



Gender Equality Plan der Hochschule Reutlingen

Stand Dezember 2025

1 Vorbemerkung

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

- dem [Gleichstellungsplan](#) (2022-2026), welcher nach Maßgaben des baden-württembergischen Landeshochschulgesetzes entwickelt wurde und nach Fakultäten aufgeschlüsselte Zielzahlen für Frauenanteile auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen enthält, und dem
- dem [Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule Reutlingen \(2022-2026\)](#).

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 HSRT 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 HSRT 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:

- Gleichstellungbeauftragte der Hochschule und ihre Stellvertreterinnen (Zuständigkeit: Akademisches Personal und Studierende)
- Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin (Zuständigkeit: Nicht-akademisches Personal)
- Gleichstellungskommission
- Stabsstelle Gleichstellung, Diversity & Familienservice
- Antidiskriminierungsbeauftragte

3 Ressourcen und Maßnahmen

3.1 Verstetigte 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 stehenden Ressourcen werden unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt:

Gleichstellung

- Fortbildungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen für Studierende, Mitarbeitende, Lehrende und Führungskräfte
- Workshops zur Förderung weiblicher Hochschulmitglieder aller Qualifikationsstufen
- Veranstaltungen im Rahmen des Weltfrauentags und der Frauenwirtschaftstage
- Girls' und Boys' Day
- Regelmäßige Netzwerktreffen für Professorinnen
- Job-Shadowing-Angebote für Frauen mit Interesse an Führungspositionen
- Gendermonitoring und Qualitätsmanagement





- Drittmittelakquise
- Netzwerkpflege und Weiterbildung des Gleichstellungsteams

Diversity

- Veranstaltung eines Diversity-Monats rund um den Diversity-Tag der Charta der Vielfalt mit Vorträgen und Diskussionsmöglichkeiten
- Fortbildungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen für Studierende, Mitarbeitende, Lehrende und Führungskräfte
- Co-Organisation der Vergabe des Lehrpreises „Nachhaltigkeit und Diversität“
- E-Learning „[Unconscious Bias](#)“ – für alle Hochschulmitglieder verfügbar
- Teilnahme am Netzwerk „[Diversity an Hochschulen](#)“
- Re-Auditierung für das Zertifikat „[Vielfalt Gestalten](#)“ zur qualitativen Weiterentwicklung des Diversity-Managements

Familienservice

- Erstberatung durch [Pflegelots*innen](#)
- Individuelle Beratungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung
- Vernetzungsangebot für studierende Eltern
- Weiterbildungsangebote im Bereich Pflege von Familienangehörigen
- Angebote zur Kinderbetreuung ([Campusferien](#), [TigeR-Gruppen](#), [Babysitting-Börse im Intranet](#))
- Netzwerkpflege und Qualitätsentwicklung durch Mitgliedschaft im [Verein Familie in der Hochschule](#)
- Weiterentwicklung der Infrastruktur auf dem Campus
- Ab Februar 2026 [familyNET-Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“](#)

3.2 Ressourcen und Maßnahmen im Rahmen von Drittmittelprojekten

Über die verstetigten Ressourcen hinaus werden auch gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen von Drittmittelprojekten umgesetzt. So ist die HSRT an zwei hochschulübergreifenden Mentoring-Projekten für Frauen auf dem Weg zur Professur beteiligt:

- **[Mentoring-Verbundprojekt Traumberuf Professorin Plus:](#)** Alle Hochschulen (HAW) in Baden-Württemberg und die DHBW schließen sich im Rahmen dieses Mentoring-Verbundprojekts zusammen, um talentierte Frauen für Lehre und





Forschung an Hochschulen zu begeistern. Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF Plus) und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) gefördert.

- **Mentoring-Verbundprojekt EAST-Donau** **Mentoring:** Das gemeinsame Verbundprojekt mit der Hochschule Albstadt-Sigmaringen und der HTWG Konstanz soll hochqualifizierte Frauen aus osteuropäischen Ländern, insbesondere auch geflüchtete Wissenschaftlerinnen aus der Ukraine befähigen, eine wissenschaftliche Karriere als HAW-Professorin in Deutschland zu verwirklichen. Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF Plus) und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) gefördert.

Zudem werden derzeit zwei Professuren im Rahmen des **Professorinnenprogramms 2030** von Bund und Ländern gefördert. Dank der freiwerdenden Mittel und Landeszuschüsse können bis Ende April 2029 folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten, um Studentinnen für MINT-Fächer zu gewinnen und ihnen das Ankommen im Studium zu erleichtern
- Erstellen gendersensibler Lehrvideos und weiterer Videokonzepte, die u.a. durch weibliche Role Models dazu beitragen, Schülerinnen für MINT-Fächer zu begeistern
- Beiträge zur Umsetzung von gendersensiblen Berufungsverfahren (Schulungen, Einzelmaßnahmenmonitoring)
- Zusätzliche Fortbildungen zum Anstoßen eines Wandels in der Hochschulkultur
- Förderfonds für Wissenschaftlerinnen zur Finanzierung von Konferenzteilnahmen und Forschungsreisen, Fortbildungen, Coachings und Forschungsgeräten, insofern die Ausgaben der Profilierung als Wissenschaftlerin oder Führungskraft im Hochschulkontext dienen
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienverantwortung.

