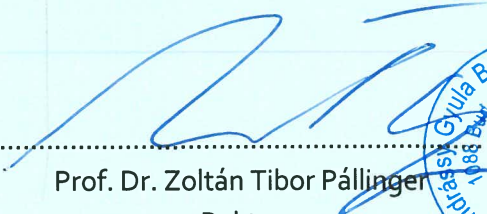




**Gleichstellungsplan
der
Andrássy Universität Budapest
(2022–2027)¹**


Prof. Dr. Zoltán Tibor Pállinger
Rektor
Vorsitzender des Senats



¹ Angenommen mit dem Senatsbeschluss 47/2022 vom 19.05.2022

Inhaltsverzeichnis

<u>I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UND ÜBERGEORDNETE ZIELE.....</u>	<u>3</u>
<u>II. GLEICHSTELLUNG AN DER AUB</u>	<u>4</u>
1. DATENBASIS UND MONITORING	4
2. AUSGANGSLAGE UND ZIELE IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH.....	5
3. AUSGANGSLAGE UND ZIELE IM ADMINISTRATIVEN BEREICH	6
4. AWARENESS-RAISING UND FORTBILDUNGSMAßNAHMEN	6
4. FAIRE UND TRANSPARENTE STELLENBESETZUNGSVERFAHREN.....	7
5. MAßNAHMEN IM BEREICH DER KARRIERENTWICKLUNG	7
6. MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND STUDIUM/BERUF	9
<u>III. FLANKIERENDE MAßNAHMEN</u>	<u>10</u>
1. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND KOMMUNIKATION	10
2. STIPENDIEN UND FÖRDERPROGRAMME FÜR STUDIERENDE	10
3. THEMATISCHE INTEGRATION VON CHANCENGLEICHHEIT IN FORSCHUNG UND LEHRE	11
4. MAßNAHMEN GEGEN DISKRIMINIERUNG UND SEXUALISIERTE GEWALT.....	12
<u>IV. GOVERNANCE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS.....</u>	<u>12</u>
<u>V. ANHANG: RECHTLICHE GRUNDLAGEN.....</u>	<u>13</u>

I. Allgemeine Grundsätze und übergeordnete Ziele

Die Andrassy Universität Budapest (AUB) verpflichtet sich in allen ihren Tätigkeiten zur Achtung, Förderung und Verwirklichung der Chancengleichheit, wie es in Artikel XV des Grundgesetzes Ungarns sowie der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist. Für den Gleichstellungsplan (Englisch: gender equality plan, Abk. GEP) ist insbesondere Artikel 23 der europäischen Grundrechtecharta handlungsleitend:

„Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“

Als multinationales europäisches Hochschulprojekt in Ungarn ist gemäß dem Leitbild der Universität „Interkulturalität [...] der AUB damit gleichsam ‚eingebaut‘“. Das Leitbild der Lehre vertieft diesen Gedanken durch die universitäre Verpflichtung zu „gegenseitigem Respekt, Partizipation und Inklusion [...] unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Identität“. Die AUB hat verschiedene Maßnahmen zur Schaffung und Wahrung eines von Respekt und Toleranz geprägten Miteinanders ergriffen. In der „Richtlinie der AUB gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung“ werden die Verfahren zur Ahndung von Diskriminierungsfällen und Fällen sexueller Belästigung sowie zum Schutz von Betroffenen konkretisiert und Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung angeregt. Darin wird überdies hervorgehoben, dass die Universität „die menschlichen Werte, die Menschenwürde und die Einzigartigkeit aller ihrer Angehörigen“ achtet.

Als zentrales Organ zur Förderung von Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf fungiert dabei der Ausschuss für Chancengleichheit (im Folgenden Ausschuss) der AUB. Im Ausschuss sind alle an der AUB vertretenen Statusgruppen repräsentiert und er ist in die universitäre Gremienarbeit, in personalrelevante Verfahren und Maßnahmen zur Ahndung von Diskriminierung und sexueller Belästigung eingebunden. Der Ausschuss ist auch maßgeblich an der Erstellung, Überarbeitung und Umsetzung des GEP beteiligt. Die Verantwortung für die Umsetzung des GEP liegt bei dem Rektoratskollegium.

