



Gleichstellungsplan 2022–2026



VIII. Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan 2022–2026 basiert auf dem Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2009 sowie dem Gleichstellungsplan 2017–2021. Der Plan umfasst die Gleichstellung des wissenschaftlichen und des nichtwissenschaftlichen Personals (§ 4 Absatz 5 LHG). Der Personalrat wurde an der Erstellung des Gleichstellungsplans gemäß § 75 Absatz 4 Ziffer 19 LPVG beteiligt und hat diesem zugestimmt.

Im Folgenden werden die Gleichstellungsarbeit, geplante Strategien und Maßnahmen für den Zeitraum 2022–2026 beschrieben. Zudem erfolgt ein Rückblick auf die Aktivitäten der Jahre 2017–2021. Der Plan basiert auf den Erkenntnissen und Empfehlungen aus dem Re-Audit „Vielfalt gestalten“ und der Stärken-Schwächen-Analyse für das Projekt FH Personal. Die Ziele sind mit dem SEP-Kapitel „Diversity Management und Inklusion“ abgestimmt.



Gleichstellung an der Hochschule Reutlingen

Die Hochschule Reutlingen versteht Gleichstellung als Chance und als Ressource. Sie fördert eine Hochschulkultur, in der Gleichstellung von Personen aller Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie mit Beruf bzw. Studium selbstverständlich sind. Alle vorhandenen Talente und Potenziale sollen unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und sozialer Herkunft gefördert werden. Dafür ist eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung zentrale Voraussetzung. So möchte die Hochschule Studierenden und Beschäftigten Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung bieten, die die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessenslagen von Personen aller Geschlechter berücksichtigen.

Die folgenden Akteure unterstützen die Hochschule darin, Personen aller Geschlechter individuell zu fördern und bestehende Nachteile zu reduzieren.

- Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- Gleichstellungskommission
- Stabsstelle mit einer Referentin für Gleichstellung, Diversity und Familienservice

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. eine ihrer Stellvertreterinnen sind im Hochschulrat, im Senat, im Jour fixe mit dem Präsidium und in Berufungskommissionen vertreten.

Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen erhalten für ihr Engagement eine Deputatsermäßigung von insgesamt 18 SWS. Für die Stelle der Referentin für Gleichstellung, Diversity und Familienservice wird eine E11-Stelle in Vollzeit finanziert.

	2018	2019	2020	2021
Büro für Gleichstellung und Diversity	11.500 €	11.500 €	12.500 €	12.500 €
Servicestelle Familie (inkl. Campusferien)	15.000 €	15.000 €	13.000 €	13.000 €
Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	24.000 €	24.000 €	24.000 €	24.000 €
Re-Audit „Vielfalt gestalten“	-	-	-	6.000 €
Gesamt	50.500 €	50.500 €	49.500 €	55.500 €

Aktivitäten in den Bereichen Gleichstellung, Diversity und Familienservice

Gleichstellung	Diversity	Familienservice
<ul style="list-style-type: none"> Boys' und Girls' Day Frauenwirtschaftstage studieren^{plus}: Veranstaltungen für Studentinnen Workshops für Mitarbeiterinnen zum Weltfrauentag AG Chancengleichheit und Mitgliedschaft im Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit BW, Beauftragte für Chancengleichheit Gewinnung und Bindung von HAW-Professor:innen durch Employer Branding und Talent Relationship Management (FH Personal) Empfehlungen gendergerechte Sprache 	<ul style="list-style-type: none"> DIVERSITY-Tag und -Woche Mitgliedschaft und Re-Audit Entwicklung des DIVERSITY-Rads Vernetzungstreffen und Workshop „Diversität in der Lehre“ Veranstaltung „Handicap & (Un-)Sichtbarkeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> Campusferien für Kinder von Mitarbeitenden Babysitting-Börse Ausbau der Kindertagespflege am Campus (u. a. bilingualer TigeR Duo 2018) Digitales Betreuungsangebot in der Pandemie (voio) Weiterbildungsangebote im Bereich Pflege Podiumsdiskussion „Family & Job“ mit dem ESB Women's Club Mitgliedschaften bei: Familie in der Hochschule, Dual Career Solutions, Familienforum Reutlingen Leitung der HFSW-AG Familiengerechte Hochschule

