

BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN DER KATHO NRW

2020-2023

STÄNDIGE SENATSKOMMISSION FÜR GLEICHSTELLUNGSAUFGABEN DER KATHO

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:

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

Prof.in Dr.in Verena Klomann: April 2020-August 2021

Prof.in Dr.in Barbara Ortland: September 2021-August 2022

Prof.in Dr.in Judith Conrads: ab September 2022

Stand: 27.02.2024

AUSGANGSLAGE

Die katho setzt sich dafür ein, Arbeits- und Studienbedingungen möglichst geschlechter- und familiengerecht zu gestalten. Gleichstellung wird als Leitungs- und Querschnittsaufgabe verstanden und die katho 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 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." Seit Ende November 2019 ist die katho Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“.

Das Personal der katho setzt sich zusammen aus insgesamt 399 Personen (Stand 10/2023), davon 123 Professor_innen, 18 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, 42 Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, 36 wissenschaftliche Hilfskräfte und 167 Verwaltungsmitarbeitende.²

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich seit 2014 wie folgt entwickelt:

	2014	2019	2023
Professorinnen	37,8 %	42,3 %	44,7%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	66,7 %	60,0 %	61,1%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	82,0 %	71,6 %	81,0%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	Daten 2023 erstmalig gesondert erhoben.		94,4%
Verwaltungsmitarbeiterinnen	69,5 %	70,1 %	69,5%

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktion beträgt 2023 auf der ersten Führungsebene (Hochschulleitung) 20%, auf der zweiten Führungsebene (Dekan_innen und Dezernent_innen) 42% und auf der dritten Führungsebene

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

² Auskunft Dieter Brauns (Referat Hochschulentwicklung und Evaluation) 09.11.2023

(Referent_innen der Zentralverwaltung, Verwaltungsleiter_innen der Abteilungen und Prodekan_innen) 50%. 2019 betrug der Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene jeweils 20% und auf der dritten Führungsebene 45,8%.

Im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023³ erreichte die katho in der Gesamtbewertung der Fachhochschulen einen Platz in der Spitzengruppe bezogen auf

- der Frauenanteil bei den Professuren,
- die Steigerung des Frauenanteils bei Professuren seit 2016 und
- die Steigerung des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal seit 2016.

In Bezug auf den Anteil an Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal erreichte die katho einen Platz in der Mittelgruppe. Das Ergebnis ist allerdings auch in Relation zu der Tatsache zu sehen, dass der Anteil an weiblichen Studierenden in den Studiengängen der katho mit rund 80 % deutlich höher ist als in Hochschulen mit natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.

RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND STRUKTURELLE VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN DER KATHO

Die katho ist eine anerkannte nichtstaatliche Hochschule im Sinne der §§ 72-75 HG NRW.⁴ Gemäß § 81 Abs. 1 und 3 HG NRW erhält die katho 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;

³ Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. <[ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf](#)>.

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, ausgehend von der jeweils darunter liegenden Qualifikationsebene als Bezugsgröße für den relativen Frauenanteil, gemessen wurden.

⁴ § 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/primary/Mnt/Katho/Dokumente/Sonstige/Statut_in_der_Fassung_vom_31.05.2017.pdf)

gleichstellungsbezogene Mittelvergabe; § 37a Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren) nicht unmittelbar anwendbar für die katho, ebenso unterliegt die katho 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 entsprechende Anwendung in den Bereichen vereinbart werden [soll], in denen die Fachhochschule Zuschüsse nach § 81 Absatz 1 des Hochschulgesetzes erhält.“ An dieser Umsetzung wurde in den Jahren 2022/2023 intensiv gearbeitet, ein Vorschlag für die konkrete Realisierung wurde der Hochschulleitung vorgelegt und eine verbindliche Verankerung soll im Rahmen der Refinanzierungsverträge vorgelegt werden (s. auch Ausführungen zu Ziel 7).

Die katho bekennt sich unabhängig von 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 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.⁵

Eine strukturelle Verankerung findet Gleichstellung in § 19 GO durch die ständige Kommission des Senates für Gleichstellungsaufgaben (K4). Sie hat die Aufgabe, Senatsbeschlüsse vorzubereiten und den Rektor/die Rektorin in Fragen der Gleichstellung und Familienförderung zu beraten. Mitglieder der K4 sind:

- die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule (hauptberuflich Lehrende),
- die Gleichstellungsbeauftragten der sechs Fachbereiche der katho (hauptberuflich Lehrende),
- zwei wissenschaftlich Mitarbeitende,
- drei Studierende sowie
- ein_e Mitarbeiter_in der Verwaltung.

Beratend nehmen die Prorektorin für Forschung und Weiterbildung sowie ein Mitglied der MAV teil. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zugleich Vorsitzende der Kommission für Gleichstellungsaufgaben. Sie

⁵ Statut und Grundordnung der katho sind einsehbar unter: <https://katho-nrw.de/hochschule/leitsaetze-der-katho>

wird von den Mitgliedern der K4 aus dem Kreis der hauptberuflich Lehrenden gewählt und hat Teilnahme-, Rede- und Antragsrecht im Senat. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche haben Teilnahme-, Rede- und Antragsrecht in den jeweiligen Fachbereichsräten und werden innerhalb der Fachbereiche bestimmt. Durch den Senat gewählt werden die Studierenden, die wissenschaftlich Mitarbeitenden sowie die Vertretung der Verwaltung.

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

GLEICHSTELLUNGSZIELE DER KATHO

Die Gleichstellungsziele der katho werden seit 2008 von der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsaufgaben erarbeitet und vom Senat der katho verabschiedet. Diese Ziele werden fortlaufend überprüft und fortgeschrieben. Aktuell gültig sind die Gleichstellungsziele für die Jahre 2020-2024.