Der GEP ist damit ein weiteres Instrument zur stetigen Förderung und Fortentwicklung von Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit sowie speziell der Gleichstellung der Geschlechter. Er ergänzt die Richtlinie der AUB gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung sowie die Arbeit des Ausschusses. Der GEP setzt konkrete Gleichstellungsziele für den wissenschaftlichen und administrativen Bereich. Zudem werden weitere flankierende Maßnahmen formuliert. In einem jährlichen Bericht des Rektoratskollegiums an den Senat werden die Ziele und Maßnahmen des GEP evaluiert, ggf. erweitert und angepasst. Der Plan dient nicht zuletzt als „Richtschnur“ für diskriminierungsfreies und diversitätssensibles Handeln.

Die AUB erkennt an, dass die Gleichstellung der Geschlechter bzw. von Personen mit weiblicher, männlicher und nicht-binärer Geschlechtsidentität derzeit noch aktiver Förderung bedarf und verpflichtet sich durch diesen GEP, im universitären Rahmen sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen Bereich entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Leitgebend ist dabei die Vorstellung, dass die Studien- und Arbeitsbedingungen, die Einstellungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Formen inneruniversitärer Mitwirkung (z.B. Gremienarbeit) an der AUB so zu gestalten sind, dass sie für alle Personen nach gleichen Voraussetzungen und insbesondere

unabhängig der Geschlechtsidentität zugänglich sind. Explizites Ziel des GEP ist es, eine Ausgewogenheit der Geschlechter in allen Bereichen und auf allen Qualifikationsstufen herzustellen.

Die AUB versteht sich als weltoffene Universität, die von der Diversität aller ihrer Angehörigen profitiert und bekennt sich deshalb, auch über die Schaffung von geschlechterbezogener Chancengerechtigkeit hinaus, zur Förderung von Vielfalt und Toleranz. „Gleichstellung“ wird deshalb als ein ganzheitliches Ziel verstanden, bei dem die Gleichstellung von Personen unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten nur eine von vielen Komponenten ist. Die Fortentwicklung des GEP und dessen Ausweitung auf weitere Diversitätsbereiche ist deshalb als mittelfristiges Ziel der universitären Gleichstellungsarbeit anzusehen, um so eine umfassende und nachhaltige Integration und Inklusion aller Universitätsangehörigen unter den Leitprinzipien der Wertschätzung, Gleichberechtigung, Selbstbestimmung, Nichtdiskriminierung, Chancengerechtigkeit und Toleranz ermöglichen zu können.

In der Annahme, dass Institutionen von der Vielfalt ihrer Mitglieder mitsamt ihren unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungshorizonten profitieren und sich Leistungspotenziale in diversen Umgebungen gewinnbringender entfalten, liegt es im Eigeninteresse der AUB, die Diversität ihrer Angehörigen zu erhöhen, Chancengleichheit an der Universität zu fördern und nicht zuletzt alle zu ermuntern, sich die Grundsätze und Ziele des GEP zu eigen zu machen. Diesen GEP mit Leben zu füllen, ist ein fortlaufender Prozess und eine gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen.

II. Gleichstellung an der AUB

Schwerpunktaufgabe ist die Herbeiführung einer Ausgewogenheit der Geschlechter im wissenschaftlichen und administrativen Bereich. Hierzu werden zunächst der Ist-Zustand sowie die hierauf aufbauenden Gleichstellungsziele beschrieben. Um diese Ziele zu erreichen, werden vier Aspekte besonderes berücksichtigt: erstens die Schaffung bzw. Schärfung des Bewusstseins für Gleichstellungsdefizite an der AUB, zweitens die Durchführung von fairen und transparenten Stellenbesetzungsverfahren, drittens Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung bei der Karriereentwicklung und viertens Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.

1. Datenbasis und Monitoring

Eine fundierte Datenbasis ist Ausgangspunkt für eine angemessene Zielformulierung. Hierbei ist anzumerken, dass geschlechterbezogene Daten an der AUB bisher noch nicht systematisch zu allen Statusgruppen erhoben werden. Diese Daten können aber grundsätzlich bereitgestellt werden. Ein wesentliches Ziel ist es somit, ein auf die Gleichstellungsarbeit ausgerichtetes Erhebungsinstrument weiter zu entwickeln und sukzessive die Datengrundlage auszuweiten. Hierbei sollen sowohl quantitative als auch qualitative Indikatoren systematisch berücksichtigt werden. Zudem muss betont werden, dass an der AUB im Jahr 2021 insgesamt nur 62 Personen (wissenschaftlicher und administrativer Bereich insgesamt, ohne Lehrbeauftragte) beschäftigt sind. Die Studierendenschaft unter Einbezug der Promovierenden umfasst im Jahr 2021 235 Personen (ohne Gast- und Erasmus-Studierende). Grundsätzlich besteht somit eine Herausforderung darin, typische Problematiken kleiner Fallzahlen (d.h. hohe Schwankungen im Geschlechterverhältnis z.B. bei Weggang/Neueinstellung nur einer Person) bei der Zielformulierung zu berücksichtigen.

