KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG

KATHOLISCHE
HOCHSCHULE FREIBURG
CATHOLIC UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES FREIBURG

Gleichstellungsplan – Gender Equality Plan (GEP)

Laufzeit: 01/2027 – 12/2031

Präambel

Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind Grundlage des Selbstverständnisses der Katholischen Hochschule Freiburg (§ 4 der Verfassung der Hochschule). Ziel dieses Gleichstellungsplans ist es, die tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung zu fördern, bestehende Nachteile abzubauen und die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familie und Pflege zu sichern.

Als Hochschule für das Sozial- und Gesundheitswesen bildet die Katholischen Hochschule (KH) Freiburg Menschen für Berufe aus, in denen Teilhabe, Fürsorge und soziale Gerechtigkeit im Mittelpunkt stehen. Gleichstellung ist deshalb nicht nur eine Aufgabe der Organisation, sondern Teil ihres Bildungsauftrags.

Die Verantwortung für die Zielerreichung liegt bei der Hochschulleitung. Die Umsetzung wird von den Gleichstellungsbeauftragten getragen und ist eine gemeinsame Aufgabe von Führungskräften, Beschäftigten und Studierenden.

Freiburg gez.

Rektorin Prof.in Dr. Stephanie Bohlen

KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG

Inhalt

Präambel 1
1. Ausgangslage und Selbstverständnis 2
1.1. Von der Gleichstellung zum Diversity-Konzept 3
1.2. Governance und Zuständigkeiten 4
2. Datenbasis (Monitoring) 4
3. Handlungsfelder mit Zielen und Maßnahmen 5
3.1. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben sowie Organisationskultur 5
3.2. Geschlechterparität in Führungspositionen und Entscheidungsgremien 6
3.3. Gleichstellung bei Personalrekrutierung und Karriereentwicklung 7
3.4. Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre 8
3.5. Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung 8
4. Schulung und Kapazitätsaufbau 9
5. Ressourcen und Monitoring-Struktur 9

1. Ausgangslage und Selbstverständnis

Die Hochschule versteht sich als weltoffene Institution, die demokratische Werte, Partizipation und Interkulturalität aktiv gestaltet und sich auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule befindet, unter anderem durch den Abbau von Barrieren für Studierende mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung.
Die Hochschule positioniert sich bewusst dafür, sexuelle Vielfalt anzuerkennen und jeglicher Diskriminierung entgegenzutreten. Die Wahrnehmung und Akzeptanz aller Geschlechter ist der KH Freiburg ein zentraler Baustein. Eine wichtige Grundlage dafür ist die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung, über die alle Hochschulmitglieder, Mitarbeitende wie Studierende, Hilfe und Unterstützung erhalten können. Ebenso ein Anliegen stellt die Förderung der Familienfreundlichkeit dar, die sich unter anderem in Leitfäden zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie Studium und Pflegeaufgaben zeigt.
Grundlage der Gleichstellungsarbeit an der KH Freiburg ist § 4 der Verfassung der Hochschule. Die Hochschule fördert bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, fördert aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen mit Unterrepräsentanz und sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken entsprechend bei der Durchsetzung dieser verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit für wissenschaftlich tätige Frauen und Männer sowie Studierende mit.

1.1. Von der Gleichstellung zum Diversity-Konzept

Als Hochschule für die Bereiche des Sozial- und Gesundheitswesens beteiligt sich die KH Freiburg gemäß ihres Bildungsauftrags aktiv an der Gestaltung einer vielfältigen, modernen Gesellschaft. Dazu gehört, den unterschiedlichen Bedürfnissen der Belegschaft gerecht zu werden und die Potenziale der Mitarbeitenden zu erkennen, zu nutzen und zu fördern, ebenso wie passgenaue Angebote für eine vielfältige Studierendenschaft bereitzustellen.
Bereits im Jahr 2020 wurde das Gleichstellungskonzept in eine umfassende Diversity-Strategie überführt, die alle Bereiche der Hochschule und die Heterogenität aller Studierenden und Mitarbeitenden einbezieht.
Gemäß den sechs im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, § 1) verankerten Diversity-Dimensionen – Geschlecht, Alter, sexuelle Identität, Religion/Weltanschauung, Behinderung sowie ethnische Herkunft/Nationalität – verfolgt die KH Freiburg folgende strategischen Ziele: Antidiskriminierung, Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit, Bildungsgerechtigkeit sowie Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention.

