochschulkultur anzustoßen sind:

Sichtbarkeit von Frauen in Forschung und Lehre

- Veröffentlichung von Interviews mit Professorinnen auf der GEA-Campusseite und der Hochschulwebsite, um das Berufsbild Professorin greifbarer und bekannter zu machen

Diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikationskultur

- Empfehlungen zum Gebrauch gendersensibler Sprache
- Workshop und Diskussionsforum zum Thema gendersensible Sprache
- Workshop zum Thema wertschätzende Kommunikation
- Jährliche strukturierte Mitarbeitendengespräche

Familienfreundliche und diversitätsgerechte Rahmenbedingungen

- Mitgliedschaft im Verein Familie in der Hochschule
- Flexibilisierungsmöglichkeiten im Studium durch Nachteilsausgleiche, Elternzeitsemester und bedarfsgerechte Gestaltung von Praktika
- Gleitzeitregelungen und mobiles Arbeiten
- Individuelle Beratung für alle Hochschulmitglieder zu Vereinbarkeitsfragen
- Seminare zum Thema Vereinbarkeit von Familie-Beruf-Pflege
- Unterschiedliche Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung, u.a. Babysitterbörse, digitale Kinderbetreuung, Campusferien, Campus-Tiger für Kinder um Alter von 0-3
- Dual Career-Beratungen

7. Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung

Die Hochschule hat Zielzahlen für die Entwicklung von Frauenanteilen in Führungspositionen und entscheidungstragenden Gremien festgelegt. Zudem wird, um Führungspositionen diversitätsgerechter zu gestalten, vom Gleichstellungsteam derzeit das vom Präsidium initiierte Projekt „Frauen in Führungspositionen“ umgesetzt. Auf Basis einer qualitativen Datenerhebung sollen neue Maßnahmen definiert werden, um Führungspositionen für Frauen attraktiver zu machen. Gleichzeitig soll eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Hochschulkultur entwickelt werden, in der Frauen gerne Schlüsselpositionen einnehmen. Um den Einstieg in Führungspositionen zu erleichtern und die Kompatibilität von Führungspositionen mit individuellen Lebensentwürfen zu stärken, sind bisher folgende Maßnahmen angedacht:

- Job-Shading – zur Entscheidungsfindung und zur Begünstigung des institutionsinternen Wissenstransfers
- Mentoring – zur längerfristigen Vorbereitung auf neue berufliche Herausforderungen
- Job-Sharing – zur Flexibilisierung von Führungspositionen
- Role Models – zur Motivation neuer Generationen

8. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung

Die Hochschule strebt eine geschlechtsparitätische Besetzung von wissenschaftlichen Spitzenpositionen an. Hierzu wurden an allen Fakultäten Zielzahlen auf Basis des Kaskadenmodells definiert. Um einen fairen und unvoreingenommenen Ablauf von Berufungsverfahren zu gewährleisten, werden folgende Maßnahmen im konform zum Landesrecht entwickelten Berufungsleitfaden der Hochschule festgehalten:

- Die Gleichstellungsbeauftragte (oder eine ihrer Stellvertreterinnen) begleitet alle Berufungsverfahren
- Berufungskommissionen sind, wenn möglich geschlechterparitätisch zu besetzen; ihnen müssen aber, neben der Gleichstellungsbeauftragten mindestens zwei fachkundige Frauen angehören
- Berufungskommissionen sind dazu angehalten, den Bewerberinnenanteil durch aktive Rekrutierung zu erhöhen; dieser Prozess wird dokumentiert
- Kommissionen haben die Möglichkeit, ein Anti-Bias-Training zu absolvieren
- Bewertungshilfen und eine Vorlage zur Interviewprotokollierung sollen zu transparenten Vorgehensweisen und Chancengleichheit unter den Bewerber*innen beitragen

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms FH-Personal des BMBF setzt die Hochschule Reutlingen darüber hinaus das Projekt professoRTalent relationship management um,

welches eine innovative und diversitätsgerechte Neugestaltung von Berufungsprozessen zum Ziel hat. Das Projekt umfasst unter anderem:

- die Entwicklung einer Arbeitgebermarke und eines Arbeitgeberversprechens, um die Attraktivität von Hochschulprofessuren für ein breites Spektrum an Bewerber*innen zu stärken
- die weitere Professionalisierung der aktiven Rekrutierung
- die Verbesserung der Candidate Experience während der Berufungsprozesse
- die Entwicklung eines Talent Pool für Nachwuchstalente
- Unterstützung bei der Qualifizierung für eine Fachhochschulprofessur
- Optimierung des Onboarding-Prozesses
- Detaillierte Evaluation aller Verfahrensschritte in Hinblick auf eine diversitätsgerechte Gestaltung

9. Integration des Gender-Aspekts in Forschungs- und Lehrinhalte

Im Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule wird ein Verständnis von guter Lehre dargelegt, welches neben der Vermittlung traditioneller fachlicher Inhalte auch Kompetenzvermittlung im Bereich Gender und Diversity vorsieht. Forschende werden in Beratungsgesprächen mit Mitarbeitenden des Reutlingen Research Institute (RRI) für die Relevanz von Gender-Aspekten in der Forschung sensibilisiert.

10. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.

Mit der 2017 veröffentlichten „Richtlinie gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Gewalt an der Hochschule Reutlingen“ positioniert die Hochschule sich klar gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung. Die Richtlinie regelt Verantwortlichkeiten in Fällen von Diskriminierung, Mobbing und Gewalt und spezifiziert mögliche Konsequenzen für Täter*innen. Zusätzlich zeigt ein Leitfaden Betroffenen und Ansprechpersonen Handlungsmöglichkeiten auf. Beide Dokumente sollen zeitnahe aktualisiert werden. Als Erstanlaufstellen in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung fungieren die von der Hochschule eingesetzten Ansprechpersonen für Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und Gewalt, das Gleichstellungsteam sowie die Mitglieder der Gleichstellungskommission.

Reutlingen, den 12.12.2022



Prof. Dr. Hendrik Brumme
Präsident der Hochschule Reutlingen