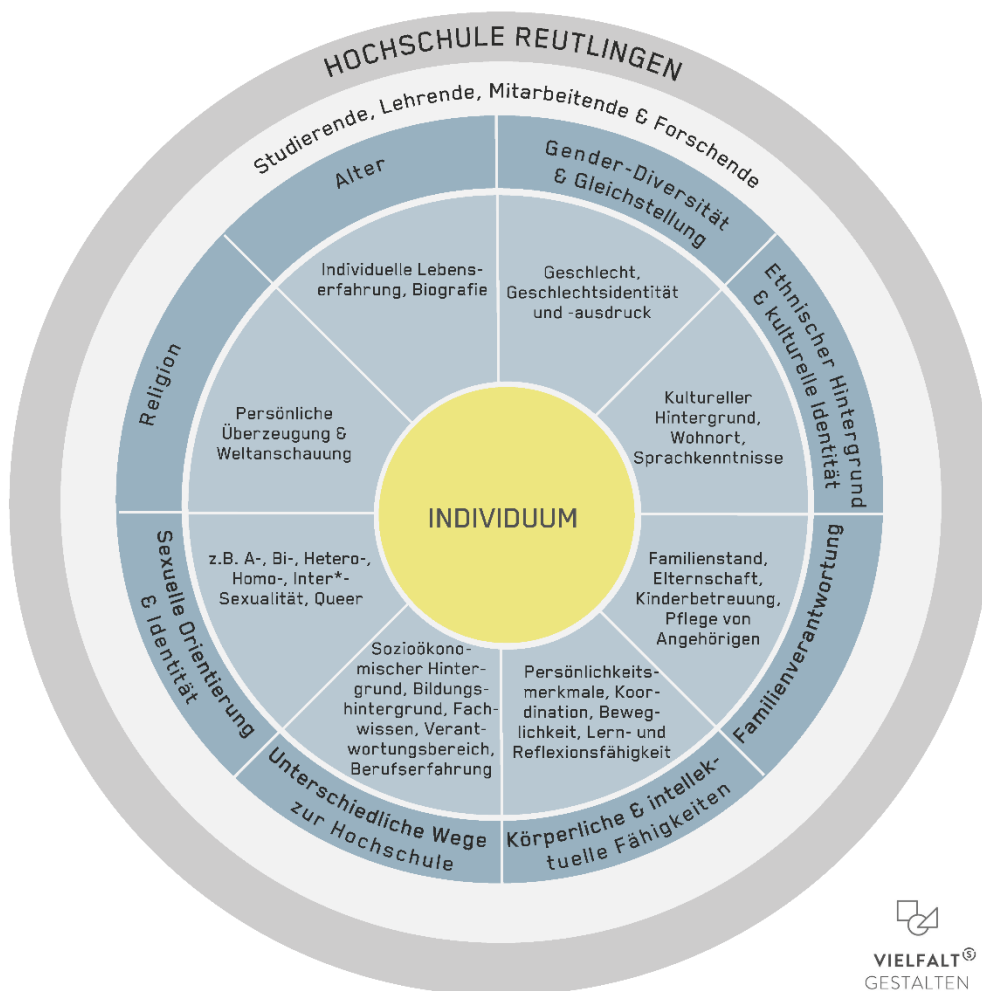
Ausgangssituation

Die Hochschule Reutlingen hat seit dem letzten Gleichstellungsplan 2017–2021 wichtige Fortschritte erzielt, die zu einer höheren Gleichstellung von Personen aller Geschlechter und zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie mit Beruf bzw. Studium beitragen.

Zentrales Entwicklungsziel des letzten Gleichstellungsplans war die Verankerung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung und Diversity. Um Gleichstellung und Diversity als zentrale Werte der Hochschule weiter umzusetzen, hat sich die Hochschule erfolgreich um das Re-Audit des Zertifikats „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands beworben. Dieses hat sie im Februar 2021 erhalten. Auf der Grundlage des Re-Audits wurde die Diversity-Strategie der Hochschule zielgerichtet weiterentwickelt. Es wurde in Anlehnung an Gardenswartz & Rowe (2018) ein DIVERSITY-Rad für den spezifischen Kontext der HSRT entwickelt. Dieses analysiert Vielfalt von Studierenden, Forschenden, Mitarbeitenden und Lehrenden an der Hochschule und zeigt auf, in welchen Aspekten sie sich unterscheiden können. Sie alle sollen sich gleichberechtigt einbringen und die HSRT aktiv mitgestalten können.

DIVERSITY Rad | Hochschule Reutlingen

in Anlehnung an das *Four Layers of Diversity Model*
 von Gardenswartz & Rowe (2003): *Diverse Teams at Work*. SHRM.



charta der vielfalt
 UNTERZEICHNET

VIELFALT®
 GESTALTEN
 RE-AUDIT
 DES STIFTERVERBANDES
 ZERTIFIKAT 2021



Insbesondere hinsichtlich der zentralen Bedeutung von Diversität, die sich in Anlehnung an Diskurse um Intersektionalität (Crenshaw, 1991) in unterschiedlichen Aspekten unterscheiden kann, ist es wichtig, Gleichstellung im Kontext von Diversität zu verstehen. So wurde auch im Re-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands empfohlen, die Gleichstellungskommission um das Thema Diversity zu erweitern und unterschiedliche Aspekte von Vielfalt zu thematisieren. Eine Reflexion von Gleichstellung im Zusammenhang mit anderen Aspekten von Vielfalt (z.B. Hautfarbe, körperliche und intellektuelle Fähigkeiten etc.) stellt eine zentrale Voraussetzung für das Empowerment von Personen aller Geschlechter dar.

Stärken und Schwächen

Stärken:

- Verankerung von Vielfalt in Leitbild, Mission und Vision
- Hohe Partizipationsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten (Berufungskommissionen, Hochschulrat, Senat)
- Steigende Sichtbarkeit von Vielfalt durch dynamische und proaktive Kommunikation (z. B. DIVERSITY-Woche)
- Möglichkeit, das Potenzial von diversen Studierenden und Mitarbeitenden zu heben als Ressource und als Grundlage von Innovation
- Ressourcen für Veranstaltungen und Workshops (z. B. zum Weltfrauentag, studieren^{plus} und Pflegeseminare)
- Re-Audit „Vielfalt gestalten“
- Offener Umgang mit Diskriminierung (Thematisierung durch die Hochschulleitung)
- Starke Vernetzung (z. B. Alumni- und Alumnae-Netzwerke, AG Familiengerechte Hochschule, Familienforum, ESB Women's Club)

Schwächen:

- Unterrepräsentation von Frauen bei Professor:innen (vor allem bei W3-Professuren), in Gremien und Führungspositionen sowie in höheren Tarifgruppen
- Zum Teil nur geringe Bekanntheit und Inanspruchnahme von Service- und Beratungsangeboten, zum Teil mit Hemmschwellen verbunden
- Geringer Anteil von weiblichen Studierenden in MINT-Fächern
- Nicht ausreichende Anzahl von Angeboten für Nicht-Muttersprachler:innen
- Zu geringe Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in der Lehre
- Zum Teil noch eine geringe Berücksichtigung gender- und diversitätsspezifischer Aspekte in Stellenausschreibungen
- Fehlende Barrierefreiheit für Studierende mit Beeinträchtigungen