Ab dem Wintersemester 2022 werden jährlich zum 1. Dezember die Daten für die Überarbeitung und Bewertung des GEP von den zuständigen Referaten an den Ausschuss sowie an das

Rektoratskollegium übermittelt. Auf dieser Basis wird das Rektoratskollegium im Senat einmal im Jahr über die Umsetzung des GEP, insbesondere in Bezug auf die konkreten Gleichstellungsziele, berichten. Der Ausschuss berichtet ebenfalls einmal im Jahr im Senat über seine Aktivitäten. Die Ist-Analyse und die Zielformulierung beziehen sich aktuell auf Daten, die zum Stichtag 15. Oktober 2021 erhoben wurden. Vergleichszahlen beziehen sich auf den vorherigen Erhebungszeitraum zum Stichtag 15. Oktober 2020.

2. Ausgangslage und Ziele im wissenschaftlichen Bereich

Zum Stichtag 15. Oktober 2021 waren knapp 43% des Stammpersonals an der AUB weiblich. Von den insgesamt 28 Lehrenden sind zwei Professorinnen und sechs Professoren. Besonders stark ist die Diskrepanz im Bereich der Lehrbeauftragten. So wurden im Jahr 2020 nur vier Frauen für einen Lehrauftrag an der AUB engagiert, im Vergleich dazu standen 14 Männer. Im Jahr 2021 hat sich die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten auf sechs erhöht, wobei die Anzahl der männlichen Lehrbeauftragten zwölf betrug.

	Zahl	davon weiblich	davon männlich
Stammpersonal	28	12	16
Habilitiert	11	2	9
PhD	11	6	5
Sonstige Abschlüsse	6	4	2
Lehrbeauftragte	18	6	12
Verwaltung	34	32²	2³

1. Zahlen aus dem Jahresbericht 2021

Quelle: <https://www.andrassyuni.eu/docfile/de-3643-jahresbericht-2021.pdf>

	Zahl	davon weiblich	davon männlich
Stammpersonal	29	12	17
Habilitiert	12	2	10
PhD	11	6	5
Sonstige Abschlüsse	6	4	2
Lehrbeauftragte	18	4	14
Verwaltung	36	33	3

2. Zahlen aus dem Jahresbericht 2020

Quelle: <https://www.andrassyuni.eu/docfile/de-3644-jahresberichte-2010-2020.pdf>

² Im Jahresbericht gab es in diesem Punkt einen Tippfehler. Die Zahl für den GEP wurde durch das Rektoratskollegium korrigiert.

³ Im Jahresbericht gab es in diesem Punkt einen Tippfehler. Die Zahl für den GEP wurde durch das Rektoratskollegium korrigiert.

Basierend auf diesen derzeit vorliegenden Daten werden zunächst zwei Ziele formuliert:

- Auf Ebene der Universitätsprofessoren / der Universitätsprofessorinnen wird ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter angestrebt.
- Bei der Auswahl von Lehrbeauftragten werden künftig verstärkt Frauen und Personen mit diversen Erfahrungshintergründen berücksichtigt.

Im Zusammenhang mit der jährlichen Überprüfung des GEP können weitere Ziele formuliert werden. Dies wird insbesondere während der Geltungsdauer des ersten GEP explizit angestrebt, sowohl in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen als auch hinsichtlich der Inklusion weiterer Diversitätsbereiche (z.B. Nationalität).