1. Ziele 2020-2024

Es wurden folgende Gleichstellungsziele für die Jahre 2020-2024 formuliert.⁶

„Die Hochschulentwicklung erfolgt weiterhin unter Beachtung von Gender- und Diversity- Mainstreaming-Kriterien. Zur konkreten Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen von Diversity Management wird die Kooperation unterschiedlicher Akteur_innen (u.a. Selbstverwaltung und Verwaltung, Inklusionsbeauftragte, G-MAV, Internationales Büro, AStA und StuPa) intensiviert. Bei der Verwirklichung der Ziele, die für Selbstverwaltung und Verwaltung gleichermaßen gedacht werden, wird eine diversitätsbezogene und intersektionale Perspektive eingenommen. Gender / Diversity / Inklusion werden weiterhin als Querschnittsthemen bearbeitet.

1. Bei der Besetzung von Leitungspositionen / -teams wird eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Der interne Aufstieg von qualifizierten Frauen wird gefördert.
2. Bei der Besetzung insb. unbefristeter Stellen in der Lehre wird ein Frauenanteil von 50% angestrebt. Hierzu erfolgt alle vier Jahre in den Fachbereichen eine Perspektivplanung im Zusammenwirken von Dekan_in und Gleichstellungsbeauftragtem_r, die dem Fachbereichsrat vorgelegt wird. Wünschenswert ist eine möglichst große Vielfalt unter den Lehrenden.

⁶ https://katho-nrw.de/fileadmin/media/hochschule/Hochschule_a-z/Gleichstellung/Gleichstellungsziele_2020_2024.pdf

3. Bei der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wird weiterhin eine gezielte Frauenförderung verfolgt.
4. Bei der Weiterentwicklung der BA- und MA-Studiengänge werden gender- und diversity-bezogene Aspekte beachtet.
5. Es erfolgt regelmäßig eine Analyse der Struktur der Hochschulangehörigen mit einer Darstellung der statistischen Angaben nach Geschlechtszugehörigkeit unter Wahrung der Anonymität. Dies bezieht sich unter anderem auf Verwaltungsmitarbeiter_innen nach Funktion, haupt- und nebenamtliche Lehrende, Wissenschaftliche Mitarbeitende und Studierende. Zulagen und Leistungskriterien werden unter dem Aspekt der Gendergerechtigkeit überprüft.
6. Die Hochschule entwickelt das Beschwerdeverfahren im Fall von sexualisierter Gewalt / sexuellen Übergriffen unter Einbezug der K4 weiter.
7. Die konzeptionelle Aufstellung/Gestaltung und Strukturierung der Gleichstellung wird vorangetrieben /angestrebt.
8. Die KathO NRW entwickelt ihr Profil als familiengerechte Hochschule weiter.
9. Die Bildung von Arbeitskreisen für Gleichstellungs- und Familienfragen in den Fachbereichen, in denen Mitglieder aus allen Gruppen der Hochschule mitarbeiten und die durch das jeweilige lehrende Mitglied des Fachbereichs in der K4 geleitet werden, wird unterstützt.
10. Über den Stand der Realisierung der vereinbarten Ziele berichtet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Senat. Ein schriftlicher Bericht erfolgt alle vier Jahre anlässlich der Fortschreibung der Gleichstellungsziele. Dieser Bericht wird veröffentlicht. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten einmal jährlich dem Fachbereichsrat.
11. Eine grundlegende Reform der strukturellen Verankerung von Gleichstellung, Inklusion und Diversity wird als notwendig erachtet.“

2. Umsetzung der Ziele bis 2023

Zur Präambel

- Die Handreichung zur Verwendung gendergerechter Sprache hat sich in den vergangenen Jahren etabliert. Geschlechtsneutrale Formulierungen und die Verwendung des Gender-Gap in Fällen, in denen geschlechtsneutrale Formulierungen nicht möglich sind, sind Standard für offizielle Dokumente der katho. Eine Powerpoint-Präsentation zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache in der Lehre wurde entwickelt.
-

- Unter dem Titel „katho divers – Entwicklung einer diversitätsreflexiven und diskriminierungskritischen Kultur und Struktur an einer Hochschule in katholischer Trägerschaft“ wurde ein Projektantrag der katho im Rahmen der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz, gefördert durch das Bundesministeriums für Bildung und Forschung, bewilligt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wie auch mehrere dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beteiligten sich in der Steuerungsgruppe und darüber hinaus aktiv an der Planung und Umsetzung des Projekts. 2023 fanden in diesem Rahmen u.a. eine Auftaktveranstaltung sowie ein katho-weites Strategieseminar an der Abteilung Köln, eine digitale Workshopreihe mit Basisinformationen zu Diversität und Diskriminierung sowie abteilungsbezogene Vertiefungsworkshops und Hospitationen an benachbarten Hochschulen statt. Die Durchführung einer Status-Quo-Analyse durch eine externe Anbieterin (entsprechende kathoweite Umfrage im Jan./Feb. 2024 erfolgt) wurde durch die Steuerungsgruppe mit vorbereitet.