Aus Sicht der Gleichstellung leiten sich daraus insbesondere folgende Ziele und Maßnahmen ab:

- Förderung einer diversity-sensiblen Hochschulkultur durch Einbezug und aktive Beteiligung von Mitarbeitenden und Studierenden
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch familienfreundlichen Zuschnitt von Arbeits- und Studienbedingungen
- Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse auf allen Ebenen der Beschäftigten durch gendersensible Rekrutierungspolitik
- Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Vorbereitung auf Führungspositionen und wissenschaftlichen Karrierewegen
- Chancengerechtigkeit für Personal und Studierende mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen
- Aufnahme und Abbruch des Studiums sowie Studienerfolg unabhängig von Diversitätsmerkmalen
- Prävention von jeglicher Form von Gewalt, Herabwürdigung und Benachteiligung sowie Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung durch ein wirksames Schutzkonzept
- Verwirklichung einer inklusiven Hochschulpolitik in Lehre, Forschung und Verwaltung durch Förderung spezifischer Zielgruppen

Über die Konkretisierung dieser Ziele sowie aktuelle Projekte informiert die Hochschule anlassbezogen sowie im jährlich erscheinenden Gleichstellungsbericht. Vor diesem Hintergrund entwickelt die Katholische Hochschule Freiburg ihr bestehendes Gleichstellungskonzept konsequent zu einem eigenständigen Gleichstellungsplan mit konkreten Zielvorgaben und Monitoringindikatoren weiter.
Dieser Gleichstellungsplan ist als ein Teil in das Diversity-Konzept der Hochschule eingebettet, das über die Geschlechterdimension hinaus die weiteren oben genannten Ungleichheitsdimensionen adressiert.

Darüber hinaus ist die KH Freiburg Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof). Durch diese Mitgliedschaften verfügt die KH Freiburg über ein belastbares Netzwerk zum fachlichen Austausch sowie zur Weiterentwicklung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen.

KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG

1.2. Governance und Zuständigkeiten

Die Gleichstellungsarbeit an der KH Freiburg wird von den Gleichstellungsbeauftragten sowie den Beauftragten für Studierende mit chronischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen getragen. Die jeweils aktuelle Besetzung sowie Details zur Amtsführung sind dem jährlichen Gleichstellungsbericht zu entnehmen. Strukturell verankert ist das Thema zudem über Prüfungsamt und Studierendenberatung, die entsprechende Anliegen im Studienalltag mit aufgreifen.

2. Datenbasis (Monitoring)

Die KH Freiburg erhebt geschlechtsspezifische Daten zu Studierenden und Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen und wertet diese im jährlichen Gleichstellungsbericht aus. Die Erhebung erfolgt jährlich durch das Gleichstellungsamt; der jeweils aktuelle Bericht wird auf der Website der Hochschule veröffentlicht. Tabelle 1 zeigt die Verteilung des Personals nach Geschlecht und Beschäftigtengruppe zum Stichtag 19.11.2025. Die Belegschaft ist insgesamt überwiegend weiblich (67,7 %); bei den Professuren besteht mit 47,5 % weiblichem Anteil nahezu Geschlechterparität.

Tabelle 1 Beschäftigte der KH Freiburg nach Geschlecht (Stichtag 19.11.2025)

Statusgruppe	Anzahl	Weiblich	Männlich	Divers
Alle Beschäftigten	158	107 (67,7%)	51 (32,3%)	0 (0,0%)
Professor*innen	40	19 (47,5%)	21 (52,5%)	0 (0,0%)
Akademische Mitarbeitende/ Promovierende	10	9 (90,0%)	1 (10,0%)	0 (0,0%)
Verwaltung & weitere Mitarbeitende	84	61 (72,6%)	23 (27,4%)	0 (0,0%)
Geringfügig Beschäftigte/ studentische Hilfskräfte	24	18 (75,0%)	6 (25,0%)	0 (0,0%)

Angegeben ist die Anzahl, in Klammern der Anteil an der jeweiligen Statusgruppe.

Zur Einordnung: Auch bei den Studierenden werden geschlechtsspezifische Daten erhoben (1.923 Studierende gesamt, davon 80,1 % weiblich, Stichtag 11.11.2025); die Aufschlüsselung nach Studiengang ist dem Gleichstellungsbericht zu entnehmen.

Quelle: Gleichstellungsbericht 2024/2025 der KH Freiburg

3. Handlungsfelder mit Zielen und Maßnahmen

Die folgenden fünf Handlungsfelder markieren die zentralen Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit der KH Freiburg für die Laufzeit dieses Plans.

