

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der KatHO NRW 2016-2019

Ständige Senatskommission für Gleichstellungsaufgaben der KatHO NRW

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:

Prof.´in Dr. Tanja Hoff: Juli 2016-Februar 2019

Prof.´in Dr. Barbara Schermaier-Stöckl: März 2019-Januar 2020

Stand: Januar 2020

Inhalt

Ausgangslage	2
Rechtliche Grundlagen und strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der KatHO NRW	3
Gleichstellungsziele der KatHO NRW	4
1. Ziele 2008	4
2. Umsetzung der Ziele bis 2019	5
3. Fortschreibung der Gleichstellungsziele 2020	7
Tätigkeitsberichte der Gleichstellungsbeauftragten	7
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:	7
Abteilung Aachen: Prof.´in Dr. Marion Gerards:	8
Abteilung Köln: Prof.´in Dr. Anna Zembala (FB Sozialwesen) und Prof.´in Dr. Cornelia Kahl (FB Gesundheitswesen)	9
Abteilung Münster: Prof.´in Dr. Andrea Tafferner	12
Abteilung Paderborn: Prof.´in Dr. Bergit Peters (FB Theologie) und Prof.´in Dr. Julia Bloech (FB Sozialwesen)	13
Empfehlungen, Perspektiven und Bedarfe	15

Ausgangslage

Die KatHO NRW setzt sich dafür ein, Arbeits- und Studienbedingungen möglichst familiengerecht zu gestalten. Gleichstellung wird als Leitungs- und Querschnittsaufgabe verstanden und die KatHO NRW verfolgt die „Anliegen der Gleichstellung unter Beachtung von Gender-Mainstreaming-Kriterien sowie Aspekten von Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulentwicklung. Damit reagiert sie auf die neuen Herausforderungen für Hochschulen, die sich aus der zunehmenden Vielfalt ihrer Mitglieder und der gesellschaftlichen Forderung nach Chancengleichheit ergeben.“¹ 2005 wurde die KatHO NRW als erste Hochschule in Nordrhein-Westfalen durch „berufundfamilie“ mit dem Zertifikat „familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet und seit Juni 2015 ist sie Mitglied im Best-Practice Club "Familie in der Hochschule."² Seit Ende November 2019 ist die KatHO NRW Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“.

Das Personal der KatHO NRW setzt sich zusammen aus insgesamt 376 Personen (Stand 09/2019), davon 111 Professor_innen, 5 Lehrkräften für besondere Aufgaben, 5 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in Lehre, 55 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in der Forschung (drittmittelfinanziert), 22 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in der Fachbereichsentwicklung (QVM-finanziert) und 4 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen zur Begleitung im Fernstudium im FB Theologie), 174 Verwaltungspersonal und dazu kommen 246 Lehrbeauftragte.³

¹ <https://www.katho-nrw.de/katho-nrw/hochschule/leitsaetze/>

² <https://www.katho-nrw.de/katho-nrw/hochschule/gleichstellung-familie-in-der-hochschule/>

³ Auskunft Herr Brauns 27.11.2019

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich seit 2008 wie folgt entwickelt:

	2008	2014	2019
Professorinnen	30,6 %	37,8 %	42,3 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	57,9 %	66,7 %	60,0 %
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	61,5 %	82,0 %	71,6 %
Verwaltungsmitarbeiterinnen	70,1 %	69,5 %	70,1 %

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktion beträgt 2019 auf der ersten Führungsebene (Hochschulleitung) und auf der zweiten Führungsebene (Dekan_innen und Verwaltungsleiter_innen der Abteilungen) jeweils 20 %, auf der dritten Führungsebene (Referent_innen der Zentralverwaltung und der Prodekan_innen) 45,83%.

Im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019⁴ erreichte die KatHO NRW in der Gesamtbewertung der Fachhochschulen einen Platz in der Spitzengruppe im Hinblick auf die Zahl der Professuren und die Steigerung des Frauenanteils bei Professuren und des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Vergleich zu 2012. Bei der Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals erreichte die KatHO NRW einen Platz in der Mittelgruppe. Das Ergebnis ist in Relation zu der Tatsache zu sehen, dass der Anteil an weiblichen Studierenden in den Studiengängen der KatHO NRW mit rund 80 % deutlich höher ist als in Hochschulen mit natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.

Rechtliche Grundlagen und strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der KatHO NRW

Die KatHO NRW ist eine anerkannte nichtstaatliche Hochschule im Sinne der §§ 72-75 HG NRW.⁵ Gemäß § 81 Abs. 1 und 3 HG NRW erhält die KatHO NRW Zuschüsse des Landes NRW zur Durchführung ihrer Aufgaben und zur Erfüllung ihrer Pflichten, wobei Näheres durch den Vertrag mit dem Land NRW geregelt wird. Sowohl das Hochschulrahmengesetz HRG (§§ 3 und 6) als auch das HG NRW (Stand 1.10.2019) sehen Verpflichtungen von Hochschulen in Bezug auf Gleichstellung vor, betonen aber gleichzeitig den Vorrang von Kirchenverträgen. Aufgrund dieser rechtlichen Sonderstellung sind die auf Gleichstellung Bezug nehmenden Bestimmungen des HG NRW (§ 11c Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien; § 24 Gleichstellungsbeauftragte; gleichstellungsbezogene Mittelvergabe; § 37a Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren) nicht unmittelbar anwendbar für die KatHO NRW, ebenso unterliegt die KatHO NRW nicht dem unmittelbaren Geltungsbereich des § 2 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG 2016). § 2 Abs. 3 LGG sieht vor, dass „in dem Vertrag nach § 81 Absatz 3 des Hochschulgesetzes [...] mit der staatlich anerkannten Fachhochschule die