3. Ausgangslage und Ziele im administrativen Bereich

2021 (Stichtag: 15. Oktober 2021) haben insgesamt 34 Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen im administrativen Bereich an der AUB gearbeitet. Davon waren 32 Frauen und 2 Männer, somit betrug der Frauenanteil 94%. Von den 32 Frauen hatten 11 mindestens ein Kind unter 18 Jahren, das bedeutet 34%. Der Qualifikationsgrad der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen ist relativ hoch, da von den 34 Beschäftigten zwar zwei Mitarbeiterinnen nur Abitur und ein Mitarbeiter einen OKJ-Abschluss (berufliche Qualifikation), aber sieben Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen einen BA/Bsc- Abschluss, 24 Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen einen MA/MSc-Abschluss (knapp 71%) und drei Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen zusätzlich auch noch einen PhD-Abschluss besaßen. Im administrativen Bereich wird angestrebt, eine Geschlechterausgewogenheit zu erreichen und aufgrund des hohen Qualifikationsgrades der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen klare und transparente Karriereentwicklungspläne zu schaffen. Aufgrund des vergleichbar hohen Anteils an Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen mit Kind(ern) unter 18 Jahren ist es ein wichtiges Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Weiterhin soll unter Berücksichtigung von weiteren Indikatoren (z.B. Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Besetzung von Führungspositionen) identifiziert werden, inwiefern eine Gleichstellung der Geschlechter auch in qualitativer Hinsicht im administrativen Bereich gegeben ist bzw. wo Unterstützungsmaßnahmen nötig sind.

4. Awareness-Raising und Fortbildungsmaßnahmen

Wesentlich für die Erreichung einer von Chancengleichheit geprägten Organisationskultur und der spezifischen Gleichstellungsziele ist es, zunächst ein Bewusstsein für die bestehenden Gleichstellungsdefizite und Ungleichheiten zu schaffen bzw. zu schärfen. Beginnend mit dem Sommersemester 2023 werden regelmäßig Workshops und Fortbildungen für alle Angehörigen der Universität angeboten. Hierbei soll es vor allem auch um den Austausch von „Best Practices“ gehen, etwa in Zusammenarbeit mit den Partneruniversitäten der AUB oder auch externen Bildungsanbietern. Eine Teilnahme an internen und externen Angeboten wird einmal im Jahr im Rahmen der Arbeitszeit ermöglicht und von der AUB soweit möglich finanziell unterstützt. Darüber hinaus werden auch weitere Awareness-Raising-Maßnahmen, etwa im Rahmen der Orientierungswoche, organisiert.

5. Faire und transparente Stellenbesetzungsverfahren

Um eine Ausgewogenheit der Geschlechter zu erreichen, sind faire und transparente Stellenbesetzungsverfahren ein wesentlicher Ansatzpunkt. Hierzu wird der Ausschuss an allen Stellenbesetzungsverfahren gemäß Satzung vollumfänglich beteiligt. Informationsveranstaltungen zum Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren sowie zu spezifischen gleichstellungsrelevanten Themen (z.B. rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit, gendergerechte Sprache in Ausschreibungstexten und Dokumenten) wird der Ausschuss v.a. in Zusammenarbeit mit dem Personalreferat regelmäßig anbieten, insbesondere um neue Kolleginnen und Kollegen in die Gleichstellungsarbeit einzubinden. Hierzu wird der Ausschuss auch entsprechendes Informationsmaterial bereitstellen.

Angesichts der Tatsache, dass einige Stellen (17, Stand 15. Oktober 2021) im wissenschaftlichen Bereich von Partneruniversitäten und/oder Förderorganisationen besetzt werden, sind die eigenständigen Planungs- und Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Erreichung der Gleichstellungsziele deutlich stärker eingeschränkt, als dies an anderen Universitäten der Fall ist. Um dennoch den gesetzten Zielen gerecht zu werden, strebt die AUB – insbesondere der Ausschuss – an, die Zusammenarbeit mit den Partnerinstitutionen im Bereich der Gleichstellungsarbeit und speziell im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren zu stärken. Der Gleichstellungsplan der AUB soll daher auch proaktiv genutzt werden, um die Partner für die Ziele der AUB zu sensibilisieren und hiervon ausgehend auf eine abgestimmte gleichstellungsorientierte Praxis bei personalrelevanten Entscheidungen hinzuarbeiten.

6. Maßnahmen im Bereich der Karriereentwicklung

Für die Gleichstellung der Geschlechter an der AUB sind nicht nur faire und transparente Verfahren im Bewerbungsprozess wichtig, sondern auch die Förderung aller bereits an der AUB tätigen Personen. Grundsätzlich sind hierbei folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Klare und transparente Kriterien für die Karriereentwicklung mit einem möglichst hohen Grad an Planungssicherheit,
- Weiterbildungsmöglichkeiten,
- Einsetzung einer Ombudsperson.