Zu Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils und Förderung des internen Aufstiegs von Frauen

- Interne und externe Stellenausschreibungen wurden an die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche weitergeleitet, damit diese wiederum gezielt qualifizierte Frauen zur Bewerbung motivieren können.
- Im Juni 2023 war die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen ein Thema in der K4 – es wurden verschiedene Ideen zur aktiven Rekrutierung an anderen Hochschulen vorgestellt und als potenzielle Maßnahmen diskutiert. Es findet ein enger Austausch mit der Personalabteilung hierzu statt. Für die Zukunft wird ein Leitfaden mit verschiedenen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen für die katho anvisiert.
- Es wird angedacht, ein Austauschtreffen für Frauen in Führungspositionen zu implementieren.
- In den Führungspositionen der katho konnte der Frauenanteil erhöht werden, dies betrifft sowohl die Dekanate als auch das Rektorat. So ergibt sich 2023 folgender Anteil an Frauen in Führungspositionen: Auf der ersten Führungsebene (Hochschulleitung) 20%⁷, auf der zweiten Führungsebene (Dekan_innen und Dezernent_innen) 42% und auf der dritten Führungsebene (Referent_innen der Zentralverwaltung, Verwaltungsleiter_innen der Abteilungen und Prodekan_innen) 50%.

Zu Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils, insbes. bei unbefristeten Stellen in der Lehre

⁷ Seit dem Rektoratswechsel im Januar 2024 besteht das Rektorat aus einer Rektorin sowie einer Prorektorin und einem Prorektor, wodurch sich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene (der daneben der Kanzler und der Verwaltungsdirektor angehören) insgesamt auf 40% erhöht.

- Der Frauenanteil bei den Professuren konnte (mit Schwankungen in den einzelnen Fachbereichen) insgesamt zwischen 2014 und 2023 von 37,8% auf 44,7% erhöht werden.
- Das Recht auf ein Sondervotum der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren wurde in der Berufsordnung verankert, auf diese Weise wurde die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Es wurden zudem zwei Leitfäden entwickelt, die ebenfalls der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren dienen sollen:
 - „Aufgaben und Rechte von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren“
 - „Bausteine zur Erstellung von Sondervoten“

Zu Ziel 3: gezielte Förderung von Frauen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist insgesamt stark angestiegen. Der Frauenanteil ist zunächst im Zeitraum 2014 bis 2019 von 82% auf 71,6% gesunken, danach wieder angestiegen und liegt derzeit bei 81%.
- Barbara Ortland nahm während ihrer Amtszeit als zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der abteilungsübergreifenden AG Promotion teil und setzte sich dort für die Förderung von Promovendinnen ein.

Zu Ziel 4: Beachtung von gender- und diversitybezogenen Aspekten bei der Weiterentwicklung der Studiengänge

- Die Abteilung Aachen bietet seit 1996 den Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit für Frauen neben der Familientätigkeit“ an, der 2016 auch für Männer geöffnet und 2022 in „BASA kompakt“ überführt wurde. Der Studiengang „BASA kompakt“ ermöglicht Personen mit Familien-/Pflegerverantwortung eine berufliche (Neu-)Orientierung und akademische Professionalisierung in der Sozialen Arbeit.
 - Im Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit an der Abteilung Münster gibt es die Möglichkeit, die Praxisphase in geschlechtsspezifischen Handlungsfeldern zu absolvieren. Das entsprechende Begleitseminar „Soziale Arbeit in geschlechtsspezifischen Handlungsfeldern“ ist fest im Modul 21 verankert.
 - Sowohl in der K4 als auch an den einzelnen Fachbereichen wurde in den vergangenen Jahren immer wieder die Vereinbarkeit der Praxisphase mit Familienaufgaben diskutiert und es wurden individuelle Lösungen gefunden sowie strukturelle Lösungen diskutiert. Das Thema, welches durch einen begrenzten rechtlichen Spielraum wenig Handlungsmöglichkeiten bietet, ist fortlaufend von hoher Relevanz.
-

Zu Ziel 5: regelmäßige Analyse der Struktur der Hochschulangehörigen

- Es erfolgt jährlich eine Analyse durch das Referat für Hochschulentwicklung und Evaluation, die dem Senat, der Hochschulleitung und dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft vorgelegt wird.

Zu Ziel 6: Implementierung der Vertrauensräte zur Umsetzung der „Richtlinie zum Schutz vor/ Umgang mit sexualisierter/ sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“

- Die „Richtlinie zum Schutz vor/ Umgang mit sexualisierter/ sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ wurde vom Senat verabschiedet, durch die Deutsche Bischofskonferenz freigegeben und die Vertrauensräte wurden 2021 eingesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sind jeweils beratende Mitglieder der Vertrauensräte.
- 2022 wurde mit der Entwicklung/ Konzeptionalisierung einer Konfliktberatungs-/ Beschwerdestelle begonnen, um Beschwerden zu Fällen weiterer Formen von Diskriminierung und Gewalt (z.B. aufgrund von Gender oder Behinderungen) zu ermöglichen. Die Implementierung soll ab dem Jahr 2024 weiter vorangetrieben werden. Das Thema wird auch im Rahmen des Projekts „katho divers“ aufgegriffen.
- 2022 wurden erstmals an der Abteilung Aachen, initiiert u.a. durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Aktionen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (25.11.) realisiert. Im Jahr 2023 gibt es zentrale und dezentrale Aktivitäten, welche durch die K4 initiiert und gestaltet wurden.

Zu Ziel 7: Konzeptionelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit

- In den Jahren 2021 und 2022 wurde die Implementierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) stark vorangetrieben. Es bildete sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus Barbara Schermaier-Stöckl (Prorektorin), Barbara Ortland (zentrale Gleichstellungsbeauftragte), Lara Dulige (MAV), Bianca Hafke (Justiziarin), Lena Römer (2021) / Ann-Kathrin Scholten (2022) (Referentin für Gleichstellungsfragen). Vorschläge für die Anpassung des Statuts und der Grundordnung sowie Umsetzungsideen für die Inhalte des LGG für die Gleichstellungsarbeit an der katho wurden entwickelt. Die Implementierung wird aktuell im Rahmen der Refinanzierungsverhandlungen diskutiert.
- 2022 wurde eine Befragung aller Hochschulmitarbeitenden zum Thema Gleichstellung durchgeführt. Eine differenzierte Auswertung erfolgte im Laufe des Jahres 2023. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung zu „katho divers“ am 23.06.2023 wurden erste Ergebnisse der Hochschulöffentlichkeit vorgestellt. Weitere Ergebnisveröffentlichungen folgen.