- Mangelndes Wissen bei Lehrenden über die Herausforderungen von Studierenden mit Beeinträchtigungen
- Wenig Nachwuchsförderung

Chancen und Risiken

Chancen:

- Höhere Sensibilisierung bei Personalauswahl und Beförderungen für Unconscious Bias
- Verbesserung der Onboarding-Programme und Steigerung ihrer Sichtbarkeit
- Erreichen von mehr Studienbewerber:innen, die wir bisher noch nicht ausreichend ansprechen
- Höhere Sichtbarkeit der Hochschule als attraktive Arbeitgeberin
- Höhere Sichtbarkeit der Hochschule als Ort von Vielfalt und Inklusion für Studierende
- Möglichkeit, bisher ungenutzte Potenziale unterschiedlicher Zielgruppen zu nutzen

Risiken:

- Verlieren von hochqualifizierten diversen Mitarbeitenden aufgrund von Befristungen
- Verlust, Potenziale von Vielfalt gewinnbringend zu nutzen

Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Folgende Ziele verfolgte die Hochschule Reutlingen im Gleichstellungsplan 2017–2021:

Strategische Ziele und Maßnahmen	Umsetzungsstand WS 2021/22
1 Gleichstellung und Chancengleichheit von Personen aller Geschlechter	
1.1 Abbau der geschlechterspezifischen Unterrepräsentanz in Gremien und Führungspositionen	
1.1.1 Intensivierung der Beteiligung von Frauen an den Gremien (Aufruf, Werbung, Vorschläge durch die Gleichstellungsbeauftragten) als fortlaufende Aufgabe	Höherer Frauenanteil z. B. im Präsidium Langfristige Planung von Nachfolgen in Gremien
1.1.2 Aktive Rekrutierung von Professorinnen: gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen als fortlaufende und zu systematisierende Aufgabe	Systematisierung im Projekt FH Personal Empfehlungen für aktive Rekrutierung 2022/2023
1.1.3 Veröffentlichung von Interviews mit Professorinnen auf der GEA-Campusseite und der Hochschulwebsite, um das Berufsbild Professorin greifbarer und bekannter zu machen	GEA-Campusseite: 10/2017, 03/2019, 08/2020, 04/2021 Camplus: Nr. 4 und 5
1.1.4 Spezielle Fortbildungsveranstaltungen, um „Frauen fit für Führungspositionen“ zu machen	Workshops zum Weltfrauentag 2021 und 2022
1.2 Vermeidung / Beseitigung von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz und Studienort	
1.2.1 Bessere Kommunikation der vorhandenen internen und externen Anlauf- und Beratungsstellen als fortlaufende Aufgabe	Netzwerk von Ansprechpersonen geplant ab 2022

1.2.2 Verabschiedung eines Leitfadens zum Verhalten bei Mobbing, Diskriminierung und sexueller Gewalt (ggf. schon 2016)	Richtlinie gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Gewalt, 2016 Leitfaden zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Gewalt, 2018
1.2.3 Infoveranstaltungen zu den Themen Mobbing und Diskriminierung	Laufender Prozess
2 Vereinbarkeit Beruf / Studium und Familie	
2.1 Maßnahmen als familiengerechte Hochschule	
2.1.1 Stetiger Ausbau und weitere Bekanntmachung der Babysitting-Börse	Ist erfolgt
2.1.2 Schaffung von Wohnmöglichkeiten für Studierende mit Kind wird weiterhin anvisiert	In Tübingen vorhanden In Reutlingen weiterhin anvisiert
2.1.3 Erweiterung des Informations- und Dienstleistungsangebots zur Vereinbarung von Familienaufgaben mit Studium oder Beruf, insbesondere im Bereich Pflege	Ist erfolgt (Pflegeseminare in Kooperation mit der Stadt Reutlingen, Pflegelotsin der Hochschule als Ansprechperson, Möglichkeit zur Telearbeit bereits vor Corona, Dual-Career-Beratungsangebot)
2.1.4 Fortführung des „audits familiengerechte hochschule“ nach 2016 mit dem neuen Fokus „Hochschulkultur und Wertschätzung: für ein WIR am Campus“	Ist nicht erfolgt Stattdessen Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule“
2.1.5 Einrichtung eines bilingualen TigeRs	Eröffnung TigeR Duo in 2018
2.2 Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation von Frauen und Männern	
2.2.1 Weitere Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsordnungen	Regelungen zur Flexibilisierung in der allgemeinen StuPrO 2013 wurden 2015 überarbeitet: § 17 Nachteilsausgleich § 18 Schutzbestimmungen, z. B. zur Änderung von Fristen oder Prüfungsleitungen
2.2.2 Flexibilisierung der Lehre und des Lernens (z. B. virtuelle Klassenzimmer, Mikrozertifikate, Lernzentrum)	Inverted Classroom Online-Lehre
3 Gender in Studium und Lehre	
3.1 Integration der Themen Gleichstellung und Diversity in das Studium	
3.1.1 Anreichern von Studieninhalten um Gender- und Diversity-Themen	Angebote in studieren ^{plus}
3.1.2 Information für die Lehrenden über geschlechtergerecht gestaltete Lehr- und Lernformen	Austausch Diversität in der Lehre Workshop Diversität in der Lehre Leitfaden für diversitysensible Lehre
3.2 Ausbau der Social-Skills-Themen	
3.2.1 Integration von Gender- und Diversity-Themen in die Social-Skills-Themen	Angebote in studieren ^{plus}
3.2.2 Veranstaltungen zur Gender- und Diversity-Kompetenz	Angebote in studieren ^{plus}
3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen in den MINT-Fächern	

