



**Hochschule Reutlingen**  
Reutlingen University

# **Gleichstellungskonzept der Hochschule Reutlingen**

**Stand: 11.02.2009**

## Inhalt

<a href="#">Inhalt .....</a>	<a href="#">2</a>
<a href="#">1. Präambel.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2. Ausgangslage.....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">3. Bisherige Erfolge.....</a>	<a href="#">5</a>
<a href="#">4. Entwicklungspotenzial und strategische Ziele.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">5. Handlungsfelder und Maßnahmen.....</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">6. Weitere Planung.....</a>	<a href="#">14</a>
<a href="#">Anlagenverzeichnis.....</a>	<a href="#">16</a>

## 1. Präambel

„Die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen entspricht nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen.“ (BMBF). Dieser Tatsache trägt die Hochschule Reutlingen Rechnung, will sich als zukunftsorientierte Hochschule mit internationalem Ruf nunmehr noch deutlicher als bisher der Gleichstellung von Frauen und Männern zuwenden und ihr Profil dahingehend schärfen. Zugleich betrachtet sie ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung als wesentliches Element der Wettbewerbsorientierung der Hochschule und als einen der zentralen Bausteine ihres Hochschulmanagements. Die strategische und strukturelle Planung der Hochschule soll dabei in den kommenden Jahren um den Ansatz des Diversity Managements ergänzt und die Maßnahmen entsprechend dieser Bedürfnisse und Ziele adaptiert werden.

Mit der Beteiligung am Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) will die Hochschule verstärkt die Förderung der Berufung von Professorinnen sowie eine nachhaltige Erhöhung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen bewirken. Darüber hinaus sollen exzellente Forscherinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der angewandten Wissenschaften durch ein systematisch angelegtes Programm der Chancengleichheit gute Bedingungen an der Hochschule vorfinden. Junge Frauen als Studentinnen und Absolventinnen der Hochschule Reutlingen werden durch Vorbilder und erlebbar verbesserte Arbeitszusammenhänge zu einer Karriere in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft ermutigt und motiviert. Ferner liegt der Hochschule Reutlingen sehr daran, eine familienfreundliche Hochschule zu sein, so dass Mütter und Väter in Studium und Beruf in den wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereichen an der Hochschule sehr gute Rahmenbedingungen vorfinden können und die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche kein Hindernis darstellt.

Die Hochschule Reutlingen sieht sich dabei auch als eine Talentschmiede für Absolventinnen und Absolventen, die eine Karriere als akademische Führungskräfte in der Industrie anstreben sowie für angehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sie auf ihren Karrierewegen begleiten will. Bei ihrem Konzept der Talentförderung betrachtet sie sich als Hochschule in einer Situation der „Aufholjagd“, die die Herausforderungen eines ehrgeizigen Chancengleichheitsansatzes gerne annimmt und zeitnah umsetzen möchte. Um diese Ziele zu erreichen, ist das Gleichstellungskonzept als mittelfristiges Programm im Sinne eines Stufenplanes angelegt, das bereits bei der Gewinnung von Frauen (und Männern) für Studiengänge, in denen sie unterrepräsentiert sind, ansetzt. Dies bedeutet, dass sie ihre Stärken- und Potenzialanalyse je nach Fakultät differenziert und dabei die jeweilige Ausgangslage und die Fachkulturen berücksichtigt. Zudem sieht sich die Hochschule Reutlingen als eine der wesentlichen Akteure im Feld der regionalen und überregionalen Wirtschaftsstrukturen. Ihre Aufgabe wird es sein, auch in diesen Kooperationen traditionelle Geschlechterrollen aufzubrechen. Bei den Kooperationen, die die Hochschule Reutlingen mit ihren internationalen Partnern pflegt, will sie ebenfalls von deren Genderkompetenz profitieren und dies in Maßnahmen einfließen lassen.

Die Hochschule Reutlingen, die bereits erfolgreich bei den CHE-Rankings teilnimmt und dabei hervorragende Platzierungen erreicht, möchte diesen Erfolg auf die Gender-Rankings des Center of Excellence Women in Science (CEWS) ausdehnen, bei denen sie einen Platz im unteren Mittelfeld belegt.

Im Rahmen des Konzeptes wird dargelegt, in welcher Weise und mit welchen Maßnahmen die quantitativen Erfolge bei der Steigerung der Frauenanteile in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen erreicht werden sollen und wie die Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gelingen kann. Auf der Grundlage der Analyse der Ausgangslage sowie des statistischen Datenmaterials, einer Bilanzierung der bisher erfolgreich durchgeführten Maßnahmen erfolgt dann eine Stärken-Schwächen-Analyse in Form einer Po-

tentialanalyse. Daraus abgeleitet werden die strategischen und operativen Gleichstellungsziele dargestellt und mit einem ausführlichen Maßnahmenkatalog unterlegt. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit werden die nächsten Planungsschritte expliziert.

## 2. Ausgangslage

Die Reutlinger Hochschule geht auf die im Jahre 1855 gegründete Webschule zurück. Der Verbund aus lokaler Textilindustrie, der Stadt Reutlingen und dem Königreich Württemberg formte damals das Modell, welches nach 1971 die Fachhochschule entstehen ließ. Aus den textilen und technischen Lehrgebieten der Anfangszeit erwuchs ein weit gefächertes Studienangebot für mittlerweile rund 4.000 Studierende. An den fünf Fakultäten Angewandte Chemie, ESB (ESB Business School), Informatik, Technik sowie Textil & Design können sie in über 30 Studiengängen studieren. Die Hochschule Reutlingen befindet sich in einer guten Ausgangslage für die erfolgreiche Bewältigung der Zukunftsaufgaben in einem zunehmend durch nationalen und internationalen Wettbewerb gekennzeichneten Hochschulsystem.