Das größte identifizierte Problem ist die Intransparenz bei den Entwicklungsmöglichkeiten sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen Bereich. Dies führt teils zu einer wahrgenommenen ungleichen Behandlung von Mitarbeitenden bzw. zu einer faktischen Ungleichheit etwa in Bezug auf Entlohnung und Karriereplanung. Um diesen bekannten Defiziten entgegenzuwirken, wurden an der AUB bereits folgende Maßnahmen ergriffen:

- Die Universität verfügt über einen Ausschuss, der in jeder Phase einer Stellenbesetzung hinzugezogen wird. Die Universität hat einen Ausschuss für Nachteilsausgleich, der sicherstellt, dass Studierende (und Mitarbeitende) zusätzlich Hilfen bei einer offiziell anerkannten Benachteiligung beantragen können.
- Der Prorektor / die Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Kontaktperson für den wissenschaftlichen Nachwuchs, d.h. für Doktoranden / Doktorandinnen und den wissenschaftlichen Mittelbau an der AUB.
- Der Kanzler / die Kanzlerin ist Ansprechperson für das administrative Personal.

Evaluationsgespräche und Zielvereinbarungen

- Die Kompetenzen (arbeitsbezogene Fähigkeiten und Soft Skills) des administrativen Personals sind transparent in Zielvereinbarungen festgelegt, die regelmäßig evaluiert werden. In diesen werden die vereinbarten Weiterbildungen festgehalten.
- Regelmäßige Evaluationen im Bereich des wissenschaftlichen Personals werden abgehalten. Basierend auf einem Selbstevaluationsbogen sowie den Ergebnissen der Lehrevaluationen werden Ziele und Aufgaben in Forschung und Lehre mit dem Rektor / der Rektorin besprochen und mögliche Unterstützungsmaßnahmen auch zur mittel- bis langfristigen Karriereplanung festgehalten.

Informationsangebote

- Die Förderung des wissenschaftlichen Personals erfolgte bisher durch eine einmalige Informationsveranstaltung (Januar 2021) über die akademischen Karrierestufen sowie Möglichkeiten der Karriereentwicklung für das an der Universität angestellte bzw. tätige wissenschaftliche Personal des Mittelbaus.
- Informationen zur Karriereentwicklung an der Universität sind über einen geteilten Ordner mit einer Sammlung von Ordnungen zu Promotions- und Habilitationsverfahren sowie Ernennungsverfahren für Professuren abrufbar.
- Die Universität bietet ein strukturiertes PhD-Programm mit Arbeitsplan und klaren Angaben zum Ablauf und den Vorgaben des Studiums an. Die angegebenen Vorgaben betreffen alle Studierenden gleichermaßen. Ausnahmen betreffen Studierende, denen durch den Ausschuss für Nachteilsausgleich Unterstützung gewährt wurde.
- Zudem gibt es auch ein Mentoring-Programm für Habilitandinnen / Habilitanden.
- Eine berufliche Beförderung des administrativen Personals ist auch durch Bekanntmachung von intern ausgeschriebenen Positionen möglich.

Finanzielle Förderung

- Die Universität fördert wissenschaftliche Karrieren durch die Finanzierung von Veranstaltungsorganisation und Publikationen. Auch die Teilnahme an Konferenzen und Weiterbildungen wird unterstützt. Diese Förderung kann universitätsintern beantragt werden.
- Im Bereich des administrativen Personals honoriert die AUB die Loyalität der Mitarbeitenden, d.h. in bestimmten Zeitabständen wird das Gehalt entsprechend angepasst.

Weiterbildung /Ausbildung

- Die Universität informiert regelmäßig über Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen von ERASMUS für Lehrende-, PhD-Studierende und administratives Personal, z.B. zum Spracherwerb, Forschungszwecken, Lehrtätigkeiten und anderen Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Bei Bedarf und auf Antrag stellt die Universität Gelder für didaktische Weiterbildungskurse zur Verfügung.
- Das administrative Personal kann sich jedes Semester für verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. zu Themen wie Datenschutz, Arbeitsrecht) bewerben.