⁴ Löther, A. (2019). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019. (cews.publik, 23). Köln: GESIS - LeibnizInstitut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64113-9>. Ziel dieses Rankings war es, Gleichstellungserfolge von Hochschulen in einem bundesweiten Vergleich darzustellen. Die Differenzierung erfolgte nach verschiedenen Bereichen (Studierende, wissenschaftliche Qualifikation, Personal und Veränderungen im Zeitverlauf) und zeigt die Stärken und Schwächen der einzelnen Hochschulen auf. Es wurden sieben Indikatoren gebildet (Promotion, wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur, Professuren, Veränderungen des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur, Veränderung des Frauenanteils bei den Professuren, Studierende), die auf Basis des Kaskadenmodells ausgehen von den Bezugsgrößen Studentinnenanteil und Frauenanteil an den Promotionen gemessen wurden.

⁵ § 1 Abs. 2 Statut der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen vom 27.05.2009 in der Fassung vom 31.05.2017 (https://www.katho-nrw.de/fileadmin/primaryMnt/KatHO/Dokumente/Sonstige/Statut_in_der_Fassung_vom_31.05.2017.pdf)

entsprechende Anwendung in den Bereichen vereinbart werden [soll], in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.“ Dies wurde bisher nicht umgesetzt.

Die KatHO NRW bekennt sich unabhängig einer ausdrücklichen rechtlichen Verpflichtung zur grundgesetzlich in Art. 3 GG verankerten Gleichheit, Gleichberechtigung und Antidiskriminierung und benennt in § 2 Abs. 4d ihrer Grundordnung (GO) als ihre ausdrückliche Aufgabe die „Mitwirkung an der sozialen Förderung der Studierenden, insbesondere der Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und der Studierenden mit Behinderungen.“ § 14 Abs. 3 GO benennt darüber hinaus als „Aufgabe der Hochschule insgesamt wie auch der einzelnen Fachbereiche [...] die Beratung der Studierenden bei Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie“. Dem Senat als höchstem Entscheidungsgremium der KatHO NRW wird in § 17 Abs. 1d GO die „Förderung der Familie und der Gleichstellung von Mann und Frau an der Hochschule“ als Aufgabe zugewiesen und § 25 Abs. 2e GO überträgt diese Aufgabe auf der Ebene der Fachbereiche an den jeweiligen Fachbereichsrat.

Eine strukturelle Verankerung findet Gleichstellung in § 19 GO durch die ständige Kommission des Senates (K4) für Gleichstellungsaufgaben. Sie „hat die Aufgabe, Senatsbeschlüsse vorzubereiten und den Rektor in Fragen der Gleichstellung und Familienförderung zu beraten. Sie besteht aus: der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, den Gleichstellungsbeauftragten der sechs Fachbereiche der KatHO NRW (hauptberuflich Lehrende), zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, drei Studierenden sowie einer Vertreterin der Verwaltung.“⁶ Die Mitglieder werden vom Senat gewählt. Die Vorsitzende der Kommission für Gleichstellungsaufgaben, die gleichzeitig die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der KatHO NRW ist, wird von den Mitgliedern der K4 aus dem Kreis der hauptberuflich Lehrenden gewählt. Sie hat Teilnahme-, Rede-, Antragsrecht im Senat. Die hauptberuflich lehrenden Mitglieder der ständigen Kommission für Gleichstellungsaufgaben sind gleichzeitig die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fachbereiche. Sie haben Teilnahme-, Rede- und Antragsrecht im Fachbereichsrat.

Aufgaben und Rechte der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren sind in der Berufsordnung geregelt.

Gleichstellungsziele der KatHO NRW

Die Gleichstellungsziele der KatHO NRW werden seit 2008 von der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsaufgaben erarbeitet und vom Senat der KatHO NRW verabschiedet. Diese Ziele werden fortlaufend überprüft und fortgeschrieben:

1. Ziele 2008

Im Jahr 2008 formulierte der Senat der KatHO NRW folgende Gleichstellungsziele:⁷

1. Hochschulentwicklung erfolgt unter Beachtung von Gendermainstreaming-Kriterien.
2. Bei der Besetzung der Stellen in der Lehre wird eine paritätische Zusammensetzung angestrebt. Hierzu erfolgt alle drei Jahre in den Fachbereichen eine Perspektivplanung im Zusammenwirken von Dekan/in und Gleichstellungsbeauftragter, die dem Fachbereichsrat vorgelegt wird.
3. Bei der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wird weiterhin eine gezielte Frauenförderung angestrebt. Dies geschieht:

⁶ <https://www.katho-nrw.de/katho-nrw/hochschule/gleichstellung-familie-in-der-hochschule/staendige-senatskommission-fuer-gleichstellungsaufgaben-k4/>

⁷ Internes Dokument: Protokoll der 257. Sitzung des Senats am 23. Juni 2014 – Anlage zu TOP 5