Sie verfügt über

- ein exzellentes und den aktuellen Ansprüchen entsprechendes breit angelegtes Lehrangebot an den Fakultäten Angewandte Chemie, der ESB (ESB Business School), Informatik, Technik sowie Textil & Design, das mehrfach in vielbeachteten Rankings dokumentiert wurde;
- bewährte internationale Studiengänge und -programme mit zahlreichen Hochschulpartnerschaften im In- und Ausland sowie gewachsene internationale Kooperationen in Lehre, Studium und Forschung in allen Fächern;
- ein breitgefächertes und solides Bildungsangebot, Weiterbildungs- und berufsbegleitende Studienprogramme sowie einen Fächerkanon, in dem inter- und transdisziplinär gelehrt und im Bereich der angewandten Wissenschaften geforscht wird;
- vielfältige Forschungsaktivitäten, deren Umfang, Interdisziplinarität und Kooperationsbreite mit Partnern aus der Wirtschaft als beispielhaft anzusehen sind;
- Lehrende, die durch einschlägige Praxis und fundierte Wissenschaftserfahrung gleichermaßen qualifiziert sind;
- ein leistungsfähiges Netz wissenschaftlicher und technischer Serviceleistungen im personellen wie sächlichen Bereich für Lehre und Forschung;
- eine hervorragende gerätetechnische Infrastruktur und Laborausstattung;
- eine hohe Akzeptanz der Absolventinnen und Absolventen im regionalen wie überregionalen Beschäftigungssystem;
- ein weites regionales, überregionales und internationales Einzugsgebiet mit gesunder Wirtschaftsstruktur und gutem Branchenmix;
- gute Voraussetzungen für die Entwicklung eines effektiven Hochschulmanagements mit ergebnisorientierten strategischen Planungen und einem an Effektivität und Effizienz orientierten Controlling.

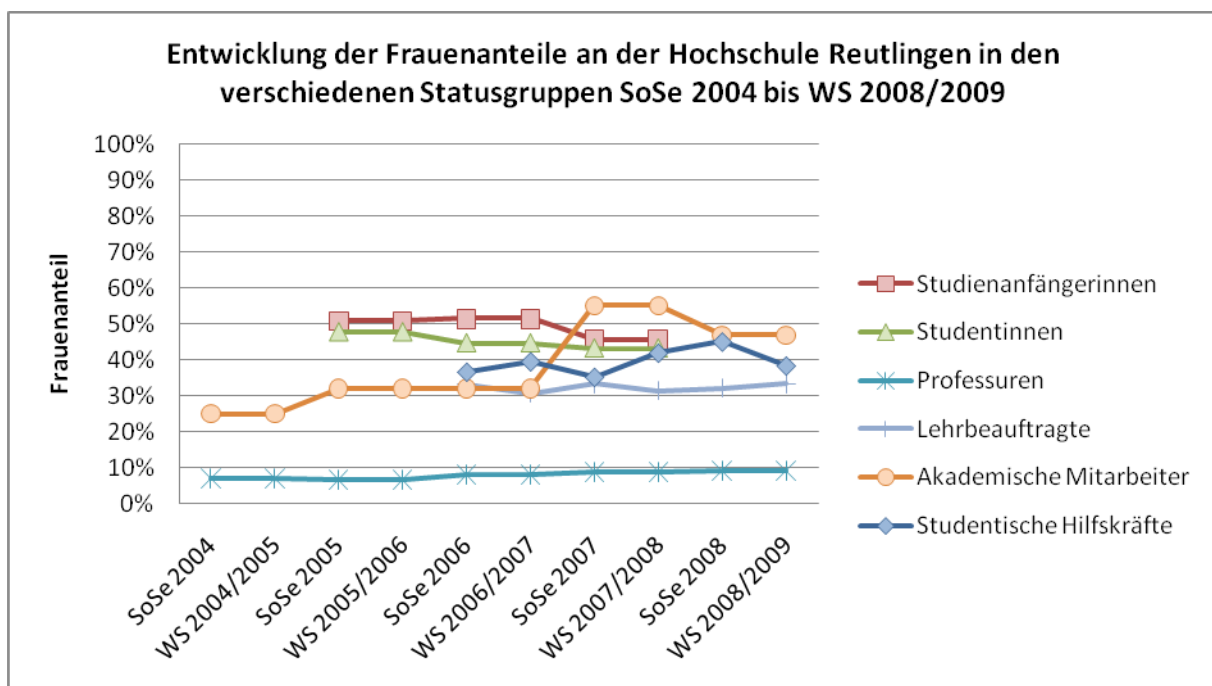
Im Bereich der **Chancengleichheit von Frauen und Männern** betrachtet sie sich als entwicklungsfähig; erst in den vergangenen Jahren wurde mit verstärktem Engagement erfolgreich eine Gleichstellungspolitik betrieben und eine Gleichstellungskultur an der Hochschule Reutlingen aufgebaut. Die derzeitige Situation verdeutlichen die aktuellen Daten zur geschlechtsspezifischen Verteilung:

Personengruppe	Abs. Zahlen 2006	Frauenanteil 2006 (in %)	Abs. Zahlen 2008	Frauenanteil 2008 (in %)
Studienbewerbungen	6245	*	6862	*
Studienanfänger/-innen	1175	51%	1467	46%
Studierenden	6987	48%	7392	43%
Studienabsolvent(inn)en	1015	*	1001	*
Studentische Mitarbeiter/-innen	53	40%	65	38%
Wiss. Mitarbeiter/-innen (Lehre)	25	32%	49	47%
Wiss. Mitarbeiter/-innen (Forschung)	12	17%	13	31%
Lehrbeauftragte	179	31%	246	33%
Neuberufungen	5	40%	5	20%
Professuren	122	8%	120	9%

\* die Daten sind noch zu erheben

**Tabelle 1: Daten zur geschlechtsspezifischen Verteilung, Hochschule Reutlingen (2006-2008)**

Die Entwicklung der Frauenanteile ist in der folgenden Grafik dargelegt. Weiteres Datenmaterial zur Veranschaulichung der Ausgangssituation befindet sich in der Datenanalyse im Anhang (Anlage 1).



**Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteil an der Hochschule Reutlingen in den verschiedenen Statusgruppen SoSe 2004 WS 2008/2009**

Die Grafik macht deutlich, dass sich der Anteil der Frauen auf Professuren nur langsam fortentwickelt, während der Anteil der Studienanfänger/-innen und der Studierenden insgesamt leicht rückläufig erscheint. Auch der Bereich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte ist starken Schwankungen unterworfen, was auch mit den geringen Absolutzahlen zusammenhängt.

Die Datenanalyse zeigt aufgrund der quantitativen Ergebnisse, in welchen Bereichen besonderer Handlungsbedarf besteht. Eine ausführliche Darstellung dazu befindet sich in der Datenanalyse im Anhang.

### 3. Bisherige Erfolge

Zur Beförderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit will die Hochschule Reutlingen die **Unterrepräsentanz** von Frauen deutlich **abbauen**. Dies gilt insbesondere im Bereich der Professuren an allen Fakultäten. Anknüpfungspunkt sind dabei die Natur- und Technikwissenschaften. Denn obgleich die Hochschule Reutlingen über ein stark ausgeprägtes naturwissenschaftlich-technisches Profil mit zahlreichen MINT-Fächern verfügt und hier erfahrungsgemäß weniger schnell Frauen in allen Qualifikationsstufen zu gewinnen sind, konnte sie im Zeitraum von 2004 bis 2008 den hochschulweiten Professorinnen-Anteil von 4,3% auf rund 10% steigern und somit den Frauenanteil in diesem Zeitraum verdoppeln. Darauf aufbauend soll der Frauenanteil in der professoralen Gruppe bis 2012 auf 15% gesteigert werden. Auch will die Hochschule Reutlingen die Frauenanteile bei den Studierenden in den technischen, natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sowie die Männeranteile bei den Studierenden der Fakultät Textil & Design merklich anheben. Die Datenanalyse zeigt zudem, dass an einzelnen Fakultäten bereits hohe Frauenanteile bestehen; dies gilt insbesondere für die Fakultät Angewandte Chemie, bei der ein ausgewogener Geschlechterproporz besteht, sowie an der Fakultät Informatik, an der mit rund 30% Frauenanteil dank der Studiengänge Wirtschafts- und Medien- und Kommunikationsinformatik deutlich höhere Studentinnenanteile als im Bundesdurchschnitt üblich erzielt werden konnten. An der Fakultät Technik besteht bei der Steigerung der Frauenanteile ein deutlich höherer Handlungsbedarf; während an der ESB (ESB Business School) ein ausgewogenes quantitatives Geschlechterverhältnis bei den Studierendenzahlen vorliegt.

Als Modell für weitere Maßnahmen kann das Alleinstellungsmerkmal der Fakultät Informatik dienen, die für ihre Studierenden Coaching-Programme anbietet und sich mit einem Vernetzungsprogramm für Studentinnen („Runder Tisch“) ihrer Fakultät gegen die Vereinzelung von weiblichen Studierenden wendet.

Großen Wert legt die Hochschule Reutlingen auch auf die **Integration ihrer Absolventinnen und Absolventen in den Arbeitsmarkt** und bietet hierzu bereits einschlägige Veranstaltungen und Seminare (Anlage 4: Reutlinger University News) an. Darüber hinaus werden Alumni/-ae-Netzwerke gebildet, die bereits (z. B. an der ESB (ESB Business School)) mit großem Erfolg seit mehreren Jahren betrieben werden, der Ausbau dieser Netzwerke an allen Fakultäten ist in die Wege geleitet.

Ein zentrales Handlungsfeld der Hochschule Reutlingen war bisher auch die Verbesserung der Karriereförderung ihrer Absolventinnen. Hierzu wurden mehrfach Veranstaltungen, Workshops (z. B. zum Thema Selbstmarketing, Präsentationstechniken) und Seminare sowie Podiumsdiskussionen angeboten. Die Hochschule Reutlingen ist sich dabei ihres meinungsbildenden Anspruchs auch gegenüber den regionalen und überregionalen Unternehmen bewusst und fördert durch den Dialog und durch öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen ein für Frauen und Männer mit Berufs- und Familienwunsch günstiges Klima. Neben dem Thema der Vereinbarkeit steht im Fokus zudem die Beseitigung der für Frauen typischen Karrierefallen: Dies betrifft insbesondere den Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz, das Selbstmarketing, die Vernetzung bei der Karriereplanung sowie die Motivation zur Karriere. Auch zu diesem Themenfeld hat die Hochschule Reutlingen bereits Veranstaltungen mit hochkarätigen Referent(inn)en durchgeführt.

Die Hochschule Reutlingen kann aufgrund des fehlenden Promotionsrechtes der Fachhochschulen nur wenig Einfluss auf die **Steigerung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses** nehmen; gleichwohl baut sie ihre Kooperationen zu Universitäten (z. B. Universität Hohenheim, Universität Tübingen) deutlich aus, so dass auch ihre Absolventinnen ermutigt werden, einen wissenschaftlichen Werdegang einzuschlagen. Dabei stehen die Hochschullehrerinnen und -lehrer den jeweiligen Interessierten der verschiedenen Fakultäten während der weiteren Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere beratend zu Seite.