Zu Ziel 8: Familiengerechte Hochschule

Es wurde Familienförderung durch Gestaltung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen realisiert:

- Es wurde eine aktive Mitarbeit im Verein „Familie in der Hochschule“ etabliert. Diese beinhaltete vor allem die Teilnahme an Jahrestagungen, Arbeitstreffen sowie die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „familienbewusste Führung“.
- Studierende mit Kind(ern) 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) unterstützt.
- In allen Abteilungen wurde eine kindergerechte Infrastruktur geschaffen, zum Beispiel durch Wickel- und Stillraummöglichkeiten oder Spielgeräte sowie Eltern-Kind-Räume.
- An der Abteilung Köln gab es bis 2023 mit dem „Mäusenest“ eine Möglichkeit für Studierende, ihre Kinder stundenweise (z.B. für Seminarzeiten) von anderen Studierenden betreuen zu lassen, sodass eine Teilnahme an Lehrveranstaltungen oder Zeit zum Lernen auch bei Ausfall der regulären Betreuungsmöglichkeiten (Kita, Tagesmutter) ermöglicht wurde.
- Die Abteilung Aachen bietet den Bachelorstudiengang „BASA kompakt“ an. Der Studiengang „BASA kompakt“ ermöglicht Personen mit Familien-/Pflegerverantwortung eine berufliche (Neu-)Orientierung und akademische Professionalisierung in der Sozialen Arbeit (s. auch Ziel 4).
- Studierende mit familiären Aufgaben oder Pflegeaufgaben haben nun an allen Abteilungen ein Vorwahlrecht bei der Platzvergabe für ausgewählte Seminare. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten dazu.
- Für die Mitarbeitenden der katho wurden die Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice durch die „Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen“ festgeschrieben. Dies ermöglicht eine höhere Flexibilität in Arbeitsabläufen, die vor allem Mitarbeitenden mit Erziehungs- und/ oder Pflegeverantwortung zugutekommen kann.

Zu Ziel 9: Unterstützung der Bildung von Arbeitskreisen zu Gleichstellung an den Abteilungen

- An allen Abteilungen gibt es Arbeitskreise zu Themen rund um „Gleichstellung und Familie“, die von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verantwortet werden.
 - Im Sommersemester 2021 betreute Prof.in Dr.in Anna Zembala als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte am Fachbereich Sozialwesen in Köln einen LGBITQ+ AK, der erstmals
-

intensiv, hochschulöffentlich und transparent Standards für das Studieren und Leben an der katho diskutiert hat.

Zu Ziel 10: Berichte über die Realisierung der Ziele

- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtete über aktuelle Gleichstellungsaktivitäten in den Senatsitzungen. Jährlich wurde ein schriftlicher Bericht über die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulleitung vorgelegt. Ein weiterer schriftlicher Bericht erfolgt alle vier Jahre anlässlich der Fortschreibung der Gleichstellungsziele. Dieser Bericht wird veröffentlicht. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche berichteten in den jeweiligen Fachbereichsräten

Zu Ziel 11: Reform der strukturellen Verankerung von Gleichstellung, Inklusion und Diversity

- 2022 wurde ein abteilungsübergreifender Arbeitskreis „Diversity“ durch Annette Müller (Abteilung Köln) initiiert, an dem die Referentin für Gleichstellungsfragen und die Prorektorin für Lehre und Forschung regelmäßig teilnahmen und die Perspektive der Gleichstellung einbrachten.
- 2022 bot die Referentin für Gleichstellungsfragen den Studierenden aus StuPa und AStA Austauschtreffen zum Thema „Diversity“ an. Eine feste Implementierung der Austauschtreffen erfolgte nicht, die Referentin für Gleichstellungsfragen steht den Studierenden bei Bedarf als Ansprechpartnerin zur Verfügung.
- Nachdem in einem gemeinsamen Treffen von K4 und Inklusionsbeauftragter im Jahr 2019 (s. Vier-Jahres-Bericht 2016-2019) die fehlende strukturelle Verankerung von Inklusion an der katho deutlich wurde, wurde Ende 2020 der Senatsausschuss Inklusion eingerichtet. Durch die Prorektorin für Lehre und Forschung sowie die Referentin für Gleichstellungsfragen, die jeweils Mitglied in K4 und Inklusionsausschuss sind, werden thematische Vernetzungen und der Bericht über jeweilige Aktivitäten sichergestellt.
- Das Projekt katho divers, in der Zentrale wie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte entscheidend beteiligt sind, dient zur Vorbereitung der strukturellen Verankerung einer Diversitätsstrategie an der katho (s. auch Präambel).

3. Fortschreibung der Gleichstellungsziele 2024

Die oben genannten Gleichstellungsziele gelten noch bis Ende des Jahres 2024. Im Laufe des Jahres 2024 erfolgt eine Reflexion und Diskussion der aktuellen Ziele und deren Umsetzung, um darauf aufbauend die Gleichstellungsziele für die Jahre 2024-2028 zu entwickeln. Aktuelle gesellschaftliche und hochschulpolitische

Entwicklungen sollen darin ebenso Berücksichtigung finden wie die Ergebnisse der Gleichstellungsbefragung 2022/2023. Die Entwicklung erfolgt in einem gemeinsamen Diskussionsprozess mit der Hochschulleitung und den Mitgliedern der K4.

