



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT



Gender Equality Plan der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

Verabschiedet vom Präsidium der KU
Zusammengestellt von Prof. Dr. Kathrin Schlemmer,
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der KU

Juni 2022

Leitbild und Rahmenbedingungen

In ihrem [Leitbild](#) bekennt sich die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt dazu, ihren Auftrag in Forschung, Lehre und Transfer mit der Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit zu verbinden. Ausdrücklich wird im Leitbild auch der Einsatz für eine familienfreundliche Universität genannt.

Im Auftrag der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde ein [Gleichstellungskonzept](#) erstellt, das 2015 von der Hochschulleitung und vom Senat der KU verabschiedet wurde. Dieses lieferte eine erste umfangreiche Analyse der Situation von Frauen und Männern der KU, die sowohl nach Qualifikationsebenen als auch nach Arbeitsbereichen differenziert wurde.

Im Rahmen der Bewerbung für das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen hat eine Arbeitsgruppe das Gleichstellungskonzept der KU aktualisiert. Diese [Aktualisierung](#) beinhaltet eine neue Situationsanalyse sowie eine Prüfung und Neubewertung des Maßnahmenkatalogs von 2015. Als besondere Schwerpunkte für die Gleichstellungsarbeit in den Jahren 2018-2024 wurden die Optimierung einer gendergerechten Personalpolitik sowie die gezielte Förderung von Frauen in der Qualifikationsphase für eine wissenschaftliche Karriere genannt. Die nächste Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts ist für 2023/24 geplant.

Den gesetzlichen Rahmen bilden die Festlegungen im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Art. 3, Abs. 2-3) sowie im Bayerischen Hochschulgesetz (Art. 4) zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die konkreten Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind in der [Grundordnung](#) der KU festgelegt. Für die Tätigkeit in Berufungskommissionen steht ergänzend der [Berufungsleitfaden](#) der KU zur Verfügung.

Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der KU

An der KU ist das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zentral auf wissenschaftlicher Ebene sowie auf wissenschaftsunterstützender Ebene besetzt, dazu kommen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der acht Fakultäten. Für jede Position ist eine Stellvertretung im Amt. Auf studentischer Ebene wird jährlich eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des studentischen Konvents gewählt, alle anderen Amtsträger/-innen werden für zwei Jahre gewählt.

Gemeinsam bilden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KU, der acht Fakultäten, des wissenschaftsunterstützenden Personals sowie des studentischen Konvents die [Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten](#). Die Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind in der Grundordnung der KU festgelegt und in den genannten Gleichstellungskonzepten beschrieben. Insbesondere sind die Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten stimmberechtigte Mitglieder im jeweiligen Fakultätsrat und in allen Berufungskommissionen, während die Universitätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied im Senat sowie beratendes Mitglied im Hochschulrat und in der Erweiterten Hochschulleitung ist.

Auf der Ebene der Hochschulleitung ist der Vizepräsident für Internationales und Profilentwicklung für die Themen Gleichstellung und Familienfreundliche Hochschule verantwortlich. Gemeinsam mit ihm sowie mit der Präsidentin der KU findet einmal pro Semester ein Jour Fixe statt, an dem aktuelle Entwicklungen sowie anstehende Aufgaben besprochen werden. Um dem Auftrag der Grundordnung gerecht zu werden, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an allen ihren Auftrag betreffenden Angelegenheiten des Präsidiums beteiligt wird, erhält die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wöchentlich die Tagesordnung der Sitzungen sowie die Möglichkeit der Rücksprache und Einladung zu für den Auftrag relevanten Themen.

Weitere wichtige Kooperationspartner an der KU sind das [Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft](#) (ZFG), das [Zentrum für Forschungsförderung](#) (ZFF) sowie die [Stabsstelle für Personalentwicklung und Weiterbildung](#). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt an wichtigen Terminen dieser Partner teil, etwa dem [Young Researchers Day](#) des ZFF oder der Institutsversammlung des ZFG.