3.1. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben sowie Organisationskultur

Ist-Stand: Die KH Freiburg fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium durch einen familienfreundlichen Zuschnitt von Arbeits- und Studienbedingungen. Leitfäden zu „Studieren mit Kind" und „Pflegende Angehörige" bieten dazu praktische Orientierung. Zusätzlich werden diese Themenfelder durch die Studienberatung zu Studienverlaufsplanung, Studienfinanzierung und Beurlaubungen unterstützend begleitet. Im Jahr 2026 (Stichtag 15.10.) wurden 380 Befreiungen vom Studienbeitrag wegen Kindeserziehung, Mutterschutz oder Angehörigenpflege sowie 150 wegen chronischer Erkrankung gewährt.

Quelle: KH Freiburg – Leitfaden Studieren mit Kind / Pflegende Angehörige

Tabelle 2 zeigt Care-Verantwortung, Vertragsstatus und Arbeitszeit der Mitarbeitenden der KH Freiburg. Auf Beschäftigtenseite belegt die hohe Teilzeitquote (65,2 %) und der hohe Anteil Beschäftigter mit Kindern (62,7 %) eine gelebte Vereinbarkeitskultur. Die Konzentration befristeter Verträge bei geringfügig Beschäftigten und akademischen Mitarbeitenden ist dabei überwiegend der Projekt- und Drittmittelfinanzierung wissenschaftlicher Qualifizierungsstellen geschuldet (vgl. WissZeitVG); ein branchenweites Merkmal von Hochschulen.

Tabelle 2 Beschäftigte der KH Freiburg nach Care-Arbeit, Vertragsstatus und Arbeitszeit (Stichtag 19.11.2025)

Statusgruppe	Anzahl	mit Kind	befristet	unbefristet	Vollzeit	Teilzeit
Alle Beschäftigten	158	99 (62,7%)	49 (31,0%)	109 (69,0%)	55 (34,8%)	103 (65,2%)
Professor*innen	40	31 (77,5%)	4 (10,0%)	36 (90,0%)	30 (75,0%)	10 (25,0%)
Akademische Mitarbeitende/ Promovierende	10	8 (80,0%)	8 (80,0%)	2 (20,0%)	0 (0,0%)	10 (100,0%)
Verwaltung & weitere Mitarbeitende	84	57 (67,9%)	15 (17,9%)	69 (82,1%)	25 (29,8%)	59 (70,2%)
Geringfügig Beschäftigte/ studentische Hilfskräfte	24	3 (12,5%)	22 (91,7%)	2 (8,3%)	0 (0,0%)	24 (100,0%)

Angegeben ist die Anzahl, in Klammern der Anteil an der jeweiligen Statusgruppe. Zu Pflegeaufgaben liegen keine Angaben vor.

Ziel: Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf/Studium weiter absichern.

Maßnahmen:

- Systematische Erfassung von Betreuungspflichten bei Studierenden (bisher nur indirekt über Beitragsbefreiungen erfasst)
  - Zeitplan: jährlich
  - Indikator: Einführung eines Erfassungsfelds

- Entwicklung eines Leitfadens zu Qualifizierungs- und Karrierewegen für befristet Beschäftigte (analog zu bestehenden Leitfäden wie „Studieren mit Kind")
  - Zeitplan: einmalig, bis 06/2027

KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG

- Indikator: Leitfaden erstellt und veröffentlicht

- Gelegentliche Einbindung von Informationsbeiträgen zu Qualifizierungs- und Karrierewegen in bestehende Fortbildungsveranstaltungen am Institut für Angewandte Forschung (IAF)
  - Zeitplan: anlassbezogen, kein fester Turnus
  - Indikator: Anzahl der Veranstaltungen mit entsprechendem Beitrag pro Jahr

3.2. Geschlechterparität in Führungspositionen und Entscheidungsgremien

Ist-Stand: Mit einem Frauenanteil von 47,5 % bei den Professuren (Stichtag 19.11.2025) liegt die KH Freiburg deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt an Hochschulen und nahe an einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung. Frauen sind zudem in allen Leitungsgremien mindestens zur Hälfte vertreten - im Vorstand 1 von 2, in den Prorektoraten 2 von 3, bei den Studiendekan*innen 3 von 4, bei den Studiengangsleitungen 6 von 12 und im Senat 11 von 19 (Studienjahr 2025/26).
Tabelle 3 gibt einen Überblick über die zwischen 2024 und 2026 abgeschlossenen Berufungsverfahren (Stand: Oktober 2026). Von den neun Verfahren wurden fünf mit Frauen und vier mit Männern besetzt. Professuren werden in der Regel mit einem Stellenumfang von 75–100 % oder in Teilzeit ausgeschrieben. Frauen sind in allen Leitungsgremien mindestens zur Hälfte vertreten.