- a. durch eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Stipendien-Möglichkeiten;
 - b. durch Förderung und Unterstützung von Promovendinnen;
 - c. durch die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen;
 - d. durch die Besetzung von Qualifikations- und anderen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen durch Frauen
4. Bei der Weiterentwicklung der BA- und MA-Studiengänge werden genderbezogene Entwicklungen in der Studierendenschaft beobachtet und in die Reformprozesse einbezogen.
 5. Die Vorgabe in den BA-Studienordnungen, dass Gender als Querschnittsthema zu bearbeiten ist, wird in ihrer Realisierung untersucht und dokumentiert.
 6. Die Hochschule entwickelt ein sanktionsfreies Beschwerdeverfahren. Die Kommission für Gleichstellungsfragen wird daran beteiligt, soweit es um Genderthemen und Beschwerden zu sexueller Belästigung geht.
 7. Die Darstellung und Analyse der statistischen Angaben erfolgt weiterhin auch nach Geschlechtszugehörigkeit (Verwaltungsmitarbeiter/innen nach Funktion; Studierende; Lehrbeauftragte; Qualifizierungsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, W 2-, C 2- sowie C 3 Professuren, Leistungs- und Berufungszulagen). Die Auswirkungen der neuen Zulagen und Leistungskriterien für W 2-Professuren werden unter dem Aspekt der Gendergerechtigkeit überprüft.
 8. Die KatHO NRW entwickelt ihr Profil als auditierte familiengerechte Hochschule weiter.
 9. Über den Stand der Realisierung der vereinbarten Ziele berichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Senat.
 10. In den Fachbereichen erstatten die Arbeitsgruppen für Gleichstellungs- und Familienfragen, in denen Mitglieder aus allen Gruppen der Hochschule mitarbeiten und die durch das jeweilige lehrende Mitglied des Fachbereichs in der Kommission 4 geleitet werden, einmal jährlich dem Fachbereichsrat Bericht.

Im Jahr 2014 erfolgte eine Fortschreibung dieser Ziele.⁸ Zwischen 2014 und 2016 war das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vakant und die ständige Kommission für Gleichstellungsfragen wurde kommissarisch von der Prorektorin Prof. Dr. Liane Schirra-Weirich geleitet.

2. Umsetzung der Ziele bis 2019

Zu Ziel 1: Gendermainstreaming

- Es wurde eine Empfehlung und Handreichung zur Verwendung gendergerechter Sprache entwickelt. Bisher wurde in einigen Dokumenten der KatHO die weibliche und in anderen die männliche Form verwendet. Diese Praxis ist überholt und der Senat der KatHO NRW beschloss am 28.1.2019, dass für alle offiziellen Dokumente der KatHO der Gender-Gap verwendet werden soll, sofern eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich ist.
- Aufnahme der Kategorie inter/divers in Statistiken und bei Stellenausschreibungen der KatHO NRW seit 2018
- „WC für alle“ an allen Abteilungen seit 2018

Zu Ziel 2: Stellenbesetzungen

⁸ Internes Dokument: Protokoll der 257. Sitzung des Senats am 23. Juni 2014 – Anlage zu TOP 5

- Der Frauenanteil bei den Professuren konnte (mit Schwankungen in den einzelnen Fachbereichen) insgesamt zwischen 2008 und 2019 von 30,6% auf 42,3 % erhöht werden.
- Es wurde eine Empfehlung an die Hochschulleitung zur diversitäts- und geschlechtergerechten Formulierung von Stellenausschreibungstexten erarbeitet.
- Durch die geplante Verankerung eines Sondervotumrechts der Gleichstellungsbeauftragten in der Berufsordnung soll die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren gestärkt werden. Es wurde dazu eine Empfehlung erarbeitet.

Zu Ziel 6: Beschwerdeverfahren

- Es wurde der Entwurf eines Beschwerdeverfahrens bei sexualisierter Gewalt erarbeitet. Dieses soll 2020 vom Senat beschlossen und für alle Statusgruppen der KatHO NRW implementiert werden.

Zu Ziel 8: Familiengerechte Hochschule

Es wurde Familienförderung durch Gestaltung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen erreicht:⁹

- Beitritt zum Verein „Familie in der Hochschule e.V.“ (FidH) erfolgte im September 2019
- Studierende mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen werden in der alltäglichen Studienorganisation durch verschiedene Informations- und Beratungsmöglichkeiten (z.B. zu Studiengestaltungsoptionen wie Vorwahlrecht bei Seminaren, Kinderbetreuung, Mutterschutz, Finanzierung von Studium mit Kind und Auslandsstudium mit Kind). Es wurde ein Informationsflyer zu den ab 1.1.2018 neu geltenden Mutterschutzregelungen entwickelt.
- In allen Abteilungen wurde eine kindergerechte Infrastruktur geschaffen, zum Beispiel durch Wickel- und Stillraummöglichkeiten oder Spielgeräte.
- In den Abteilungen Aachen und Köln werden zudem Kinderräumlichkeiten/-betreuungen für und durch Studierende vorgehalten; in der Abteilung Münster gibt es einen Eltern-Kind-Raum und regelmäßige Treffen von Studierenden mit Familientätigkeit.
- Die Abteilung Aachen bietet seit 1996 den Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit für Frauen neben der Familientätigkeit“ an, der 2016 auch für Männer geöffnet wurde. Der Studiengang „Soziale Arbeit für Frauen und Männer neben der Familientätigkeit“ ermöglicht während der Familienphase eine berufliche (Neu-)Orientierung und akademische Professionalisierung in der Sozialen Arbeit.
- Es finden Befragungen von Studierenden und Beschäftigten mit familiären Aufgaben statt, um aktuelle Bedarfe im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu ermitteln.
- Studierende mit familiären Aufgaben, mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen haben ein Vorwahlrecht im Sinne eines Nachteilsausgleichs bei der Platzvergabe für ausgewählte Seminare. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten dazu.
- Es wurde ein Willkommenspaket für Neugeborene entwickelt und zusammengestellt.
- Für die Mitarbeitenden der KatHO NRW wurde eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durch zeitliche Ausgleichsmöglichkeit in der „Dienstvereinbarung Gleitende Arbeitszeit“ erhöht.