3.3.1 Unterstützung des Studierenden-Marketings der Fakultäten in Bereichen der Unterrepräsentanz	Girls' und Boys' Day
3.3.2 (Weiter-)Entwicklung von für Frauen attraktiven MINT-Studiengängen	B. Sc. Medien- und Kommunikationsinformatik Textiltechnologie und -management B. Eng.
4 Professionalisierung Gleichstellungsarbeit	
4.1 Sicherstellung der Transparenz bzgl. gleichstellungsrelevanter Aspekte (Gleichstellungs-Controlling)	
4.1.1 Bereitstellung von Gesprächsleitfäden für Berufungs- und Bewerbungsgespräche	Geplant für 2022
4.1.2 Sukzessive Überprüfung und Optimierung weiterer Hochschulprozesse hinsichtlich Gleichstellung	Laufender Prozess
4.2 Ausbau der Gleichstellungs-Kommunikation (intern/extern)	
4.2.1 Bildung neuer regionaler Netzwerke	HFSW-AG Familiengerechte Hochschule Verein Familie in der Hochschule
4.2.2 Sicherstellung der gendergerechten Ansprache in Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	Empfehlungen für eine gendergerechte Sprache 2022
4.2.3 Veröffentlichung von nichttraditionellen Werdegängen zum Aufbrechen von Rollenklischees (Start 2016)	Vortrag von ArbeiterKind.de bei der DIVERSITY-Woche 2021 GEA-Campusseite
4.3 Ausbau der Gleichstellungskompetenz in der gesamten Hochschule	
4.3.1 Weiterer Ausbau der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten	Gleichstellungskommission Girls' und Boys' Day
4.3.2 Teilnahme an weiteren Ausschreibungen von Förderprogrammen	FH Personal
4.3.3 Fortführung der Teilnahme am Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm	Ist erfolgt
4.3.4 Veranstaltungen zu Gender- und Diversity-Themen	Austausch und Workshop zu Diversität in der Lehre Angebote in studieren ^{plus} Frauenwirtschaftstage DIVERSITY-Woche
5 Intensivierung der Forschungsorientierung	
5.1 Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen	Teilnahme an Tagungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) und Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (LaKof BW)
5.2 Wissenschaftliche Veröffentlichung zu Gender-Themen	Göddeke & Söllner, 2019

Entwicklung der Frauenanteile an der Hochschule Reutlingen

Die Zielwerte richten sich nach dem Kaskadenmodell (Blome et al., 2013, S. 467). Dabei wird der Frauenanteil auf einer Karriere- oder Qualifikationsstufe mit der jeweils davorliegenden Stufe verglichen. Wenn 20 % der promovierten Personen in einem Fach Frauen sind, ist dies in der Analyse des Frauenanteils der Postdocs entsprechend zu berücksichtigen. Für den nichtwissenschaftlichen Bereich wird dasselbe Modell herangezogen.

Bei den Statistiken sind die Prozentzahlen ab 0,5 aufgerundet. Aufgrund von Datenschutz werden reale Zahlen nicht bei Eingruppierungen etc. genannt.

Legende:

→	+/- 5 % wie 2016
↗	Mindestens 5 % angestiegen
↘	Mindestens 5 % gesunken
✖	Zielwert wurde nicht erfüllt
(✓)	Zielwert wurde fast erfüllt
✓	Zielwert wurde erfüllt
*	Werte mit einer Stichprobe < 5

Studierende und Absolvent:innen

Die Hochschule fördert die Gleichstellung aller Geschlechter. Weil zum Stichtag im Wintersemester 2020/21 keine Personen mit diversem Geschlecht registriert waren, werden diese nicht separat in den Statistiken aufgeführt.

Tabelle 1 zeigt den Frauenanteil bei Studierenden. In der ESB ist das Geschlechterverhältnis mit jeweils 50 % ausgeglichen. Die Fakultäten INF und TEC mit 26 und 13 % einen niedrigen Frauenanteil. Die Fakultäten AC und TD haben mit 68 und 73 % einen hohen Frauenanteil, wobei dieser bei der AC gestiegen und bei der TD gesunken ist. Bei den anderen Fakultäten und insgesamt sind seit 2016 nur geringe Veränderungen festzustellen. Die Zielwerte des letzten Gleichstellungsplans wurden in der ESB und TD erreicht.

	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand WS 20/21	Zielwert 2026
AC	56 %	✖ 50 %	↗ 68 %	50 %
ESB	51 %	✓ 50 %	→ 50 %	50 %
INF	28 %	✖ 40 %	→ 26 %	40 %
TEC	14 %	✖ 20 %	→ 13 %	20 %
TD	81%	✓ 75%	↘ 73 %	50 %
Gesamt	44 %	✖ 50 %	→ 43 %	50 %

Tabelle 2. Frauenanteil bei den Studierenden

Bei den Absolvent:innen (Tabelle 2) ist der Frauenanteil von 48 % auf 42 % gefallen. Die Fakultäten AC und TEC verzeichnen einen Anstieg an Absolventinnen, bei den anderen Fakultäten ist der Frauenanteil gesunken.

	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand WS 20/21	Zielwert 2026
AC	52 %	✘ 50 %	↗ 59 %	50 %
ESB	50 %	✘ 50 %	↘ 45 %	50 %
INF	33 %	✘ 40 %	↘ 28 %	40 %
TEC	7 %	✘ 20 %	↗ 12 %	20 %
TD	88 %	✘ 75 %	↘ 81 %	50 %
Gesamt	48 %	✘ 50 %	↘ 42 %	50 %

Tabelle 3. Frauenanteil bei den Absolvent:innen

Akademische Mitarbeitende

Tabelle 3 zeigt, dass seit 2016 der Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeitenden um 11 %-Punkte gestiegen ist. Der Anstieg ist insbesondere von 56 % auf 88 % in der AC hoch. Die Zielwerte stellen eine schrittweise Annäherung an eine paritätische Verteilung in Anlehnung an das Kaskadenmodell dar.