Tabelle 3 Abgeschlossene Berufungsverfahren 2024–2026 (Stand: Oktober 2026)

Berufungsverfahren	Stellenumfang	Berufung
Systematische Theologie	75–100 %	m
Kunsttherapie und bildnerische Medien	100 %	m
Methoden und Konzepte der heilpädagogischen Entwicklungsförderung im Kindesalter	75 %	w
Recht der sozialen Sicherung	50 %	m
Soziale Arbeit Jugendliche und junge Erwachsene	75–100 %	m
Konzepte und Methoden Sozialer Arbeit	75–100 %	w
Religionspädagogik	75–100 %	w
Pflegewissenschaft mit Schwerpunkt klinische Pflege	75–100 %	w
Heilpädagogik / Inclusive Education	75–100 %	w
Gesamt (9 Verfahren)		**5 w (55,6%) / 4 m (44,4%)**

Berufung: w = weiblich, m = männlich

Ziel: Den insgesamt hohen Frauenanteil bei den Professuren mindestens auf aktuellem Niveau halten und gleiche Chancen für Bewerberinnen und Bewerber in Berufungsverfahren sichern.

Maßnahmen:

- Gezielte gendersensible Ansprache bei Ausschreibungen von Professuren in Studienbereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen
  - Zeitplan: laufend
  - Indikator: Bewerberinnenanteil je Verfahren (laut Erfassungstabelle)

KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG

- Standardisierte Erfassung der Berufungsverfahren (Ausschreibung und Rekrutierung, Bewerbungen und Einladungen nach Geschlecht, beschlossene Liste, gleichstellungsrelevante Beobachtungen) in einer einheitlichen Erfassungstabelle
    - Zeitplan: laufend, bei jedem Verfahren; Auswertung jährlich für den Gleichstellungsbericht
    - Indikator: Erfassungstabelle geführt (Ziel: 100 % der begleiteten Verfahren)

- Prüfung der Teilzeitfähigkeit jeder neu geschaffenen oder neu zu besetzenden Professur; Ausschreibung in der Regel mit Teilzeitoption (75–100 % oder Teilzeit)
    - Zeitplan: laufend, bei jedem Verfahren
    - Indikator: Anteil der Ausschreibungen mit Teilzeitoption

- Hinweis auf Mentoring- und Unterstützungsangebote für Wissenschaftlerinnen (z. B. der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten) in den Absageschreiben an Bewerberinnen
    - Zeitplan: laufend, bei jedem Verfahren
    - Indikator: Hinweis als Textbaustein in den Absageschreiben enthalten

3.3. Gleichstellung bei Personalrekrutierung und Karriereentwicklung

Ist-Stand: Die Begleitung von Berufungsverfahren ist fest etablierter Bestandteil der Gleichstellungsarbeit. Die Gleichstellungsbeauftragten sind an 100 % der Berufungsverfahren beteiligt und gewährleisten so einen rechtssicheren, geschlechtergerechten Rahmen für Berufungskommissionen. Dabei achten die Gleichstellungsbeauftragten auch darauf, dass Familien- und Care-Zeiten (z. B. Erziehungs- und Pflegezeiten) bei der Bewertung wissenschaftlicher Lebensläufe angemessen berücksichtigt werden.

Ziel: Die durchgängige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Berufungsverfahren aufrechterhalten und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer Karriereplanung unterstützen.

Maßnahmen:

- Verbindliche Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in jedes Berufungsverfahren (Prüfung der Ausschreibungstexte, Teilnahme an Kommissionssitzungen)
    - Zeitplan: laufend, bei jedem Verfahren
    - Indikator: Beteiligungsquote (Ziel: 100 %)

- Berücksichtigung von Familien- und Care-Zeiten (z. B. Erziehungs- und Pflegezeiten) bei der Bewertung von Bewerbungen: Hinweis der Gleichstellungsbeauftragten in der Berufungskommission
    - Zeitplan: laufend, bei jedem Verfahren
    - Indikator: Thematisierung in der Kommission (Bestandteil der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten)

- Zusammenstellung von Informationen zu Karrierewegen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (z. B. Weg zur Professur an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Mentoring- und Förderprogramme für Frauen) und Bereitstellung als Orientierung am Institut für Angewandte Forschung (IAF), in Abstimmung mit dem Leitfaden nach Abschnitt 3.1
    - Zeitplan: Erstellung bis 12/2027, danach bei Bedarf aktualisieren
    - Indikator: Orientierung am IAF bereitgestellt

KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG

3.4. Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre

Ist-Stand: Diversity ist als Querschnittsthema in Lehre, Forschung und Weiterbildung der Hochschule verankert. Die Verankerung und Integration der Gender-Dimensionen in die Lehre sind in den Curricula festgeschrieben und können in den entsprechenden Modulhandbüchern nachvollzogen werden.