⁹ <https://www.katho-nrw.de/katho-nrw/hochschule/gleichstellung-familie-in-der-hochschule/strategieentwicklungen-zu-einer-familienfreundlichen-katho-nrw/>

Zu Ziel 3: Nachwuchsförderung

- Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist insgesamt stark angestiegen. Der Frauenanteil ist zunächst im Zeitraum 2008 bis 2014 von 61,5% auf 82% gestiegen, danach wieder gesunken und liegt derzeit bei 71,6%. Diese Gleichstellungsquote ist zwar hoch, unter Berücksichtigung des Prinzips der fächergruppenbezogenen Zielquote nach dem Kaskadenmodell jedoch zu niedrig, wenn man von einem Anteil weiblicher Studierender im Fach Soziale Arbeit von ca. 80% ausgeht. Das Kaskadenmodell dient dazu, die Frauenquoten auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen miteinander in Beziehung zu setzen und daraus Entwicklungsziele abzuleiten. Zielvorgaben auf einer Qualifizierungsstufe (z. B. Professor_innen) orientieren sich an der direkt darunterliegenden Stufe (z. B. Doktorand_innen).¹⁰

3. Fortschreibung der Gleichstellungsziele 2020

Die Senatskommission für Gleichstellungsfragen hat in ihrer Sitzung vom 13.1.2020 Empfehlungen für die Fortschreibung der Gleichstellungsziele verfasst, die noch in den Abteilungen vorgestellt und zur Diskussion gestellt werden und dann dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Tätigkeitsberichte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsarbeit der KatHO NRW wird durch Deputatsermächtigung auf zentraler und dezentraler Ebene und durch Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch eine Rektoratsreferentin nach Verfügbarkeit der Ressourcen gefördert.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:

- Vorbereitung und Leitung der Sitzungen der Kommission für Gleichstellungsfragen K4, Teilnahme als beratendes Mitglied in Sitzungen bzw. Telefonkonferenzen des Berufungsausschusses und Senatsitzungen, Vertretung dezentraler Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren
- Gemeinsam mit den Inklusionsbeauftragten wird eine Weiterentwicklung von Inklusion und Diversity angestrebt und die Notwendigkeit einer strukturellen Verankerung betont. Dazu gab es 2019 Austausch und Treffen zwischen Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragten.
- Organisation und Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema Gleichstellung in Berufungsverfahren (2019) und zum Thema Beschwerdeverfahren bei sexualisierter Gewalt (2020).
- Erarbeitung eines Entwurfs für ein Beschwerdeverfahren gemäß des Senatsauftrages für das Verhältnis Dozierende-Studierende und darüber hinaus für alle Statusgruppen der KatHO NRW durch eine Arbeitsgruppe der K4 unter Einbeziehung von Fachkolleg_innen aller Abteilungen.
- Mitarbeit an der Überarbeitung der Berufsordnung durch Erarbeitung eines Vorschlags zur Implementierung eines Sondervotumsrechts der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren.
- Es wurden umfangreiche Vorarbeiten zu einem Rahmgleichstellungsplan und zur Umsetzung des LGG geleistet, die nach Vorliegen des neuen Finanzierungsvertrages und einer Klärung struktureller Fragen, wie z.B. die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftlichen Mittelbau, wieder aufgenommen werden sollen. Es wurde als Zwischenschritt eine Fortschreibung der Gleichstellungsziele 2020 erarbeitet.

¹⁰ Siehe: <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/hochschulen/chancengleichheit>

- Die Gleichstellungsarbeit und Familienfreundlichkeit der KatHO NRW wird auf der Homepage dargestellt.
- Die KatHO NRW ist auf Bundes- und Landesebene vernetzt durch Teilnahme von Vertreterinnen an den Tagungen der Bundes- und Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Bukof und Lakof und des Vereins FidH, sowie der Vertretung der KatHO NRW bei Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung (z.B. des Ministeriums, der Stadt Köln anlässlich des Internationalen Frauentages etc.)
- Teilnahme und Mitwirkung an themenspezifischen Veranstaltungen (z.B. Entwicklungswerkstatt Sprache-Macht-Soziale Arbeit)

Abteilung Aachen: Prof.´in Dr. Marion Gerards: Gleichstellungsarbeit 2019 an der KatHO NRW, Abt. Aachen

Stand: 31. Dezember 2019

Beratungen

- seit 1/2019 Beratungsgespräche mit 17 Studierenden zu Vereinbarkeit von Familie und Studium, Finanzierung/Stipendien, Wohnung, zu Diskriminierungserfahrungen im Hochschulkontext, Mutterschutz sowie zu schwieriger familiärer Lebenssituation (mehrfache Beratungsgespräche)

Kinderbetreuung

- Umgestaltung / verbesserte Ausstattung in Kooperation mit Prof. Dr. Silvia Hamacher (im WiSe 2018/19 „Raum als dritter Erzieher“; Raum-Konzept für das Kinderbetreuungszimmer; im SoSe 2019 Umsetzung und Eröffnung des Raums am 3.7.2019)
- Verstärkte Nutzung des Kinderbetreuungszimmers: Aufräumarbeiten erforderlich (Frage der Reinigung); weitere Finanzbedarfe zur Ausstattung

Vorwahlrecht

- Begleitung des Verfahrens zum Vorwahlrecht für Studierende mit Familien- und Pflegeverantwortung (hoher Verwaltungsaufwand aufgrund von Melde-Fristen; fristgerechte Vorlage von Bescheinigungen)
- im WiSe 2019/20 nutzten insgesamt 16 Studierende ihr Vorwahlrecht (6 mit Pflegeverantwortung / 10 mit Erziehungsverantwortung).