Insgesamt sind somit bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen worden, um die Karriereentwicklung des Personals im wissenschaftlichen und administrativen Bereich zu fördern. Daher geht es nun primär um eine Verstärkung der Angebote und die Verbesserung hinsichtlich der Transparenz bestehender Prozesse. Vor diesem Hintergrund wird die AUB künftig zu Anfang jedes

Wintersemesters eine Informationsveranstaltung zu „Karrierewegen an der AUB“ anbieten. Die Veranstaltung ist universitätsöffentlich und somit auch für interessierte Studierende und Promovierende zugänglich. Ziel ist die Entwicklung eines „Karriereplans“ im Sinne einer umfassenden und transparenten Darlegung der Entwicklungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen und administrativen Bereich. Hierbei sollen unter anderem auch Möglichkeiten längerfristiger Beschäftigungsperspektiven ausgelotet werden, um mehr Planungssicherheit zu schaffen, die insbesondere in Qualifizierungsphasen sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von großer Bedeutung ist.

Angesichts der unterschiedlichen nationalen Hintergründe und sprachlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden sollte auch eine Ansprechperson in der Verwaltung benannt werden, die etwa bei Steuerfragen, Anmeldung und Registration in Ungarn sowie bei Wegen zu offiziellen Ämtern unterstützen kann.

7. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Die Universität strebt als Arbeitgeberin an, für ihre Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dazu stehen derzeit mehrere Möglichkeiten zur Verfügung: Der Ist-Zustand charakterisiert sich durch Flexibilität in der Arbeitszeit und Homeoffice-Möglichkeiten. Lehrenden wird bei der Lehrplanung eine weitgehende Flexibilität gewährt (z.B. im Rahmen von Blockveranstaltungen sowie virtuellen und hybriden Lehrformaten). Die Universität bemüht sich, Rahmenbedingungen für Studierende und Promovierende zu schaffen, die zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie beitragen. Der Frage des Studiums mit einem Kind kam an der AUB aufgrund der kleinen Zahl von Studierenden bisher keine hervorgehobene Rolle zu. Der Ist-Zustand charakterisiert sich dadurch, dass bei Bedarf grundsätzlich vieles ermöglicht werden kann, was das Leben an der Universität für Studierende mit Kind erleichtert (wie die Einrichtung des Wickeltisches und der Stillecke). In der Zukunft sollen die universitären Angebote sichtbarer gemacht und klarer kommuniziert werden. Informationen zu staatlichen Familienleistungen sind zudem auf der Seite der Europäischen Kommission zusammengefasst: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1113&intPageId=4574&langId=de>

Zukünftig soll auch im Bereich der Aufnahmeverfahren mehr im Sinne der Chancengleichheit getan werden. Denn Bewerbende um ein Masterstudium in Ungarn können im Sinne der Chancengleichheit Pluspunkte bekommen. Für Bewerbende um ein Masterstudium an der AUB können insgesamt 100 Punkte vergeben werden. Bei der schriftlichen Aufnahmeprüfung können max. 30 Punkte, bei der mündlichen max. 69 Punkte vergeben werden. Derzeit kann max. 1 Punkt als Pluspunkt für Chancengleichheit bzw. Gleichstellung an der AUB vergeben werden. Laut ungarischem Hochschulgesetz können jedoch maximal 10 Punkte für Chancengleichheit vergeben werden. Die Studienkommission soll vor diesem Hintergrund die zukünftige Vergabe der Pluspunkte für Chancengleichheit diskutieren und ggf. einen Vorschlag zur Anpassung des Verfahrens formulieren.

III. Flankierende Maßnahmen

Um (Geschlechter-)Ungleichheit effektiv entgegenwirken und vorbeugen zu können, ist es wichtig, eine Sensibilität für diese Themen bei allen Mitgliedern der Universität zu schaffen. Dies soll durch vielfältige Awareness-Raising-Aktivitäten und eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt werden. Die Mitglieder der Universität sollen so auf mögliche Bereiche der Diskriminierung aufmerksam gemacht werden und somit in der Lage sein, Verhaltensmuster zu hinterfragen und zu ändern.

1. Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Auf der Webseite der AUB wird eine Plattform entstehen, auf der alle Informationen rund um das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit gesammelt und zugänglich gemacht werden. Der GEP wird auf der AUB-Homepage unter dem Reiter *Profil* nach dem Menüpunkt *Leitbilder* veröffentlicht. Der Plan wird außerdem unter dem Menüpunkt *Offizielle Dokumente* hinterlegt (<https://www.andrassyuni.eu/universitat/organisation/offizielle-dokumente>). Die Gleichstellungsarbeit wird zudem bei der anstehenden Neugestaltung der AUB-Homepage mitbedacht.