Personelle und finanzielle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der KU erhält eine Deputatsermäßigung um 2 SWS für die Erfüllung ihres Auftrags. Seit 2016 steht aus Haushaltsmitteln der KU zusätzlich eine 0,5 Stelle einer wissenschaftlichen Referentin zur Verfügung. Die Referentin unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei allen ihren Auftrag betreffenden Aufgaben und vertritt darüber hinaus das Thema Genderforschung in der Lehre an der KU.

Im ZFG wird das Thema „Familienfreundliche Hochschule“ in Form einer 0,25 Stelle konzeptionell und organisatorisch unterstützt, zudem ist das Sekretariat des ZFG in regelmäßige Beratungsaufgaben eingebunden (u.a. auch für das Thema Pflege als sog. Pfielgelotsin).

Infolge der erfolgreichen Bewerbung der KU im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder konnten im Rahmen gleichstellungsfördernder Maßnahmen zusätzliche (befristete) Personalkapazitäten an der KU geschaffen werden. Dies betrifft erstens die Erhöhung der Stellenkapazität am ZFG zur Förderung der familienfreundlichen Hochschule auf nunmehr eine 0,5 Stelle. Zweitens wurde für die Etablierung eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen der KU eine Koordinationsstelle im Umfang einer 0,6 Stelle eingerichtet.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der KU hat einen eigenen jährlichen Etat in Höhe von rund 15.000 EUR für die Finanzierung studentischer Hilfskräfte, Workshops, Lehraufträge und Projekte. An den Fakultäten werden im Rahmen

der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelverteilung auch Mittel für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit (Berufung von Professorinnen, abgeschlossene Promotionen und Habilitationen von Frauen) ausgewiesen. Diese werden in einigen Fakultäten für Fördermaßnahmen und Gleichstellungsprojekte verwendet.

Hinzu kommen in den Jahren 2020-2025 Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms in Höhe von insgesamt 640.000 EUR.

Zentrale Angebote im Bereich Gleichstellung

Die [Homepage der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten](#) informiert über sämtliche Förderangebote, Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte und Studierende der KU.

Im Bereich der [Förderung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen](#) wurde im Jahr 2018 das [Stipendienprogramm](#) eingeführt, im Jahr 2020 folgte das [Coaching-Programm](#) und im Jahr 2021 das [Mentoring-Programm](#) der KU. Hinzu kommen seit 2021 [Unterstützungsangebote für neuberufene Professorinnen](#).

Im Bereich der [Familienfreundlichen Hochschule](#) wurden seit 2020 eine Reihe [zusätzlicher Unterstützungsangebote](#) geschaffen, u.a. die Unterstützung durch Hilfskräfte, die Erweiterung von Kinderbetreuungsangeboten und die kontinuierliche Verbesserung familienfreundlicher Infrastruktur auf dem Campus (z.B. Spielecke in der Mensa)

Gleichstellung und Genderforschung in der Lehre und Weiterbildung

Im Bereich der Lehre wird das Thema Gender im Modul „Genderforschung“ angesprochen, das in den Bereich [Studium.Pro](#) integriert ist und pro Semester mindestens ein Seminar enthält. Darüber hinaus werden genderspezifische Themen in der studentischen Themenwoche „Gesellschaft macht Geschlecht“ angesprochen sowie auch in das Angebot des [Career Centers](#) integriert. Für Studierende gibt es ein regelmäßiges

Workshopangebot u.a. zu den Themen Gendergerechte Didaktik, Präsentationstraining für Frauen, „Als Frau in die Arbeitswelt“.

Für Beschäftigte der KU gibt es seit einigen Jahren ein sehr umfangreiches Trainingsangebot, das im Bereich [Akademische Karriere](#) vom ZFF, im Bereich [Hochschuldidaktik und Personalentwicklung](#) von der Stabsstelle Personalentwicklung und Weiterbildung organisiert wird. Der regelmäßige Dialog der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit diesen Stellen dient dazu, auf weitere Bedarfe mit entsprechenden Trainingsangeboten reagieren zu können.

Eigene Trainingsangebote der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden vorrangig innerhalb des Mentoring-Programms angesiedelt. Zudem stehen für die Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben spezialisierte Fortbildungsangebote zur Verfügung. Zu nennen sind einführende Workshops zu Beginn der Tätigkeit sowie Weiterbildungen in den Bereichen Gender Bias, Beratung und Umgang mit Konflikten.