Berufungsverfahren

- 15.5.: Vorgespräche Nachfolge Schermaier-Stöckl (GB - Aachen)
- 17.5.: Vorgespräche Digitalisierungsprofessur (Mitwirkung als Fachkollegin, daher vertreten durch ZGB)
- 16.9.: Vertretung bei Vorgesprächen Politik-Professur in Köln (GB-Aachen)
- 1.10.: Vorgespräche Nachfolge Domma (Mitwirkung als Fachkollegin, daher vertreten durch GB-Köln)
- 15.10.: Probevorlesungen Digitalisierungsprofessur (s.o.; vertreten durch ZGB)
- 16.10.: Vorgespräche Nachfolge Schermaier-Stöckl (GB-Aachen)
- 17.10.: Vorgespräche Nachfolge Gäs-Zeh (GB-Aachen)

Mitarbeit in der K4

- Termine in 2019: 14.1.; 8.4.; 1.7 + Treffen mit Inklusionsbeauftragten; 4.11.
- Mitarbeit bei der Entwicklung eines niedrigschwelligen Beschwerdeverfahrens bei sexualisierter Gewalt / Belästigung (Senatsauftrag): 25.2.; 29.3.; 3.6.; 9.9.2019

Veranstaltungen

- **Familie – Bildung – Wissenschaft (19. Mai 2019; Centre Charlemagne)**
In Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Aachener Hochschulen und den Familienbildungsstätten am Tag der Familie / des Museums
Vorträge von Silvia Hamacher (Tagespflege) und Marion Gerards (Musik / Singen mit Kindern)
- **SPRACHE – MACHT – SOZIALE ARBEIT (6. Juni 2019; KatHO AC/Aula)**
Zum Thema: Geschlechtergerechte Sprache – Genderwahn oder moralische Verpflichtung?
in Kooperation mit dem Innovation-Lab der Abt. Aachen (Karin Jazra)

Vernetzungen und Kooperationen

- Mitarbeit im **Bündnis für Familie Aachen** mit. Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, durch lokales Engagement aller gesellschaftlichen Gruppen die Lebensbedingungen für Familien zu verbessern und die familienfreundliche Tradition der Stadt fortzusetzen; Vorbereitung der Veranstaltung „Familie-Bildung-Wissenschaft“, s.o.);
Termine am 4.4.; 19.5. (Tagung), 3.6.; 28.10.; 22.11.2019;
http://www.aachen.de/DE/stadt_buerger/familie/familien_aachen_broschueren/studieren_mit_kind/index.html
- Mitarbeit in der **AK Ethik** der Abteilung Aachen
- Mitarbeit in der **AK Inklusion und Barrierefreiheit** der Abteilung Aachen

Sonstiges

- Entwicklung einer **Informationsbroschüre** zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen im Hochschulkontext (für Abt. Aachen in Kooperation mit AStA/StuPa)
- **Fortbildung** am 2.4.2019
- Überarbeitung und Aktualisierung der **Homepage** <https://www.katho-nrw.de/aachen/hochschule/gleichstellung-familie-in-der-hochschule/>
- Erstellung / Überarbeitung eines **Flyers** zu „**Gleichstellung und Inklusion**“ für die Abt. Aachen
- Mitarbeit bei der Erstellung / Überarbeitung des **Beratungsflyers** der Abt. Aachen
- Gespräche pro Semester mit dem Dekanat zu Gleichstellungsthemen

Abteilung Köln: Prof.'in Dr. Anna Zembala (FB Sozialwesen) und Prof.'in Dr. Cornelia Kahl (FB Gesundheitswesen)

Allgemein: Im Fachbereich GW erfolgte mit Beginn des WiSem 19/20 ein Wechsel der Gleichstellungsbeauftragten. Wir danken Frau Prof.in Andrea Schiff herzlich für ihr 10jähriges Engagement im Rahmen der K4.

Beratung

An beiden Abteilungen haben mehrere Studierende die Beratungsangebote in Anspruch genommen. Wiederkehrende Beratungsthemen sind:

- Vereinbarkeit von Studium und Familie (u.a. Alleinerziehend ohne weitere familiäre Unterstützung)
- Vereinbarkeit von Studium, beruflichen Tätigkeiten und Familie

- Vereinbarkeit von Studium und Familie bei Studienbewerberinnen
- Kinderbetreuung an der KatHO
- Schwangerschaft und Studium
- Belastung bei Pflegeverantwortung
- Studieren mit chronischer Erkrankung und familiärer Belastung
- Diskriminierungserfahrung im Hochschulkontext
- Überlastung
- Prüfungsstress

Insgesamt ist zu vermerken, dass Studierende zunehmend auf das Beratungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten zurückgreifen. Mit Wegfall der psychologischen Beratungsstelle der Kollegin Becker in 2019 verzeichnen die Gleichstellungsbeauftragten der beiden Fachbereiche zudem eine Zunahme der Beratungsanfragen zur Thematik der Überlastung und Studium.

Der Familienservice durch eine SHK (1-2 SWS) wurde zum 1. März 2019 eingestellt, da es keine geeigneten Bewerber_innen gab. Damit fällt ein niedrigschwelliges Angebot von/für Studierende weg, das die Gleichstellungsbeauftragte zugleich entlastet hat.

Aktuelle Projekte

Familien an der Hochschule

Treffen mit den Initiatorinnen der Elterninitiative Mäusenest sowie Vertretern von ASTA und Stupa zum Austausch über das Konzept Mäusenest. Ausgang hierfür sind die Rückmeldungen aus der Studierendenschaft zur schweren Erreichbarkeit der Verantwortlichen als auch die wenigen vorhandenen Plätze der Kinderbetreuung an der KatHO. Studienbewerberinnen und Studierende berichten, dass die Kinderbetreuung Grund für die KatHO als Studienort bzw. Studienausstieg bei nicht Gewährleistung der Kinderbetreuung darstellt. Die Gleichstellungsbeauftragten stellen sich als Ansprechpartnerinnen für die Verantwortlichen des Mäusenests sowie Stupa und ASTA zur Verfügung und bieten Unterstützung an.