	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand 18.10.21	Zielwert 2026*
AC	56 %	✓ 60 %	↗ 88 %	70 %
ESB	64 %	✓ 65 %	→ 64 %	50 %
INF	17 %	✓ 30 %	↗ 40 %	50 %
TEC	14 %	✘ 20 %	↘ 10 %	20 %
TD	22 %	✘ 50 %	↗ 33 %	45 %
Gesamt (N = 50)	35 %	✓ 45 %	↗ 46 %	50 %
Bib	-	-	100 %	80 %
Präsidium	-	-	75 %	60 %
RZ	-	-	0 %	20 %
RIO	-	-	0 %	20 %
RLG	-	-	40 %	50 %
RRI	-	-	35 %	50 %
Gesamt (N = 163)	-	-	39 %	50 %

Tabelle 4. Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeitenden (N = 50/163)

Der Frauenanteil bei Befristungen der akademischen Mitarbeitenden ist um 15 auf 50 % gestiegen. Angestrebt wird, Befristungen in Zukunft abzubauen.

	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand 2021	Zielwert 2026
AC	50 %	* Angestrebt wurde der Abbau von befristeten Arbeitsverhältnissen	↗ 100 %	Angestrebt wird der Abbau von befristeten Arbeitsverhältnissen
ESB	67 %		→ 67 %	
INF	19 %		↗ 42 %	
TEC	8 %		↗ 17 %	
TD	50 %		↘ 0 %	
Gesamt (N = 30)	35 %		↗ 50 %	
Bib	-		-	
Präsidium	-	-	67 %	
RZ	-	-	0 %	
RIO	-	-	0 %	
RLG	-	-	0 %	
RRI	-	-	33 %	
Gesamt (N = 129)	-	-	37 %	

Tabelle 5. Frauenanteil bei befristet angestellten akademischen Mitarbeitenden (N = 30/129)

Der Anteil von akademischen Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit angestellt sind, ist seit 2016 um 5 %-Punkte gesunken.

	Stand 2016	Stand 2021
AC	83 %	→ 80 %
ESB	91 %	↘ 80 %
INF	17 %	↗ 27 %
TEC	25 %	↘ 0 %
TD	100 %	↘ 0 %*
Gesamt (N = 23)	53 %	↘ 48 %
Bib	-	100 %
Präsidium	-	50 %
RZ	-	0 %
RIO	-	0 %
RLG	-	67 %
RRI	-	49 %
Gesamt (N = 72)	-	48 %

Tabelle 6. Frauenanteil bei in Teilzeit angestellten akademischen Mitarbeitenden (N = 23/72)

Nichtakademische Mitarbeitende

Der Frauenanteil bei den nichtakademischen Mitarbeitenden ist um 9 %-Punkte auf 66 % gestiegen. Der Zielwert wurde nicht erreicht.

	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand 18.10.21	Zielwert 2026
AC	73 %	× 50 %	→ 73 %	60 %
ESB	79 %	× 50 %	→ 76 %	60 %
INF	50 %	× 50 %	↗ 62 %	50 %
TEC	100 %	× 50 %	↘ 71 %	60 %
TD	67 %	× 50 %	↘ 39 %	50 %
Gesamt (N = 132)	57 %	× 50 %	↗ 66 %	50 %
Bib	-	-	87 %	70 %
Gebäudemän.	-	-	6 %	15 %
HSV	-	-	81 %	70 %
HSZ	-	-	25 %	35 %
Präsidium	-	-	78 %	60 %
RZ	-	-	33 %	45 %
RIO	-	-	78 %	65 %
RLG	-	-	50 %	50 %
RRI	-	-	57 %	50 %
Gesamt (N = 317)	-	-	59 %	50 %

Tabelle 7. Frauenanteil bei nichtakademischen Mitarbeitenden (N = 317)

Der Frauenanteil bei den Befristungen des nichtakademischen Personals konnte von 60 auf 39 % verringert werden.

	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand 18.10.21	Zielwert 2026
AC	0 %	× Angestrebt wurde der Abbau von befristeten Arbeitsverhältnissen	0 %	Angestrebt wird der Abbau von befristeten Arbeitsverhältnissen
ESB	71 %		55 %	
INF	100 %		50 %	
TEC	100 %		67 %	
TD	67 %		50 %	
Gesamt (N = 19)	60 %		39 %	
Bib	-	-	100 %	

Gebäudeman.	-	-	0 %
HSV	-	-	100 %
HSZ	-	-	25 %
Präsidium	-	-	70 %
RZ	-	-	0 %
RIO	-	-	67 %
RLG	-	-	0 %
RRI	-	-	50 %
Gesamt (N = 60)	-	-	60 %

Tabelle 8. Frauenanteil bei befristet angestellten nichtakademischen Mitarbeitenden (N = 19)

Der Frauenanteil bei den nichtakademischen Mitarbeitenden, die in Teilzeit angestellt sind, ist um 4 %-Punkte auf 84 % gestiegen.