Um über konkrete Gleichstellungsmaßnahmen und Awareness-Raising-Aktivitäten an der AUB zu berichten und sie so der Öffentlichkeit zugänglich zu machen, steht derzeit der Menüpunkt *Aktuelles* auf der Webseite der AUB zur Verfügung. Entsprechende Berichte und Aktionen werden dort hochgeladen. Um die Vielfältigkeit der Universitätsbürgerschaft zur Geltung zu bringen, haben alle die Möglichkeit, den Uniblog mitzugestalten und aus ihrem persönlichen Unialltag zu berichten. Im Blog wird der Ausschuss regelmäßig über die Gleichstellungsmaßnahmen und Awareness-Raising-Aktivitäten berichten. Relevante Berichte werden zudem auf Facebook, Instagram und LinkedIn beworben und dort in kürzerem Format erscheinen. Die Veranstaltungen und Ergebnisse der Awareness-Raising-Aktivitäten werden auf der Webseite und über die Social-Media-Kanäle der AUB beworben und verbreitet.

Aktuell gibt es an der AUB noch keine gemeinsame Grundlage zur Verwendung gendergerechter Sprache. Es wird angestrebt, in der internen und externen Kommunikation eine einheitliche Praxis zu etablieren. Hierzu wird federführend vom Ausschuss ein Leitfaden entwickelt, in dem u.a. Formulierungen für Veröffentlichungen seitens der Verwaltung (z.B. Satzungen, Ordnungen, Stellenausschreibungen) und zur Außendarstellung (z.B. auf der Website der Universität) vorgeschlagen werden. Auch für den wissenschaftlichen Bereich werden hier Empfehlungen zu gendergerechten Formulierungen zusammengestellt. Damit werden jedoch keine verpflichtenden Vorgaben gemacht, sondern es wird lediglich eine Sensibilisierung für gendergerechte Sprache angestrebt.

2. Stipendien und Förderprogramme für Studierende

Die AUB bekennt sich zum Prinzip der diskriminierungsfreien Förderung von Studierenden durch Stipendien, die in erster Linie nach Leistungskriterien vergeben werden. Die größte Bedeutung kommt dabei der staatlichen Finanzierung von Studienplätzen zu. Dabei sind die Vergabekriterien zentral vorgegeben. Eine Förderung der Geschlechterausgewogenheit kommt dabei nur insoweit infrage, wie soziale Zusatzkriterien angewendet werden können und diese möglicherweise geschlechtsspezifisch unterschiedlich häufig sind (z.B. Care-Arbeit, dazu im Einzelnen unten bei „Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf“). Die Zahl der staatlich finanzierten

Masterstudierenden betrug im Jahr 2021 53, davon waren 34, also 64% Frauen. 2020 waren von den 44 staatlich finanzierten Masterstudierenden 30, also 68% Frauen.

- Soziale Stipendien

Mit den ordentlichen und außerordentlichen sozialen Stipendien werden ebenfalls Aspekte der Geschlechterausgewogenheit angesprochen, allerdings wiederum nur indirekt. Die sozialen Stipendien werden wie die Studienplatzfinanzierung aus staatlichen Mitteln Ungarns alimentiert und folglich nach vorgegebenen Kriterien gewährt. Die Stipendien werden auf Antrag semesterweise bewilligt. Ordentliche soziale Stipendien können u.a. für Studierende mit Kindern und für Studierende aus Großfamilien vergeben werden. Außerordentliche soziale Stipendien werden u.a. aufgrund familiärer Krankheits- und Pflegefälle oder für Einkommensausfälle von Unterhaltsverpflichteten gewährt. Wenn vermutet wird, dass die Vereinbarkeit von Studium und familiärer Care-Arbeit vor allem für Studentinnen problematisch sein kann, wirken die sozialen Stipendien auch in Richtung größerer Geschlechterausgewogenheit. Im Sommersemester 2021 haben insgesamt 6 Studierende, 5 Frauen und 1 Mann, im Wintersemester 2021 insgesamt 5 Studierende, 4 Frauen und 1 Mann ein soziales Stipendium erhalten. 2021 gehörten alle Studierende, die ein soziales Stipendium erhalten haben, zur Bedürftigkeitsgruppe I. Im Sommersemester 2020 haben insgesamt 4 Frauen, im Wintersemester 2020 insgesamt 5 Frauen ein soziales Stipendium erhalten. Alle Studentinnen, die das Stipendium erhalten haben, gehörten zur Bedürftigkeitsgruppe I.