Erste Treffen mit dem Verwaltungsleiter und Gespräche auf Dekanatsebene (dezentrale K4) erfolgen.

Aufgaben der Gleichstellung bekannt machen

Vorbereitung eines Flyers für Studierende, mit dem die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten – insbesondere den Studentinnen und Studenten des ersten Semesters – bekannt gemacht werden. Austausch mit weiteren Akteuren (Inklusionsbeauftragten, Beauftragten des International Offices etc.) sind hier geplant.

Kinder an der Hochschule

Die KatHO hat die „Charta Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und sich somit zur Familienfreundlichkeit an der Hochschule selbstverpflichtet. Aus jahrelanger Erfahrungen eines Netzwerks „Familie in der Hochschule“ wurden Richtlinien für die Selbstverpflichtung herausgearbeitet, die sich an den Bedürfnissen von Studierenden, Beschäftigten, Lehrenden sowie Forschenden orientieren. Im Rahmen dieses Projekts werden aktuell die vorhandene Spielecke an der Kölner Abteilung überprüft und erneuert.

Den stillenden Müttern wird an der Abteilung Köln ein Rückzugsort, in Form eines Stillraums, angeboten. Aktuell wird die Ausstattung dieses Raums überprüft und aktualisiert. An der Erneuerung beteiligen sich junge Mütter aus den Gruppen der Studierenden als auch Lehrenden.

Weitere Kooperationen

- Die vorhandenen Unterstützungsstrukturen des Kölner Studentenwerks werden aktuell erörtert, um sie den Studierenden (z.B. vorhandene Kita-Plätze) bekannt zu machen.
- Über den Aachener Studiengang „Soziale Arbeit für Frauen und Männer neben der Familientätigkeit“ wird im Rahmen der Beratungen informiert.

Teilnahme an Berufungsverfahren

- Mai 2019: Vorauswahlkommission: Professur für das Lehrgebiet „Medizinische Grundlagen der Sozialen Arbeit“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Sozialwesen
- Mai 2019 Vorauswahlkommission: Professur für das Lehrgebiet „Sucht und Persönlichkeitspsychologie“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Sozialwesen
- Juli 2019 Berufungsausschuss, Neubewerbungen Professur Recht in der Sozialen Arbeit Abteilung Aachen, Fachbereich Sozialwesen (Vertretung)
- September 2019 Vorauswahlkommission Professur für das Lehrgebiet „Theorien, Konzepte und Methoden der Sozialen Arbeit mit Randgruppen“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Sozialwesen
- Oktober 2019 Probevorlesungen: Professur für das Lehrgebiet „Medizinische Grundlagen der Sozialen Arbeit“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Sozialwesen
- Oktober 2019 Probevorlesungen: Professur für das Lehrgebiet „Sucht und Persönlichkeitspsychologie“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Sozialwesen
- Oktober 2019 Vorgespräche: Professuren für das Lehrgebiet „Ästhetik und Kommunikation in der Sozialen Arbeit“ an der Abteilung Aachen, Fachbereich Sozialwesen (Vertretung)
- Januar 2020 Probevorlesungen: Professur für das Lehrgebiet „Politikwissenschaft“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Sozialwesen
- Januar 2020 Probevorlesungen: Professur für das Lehrgebiet „Theorien, Konzepte und Methoden der Sozialen Arbeit mit Randgruppen“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Sozialwesen
- Februar 2020 Berufungsausschuss: Theorien und Methoden der Sozialen Arbeit“, an der Abteilung Münster (Vertretung)
- Januar 2019 Planungsgespräch Professur für das Lehrgebiet „Pflegepädagogik“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Gesundheitswesen
- Juli 2019 Vorauswahlgespräch: Professur für das Lehrgebiet „Pflegepädagogik“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Gesundheitswesen
- August 2019 Planungsgespräch: Professur für das Lehrgebiet „Pflegepädagogik“ an der Abteilung Köln, Fachbereich Gesundheitswesen

Mitarbeit in internen Gremien

2x im Semester K4-Treffen

1x im Semester Treffen eines Arbeitskreises der K4-Kommission (z.B. zur Erarbeitung / Vorbereitung eines Programmpunkts des K4-Treffens)

4x im Semester FBR-Sitzungen

1x im Semester K4-Dezentrale-Kommission

1x im Semester Austausch zwischen den Fachbereichen

1x Weiterbildung (im Sommersemester)

Abteilung Münster: Prof.´in Dr. Andrea Tafferner Gleichstellungsaufgaben KatHO NRW Abteilung Münster

1. Fortlaufende Tätigkeiten:

- Beratung: sowohl Studieninteressierte als auch Studentinnen und Studenten per Mail, per Telefon, Beratungsgespräche im Büro.
- Kontinuierliche Pflege der Homepage, des Schaukastens, des Eltern-Kind-Raums. Aktualisierung/Überarbeitung des Flyers.