Monitoring der gleichstellungsbezogenen Daten an der KU

Jährlich werden Daten zur Geschlechtsverteilung im Personal sowie in der Studierendenschaft der KU erhoben. Diese Daten sind u.a. aufgeschlüsselt nach den Qualifikationsebenen, nach den Fakultäten sowie nach weiteren Kriterien wie z.B. Befristung oder Vergütungsgruppe.

Bislang wurden diese Daten einmal pro Amtszeit im Rahmen eines Berichts der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Senat der KU vorgestellt und anschließend auf der [Homepage](#) veröffentlicht. Ab 2022 werden die Daten in jährlichem Turnus zunächst in der Hochschulleitung präsentiert und dann nach Absprache in den relevanten Gremien (Senat, Erweiterte Hochschulleitung, Hochschulrat) vorgestellt und auf der Homepage veröffentlicht.

Prävention sexueller Belästigung

Die KU fördert ein Studien- und Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist. Sexuelle Belästigung wird deshalb unter keinen Umständen geduldet und entsprechend sanktioniert. Für Studierende, Lehrende, Mitarbeitende und Vorgesetzte existieren Beratungs- und Fortbildungsmöglichkeiten. Auf der [Homepage](#) der KU sind Informationen und Notfallnummern vorhanden.

Für das Thema Gewaltprävention ist an der KU das Amt der [Präventionsbeauftragten](#) eingerichtet. Zwischen der Präventionsbeauftragten und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten existiert ein regelmäßiger Austausch, sie nehmen jeweils als Gast in den Arbeitskreisen der anderen Beauftragten teil (Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitskreis Prävention).

Im Jahr 2022 wurde ein [Leitfaden](#) zum respektvollen Miteinander im universitären Dienstbetrieb beschlossen, der u.a. Ansprechpersonen für die Erstberatung nennt. Für Studierende wird pro Semester ein Workshop zu den Themen Beziehung und Sexualität angeboten, zudem bietet die Katholische Hochschulgemeinde regelmäßig Workshops zum Thema gewaltfreie Kommunikation an. Neben der Präsenz auf der Homepage wird auf Ansprechpersonen und Informationsmöglichkeiten auch auf Flyern und Plakaten auf dem Campus hingewiesen.

Erfolge und aktuelle Entwicklungsaufgaben

In den letzten sechs Jahren weist die KU im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen sehr gute Entwicklungen auf. Die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm mit bislang zwei geförderten Professuren hat eine erhebliche Erweiterung der Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Verbesserungen im Bereich der familienfreundlichen Hochschule ermöglicht. Zudem trägt die verstärkte Sensibilisierung für das Thema Gender Bias in Berufungsverfahren Früchte, denn der Frauenanteil unter den Berufungen steigt seit einiger Zeit an und lag in der vergangenen Amtsperiode des Senats (2019-21) erstmals über 50%. Dadurch hat die KU im Jahr 2022 erstmals einen Frauenanteil von über 30% im Professorium erreicht.

Entwicklungsaufgaben bestehen darin, die Beschäftigten der KU im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich noch systematischer für die Themen Gender Bias, familiengerechte Führung und eine diskriminierungsfreie Organisationskultur zu sensibilisieren und zu schulen. Entsprechende Maßnahmen (z.B. Leitfäden, Schulungen) sind in Vorbereitung.

Zudem muss die Steigerung der Frauenquote im Professorium fortgesetzt werden und als nächster Schritt die Frauenquote auch in den zentralen Gremien der KU sowie als Führungskräfte (z.B. als Dekaninnen, Vizepräsidentinnen) erhöht werden.

Für die bereits erreichten Erfolge sind die konstruktive Zusammenarbeit der beteiligten Akteur/-innen, der regelmäßige Austausch und die individuelle Beratung zentrale Mittel gewesen. Sie bleiben dies auch für die zukünftigen Aufgaben, die dem Ziel der Erreichung von Gleichstellung dienen.

(im Original gez. durch die Präsidentin der KU)