Alle Fakultäten arbeiten eng mit den regionalen Schulen zusammen und bauen so ihr **Studierendenmarketing** aus (Anlage 4: Liste der Angebote der Hochschule Reutlingen). Dazu zählen u. a. die Beteiligung einzelner Fakultäten am Girls' Day; insbesondere die technisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten bieten zudem in Kooperation mit Schulen und Unternehmen Schul- und Laborbesuche, Akademien für Schülerinnen und Schüler, Messebesuche sowie andere Aktivitäten zur Gewinnung von potenziellen Studierenden für ihre Studiengänge an. Hierzu zäh-

len ebenfalls Angebote wie die „Tage der offenen Tür“, die sich in der Stadt, im Landkreis und in der gesamten Region einer hohen Attraktivität erfreuen.

Die Verankerung der Chancengleichheitsziele im **Struktur- und Entwicklungsplan** (September 2007) (Vgl. Anlage 2) zeigt, dass die Hochschule Reutlingen mit großer Ernsthaftigkeit und Sorgfalt diese Ziele angehen will und dabei eine deutliche Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit betreibt. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sollen ebenfalls in das **Leitbild** der Hochschule integriert werden; eine entsprechende Ergänzung ist bereits zur Beschlussfassung durch die Organe und Gremien der Hochschule erarbeitet.

Das Präsidium, in dem das Kanzleramt durch eine Frau wahrgenommen wird, hat sich zudem die Thematisierung von Gender-Fragen zur Aufgabe gemacht; hierzu arbeitet die Hochschulleitung eng mit den **hochschulischen Gleichstellungsbeauftragten** zusammen, die über ein eigenes Budget zur Unterstützung ihrer Arbeit und zur Realisierung von Projekten verfügen. Auch werden die Gleichstellungsbeauftragten in die internen Entscheidungsprozesse einbezogen; dies gilt sowohl für die Personalentscheidungen wie auch für strategische sowie Struktur- und Entwicklungsplanungen.

Auch tragen die Hochschul- und die Fakultätsleitungen Sorge dafür, dass die Fragen von Chancengleichheit und Familienorientierung in allen Gremien thematisiert werden und betreiben bei der **internen Kommunikation** einen sorgsamem Umgang mit den entsprechenden Themen, um so einen Sensibilisierungsprozess zugunsten von Gleichberechtigung und Chancengleichheit innerhalb der Hochschule zu unterstützen. Allen Akteurinnen und Akteuren ist bewusst, dass sich Gleichstellung nicht nur durch quantitative Erfolge bei der Steigerung der jeweiligen Frauenanteile manifestiert, sondern insbesondere durch einen kulturellen Wandel zugunsten von Chancengleichheit im alltäglichen Handeln, bei allen Prozessen und Entscheidungen hergestellt werden muss. Die Hochschule will dabei nicht nur auf die Dimension der Geschlechtergerechtigkeit rekurrieren, sondern jeder Form der Diskriminierung begegnen, sei es beispielsweise aufgrund der ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit, der persönlichen oder religiösen Orientierung, des sozialen Hintergrunds oder aufgrund körperlicher Merkmale oder Behinderungen. Daher betrachtet sie Gleichstellung als Bestandteil eines umfassenden Diversity Managements.

Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass Gender Mainstreaming als eines der **handlungsleitenden Prinzipien** bei der Erstellung von Richtlinien und Ordnungen gilt.

Ferner versteht sich die Hochschule Reutlingen als **familienfreundliche Hochschule**: Sie hat neben der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch das Ziel einer Zunahme der Familienorientierung im Struktur- und Entwicklungsplan festgeschrieben und wird die Zielsetzung der Vereinbarkeit von Studium bzw. (wissenschaftlichem) Beruf und Familie noch weiter ausbauen. Hierzu hat sie bereits eine Kinderbetreuungseinrichtung als **Campus-Kindertagesstätte** für ihre Hochschulmitglieder eröffnet und zu diesem Thema zahlreiche Informations- und Kommunikationsveranstaltungen durchgeführt (Anlage 4: Pressedokumentation der Bedarfserhebung sowie der Eröffnung der Kita, Reutlinger University News). Geplant ist zudem die Integration des Themenkomplexes „Vereinbarkeit“ in die Lehre, so etwa durch die Thematisierung von Rollenbildern und Vorbildern für die Lebensgestaltung von Frauen und Männern mit Familien- und Berufswunsch.

#### **4. Entwicklungspotenzial und strategische Ziele**

Im Rahmen der Umsetzung des Bologna-Prozesses wurden Fakultäten zusammengelegt und neue Studienangebote entwickelt. In dieser Situation erschien es nicht realistisch und strategisch auch nicht geboten, neben den o. g. erfolgreich eingeleiteten Entwicklungen den Prozess zur Integration von Gender Mainstreaming über Gebühr zu strapazieren und somit das Risiko einer größeren Abwehrrzeugung einzugehen. Die Hochschule Reutlingen ist sich in ihrer Gesamtheit jedoch sehr wohl bewusst, dass es gilt, Defizite nicht nur aufzudecken, sondern sie auf Basis einer gezielten Strategie, aus der geeignete Meilensteine und zielführende Maßnahmen abzuleiten sind, abzubauen. Die Hochschule Reutlingen rekurriert bei der Weiterentwicklung ihrer strategischen Planung daher auf folgende Gesichtspunkte, die sie insbesondere in Bezug auf ihr Gleichstellungskonzept berücksichtigt:

- **Demographische Entwicklung und Lebenslanges Lernen**
  - Immer mehr geburtschwache Jahrgänge gelangen zum Abitur bzw. zur Fachhochschulreife, dadurch sind weniger Studierende zu erwarten.
  - Erworbenes Wissen veraltet rasch und muss ständig erneuert werden.
  - ➔ Die Hochschule als gesellschaftliche Institution muss alle Bildungspotenziale, unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion, sozialer Herkunft oder anderer Merkmale integrieren.
- **Globalisierung der Bildung**
  - Die Absolventinnen und Absolventen der Hochschule müssen sich international bewegen können.
  - Internationale Hochschulen werden für deutsche Bewerberinnen und Bewerber immer attraktiver und drängen als Anbieter auf den deutschen Markt.
  - ➔ Es gilt, spezifische Angebote zur Gewinnung und zur Bindung von Studierenden und Beschäftigten zu entwickeln, die jeweils auch die unterschiedlichen Interessenslagen von Frauen und Männern berücksichtigen.
- **Entwicklung zur „Unternehmerischen Hochschule“**
  - Der Gesetzgeber will die Hochschulen schrittweise in eine weitgehende Selbstständigkeit entlassen.
  - ➔ Die Hochschule als verantwortungsvoller gesellschaftlicher Akteur berücksichtigt bei ihrer strategischen Steuerung, ihrer Planung und Entwicklung die rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Landeshochschulgesetz), um jede Form von Diskriminierung zu vermeiden.
- **Sandwich-Position der Hochschulart Fachhochschule**
  - Die Fachhochschule nimmt zwischen „Dualer Hochschule“ (Berufsakademie) und Universität eine Sandwich-Position ein und muss gegen beide im Wettbewerb bestehen.
  - ➔ Insbesondere achtet die Hochschule Reutlingen daher bei der Profilbildung, der strategischen Planung und beim Hochschulmarketing darauf, Bildungspotenziale von Frauen und Männern in gleicher Weise einzubinden und Gleichstellung als markanten Profilbaustein zu entwickeln.

Dazu werden explizit folgende **Gleichstellungsziele** verfolgt:

- Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Abbau der geschlechtsspezifischen Unterrepräsentanz mit einschlägigen Maßnahmen auf zentraler Ebene, je nach Fakultät und spezifiziert nach Mitgliedergruppen der Hochschule; dies gilt insbesondere für die
  - Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren
  - Erhöhung des Frauenanteils (bzw. des Männeranteils) bei den Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind
  - Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien und Organen
  - Steigerung der Frauenanteile in Leitungs- und Führungspositionen
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation von Frauen und Männern
  - Einführung und Umsetzung von Personal- und Organisationsentwicklung und zu strategisch inhaltlichen Fragen unter Gleichstellungsaspekten
  - Auf- und Ausbau eines Qualitätsmanagementsystems, das auch Gleichstellungsprinzipien Rechnung trägt
  - transparente und nachvollziehbare Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie bei Auswahlverfahren zum Studium

- Förderung von Gleichstellung in Studium und Lehre (auch bei Inhalten des Studiums z. B. Integration von Gender-Themen, Trainings zu Social Skills)
- Gleichstellung als Handlungsfeld der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule und leitendes Prinzip bei der Umsetzung
- Beseitigung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studium und Weiterbildung sowie Wiedereingliederung während und nach der Elternzeit
- Vorbereitung und Unterstützung von Frauen und Männern bei Erstberufungen und in Leitungs- und Führungspositionen durch Führungskräfteentwicklung
- Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder Studienort

## 5. Handlungsfelder und Maßnahmen

Für die folgenden Handlungsfelder werden entsprechende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt:

- **Strukturelle Maßnahmen**

- **Leitbild**

In das Leitbild der Hochschule werden die Aspekte von Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Diversity Management integriert.

- **Struktur- und Entwicklungsplanung**

Die Hochschule Reutlingen hat bisher auf Gleichstellungspläne für einzelne Fakultäten und zentrale Einrichtungen zugunsten der Integration eines Gleichstellungsbausteins in den Struktur- und Entwicklungsplan verzichtet und im Sinne des Gender Mainstreamings Gleichstellung und Familienorientierung als Querschnittsthema verankert. Bei der Fortschreibung der Struktur- und Entwicklungsplanung und zur Qualitätssicherung werden die Kriterien der Chancengleichheit auf ihre Erfüllung hin überprüft und ggf. weitere Meilensteine und Maßnahmen entwickelt.

- **Ressortzuständigkeit im Präsidium**

Das Präsidium ist sich des Vorbildcharakters für die gesamte Hochschule bewusst. Es benennt daher im Rahmen der Ressortierung stetig eine Ansprechperson für Gleichstellungsbelange und Familienorientierung.<sup>1</sup> Alle Präsidiumsmitglieder integrieren Aspekte der Gleichstellungsarbeit und der Familienorientierung in ihre Arbeitsbereiche, sie arbeiten eng mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zusammen.

- **Controlling/Qualitätsmanagement**

Mit Hilfe einer Balanced Scorecard soll ein Monitoring für die hochschulische Gleichstellung aufgebaut werden, das neben der Festlegung der strategischen Ziele (wie oben beschrieben) Messgrößen und Zielwerte sowie Maßnahmen verbindlich festschreibt. Zudem wird ein Qualitätssicherungs- sowie ein Gender-Monitoringsystem auf- und ausgebaut, das alle Daten- und Entwicklungsanalysen für alle wissenschaftlichen Karrierestufen beinhaltet.

- **Interne Kommunikation**

Zur Verbesserung der internen Kommunikation regen Hochschul- und Fakultätsleitung sowie Gleichstellungsbeauftragte die Bildung von hochschulinternen und lokalen Netzwerken an.