2. Mitgliedschaft in Gremien und Arbeitskreisen:

- K 4 (2 Sitzungen im WS, 1-2 Sitzungen im SoSe)
- FBR (4 Sitzungen pro Semester)
- AK Gleichstellung (in der Regel 1x im Semester)
- Treffen mit Studierenden mit Familientätigkeit (in der Regel 1 x im Semester)

3. Vernetzung und Kontaktpflege

- mit den Gleichstellungsbeauftragten der Münsteraner Hochschule (in 2019 Besuch eines Vortrags der GB der FH Münster am 3.12.2019)
- bei Fragen zur Finanzierung des Studiums zu Madame Courage, zu Stiftungen, Schwangerschaftsberatungsstellen etc.
- mit verschiedenen Einrichtungen, z.B. Haus der Familie („Babyclub für studierende Eltern“)

4. Mitarbeit bei Berufungsverfahren:

- Einarbeitung in Bewerbungsunterlagen
- Mitglied im Vorgespräch (in 2019 waren das 6 Tage: 22.1., 29.1., 12.3., 9.4., 20.5., 27.9.) und im Beurteilungsausschuss/Probelehrveranstaltungen (in 2019 waren das 4 Tage: 30.4., 21.5., 10.10., 29.10.)

5. Erstellung der Perspektivplanung

(mit dem Dekanat, in der Regel alle drei Jahre)

6. Fortbildung

In 2019 1 Tag: 2.4.2019 zum Berufungsverfahren

Abteilung Paderborn: Prof.´in Dr. Bergit Peters (FB Theologie) und Prof.´in Dr. Julia Bloech (FB Sozialwesen)

Gleichstellungsbericht KatHO NRW – Abteilung Paderborn 2016-2019

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten Prof´in Bergit Peters und Prof´in Julia Bloech gliedert sich in der KatHO Paderborn in vier Bereiche auf.

1. Beratung

An erster Stelle ist die klassische Beratungsarbeit für Studenten und Studentinnen (SuS), die Kinder versorgen, oder jemanden aus der Familie pflegen (ein Pflegegrad ist notwendig), zu nennen. Vor dem Hintergrund der Gleichstellung werden alle SuS vom ersten bis zum letzten Semester bei ihren Anliegen beratend unterstützt.

Bereits vor Beginn des Studiums werden alle SuS per Sammel-Mail über das Angebot der Gleichstellung in Kenntnis gesetzt. Weitere Informationen sind zudem auf der Homepage frei zugänglich (u.a. Angebote einer familienfreundlichen Hochschule, Gesetzesgrundlagen beispielsweise zum Mutterschutz etc. sowie entsprechende Formulare). In der Einführungswoche werden alle SuS (ca. 240) des ersten Semesters in einer entsprechenden Veranstaltung zusätzlich durch die Gleichstellungsbeauftragten sowie das Dekanat in Bezug auf ihre Gleichstellungsansprüche und ihre Rechte informiert (hierzu gehören Informationen über eine individuell angepasste Stundenplangestaltung, mögliche zeitliche Herausforderungen durch das Studienprojekt etc. und entsprechende Hilfsangebote etc.). Nach der Veranstaltung bekommen die SuS zudem die Möglichkeit, sich persönlich bzw. vertraulich mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung zu setzen. Dieses Angebot wird im Durchschnitt von 10 SuS in Anspruch genommen. Die jeweilige Beratungszeit liegt zwischen 10 -30 Minuten pro Person. An dieser Stelle sei zudem die in der Vorlesungszeit wöchentlich angebotene einstündige Sprechstunde genannt. Im Durchschnitt wird sie pro Semester von 10-25 SuS besucht. Folgende Anliegen stehen im Vordergrund: (ungeplante) Schwangerschaft während des Studiums; Studieren mit Kind(ern); Vereinbarkeit von Studium und Pflege; Planung und Anpassung des Studiums an die persönliche Situation; finanzielle Unterstützung usw.

Jedes Semester werden alle SuS erneut per Mail (mit Unterstützung der IT) angeschrieben und über die Möglichkeit der Gleichstellung informiert. Gleichstellung bedeutet hier als erstes Vorwahlrecht von Seminaren und Vorlesungen gegenüber den anderen SuS (Dieses Angebot wird durchschnittlich von 20-40 Betroffenen gewählt.) Als zweites bedeutet es die Möglichkeit, nach einer Beratung ein Urlaubssemester zu beantragen. Drittens bedeutet es, Prüfungsformate an die jeweilige persönliche Situation anzupassen. Auch in Bezug auf das zweite Studien-Projekt gibt es erhöhten Beratungsbedarf, da 85 Tage als Vollzeitpraxisphase von den SuS Sabgedeckt werden müssen. Hier arbeiten wir eng mit dem Modulbeauftragten und Praxisbüro zusammen.

Ein weiteres allgegenwärtiges Thema ist der Umgang mit sogenannten Akutsituationen. Dazu gehört beispielsweise ein erkranktes Kind, die Erhöhung des Pflegebedarfes oder z.B. ein Todesfall. Ein weiteres relevantes Thema ist eine (ungewollte) Schwangerschaft von Studentinnen. Hier greifen das Thema Mutterschutz, aber auch Ängste und eine erhöhte Belastung. Hinzu kommen finanzielle Fragen und Herausforderungen, mit denen sich die Studenten und die Studentinnen an uns wenden (Finanzielle Unterstützung ist ein wichtiges Thema). Neu hinzugekommen ist hier die Gruppe von SuS mit Migrationshintergrund, die sich zum Teil ebenfalls um Gleichstellung in Klausuren etc. bemühen. Es ist noch nicht abschließend geklärt, wer für diese Gruppe von SuS am Ende zuständig ist. Ähnlich ist es mit SuS, die (psychisch) erkrankt sind. Auch sie wenden sich an uns. Hier besteht teilweise das Problem der Nicht-Zuständigkeit und in der Folge ein „Weiterreichen“ der ohnehin belasteten SuS.