	Stand 2016	Stand 18.10.21
AC	100 % (4 von 4)	→ 100 % (5 von 5)
ESB	94 % (17 von 18)	↘ 84 % (26 von 31)
INF	100 % (3 von 3)	↘ 60 % (3 von 5)
TEC	83 % (5 von 6)	↗ 88 % (7 von 8)
TD	90 % (9 von 10)	→ 88 % (7 von 8)
Gesamt (N = 57)	80 % (69 von 86)	→ 84 % (48 von 57)
Bib		88 % (7 von 8)
Gebäudeman.		0 % (0 von 1)
HSV		100 % (25 von 25)
HSZ		71 % (5 von 7)
Präsidium		76 % (13 von 17)
RZ		67 % (2 von 3)
RIO		83 % (5 von 6)
RLG		100 % (1 von 1)
RRI		100 % (2 von 2)
Gesamt (N = 127)		85 % (108 von 127)

Tabelle 9. Frauenanteil bei in Teilzeit angestellten nichtakademischen Mitarbeitenden

Tabelle 9 zeigt, dass insbesondere in den niedrigeren Tarifgruppen deutlich mehr Frauen beschäftigt sind als Männer. Während seit 2016 die oberen Tarifgruppen konstant waren oder sich erhöht haben, konnte der Frauenanteil in A4/E4 und A3/E3 gesenkt werden. Angestrebt wird eine

paritätische Verteilung von Personen aller Geschlechter in allen Eingruppierungen schrittweise und entsprechend dem Kaskadenmodell.

Dienstverhältnis		Stand 2016	Stand 18.10.21	Zielwert 2026
A15/E15 bis A13/E13 und W3	Gesamt	38 % (5 von 13)	→ 38 % (13 von 34)	50 %
	Technisch	0 % (0 von 2)	→ 0 % (0 von 5)	50 %
	Bibliothek	0 % (0 von 0)	↗ 100 % (1 von 1)	50 %
	Nichttechnisch	45 % (5 von 11)	→ 43 % (12 von 28)	50 %
A12/E12 bis A9/E9	Gesamt	51 % (59 von 116)	↗ 57 % (118 von 207)	50 %
	Technisch	24 % (14 von 58)	→ 26 % (26 von 100)	30 %
	Bibliothek	100 % (1 von 1)	→ 100 % (5 von 5)	80 %
	Nichttechnisch	77 % (44 von 57)	↗ 85 % (87 von 102)	70 %
A8/E8 bis A5/E5	Gesamt	64 % (61 von 95)	↗ 74 % (53 von 72)	60 %
	Technisch	16 % (5 von 32)	↘ 8 % (1 von 13)	15 %
	Bibliothek	100 % (4 von 4)	↘ 67 % (4 von 6)	50 %
	Nichttechnisch	88 % (52 von 59)	→ 91 % (48 von 53)	80 %
A4/E4 bis A3/E3 und Azubi	Gesamt	100 % (4 von 4)	75 % (3 von 4)	60 %
	Technisch	100 % (2 von 2)	→ 100 % (1 von 1)	80 %
	Bibliothek	100 % (2 von 2)	→ 100 % (2 von 2)	80 %
	Nichttechnisch	0 % (0 von 0)	→ 0 % (0 von 1)	20 %
Gesamt	Gesamt	57 % (129 von 228)	→ 59 % (187 von 317)	50 %
	Technisch	22 % (21 von 94)	→ 24 % (28 von 119)	35 %
	Bibliothek	100 % (7 von 7)	↘ 86 % (12 von 14)	70 %
	Nichttechnisch	80 % (127 von 101)	→ 80 % (147 von 184)	70 %

Tabelle 10. Frauenanteil nach Tarif-Besoldungsgruppen im nichtwissenschaftlichen Dienst (N = 317)

Zwei Ziele aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum wurden nicht erreicht. Der Frauenanteil im höheren Dienst sollte auf 40 % gesteigert werden, ist aber bei 38 % geblieben. Der Frauenanteil im technischen Dienst sollte auf 25% gesteigert werden, erreicht wurden insgesamt nur 24%. Dies liegt vor allem daran, dass der Frauenanteil in den Besoldungsstufen E13 bis E15 im technischen Dienst bei 0 % geblieben ist und dass es in den Besoldungsgruppen E5 bis E8 kaum Neueinstellungen von Frauen gab. In den Besoldungsgruppen E9 bis E12 wurde die Zielsetzung mit einen Frauenanteil von 26% übertroffen. Die folgenden Ergänzungen zu Tabelle 10 geben in Übereinstimmung mit § 8 Absatz 2 des Chancengleichheitsgesetzes Aufschluss über Ausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen in den Bereichen, in denen Zielsetzungen nicht erreicht wurden.

Stellenausschreibungen	Bewerbungen		Einstellung	
	m	w	m	w
1	4	0	1	0
2	10	1	1	0
3	4	3	1	0
4	3	5	1	0

5	5	2	1	0
6	25	32	0	1
7	10	9	1	0
8	6	10	0	1
9	4	3	0	1
10	1	3	0	1

Ergänzung 1 zu Tabelle 10. Personen in den Entgeltgruppen E13 bis E15, die am 18.10.2021 beschäftigt waren und zwischen dem 01.01.2017 und dem 18.10.2021 neu eingestellt wurden.

Stellenausschreibungen	Bewerbungen		Einstellung	
	m	w	m	w
1	24	1	1	0
2	85	0	1	0
3	27	0	1	0
4	59	2	1	0

Ergänzung 2 zu Tabelle 10. Alle Personen der Besoldungsgruppen E5 bis E8 im technischen Dienst, die am 18.10.2021 beschäftigt waren und zwischen dem 01.01.2017 und dem 18.10.2021 neu eingestellt wurden.

Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten liegt bei 37 %. Der Frauenanteil ist insbesondere beim RIO und in der Fakultät TD hoch. In den Fakultäten INF, TEC und TD konnte der Frauenanteil seit 2016 gesteigert werden.

	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand 18.10.21	Zielwert 2026
AC	23 %	× 35 %	→ 24 %	35 %
ESB	44 %	× 50 %	↘ 35 %	45 %
INF	17 %	× 40 %	↗ 31 %	40 %
TEC	14 %	× 35 %	↗ 21 %	35 %
TD	32 %	✓ 35 %	↗ 40 %	45 %
Gesamt	33 %	× 45 %	→ 31 %	40 %
PSD	-	-	39 %	50 %
RIO	-	-	77 %	55 %
Gesamt	-	-	37 %	50 %

Tabelle 11. Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten (N = 381)

Berufungsverfahren

Die Analyse der Berufungsverfahren zeigt, dass der Frauenanteil bei den Bewerber:innen insbesondere für W3-Professuren gering ist.