TÄTIGKEITSBERICHTE DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Gleichstellungsarbeit der katho wird durch Deputatsermäßigung auf zentraler und dezentraler Ebene und durch Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch eine Rektoratsreferentin nach Verfügbarkeit der Ressourcen gefördert. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche trugen durch ihre Arbeit maßgeblich zu den o.g. Realisierungen der Gleichstellungsziele bei. Daneben ergaben sich insbesondere folgende zusätzliche Aktivitäten:

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte:

- Vorbereitung und Leitung der Sitzungen der Kommission für Gleichstellungsfragen K4, Teilnahme als beratendes Mitglied in Sitzungen bzw. Telefon- und Videokonferenzen des Berufungsausschusses und Senatssitzungen mit entsprechender Berichtspflicht, Vertretung dezentraler Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren.
- Gemeinsam mit den Inklusionsbeauftragten wird eine Weiterentwicklung von Inklusion und Diversity angestrebt und die Notwendigkeit einer strukturellen Verankerung betont. Die Prorektorin für Forschung und Lehre und die Referentin für Gleichstellungsfragen waren jeweils Teilnehmende in der K4 und im Inklusionsausschuss und trugen so zur Vernetzung beider Gremien bei.
- Im Jahr 2022 wurde ein informeller Austausch aller Gleichstellungsbeauftragten initiiert, um sich über aktuelle Projekte und Herausforderungen im Amt auszutauschen, sich gegenseitig zu unterstützen und zu bestärken. Dieses Austauschtreffen wird sehr wertgeschätzt und seit 2023 einmal im Semester realisiert.
- Ein Konzeptentwurf zur Einrichtung einer Konfliktberatungs-/ Beschwerdestelle für Fälle von Gewalt und Diskriminierung, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Vertrauensräte fallen, wurde im Jahr 2022 erarbeitet und liegt aktuell der Hochschulleitung zur weiteren Abstimmung vor.

- Es wurden in den Jahren 2022/2023 umfangreiche Vorarbeiten zur Umsetzung des LGG geleistet – siehe dazu auch Reflexion des Ziels 7 im vorangegangenen Kapitel.
 - In den Jahren 2022/2023 wurde eine umfangreiche Befragung aller Hochschulmitarbeitenden zum Thema Gleichstellung konzipiert, durchgeführt und ausgewertet (s. auch Reflexion des Ziels 7 im vorangegangenen Kapitel). Die Ergebnisse sollen u.a. zur Fortschreibung der Gleichstellungsziele 2024-2028 genutzt werden sowie für die Konzeptionierung der weiteren Gleichstellungsarbeit leitend sein.
 - Es wurde aktiv am Relaunch der Homepage der katho mitgearbeitet. Die neue Webseite konnte 2021 online gehen und enthält eine eigene Seite zum Thema Gleichstellung, welche maßgeblich durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Referentin für Gleichstellungsfragen mitgestaltet wurde.
 - Im Jahr 2022 wurde eine neue ILIAS-Seite für Gleichstellung und Inklusion entwickelt, auf der wesentliche Informationen zu beiden Bereichen für Studierende und Mitarbeitende zusammengestellt sind. Die Referentin für Gleichstellungsfragen war maßgeblich an der Umsetzung beteiligt.
 - Die katho NRW ist auf Bundes- und Landesebene vernetzt durch die Teilnahme von Vertreter_innen an den Tagungen der Bundes- und Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (bukof und Lakof) und des Vereins „Familie in der Hochschule (FidH)
 - Die Referentin für Gleichstellungsfragen ist zudem seit 2022 Mitglied der AG „Intersektionalität“ der bukof sowie der AG „familienbewusste Führung“ des FidH.
 - Teilnahme an Fortbildungen zur Gleichstellungsarbeit:
 - 2021: „Gleichstellung an Hochschulen – Diskriminierungsschutz und familienfreundliche Arbeitsbedingungen“, DHV (zentrale Gleichstellungsbeauftragte)
 - 2021: „Richtig Handeln als Gleichstellungsbeauftragte – Beratung im Spagat“, DGB-Bildungswerk NRW e.V. (Referentin für Gleichstellungsfragen)
 - Teilnahme und Mitwirkung an themenspezifischen Veranstaltungen, u.a.:
 - 27.10.2022: Dialogprozess Gender Pay Gap. 1. Treffen der AG Gender Pay Gap zur Umsetzung der Gemeinsamen Erklärung (Hochschule Düsseldorf)
 - 28.02.2023: Informationsveranstaltung für neue Hochschulen zum Professorinnenprogramm 2030
-

- 29.03.2023: Männerräume 2.0 – Von roten Pillen, der Manosphere und dem Internet als Brutkasten antifeministischer Einstellungen

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte:

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten übernahmen qua Amt wesentliche Aufgaben zur Förderung und Realisierung von Gleichstellung an den Fachbereichen und in der gesamten Hochschule. Diese Tätigkeiten umfassen:

- die regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen der K4 (zwei Mal pro Semester),
- Berichte in den Fachbereichsräten (vier Sitzungen pro Semester),
- Beratende Mitgliedschaft in den Vertrauensräten der Fachbereiche
- Beratungsangebote für Studierende, Studieninteressierte und Mitarbeitende zu Themen wie Vereinbarkeit von Studium/beruflichen Tätigkeiten und Familie/Pflegeverantwortung, Belastungen durch familiäre Aufgaben, Schwangerschaft/Mutterschutz und Studium,
- Teilnahme an Vorauswahlkommission und Beurteilungsausschuss, inkl. Probelehrveranstaltungen im Rahmen von Berufungsverfahren an den jeweiligen Fachbereichen sowie gegenseitige Vertretung bei dieser Aufgabe (je nach Anzahl der zu besetzenden Professuren stark variierende Anzahl an Terminen)