- **Beteiligung bei Gremien**

Hochschul- und Fakultätsleitungen sowie die Gleichstellungsbeauftragten ermutigen Frauen, sich vermehrt an Gremienwahlen und damit an der Umsetzung der gleichstellungspolitischen

---

<sup>1</sup> Die Position der Kanzlerin ist aktuell mit Frau Mattes besetzt.

Ziele zu beteiligen. Entsprechend fordert sie auch die männlichen Mitglieder der Gremien auf, sich für Gleichstellungsbelange einzusetzen.

Die Hochschulleitung prüft dabei die Möglichkeit von Anreizsystemen insbesondere in denjenigen Fakultäten, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind (z. B. Freistellungen, Zuweisung von stud. Hilfskraftmitteln, Reduzierung des Lehrdeputats).

- **Öffentlichkeitsarbeit/Hochschulmarketing**

Bei der Gestaltung aller Öffentlichkeits- und Marketingprodukte achtet die Hochschule Reutlingen darauf, beide Geschlechter anzusprechen. Sie betrachtet das Hochschulmarketing auch als ein Instrument der Personalrekrutierung. In den Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, spricht sie diese in gesonderte Weise an (z. B. durch Beteiligung am Girls' Day/Zukunftstags für Mädchen und Jungen, durch Angebote am Tag der offenen Tür, Laborbesuche von Schülerinnen und Schülern, Summer Schools für die technisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge etc.). Anhand der Veröffentlichung von nicht-traditionellen Werdegängen und Rollenmodellen bricht die Hochschule bei ihrer PR-Arbeit die gängigen Geschlechterrollenklichs auf. Dabei wirkt sie auch auf das Hochschulmarketing von Stadt, Landkreis und Region ein.

- **Einsetzung einer Gleichstellungskommission**

Zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit setzt die Hochschule einen Gleichstellungsbeirat aus den weiblichen und männlichen Mitgliedern der Hochschule ein, achtet dabei darauf, dass alle Fakultäten darin vertreten sind und zieht ggf. externe Expertise im Bereich von Gender und Diversity Management hinzu.

- **Genderkompetenz im Hochschulrat**

Zur Erhöhung des Frauenanteils sowie der Genderkompetenz innerhalb des Hochschulrates nimmt die Hochschulleitung Anregungen und personelle Vorschläge entgegen und leitet sie an die entsprechenden Stellen weiter.

- **Erzeugung von Transparenz**

- **Berufungs- und Stellenbesetzungsrichtlinien**

Die Hochschule Reutlingen erarbeitet Standards für Berufungs- und Stellenbesetzungsrichtlinien, bei denen auch die Aspekte Gleichstellung, Familienorientierung, Internationalisierung und Diversity Management aufgenommen werden.

Um den Informationsfluss in Bezug auf die Gleichstellung sicherzustellen, werden in den Ausschreibungen in der Print- und in der Online-Version Kontaktpersonen (insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten, die Vorsitzenden und ein (weibliches) Mitglied der Berufungskommission) genannt. Bei Online-Ausschreibungen erfolgt ein direkter Link zur Homepage der Gleichstellungsbeauftragten.

- **Berichtswesen**

Die Hochschule Reutlingen erweitert das interne Berichts- und Informationswesen um Gleichstellungsaspekte, baut somit ein „Gender-Monitoring“ auf und weist dabei jeweils die Geschlechterzugehörigkeit aus.

Hochschul- und Fakultätsleitung sowie die Gleichstellungsbeauftragten berichten kontinuierlich über die erfolgten Vereinbarungen, verabredeten Meilensteine und Maßnahmen sowie die Erfolge bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (z. B. bei den Jahres- und Tätigkeitsberichten, internen Bulletins, Präsidiums- und Fakultätsratssitzungen, Forschungsberichten, Semesteransprachen, Jahresendgesprächen).

- **Beteiligung an wissenschaftlichen Wettbewerben und Ausschreibungen**

Die Hochschule Reutlingen nimmt vermehrt an Ausschreibungen und hochschulspezifischen Wettbewerben teil und betont dabei ihre Gleichstellungs- und Familienorientierung. Dabei unterstützt sie insbesondere Frauen in ihren Forschungsvorhaben.
- **Erzeugung und Professionalisierung der Gleichstellungskompetenz**
  - **Hochschul- und Fakultätsleitungen**

Die Präsidiumsmitglieder sowie die Dekaninnen und Dekane unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit und pflegen einen intensiven Austausch. Bei der internen Kommunikation achten die Hochschul- und Fakultätsleitungen darauf, dass über Fragen der Gleichstellung und der Familienorientierung regelmäßig berichtet wird; im Sinne des Gender Mainstreamings achten sie auf die Integration dieser Themen bei allen Prozessen und Entscheidungen.
  - **Sicherstellung von Informationen und Kompetenzen**

Um das Know-how im Bereich der Genderkompetenz auf- und auszubauen werden insbesondere für Gremienmitglieder (z. B. Senat, Fakultätsrat, Berufungskommissionen) Informationsveranstaltungen und Inhouse-Schulungen zu Gleichstellungsthemen (z. B. Gender und Diversity Management, Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Familienorientierung, Work-Life-Balance) durchgeführt. Für den Bereich der Lehre werden hochschuldidaktische Weiterbildungen, bei denen auch Gleichstellungsaspekte aufgenommen werden, offeriert.

Um den Informationsfluss seitens der Gleichstellungsbeauftragten auszubauen, wird die Homepage ausgebaut und mit weiteren Informationen zu Gender und Diversity Management sowie zur Familienorientierung angereichert. Die Hochschulleitung stellt dazu entsprechende Mittel und Support zur Verfügung.
  - **Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragten können mit Antrags- und Rederecht an allen Sitzungen von Gremien und Organen, bei „Jour fixe“-Terminen des Präsidiums sowie an der Konferenz der Dekaninnen und Dekane teilnehmen.