		Bewerbungen	Auf Listenplätzen	Ruferteilungen	Ernennungen
	W2	23 %	22 %	39 %	33 %

Gesamt	W3	9 %	0 %	0 %	0 %
Ingenieurwissenschaften (TD, TEC, INF)	W2	20 %	24 %	39 %	33 %
	W3	0 %	0 %	0 %	0 %
Mathematik und Naturwissenschaften (AC)	W2	27 %	25 %	100 %	100 %
	W3	10 %	0 %	0 %	0 %
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (ESB)	W2	23 %	17 %	33 %	20 %
	W3	9 %	0 %	0 %	0 %

Tabelle 11. Frauenanteil in Berufungsverfahren (01.01.2017–18.10.2021) (N = 1.296)

Professuren

Tabelle 12 zeigt, dass der Frauenanteil seit 2016 um insgesamt 7 %-Punkte auf 21 % gestiegen ist. Der Zielwert für 2026 ist es, diesen auf 50 % – mindestens aber auf 30 % – zu steigern. Dies entspricht einer Berufung von 5 Frauen von insgesamt 18 Berufungen bis 2026.

W2 und W3	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand 18.10.2021	Berufungen bis 31.12.2026	Ziel 2026* Minimum %
AC	13 %	✓ 15 %	↗ 23 %	4	25 % (1 Frau)
ESB	18 %	(✓) 25 %	↗ 24 %	4	25 % (1 Frau)
INF	8 %	(✓) 15 %	↗ 14 %	2	50 % (1 Frau)
TEC	6 %	✓ 10 %	↗ 15 %	4	25 % (1 Frau)
TD	25 %	(✓) 30 %	→ 27 %	4	25 % (1 Frau)
Gesamt	14 %	✓ 20 %	↗ 21 %	18	30 % (5 Frauen)

Tabelle 12. Frauenanteil bei W2- und W3-Professuren (N = 156)

Führungspositionen und Gremien

Der Frauenanteil im Präsidium und im Senat ist seit 2016 gestiegen. Ebenso gestiegen ist der Frauenanteil bei den Prodekan:innen. Der Zielwert bei den Dekanen wurde nicht erreicht, der Frauenanteil liegt hier bei 0 %. Der Frauenanteil konnte in den Fakultäten AC, INF, TD und TEC gesteigert werden. Der im LHG vorgeschriebene Frauenanteil von 40 % im Hochschulrat ist realisiert, der Zielwert 50 % ist nicht erreicht.

	Stand 2016	Zielwert 2021	Stand 04.11.21	Zielwert 2026
Hochschulleitung (Präsidium)	33 %	✓ 30 %	↗ 40 % 2 (von 5)	Mindestens 40 %

Erweitertes Präsidium	-	-	43 % 3 (von 7)	50 %
Hochschulrat	42 %	✗ 50 %	→ 42 % 5 (von 12)	50 %
Senat (gewählte Mitglieder)	21 %	✓ 30 %	↗ 28 % 5 (von 18)	50 %
Dekanate	0 %	✗ 20 %	→ 0 % 0 (von 5)	20 %
Prodekanate	7 %	✓ 11 %	↗ 12 % 2 (von 17)	40 %
Fakultätsräte (gesamt)	22 %	✗ 30 %	↗ 29 % 43 (von 190)	40 %
Fakultätsrat AC	37 %	✓ 42 %	↗ 43 % 10 (von 33)	50 %
Fakultätsrat ESB	46 %	✗ 50 %	↘ 33 % 5 (von 20)	40 %
Fakultätsrat INF	14 %	✓ 18 %	↗ 20 % 7 (von 42)	30 %
Fakultätsrat TEC	8 %	✓ 12 %	↗ 22 % 10 (von 55)	30 %
Fakultätsrat TD	27 %	✓ 35 %	↗ 38 % 11 (von 40)	50 %
Personalrat	-	-	44 % 4 (von 9)	50 %
Ersatzmitglieder Personalrat	-	-	71 % 5 (von 7)	50 %
Abteilungs- und Einrichtungsleitungen⁶	-	-	18 % 2 (von 11)	Mindestens 18 %
Stv. Abteilungs- und Einrichtungsleitungen⁷	-	-	57 % 4 (von 7)	50 %

Tabelle 13. Frauenanteil in Führungspositionen und Gremien

Derzeit setzt eine vom Präsidium beauftragte Arbeitsgruppe sich mit Möglichkeiten auseinander, um den Frauenanteil in entscheidungstragenden Gremien und Führungspositionen zu erhöhen, so dass die

⁶ Es wurden die folgenden Abteilungen und Einrichtungen einbezogen (Stand: 04.11.2021)

- | | | |
|------------------------------|------------------------|------------------------------|
| (11) Bibliothek | (15) Personal | (19) Studium und Studierende |
| (12) Haushalt und Finanzen | (16) RMZ | (20) Technik und Sicherheit |
| (13) HSZ-BW | (17) RIO | |
| (14) Marketing/Kommunikation | (18) RRI (2 Leitungen) | |

⁷ Es wurden die folgenden Abteilungen und Einrichtungen einbezogen; zum Teil wurden Stellvertretungen nicht besetzt (Stand: 04.11.2021):

- | | | |
|---------------------------|----------|------------------------------|
| (8) Bibliothek | (11) RMZ | (13) Studium und Studierende |
| (9) Haushalt und Finanzen | (12) RIO | (14) Technik und Sicherheit |
| (10) Personal | | |

Zielwerte für 2026 erreicht werden können. Unter den Abteilungs- und Einrichtungsleitungen wird es innerhalb der kommenden Jahre kaum zu Neubesetzungen kommen, daher konnte für diesen Zeitraum kein Zielwert festgesetzt werden, der den derzeitigen Frauenanteil übertrifft. In Anbetracht des hohen Frauenanteils unter den Stellvertretungen ist aber von einer starken Erhöhung des Frauenanteils bei den Leitungspositionen ab 2026 auszugehen.