In den nachfolgenden Kurzberichten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein Ausschnitt aus deren vielfältigen Tätigkeiten und Arbeitsschwerpunkten deutlich. Die Voraussetzungen für Gleichstellungsarbeit sind an allen Fachbereichen unterschiedlich und werden von diesen auch unterschiedlich getragen, sodass auch die Schwerpunkte unterschiedlich gesetzt werden. In dieser Unterschiedlichkeit wird die Vielfalt von Gleichstellungsarbeit deutlich – gelungene Gleichstellungsarbeit bedeutet immer ein Passungsverhältnis von den Bedarfen der Personen vor Ort und den Angeboten der Gleichstellungsbeauftragten.

Abteilung Aachen: Prof.in Dr.in Marion Gerards

Fachbereich Sozialwesen – Prof.in Dr.in Marion Gerards (seit 2016)

Zum 1.1.2021 konnte eine Wiss. Mitarbeiter_innen-Stelle für Gleichstellung und Inklusion an der Abt. Aachen eingerichtet werden, die jedoch aufgrund der Umwidmung dieser Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen-Stelle nur bis zum 1.3.2024 besteht.

Vor allem während der Corona-Pandemie gab es zahlreiche Beratungen zu Mehrfachbelastungen und zur Nicht-Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei zentralen Entscheidungen, was mit Benachteiligungen und Konflikten verbunden war. In diesem Zusammenhang wirkte Marion Gerards an einer Veranstaltung zum

Thema: „Und jetzt!? Geschlechter(dis)kontinuitäten und Corona – auch ein Thema für die Soziale Arbeit“ mit (https://katho-nrw.de/fileadmin/media/hochschule/Lehrende/Gerards_Marion/kathoac_ringvorlesung_covid_gender.pdf).

Ein Arbeitskreis Gleichstellung und Familie wurde an der Abteilung Aachen am 09.06.2021 gegründet.

In 2022 konnte aus einer Bedarfsanzeige des Arbeitskreises Gleichstellung und Familie das Thema „Sexismus im Hochschulkontext“ in Form eines Block-Seminars (14.-16.11.2022) auf den Weg gebracht werden, an dem alle Hochschulgruppen partizipieren konnten (Verwaltung, Lehrende, Studierende).

Studierende des Arbeitskreises Gleichstellung und Familie haben außerdem am 25.11.22, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, zum Aktionstag unter dem Motto „Gewalt gegen Frauen* geht uns alle an“ eingeladen (<https://katho-nrw.de/events/detailansicht/orange-the-world>).

Die Veranstaltungsreihe „Sprache – Macht – Soziale Arbeit“, die im Jahr 2019 zum Thema „geschlechtergerechte Sprache“ ihren Auftakt hatte, konnte in den folgenden Jahren erfolgreich fortgeführt werden:

- 28.10.2021: SPRACHE MACHT RASSISMUS
- 03.11.2022: Behindert? Beeinträchtigt? Besonders? Auf der Suche nach einer inklusiven Sprache (in Kooperation mit dem Transfernetzwerk Soziale Innovation (s_inn))
- 13.12.2023: Noch zu jung – schon zu alt!? Altersdiskriminierung mittels sensibler Sprache aktiv begegnen

Marion Gerards wirkt(e) zudem bei der Beantragung und Durchführung des Projekts „katho divers“ mit (s. oben).

**Abteilung Köln: Prof.in Dr.in Anna Zembala/Prof.in Dr.in Isabelle-Christine Panreck
(FB Sozialwesen) und Prof.in Dr.in Cornelia Kahl (FB Gesundheitswesen)**

Fachbereich Sozialwesen – Prof.in Dr.in Anna Zembala (bis August 2022)/Prof.in Dr.in Isabelle-Christine Panreck (ab August 2022)

Im Sommersemester 2021 betreute Prof.in Dr.in Anna Zembala als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte einen LGBTQ+ AK, der erstmals intensiv, hochschulöffentlich und transparent Standards für das Studieren und Leben an der katho diskutiert hat

Im Sommersemester 2022 wirkte Prof.in Dr.in Anna Zembala als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Reflexion sowie einem Audit über strukturelle sexuelle Diskriminierung mit.

Mit Beginn des Wintersemesters 2022/23 wurde im Sozialwesen das Vorwahlrecht für Studierende mit Care-Verantwortung eingeführt. Das Vorwahlrecht zielt auf die bessere Vereinbarkeit des Bachelor-Studiums der Sozialen Arbeit mit pflegerischen Aufgaben, zum Beispiel die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.

Im Sommersemester 2023 und Wintersemester 2023/24 koordinierten und planten Studierende aus dem Sozialwesen Köln und Prof.in Dr.in Isabelle-Christine Panreck eine viertägige Aktion zum Orange-Day, der jährlich zum 25. November weltweit für die Beendigung von Gewalt gegen Frauen eintritt.

Fachbereich Gesundheitswesen – Prof.in Dr.in Cornelia Kahl (seit 2019)

Auf Grund von Emeritierungen und des Aufwuchses des Fachbereichs Gesundheitswesen richtete sich ein zentraler Teil der Arbeit auf Berufungsprozesse bei teilweise mehrmaligen Ausschreibungen von Stellen.