4 Workshops und Anti-Bias-Trainings

Die von der Stabsstelle 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 Stabsstelle Qualität in Studium und Lehre statt:

- Unconscious Bias Trainings für Führungskräfte, Mitglieder von Berufungskommissionen und Professor*innen, im Präsenzformat und als E-Learning
- Trainings zum Thema Gleichstellung in der Wissenschaft für Führungskräfte, Lehrende aller Fachbereiche, Verwaltungsmitarbeitende, Professor*innen und akademische Mitarbeitende
- Diskussions- und Austauschworkshops für Studierende zu Genderthemen
- Empowerment Workshops für Studentinnen und Mitarbeiterinnen
- Vorträge und Workshops zum Thema „Gendersensible Sprache“.

5 Gleichstellungsmonitoring

An der HSRT 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)
- Frauenanteile in unterschiedlichen Phasen der Berufungsverfahren von der Bewerbung bis zur Stellenbesetzung
- Frauen- und Männeranteile in unterschiedlichen Besoldungsgruppen, sowohl im Professorium als auch bei den Mitarbeitenden
- 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 zeigt vor allem positive Entwicklungen beim Anteil der Professorinnen. Frauen bleiben aber in allen wissenschaftlichen Bereichen unterrepräsentiert. Im Bereich Gremien und Führungspositionen sind Frauen ebenfalls noch 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
- Mehr Frauen in Leitungspositionen 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. Um zu ermitteln, wie hoch die Zufriedenheit aller Beschäftigter mit den Arbeitsbedingungen, den Modi der Zusammenarbeit und der Hochschulkultur im Allgemeinen ist, wurde im Herbst 2025 von der Präsidiumsbeauftragten für Personal- und Organisationsentwicklung eine Umfrage umgesetzt. Derzeit gibt es zudem folgende konkrete Maßnahmen, um einen Wandel in der Hochschulkultur anzustoßen:

Sichtbarkeit von Frauen in Forschung und Lehre

- Veröffentlichung von Interviews mit Professorinnen in regionalen Zeitungen und auf der Hochschulwebsite, um das Berufsbild Professorin greifbarer und bekannter zu machen

Diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikationskultur

- [Empfehlungen zum Gebrauch gendersensibler Sprache](#)
- Workshops zum Thema gendersensible Sprache
- Workshops 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. [Babysitting-Börse](#), [Campusferien](#), [Campus-TigeR für Kinder im Alter von 0 – 3 J.](#)
- Dual Career-Beratungen.

7 Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung

Die Hochschule hat im [Gleichstellungsplan](#) Zielzahlen für die Entwicklung von Frauenanteilen in Führungspositionen und entscheidungstragenden Gremien festgelegt. Um den Einstieg in Führungspositionen zu erleichtern und das Interesse für solche Positionen zu stärken, wurde 2024 erstmals ein Job-Shadowing-Programm für Professorinnen und Mitarbeiterinnen angeboten. Um die Kompatibilität von Führungspositionen mit individuellen Lebensentwürfen zu stärken, sind außerdem die Möglichkeit von Job-Sharing-Modellen sowie der Option, Führungspositionen auch in Teilzeit wahrzunehmen im Gespräch.

8 Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung

Die Hochschule strebt eine geschlechtsparitätische Besetzung von wissenschaftlichen Spitzenpositionen an. Hierzu wurden im [Gleichstellungsplan](#) an allen Fakultäten Zielzahlen auf Basis des Kaskadenmodells definiert. Um einen fairen und unvoreingenommenen Ablauf von Berufungsverfahren zu gewährleisten, werden folgende, teilweise auch landesrechtlich verankerte, Maßnahmen Berufungsleitfaden der Hochschule festgehalten:



- Die Gleichstellungsbeauftragte (oder eine ihrer Stellvertreterinnen) begleitet alle Berufungsverfahren.
- Berufungskommissionen sind, wenn möglich, geschlechterparitätisch zu besetzen; ihnen müssen neben der Gleichstellungsbeauftragten in jedem Fall mindestens zwei fachkundige Frauen angehören.
- Berufungskommissionen sind dazu angehalten, den Bewerberinnenanteil durch aktive Rekrutierung zu erhöhen; dieser Prozess wird dokumentiert.
- Berufungskommissionen 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 setzt die HSRT darüber hinaus das Projekt professoRTalent 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
- eine Neugestaltung des Berufungsleitfadens, auch mit Hinblick auf Diversitätsaspekte
- die weitere Professionalisierung der aktiven Rekrutierung
- die Entwicklung eines Talent Pools für Nachwuchstalente
- Unterstützung bei der Qualifizierung für eine Fachhochschulprofessur
- Optimierung des Onboarding-Prozesses.

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 und können sich zudem mit weitergehenden Beratungsbedarfen an das Team der Stabsstelle Gleichstellung, Diversity Management und Inklusion wenden. Zudem wird seit 2023 jährlich der Lehrpreis „Nachhaltigkeit und Diversität“ ausgelobt, mit welchem Lehrende honoriert werden, in deren Veranstaltung sowohl inhaltlich als auch methodisch Nachhaltigkeit und Diversität eine wesentliche Rolle spielen.

10 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Mit der 2017 veröffentlichten „[Richtlinie gegen Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Gewalt an der Hochschule Reutlingen](#)“ positioniert sich die Hochschule 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 zeitnah aktualisiert werden. Als Erstanlaufstellen in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung fungieren die von der Hochschule eingesetzten Ansprechpersonen für Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, das Gleichstellungsteam, die Beauftragten für Chancengleichheit sowie die Mitglieder der Gleichstellungskommission.

Reutlingen, den 19.12.2025

Prof. Dr. Sabine Löbbecke
Präsidentin der Hochschule Reutlingen