Zur Unterstützung ihrer Arbeit und zur Realisierung spezifischer Projekte steht den Gleichstellungsbeauftragten ein eigenes Budget zur Verfügung.

Darüber hinaus sollen zukünftig an allen Fakultäten und zentralen Einrichtungen Ansprechpersonen für Gender-Fragen benannt werden.
- **Personelle Maßnahmen im Bereich der Professuren**
  - **Aktive Rekrutierung**

Für die Gewinnung von Professorinnen, deren Anteil an allen Fakultäten deutlich gesteigert werden soll, betreibt die Hochschule Reutlingen eine aktive Rekrutierung und nutzt dazu systematisch die bundesweit vorhandenen Datenbanken sowie die gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen (z. B. Alumnae der Hochschule Reutlingen).
  - **Denominationen/Profile**

Zur Herstellung von Transparenz in den Berufungsverfahren achtet sie in besonderer Weise auf die Denominationen und prüft bei der Erstellung der Profile, inwieweit Frauen (z. B. durch interdisziplinäre und fächerübergreifende Anforderungen und Kompetenzen) gewonnen werden können.
  - **Neuberufungen**

Neuberufenen wird im Rahmen der individuellen Zielvereinbarungen angeboten, auch das Engagement zugunsten von Chancengleichheit und Familienorientierung (z. B. durch Übernahme von spezifischen Lehrveranstaltungen, bei Forschungsvorhaben oder Hochschulmarketingprojekten) zu honorieren.

In der Einführungsphase können sie von einer Lehrdeputatsreduktion Gebrauch machen. Ferner stehen ihnen Coaching-Angebote zur Verbesserung der Integration in die hochschulische Lehrkörperschaft zur Verfügung. Zudem erhalten sie ein umfassendes Informationsangebot zum Relocation-Service. Die Hochschule baut ein Angebot im Bereich „Dual-Career-Couples“-Service auf und kooperiert hierbei mit den Kommunen in Stadt und Landkreis sowie mit den regionalen Unternehmen und mit den Hochschulen in der Region.

- **Teilzeitprofessuren**

Um Frauen den Einstieg in eine professorale Laufbahn zu erleichtern, sollen vermehrt Teilzeit-Professuren, im Rahmen der Möglichkeiten der Hochschule auch befristete Vertretungs- und Gastprofessuren angeboten werden.

- **Forschungsförderung**

In besonderer Weise möchte die Hochschulleitung auch die Forschungsförderung beanreizen und schließt hierzu interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten sowie individuelle Zielvereinbarungen mit den einzelnen Professorinnen und Professoren ab.

- **Ausschreibungen/Wettbewerbe**

Sie beteiligt sich an den spezifischen Ausschreibungen des BMBF (Professorinnen-Programm als Stellenprogramm nur für Frauen) sowie an den Programmen des Landes Baden-Württemberg zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft (z. B. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, MuT – Mentoring und Training für Frauen).

Sie empfiehlt gezielt Professorinnen und Alumnae für Wissenschaftspreise und benennt diese bei Wettbewerben.

- **Förderung von Studierenden, sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses**

- **Unterstützung bei der (wissenschaftlichen) Karriereplanung**

Die Hochschule Reutlingen unterstützt ihre Absolventinnen bei der Karriereplanung durch einschlägige zielgruppenorientierte und thematische Veranstaltung und Career Service-Dienstleistungen (z. B. Konferenzen, Tagungen, Seminare, Workshops), durch ihre einschlägige Alumni/ae-Arbeit, bei der Aufnahme von Promotionsvorhaben durch intensive Beratung und Betreuung durch berufs- und familienorientierte Mentoring- und Coaching-Programme in Kooperation mit regionalen und überregionalen Unternehmen (z. B. Bosch, der Südwestmetall als baden-württembergischer Verband der Metall- und Elektroindustrie) und Schulen sowie durch die Gewinnung von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren.

Zur Validierung der Maßnahmen werden an den Fakultäten Verbleibsstudien bezüglich der Absolventinnen und Absolventen sowie ein Kontakthalteprogramm durchgeführt.

- **Beteiligung an Netzwerken**  
Sie beteiligt sich vermehrt an lokalen, regionalen, nationalen und internationalen Netzwerken und fördert dabei auch gezielt die Beteiligung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.
- **Förderung von Gender-Aspekten Studium und Lehre**
  - **Studieninhalte**  
Die Hochschule Reutlingen prüft, in welchen Feldern sie Studieninhalte um Gender-Themen anreichern kann. Insbesondere gilt dies auch für die Integration von Social Skills an allen Fakultäten.
  - **Didaktik/Methodik**  
Bei den didaktischen Konzepten berücksichtigt sie genderorientierte Lehr- und Methodenkonzepte und informiert die Lehrenden ihrer Hochschule regelmäßig über in Bezug auf Methodik und Didaktik geschlechtergerecht gestaltete Lehrformen.
  - **Praxiskontakte**  
Da die Lehre stark praxisorientiert stattfindet, bemüht sich die Hochschule bei den Unternehmenskooperationen auch um weibliche Ansprechpersonen und vermittelt ihren Studierenden entsprechende Kontakte.
  - **Ringvorlesungen/Tagungen**  
Kompetenzen zu Gender und Diversity Management soll auch in Form von Ringvorlesungen und (interdisziplinären) Fachtagen, Tagungen oder Kolloquien vermittelt werden.
  - **Auslobung von Preisen**  
Die Hochschule lobt Preise aus für die erfolgreiche Umsetzung fakultäts- und einrichtungsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen.
- **Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie**
  - **Ausbau der Campus-Kita**  
In kurzer Zeit hat die Hochschule Reutlingen ihre Campus-Kita aufgebaut. Nun sollen Bedarfsermittlungen zur Kinderbetreuung regelmäßig durchgeführt und ein entsprechender bedarfsge rechter Ausbau betrieben werden.
  - **Technisch-naturwissenschaftliche Profilbildung der Campus-Kita**  
Aufgrund der Überzeugung der Hochschule Reutlingen, dass bereits im frühkindlichen Alter das Interesse im Bereich Technik und Naturwissenschaften geweckt werden muss, will sie im Bereich des pädagogischen Profils ihrer Kinderbetreuungseinrichtung einen Profilschwerpunkt setzen und dabei eng mit der auf dem Hochschulcampus angesiedelten Fakultät für Sonderpädagogik der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg und den technisch- und naturwissenschaftlichen Fakultäten der Hochschule vor Ort zusammenarbeiten.
  - **Berücksichtigung spezifischer Belange bei den Zeitregimen**  
Um Beruf/Studium und Familie besser vereinbaren zu können, erfolgt eine Überprüfung in Hinblick auf die Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsordnungen. Ferner ermöglicht die Hochschule Reutlingen die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen und unterstützt die Möglichkeit von alternierender Telearbeit.