Traditionsgemäß fokussiert sich die Arbeit der Gleichstellung im Fachbereich Gesundheitswesen auf Beratungsanliegen im Kollegium sowie bei den Studierenden. Vor dem Hintergrund des Wegfalls der psychologischen Beratungsstelle am Standort Köln ab 2019 sowie von Corona und den daraus resultierenden Anforderungen konzentrieren sich die Themen bis heute zunehmend auf Überlastung sowie Studieren und Arbeiten bei familiärer Pflegeverantwortung. In den Gesprächen wurde sichtbar, dass der Gender Care Gap für Frauen während der Pandemie größer wurde.

Die Anregung, an das psychosoziale Beratungsangebot des Fachbereichs Sozialwesen anzuknüpfen wurde übernommen und vom Dekanat umgesetzt.

Ein von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angeregter regelmäßiger Austausch der Professorinnen zur Wahrnehmung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Betrieb im Allgemeinen sowie auf den Fachbereich hin ausgerichtet wurde etabliert und wird von den Kolleginnen gut angenommen.

Auf Grund der seit Jahren wiederkehrenden Probleme mit der an der katho Köln eingerichteten Kinderbetreuung „Mäusenest“ wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Sozialwesens der Austausch mit den Verantwortlichen aus Hochschulgemeinde, Verwaltung und StuPa sowie AstA gesucht, um ein Konzept der Übergabe zu initiieren und Abläufe bei Wechsel der Verantwortlichen sicherzustellen.

Mit YUNA – einem Projekt zur Prävention von weiblicher Genitalbeschneidung (FGM/C) – konnte im Fachbereich das Angebot der Fakultativveranstaltungen während der Dauer der Projektförderung erweitert werden.

Abteilung Münster: Prof.in Dr. Andrea Tafferner/Prof.in Dr.in Grit Höppner

Fachbereich Sozialwesen – Prof.in Dr.in Andrea Tafferner (bis Oktober 2020)/Prof.in Dr.in Grit

Höppner (ab November 2020)

An der Abteilung Münster gibt es mehrere Möglichkeiten für Studierende mit familiärer Betreuungsverantwortung, um sich zur Gleichstellungsarbeit zu informieren. Im September jeden Jahres findet während der „Ersti-Tage“ in der Einführungswoche eine Informationsveranstaltung zu den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Studium und Familie statt. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Prof.in Dr.in Grit Höppner informierte in den vergangenen vier Jahren in diesem Rahmen zur vorzeitigen Seminarplatzwahl, zu familienfreundlichen Zeiten der Lehre, zu Prüfungen, zum Praxismodul in Teilzeit, zur Vereinbarkeit von Schwangerschaft und Studium, zur Beurlaubung und zum Austauschtreffen, das ein Mal pro Semester stattfindet. Zudem hatten Studierende die Möglichkeit, sich individuell beraten zu lassen. Dieses Angebot wurde sowohl von Studieninteressierten als auch von Studierenden der Abteilung Münster regelmäßig genutzt. In den vergangenen vier Jahren wurde Informationsmaterial für Studierende mit familiärer Betreuungsverantwortung entwickelt, damit sie sich auf der Homepage und im Campusportal jederzeit über die Gleichstellungsarbeit an der Abteilung Münster informieren können. Zu finden sind dort der aktuelle Flyer der Gleichstellungsarbeit an der Abteilung Münster, die Grafik zur vorzeitigen Seminarplatzwahl und die Grafik zur Meldung einer Schwangerschaft an der Hochschule. Darüber hinaus wurde für den Eltern-Kind-Raum neues Spielzeug angeschafft.

In zwei Veranstaltungen wurden Schnittstellen von Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext und Altersdiskriminierung näher beleuchtet. So widmete sich das Fachforum des Instituts für angewandte Bildungs- und Diversitätsforschung der katho, das am 05. Mai 2023 an der Abteilung Münster stattfand und von Prof.in Dr.in Judith Conrads und Prof.in Dr.in Grit Höppner organisiert wurde, Bildungsprozessen und Bildungskontexten in einer von Diversität und Pluralität geprägten Gesellschaft. Hier brachten u.a. Studierende mit familiärer Betreuungsverantwortung ihre Erfahrungen an der Hochschule ein. Bei der Auftaktveranstaltung von katho divers an der Abteilung Köln am 23.06.2023 moderierte Prof.in Dr.in Grit Höppner zusammen mit Heike Robbe einen Workshop zu Alter und Ageismus, und es wurde deutlich, dass Studierende mit familiärer Betreuungsverantwortung von Ageismus betroffen sein können. Zudem verfasste Prof.in Dr.in Grit Höppner in der Broschüre „Diversitätssensible Hochschule“ einen Kurzbeitrag zu Ageism.

Im Zuge einer Aktion zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25.11. erstellte Prof.in Dr.in Grit Höppner digital einen Überblick zu gängigen Mythen zu Gewalt an Frauen und stellte diese auf Grundlage von empirischen Erkenntnissen richtig.

Abteilung Paderborn: Prof.in Dr. Bergit Peters/Prof.in Dr.in Christiane (FB Theologie) und Prof.in Dr.in Julia Bloech/Prof.in Dr.in Agnes Blome (FB Sozialwesen)

Fachbereich Sozialwesen – Prof.in Dr.in Julia Bloech (bis Sommersemester 2023)/Prof.in Dr.in Agnes Blome (ab Wintersemester 2023/2024)

In der Pandemie hat sich der Beratungsbedarf verschoben. Folgende Anliegen standen im Vordergrund: Studienorganisation mit Familie während der Pandemie, finanzielle Notlagen, Anpassung des Studiums an die persönliche Situation, Anfragen zu einem Nachteilsausgleich in Bezug auf bekannte als auch neue, Corona-bedingte Prüfungsleistungen und -formate. Nach Einschätzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hat sich die Studiensituation inzwischen wieder normalisiert.