2. Zusammenarbeit mit der Verwaltung und dem Dekanat

Einen herausragenden Stellenwert in der Beratung und Begleitung der SuS, die einen Gleichstellungsbedarf haben, hat die Verwaltung der KatHO-Abteilung Paderborn inne. Hier ist vor allem der Verwaltungsleiter als wichtiger Ansprechpartner zu nennen. Insbesondere wenn es um finanzielle Fragen, rechtliche Anliegen wie Mutterschutz (Dekanat), die Planung eines Urlaubssemesters usw. geht, steht er den SuS mit seinem Team über lange Zeiträume zur Verfügung. Es zeigt sich, dass die Verwaltung eine entscheidende Größe ist, um Gleichstellung in der Hochschule in Paderborn zu gewährleisten.

Sonderangelegenheiten, wie zum Beispiel die Einrichtung von UNISEX-Toiletten oder die Entwicklung des hauseigenen Lichtkonzepts, wurden und werden vom Dekanat und der Verwaltung umgesetzt. 2017 gab es hierzu eine Begehung des Hauses und des Außengeländes. Hierfür hatten die Gleichstellungsbeauftragten einen Kommissar eingeladen. Seine Verbesserungsvorschläge wurden Schritt für Schritt umgesetzt. Ein paar Probleme bleiben jedoch bestehen. Hierzu gehört das abgelegene Untergeschoss der Bibliothek. Zudem gibt es Ideen, die sich aus zeitlichen Gründen nicht gut umsetzen lassen. Hier wäre u.a. die Organisation und Durchführung eines Familienfestes der Hochschule zu nennen oder eine verbesserte Betreuungsmöglichkeit von Kindern von SuS vor Ort. Diese können wir in Paderborn nicht vorhalten.

3. Berufungsverfahren

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Begleitung der Berufungsverfahren in der Abteilung. Insgesamt wurden in der letzten Zeit 9 Berufungsverfahren mit etlichen gemeinsamen Treffen in Paderborn durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei jedem Verfahren anwesend. Sie steht dem Gremium beratend zur Verfügung. An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass es mehr als bedauerlich ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte kein Stimmrecht hat. Dies ist insofern unter anderem problematisch, weil ein fehlendes Wahlrecht dazu führen kann, dass Kollegen und Kolleginnen die Funktion der Gleichstellung auf ein Minimum degradieren (Dies gilt auch für den FBR). Es entsteht ein unnötiges Missverhältnis. Dieses Ungleichgewicht steht nicht im Verhältnis zur persönlichen zeitlichen Präsenz bei den Verfahren.

4. K4

Den vierten wichtigen Bereich stellt die gemeinsame Arbeit von allen Gleichstellungsbeauftragten mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Köln dar. In Köln werden die verschiedenen Bedarfe, Probleme und Themen der einzelnen Gleichstellungsbeauftragten gebündelt und koordiniert. Darüber hinaus setzt sich die zentrale Beauftragte für alle Abteilungen in der Zentralverwaltung ein. Um einen regelmäßigen Austausch zu gewährleisten, treffen sich alle Gleichstellungsbeauftragten mindestens zweimal im Jahr in Köln. Dazu kommt die Übernahme von verschiedenen Aufgaben innerhalb der K4. Das heißt, dass Themen vorbereitet, vorgestellt und diskutiert werden (Umgang mit dem Gleichstellungsgesetz NRW; Gendergerechte Sprache; Diversity). Neuerungen und besondere Aufgaben werden von dort zurück in die Abteilung transportiert. Hier wäre beispielsweise der Umgang mit Neuerungen im Mutterschutz oder der Umwandlungen zu ‚Toiletten für alle‘ zu nennen. Neue Informationen etc. werden auf der Homepage eingepflegt bzw. Kollegen und Kolleginnen in den Dozentenkonferenzen und anderen Gremien informiert. Alle Prozesse müssen mit der Verwaltung und dem Dekanat abgestimmt werden.

Empfehlungen, Perspektiven und Bedarfe

- Wünschenswert wäre, dass Gleichstellung, Inklusion und Diversity-Aufgaben auch bei den Refinanzierungsverhandlungen mit dem Land und dem Träger thematisiert werden und eine, auf die Bedarfe einer Hochschule in kirchlicher Trägerschaft angepasste, Umsetzung des LGG, der gesetzlichen Bestimmungen zu Inklusion und Antidiskriminierung ermöglicht wird. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit der KatHO NRW in der Konkurrenz zu anderen Hochschulen und vor dem Hintergrund unserer Werte und Qualität in Lehre, Forschung, Weiterbildung und Transfer als katholische Hochschule für Soziales, Gesundheit und Theologie notwendig.
- Verlässliche Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten: Es wäre wünschenswert, dass Deputatsreduktionen an die Funktion gekoppelt werden, ohne dass diese jedes Semester neu beantragt und genehmigt werden müssen.
- Die Tätigkeitsberichte der Gleichstellungsbeauftragten zeigen die hohe zeitliche Belastung, die mit verantwortungsvoller Gleichstellungsarbeit verbunden ist. Es zeigt sich die Notwendigkeit einer planbaren personellen und finanziellen Ausstattung.
- Eine grundlegende Reform der strukturellen Verankerung von Gleichstellung, Inklusion und Diversity wird als notwendig erachtet: Eine Stabsstelle Gleichstellung, Inklusion und Diversity als dritte Säule zwischen Verwaltung und Selbstverwaltung wäre sinnvoll. Diese sollte durch Vertreter_innen aller Statusgruppen besetzt sein und durch eine_n qualifizierte_n Referenten_in geleitet werden. Aufgabe der Stabsstelle wäre die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitystrategie der KatHO NRW.