Maßnahmen und Ziele

Für 2022 bis 2026 wurden die folgenden Maßnahmen und Ziele geplant. Die Ziele 1 bis 3 wurden gemeinsam mit dem SEP-Kapitel „Diversity Management und Inklusion“ erstellt und hier für den Kontext der Gleichstellung spezifiziert.

Maßnahmen und Ziele	2022	2023	2024	2025	2026
1 Führung als Karriereweg für Frauen attraktiv machen für eine diverse Besetzung von Führungspositionen und Gremien (siehe auch SEP-Kapitel „Diversity Management und Inklusion“)					
1.1 Aufbau eines Netzwerks mit Frauen in Führungspositionen in der Industrie					
1.2 Coaching- und Mentoring-Angebote für Frauen in Führungspositionen und Professuren					
1.3 Entwicklung und Umsetzung eines Jobsharing-Modells für Führungspositionen					
1.4 Aufbau eines Talent-Pools als Teil eines Programmes für Nachwuchsführungskräfte (FH Personal)					
2 Gleichstellung in Personalgewinnung und -entwicklung (siehe auch Teilziel II im SEP-Kapitel „Diversity Management und Inklusion“)					
2.1 Trainings zu Unconscious Bias für alle Personen, die Auswahlgespräche führen					
2.2 Empfehlungen zur aktiven Rekrutierung von Professor:innen					
2.3 Überarbeitung der Stellenanzeigen nach Gender- und Diversitätsgesichtspunkten					
2.4 Entwicklung einer Arbeitgebermarke, die Vielfalt als Bestandteil des Markenkerns assoziiert					
3 Gleichstellung und Diversity in Lehre und Forschung (siehe auch Teilziel III im SEP-Kapitel „Diversity Management und Inklusion“)					
3.1 Entwicklung von Anreizen für Weiterbildung im					

Bereich Diversity und Unconscious Bias					
3.2 Anreiz für Umsetzung gender- und diversitätssensibler Lehre (z. B. Lehrpreis)					
3.3 Inklusion durch Sensibilisierung von Lehrenden und Mitarbeitenden sowie durch Sichtbarkeit und Auffindbarkeit von Angeboten und Nachteilsausgleich für Studierende und Mitarbeitende					
3.4 Weiterentwicklung der Angebote zur interdisziplinären Vernetzung Studierender aller Fakultäten					
4 Vermeidung / Beseitigung von Diskriminierung und Mobbing in der Arbeit und im Studium					
4.1 Kommunikation der internen und externen Anlauf- und Beratungsstellen als fortlaufende Aufgabe					
4.2 Vernetzung der Service- und Beratungsstellen					
4.3 Vernetzung mit externen Beratungsstellen					
5 Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf					
5.1 Ausbau und Sichtbarkeit der Babysitting-Börse und Netzwerk Studierende Eltern					
5.2 Erweiterung des Informations- und Beratungsangebots zur Vereinbarung von Familie mit Studium/Beruf, vor allem im Bereich Pflege					
5.3 Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule“					
5.4 Mitgliedschaft im Verein „Dual Career Solutions“					
5.5 Ausbau und Verstetigung eines digitalen Kinderbetreuungsangebots					
5.6 Möglichkeiten zu Elternzeit, Teilzeit, mobilem Arbeiten und Pflegezeit oder Beurlaubung zu nehmen, ohne dass sich dies nachteilig auswirkt (§§ 29–31 ChancenG)					
6 Professionalisierung Gleichstellungsarbeit					
6.1 Ausbau interne und externe Kommunikation					

6.1.1 Nutzung bestehender regionaler Netzwerke mit anderen Hochschulen und Unternehmen					
6.1.2 Empfehlungen für gendergerechte Sprache und möglichst einheitliche Verwendung					
6.1.3 Fortführung der Veranstaltung „Wie werde ich Professor:in?“					
6.2 Sensibilisierung und Ausbau der Gleichstellungskompetenz in der gesamten Hochschule					
6.2.1 Erweiterung der Gleichstellungskommission um das Thema Diversity					
6.2.2 Teilnahme an weiteren Ausschreibungen von Förderprogrammen					
6.2.3 Fortführung der Teilnahme am Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm					
6.2.4 Weiterbildungsangebote zu Gender, Diversity und Inklusion für akademische und nichtakademische Mitarbeitende					
6.2.5 Weiterbildungsangebote, die sich speziell an Frauen richten (z. B. Themenwahl, Referentinnen)					
6.2.6 Netzwerk- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter:innen in Elternzeit, um den Wiedereinstieg zu erleichtern					
7 Intensivierung der Forschungsorientierung, um Innovation, Qualitätssicherung und Anschlussfähigkeit zu ermöglichen					
7.1 Teilnahme an Konferenzen (z. B. LaKof, bukof)					
7.2 Erarbeiten von Best Practices, die durch Veröffentlichung weitergegeben werden					

Quellen

Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N., & Smykalla, S. (2013) (Hrsg.). Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. VS Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>

Hochschule Reutlingen (2020). Stärken-Schwächen-Analyse für das Projekt professorTalent relationship management im Bund-Länder-Programm FH Personal.

Löther, A. (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021 (cews.publik, 24). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6>

Stifterverband (2021). „Vielfalt gestalten“. Bericht zum Re-Audit 2020 an der Hochschule Reutlingen.