Seit dem Jahr 2022 besteht eine erfolgreiche Kooperation mit dem Masterstudiengang Supervision an der Universität Bielefeld. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wird die Vermittlung von Studierenden mit Familien- und/oder Pflegeverantwortung in individuelle Einzelsupervisionen ermöglicht. Bis jetzt wurden 6 Studierende erfolgreich vermittelt. Die Besonderheit dieses Ansatzes liegt darin, dass die Supervisionen von Studierenden des Masterstudiengangs Supervision durchgeführt werden und dies zu einem vergleichsweise geringen Entgelt erfolgt. Ein weiteres Merkmal ist, dass die Supervisor_innen nicht aus dem üblichen Hochschulkontext stammen, jedoch in den Räumen der katho stattfinden. Die Einbindung von Studierenden in die Supervision trägt dazu bei, dass Studierende mit besonderen familiären Verpflichtungen Unterstützung erhalten können. Die Zusammenarbeit der Universität Bielefeld und der katho stellt eine Win-Win-Situation dar, von der sowohl Studierende als auch angehende Supervisor_innen profitieren. Diese Initiative ist ein wichtiger Schritt hin zu einer inklusiven und unterstützenden Studiumgebung.

Seit 2023 werden verstärkt gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevante Aspekte und Themen in verschiedenen Seminarangeboten verankert. Dazu gehören bspw. das M14-Seminar „Gender und Sozialpolitik“ oder der M17 Kurs „Kunst/Körper/Politiken“, in dessen Rahmen zudem ein Vortrag von Prof.in Gundula Ludwig von der Universität Innsbruck im Rahmen einer „Brownbag-Veranstaltung“ organisiert wurde. Der Input hatte queerfeministische Perspektiven auf body politics zum Thema. Zudem wurde eine M21 Studiengruppe für Studierende mit Familien-/Pflegeverantwortung konzipiert, die die Laufzeit von 100 Tagen in Teilzeit ermöglichen soll und die erstmals im Sommersemester 2024 durchgeführt wird.

Agnes Blome wirkt(e) zudem bei der Beantragung und Durchführung des Projekts „katho divers“ mit (s. oben). An der Abteilung Paderborn werden im Rahmen des Projekts Basis- und Vertiefungsworkshops angeboten, die zur Entwicklung einer Diversitätsstrategie beitragen sollen.

Fachbereich Theologie – Prof.in Dr.in Bergit Peters (bis Sommersemester 2022)/Prof.in Dr.in Christiane Koch (ab Wintersemester 2023/2024)

Die „Richtlinie zum Schutz vor und Umgang mit sexualisierter/sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“, welche an der katho implementiert wurde, wurde im Fachbereichsrat Theologie vorgestellt und in seiner Relevanz erläutert. Es schloss sich ein reger Austausch dazu an.

Es fand eine Mitwirkung an der Etablierung und Weiterentwicklung des Fernstudiengangs im Fachbereich Theologie statt, insbesondere mit Blick auf das Studium mit Kind(ern)/Familienaufgaben.

Im Rahmen des Projekts „katho divers“ wurde ein Workshop zur Lernwerkstatt³ und zum Lerngarten³ realisiert.

EMPFEHLUNGEN, PERSPEKTIVEN UND BEDARFE

Abschließend sind einige Empfehlungen, Perspektiven und Bedarfe aufgeführt, die sich aus den vergangenen vier Jahren Gleichstellungsarbeit und den damit verbundenen Erfahrungen ergeben. Für die Fortschreibung der Gleichstellungsziele wird eine besondere Beachtung dieser Punkte empfohlen:

- 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 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.
- Die Tätigkeitsberichte der Gleichstellungsbeauftragten zeigen die hohe zeitliche Belastung, die mit verantwortungsvoller Gleichstellungsarbeit verbunden ist. Zudem werden die Lebens- und Studiensituationen der Studierenden immer komplexer. Es zeigt sich die Notwendigkeit einer planbaren personellen und finanziellen Ausstattung sowie eine Erhöhung der Deputatsermäßigung für zentrale und dezentrale Gleichstellungsarbeit sowie hauptamtliche Ressourcen in der Gleichstellung.
- Eine strukturell verankerte Kooperation mit unabhängigen Beratungsangeboten, an die die Gleichstellungsbeauftragten vermitteln können, ist wünschenswert. Gerade bei Beratungen in komplexen Lebens- und Studiensituationen sind solche Weitervermittlungen unabdingbar. Darüber hinaus wäre ein Weiterbildungsangebot für die Gleichstellungsbeauftragten sinnvoll, in dem das Führen von krisenhaften Erstgesprächen und der Umgang mit Krisen Thema ist.

- Mitarbeitende und Studierende mit Pflegeverantwortung sollen in der Gleichstellungsarbeit stärker in den Blick genommen werden. Während das Arbeiten und Studieren mit Kind(ern) in Politik und Gesellschaft und damit auch an der katho zunehmend Thema ist, sind Menschen mit Pflegeverantwortung noch immer oft übersehen und spezifische Angebote für diese Zielgruppe fehlen.
- Eine grundlegende Reform der strukturellen Verankerung von Gleichstellung, Inklusion und Diversity wird als notwendig erachtet: Die drei Bereiche sollten sowohl durch Vertreter_innen aller Statusgruppen als auch durch qualifizierte hauptamtliche Ressourcen bearbeitet werden. Eine Stabsstelle Gleichstellung, Inklusion und Diversity als dritte Säule zwischen Verwaltung und Selbstverwaltung könnte dabei sinnvoll sein. Aufgabe der Stabsstelle wäre auch die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitystrategie der katho.