- **Finanzielle Hilfen für Elternzeit**  
Um die Fakultäten im Falle der Elternzeit für Beschäftigte entlasten zu können, wird ein entsprechender Vertretungsmittel-Fonds eingerichtet; entsprechend der Bereitstellung von Mitteln für Ersatzlehraufträge bei beurlaubten Professorinnen.
- **Aufbau eines Work-Life-Balance-Programms**  
Zur Sicherstellung der Familienorientierung und zur Vermeidung von Burn-Out bei ihren Beschäftigten entwickelt die Hochschule ein Work-Life-Balance-Programm im Bereich des Personalmanagements. Sie berücksichtigt dabei sowohl das Gesundheitsmanagement als auch die Familienorientierung und Fragen der Gleichstellung.
- **Teilnahme am Audit „Familiengerechte Hochschule“**  
Derzeit prüft die Hochschule die Bedingungen für die Teilnahme beim Audit „Familiengerechte Hochschule“ der berufundfamilie gGmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Sie strebt eine entsprechende Prozessbegleitung und ein entsprechendes Qualitätsmanagement zur Familienorientierung an.

## 6. Weitere Planung

Im internen Berichtswesen sowie als Grundlage für das Qualitätsmanagement und der Fakultäten werden jährliche Gleichstellungsreports sowie ein Gleichstellungsmonitoring im Rahmen des Change Management-Konzeptes der Hochschule erarbeitet. Diese umfassen neben den geschlechtsspezifischen Daten der Qualifikationspyramide weitere Indikatoren. Die jeweiligen Kennzahlen dazu sind in der Datenanalyse im Anhang spezifiziert.

Die genannten Maßnahmen werden in einem ersten Schritt einer Zielpriorisierung unterworfen und innerhalb einer noch abzuschließenden Zielvereinbarung einvernehmlich zwischen Hochschulleitung, Fakultäten und Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben, so dass

deren Umsetzung sehr zeitnah sowohl auf zentraler Ebene für die gesamte Hochschule wie auch auf der Ebene der Fakultäten in die Wege geleitet werden kann.

Ferner wird für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes eine Balance Scorecard entwickelt, die sowohl Struktur- als auch Prozess- und Ergebnisqualität im Bereich der Gleichstellung sicherstellt und zugleich Finanz-, Innovations- und Zufriedenheitsaspekte berücksichtigt.

Im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten berichten die Dekaninnen und Dekane mindestens ein Mal jährlich dem Präsidium über die Zielerreichung des Gleichstellungskonzeptes.

Nach Einvernehmen mit der/den Gleichstellungsbeauftragten berichtet das ressortzuständige Präsidiumsmitglied dem Senat und dem Hochschulrat über die erzielten Fortschritte.

Bei Unterschreitung der zu vereinbarenden Zielgrößen betreiben Präsidium, Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte sowie Zentrale Einrichtungen Ursachenforschung und überprüfen die Maßnahmen auf ihre Zielgenauigkeit. Unter Berücksichtigung der Stärken und Schwächen, des Zeithorizonts und einer sowohl quantitativen als auch qualitativen SWOT- und Potentialanalyse werden weitere Maßnahmen entwickelt, um einem Negativtrend entgegen zu wirken.

Zu diesem Zweck werden neben der Gleichstellungskommission entsprechende Arbeitsgruppen auf Hochschul- und auf Fakultätenebene eingesetzt. Die so erarbeiteten Ergebnisse werden bei den weiteren Planungen und Entscheidungen berücksichtigt.

Eine Überprüfung der Zielerreichung erfolgt im Rahmen eines Stufenplans alle zwei Jahre; die Maßnahmen werden prozessorientiert evaluiert und – falls notwendig – modifiziert, Erfolge im Rahmen der Möglichkeiten der Hochschule honoriert.

---

Prof. Dr. Peter Nieß (Präsident)

---

Prof. Dr. Carmen Fink (Gleichstellungsbeauftragte)

---

Prof. Dr. Petra Groß-Kosche (stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte)

## Anlagenverzeichnis

1. Datenanalyse zum Gleichstellungskonzept
  
2. a) Auszug aus dem Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule Reutlingen
2. b) „Vision und Mission“ und „Leitbild“ des Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule Reutlingen aktualisiert
  
3. Entwurf zur Gleichstellung in der Imagebroschüre der Hochschule Reutlingen (Veröffentlichung im März 2009)
  
4. Reutlinger University News, Dokumentation der Angebote, Pressedokumentation