Ziel: Systematische Verankerung der Gender-/Diversity-Dimension in Curricula und Forschungsvorhaben.

Maßnahmen:

- Bestandsaufnahme, in welchen Modulen/Studiengängen Gender-Aspekte bereits curricular verankert sind
    - Zeitplan: laufend
    - Indikator: Übersicht je Studiengang

- Teilnahme an hochschulübergreifenden Fachtagen und Vernetzungsformaten zu diversitätssensibler Hochschulkultur
    - Zeitplan: jährlich
    - Indikator: Teilnahmenachweis

3.5. Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung

Ist-Stand: Mit der Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung verfügt die KH Freiburg über ein institutionelles Schutzkonzept, über das alle Hochschulmitglieder Hilfe und Unterstützung erhalten können. Die Gleichstellungsbeauftragten begleiten das Schutzkonzept und stehen im Austausch mit den zuständigen Ansprechpersonen, um Unterstützung bei Gewalterfahrungen zu sichern.

Quelle: KH Freiburg – Schutzkonzept

Ziel: Wirksamkeit und Bekanntheit des Schutzkonzepts sichern und kontinuierlich weiterentwickeln.

Maßnahmen:

- Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung des Schutzkonzepts sowie der Ansprechpersonen-Struktur
    - Zeitplan: jährlich
    - Indikator: Aktualisierungsprotokoll

- Aktive Bekanntmachung des Schutzkonzepts bei Studienbeginn und Neueinstellung
    - Zeitplan: laufend
    - Indikator: Nennung, wann das Konzept vorgestellt wird und Hinweis bzw. Aufnahme in Onboarding-Materialien

KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG

4. Schulung und Kapazitätsaufbau

Ziel: Das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) und Gleichstellungsfragen bei Personal und Führungskräften nachhaltig zu stärken. Dazu bietet die KH Freiburg regelmäßige Schulungs- und Sensibilisierungsformate an.

Maßnahmen:

- Unconscious-Bias-Aufklärung für Mitglieder von Berufungskommissionen vor Verfahrensbeginn
  - Zeitplan: stetig
  - Indikator: Bereitstellung von Informationsmaterial zu unbewussten Vorurteilen an Mitglieder von Berufungskommissionen vor Verfahrensbeginn

- Sensibilisierungsformat zu Gleichstellung/Diversity für neue Führungskräfte im Rahmen des Onboardings
  - Zeitplan: laufend
  - Indikator: Aufnahme in Onboarding-Programm

- Freiwilliges Angebot für alle Mitarbeitenden z. B. Workshop oder E-Learning durch externe Fachkraft
  - Zeitplan: alle 2 Jahre
  - Indikator: Anzahl Teilnehmende pro Jahr

5. Ressourcen und Monitoring-Struktur

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird von den Gleichstellungsbeauftragten sowie der/dem Beauftragten für Studierende mit chronischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen getragen. Für die Umsetzung stehen zeitliche Ressourcen in Form von Deputatsermäßigung/Freistellung zur Verfügung.

Die Umsetzung wird jährlich im Gleichstellungsbericht dokumentiert, der Kennzahlen zu Studierenden und Beschäftigten sowie einen Überblick über Aktivitäten (Berufungsverfahren, Beratung, Schutzkonzept, Vernetzung) enthält. Der Bericht wird dem Senat vorgelegt.

Der Gleichstellungsplan gilt von 01/2027 bis 12/2031. Die Gleichstellungsberichte werden zur Zwischenbilanz genutzt: Nach drei Jahren (Ende 2029) wird anhand des Berichts geprüft, inwieweit die Ziele erreicht sind, und der Plan bei Bedarf angepasst. Zum Ende der Laufzeit erfolgt eine Abschlussevaluation mit Neuformulierung von Zielen und Maßnahmen für den Folgeplan. Diese Überprüfungen erfassen die Wirksamkeit der Maßnahmen und ermöglichen Anpassungen der Ausrichtung, insbesondere wenn geplante Maßnahmen nicht die gewünschte Entwicklung zeigen.

Der Gleichstellungsplan ist auf der Website der Hochschule veröffentlicht und wird intern über den KH Newsletter kommuniziert.