- Frauenförderprogramm „Diversität und Digitalisierung“

Mit diesem Programm werden seit 2017 talentierte weibliche Nachwuchsführungskräfte in den Studiengängen M.Sc. Management and Leadership und M.Sc. International Economy and Business in der Entwicklung ihrer Fach- und Führungskompetenzen gefördert. Das Programm zur Förderung weiblicher Führungskräfte steht unter der Schirmherrschaft der Deutsch-Ungarischen Industrie- und Handelskammer (DUIHK) und der Deutschen Botschaft Budapest und wird in Kooperation mit namhaften Partnerunternehmen in Ungarn durchgeführt. Die AUB vermittelt zwischen den Unternehmen und potenziellen weiblichen Nachwuchsführungskräften. Die Partnerunternehmen fördern jeweils eine Studentin der AUB als potentielle Nachwuchsführungskraft über den vollen Studienzeitraum (vier Semester) mit einem Stipendium (in Höhe der aktuellen Studiengebühren), bieten dieser Studentin ein individuelles Praktikumsformat und stellen einen Mentor / eine Mentorin für den Zeitraum der Förderung zur Seite. Die Leistungen der Stipendiatin werden einmal während der Laufzeit und am Ende evaluiert. Im Rahmen des Frauenförderprogramms wurden bisher insgesamt 14 Studentinnen gefördert. Die Förderung erhielten im Zeitraum 2017–2019 6 Studentinnen (davon wurden zwei Verträge nach Halbzeit aufgelöst), 2018–2020 4 Studentinnen, 2019–2021 3 Studentinnen. Zurzeit, im Zeitraum 2021–2023, erhält eine Studentin diese Förderung.

Da bei den Stipendien nur begrenzte Gestaltungsspielräume bestehen, ist es vordringlich, die Mittel für das bewährte Frauenförderprogramm langfristig zu sichern und nach Möglichkeit weitere Partnerunternehmen zu akquirieren. Auch soll geprüft werden, inwiefern weitere Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit etabliert werden könnten.

3. Thematische Integration von Chancengleichheit in Forschung und Lehre

Die AUB sieht es als Aufgabe, Diversität, Chancengleichheit und gleichstellungsbezogene Inhalte in Forschung und Lehre einzubinden, z.B. in Seminaren, Vorlesungen, bei Veranstaltungen bzw. bei Projekten, bei denen die AUB Partner ist. Ein Großteil der bisherigen Aktivitäten geht auf engagierte Dozierenden und Studierende zurück. Folgende konkrete Seminare und Vorlesungen beschäftigen sich mit Gleichstellung im engeren und weiteren Sinne: „Einführung in die Politikwissenschaft“ (Themenbereich Genderstudien), „Ungarische Innenpolitik“ (Themenbereiche Frauen in Ungarn,

Genderfragen sowie LGBTQIA+), „Politische Theorie I (Themenblock zum Feminismus), „Politische Eliten im Vergleich“ (Themenbereich Frauen in politischen Spitzenpositionen) und „Global Governance“ (Themenbereich Rassismus). Weiterhin werden die Bereiche Historische Kommunismusforschung, Frauengeschichte, Migration, Minderheiten, Roma und Frauen in verschiedenen (Lehr-) Veranstaltungen thematisiert. Der Studiengang Mitteleuropäische Geschichte setzt einen Schwerpunkt auf Minderheitenforschung. Darüber hinaus unterstützen die Dozierenden Masterarbeiten, Promotionen und Habilitationen u.a. zu Themen wie Feminismus in Ungarn, Frauenpolitik der ungarischen Regierung, aber auch in Bezug auf Minderheiten.

Diese Vielfaltigkeit wird durch konkrete Projekte abgerundet, so hatte das AUB-Projekt Vokskabin einen Fragebogen zum Thema „Frauen und Männer in Ungarn“ sowie zum Thema „Roma in Ungarn“ 2015 erarbeitet. Die Ergebnisse der beiden Fragebögen können weiterhin für Lehre und Forschung genutzt werden. Zukünftig soll das schon bestehende Engagement von Dozierenden und Studierenden stärker gebündelt und koordiniert werden. Hierzu soll z.B. eine Vortragsreihe seitens des Ausschusses organisiert werden. Auch die Studierendenschaft ist in diesem Bereich aktiv und hat eine Reihe von Veranstaltungen im Rahmen sogenannter „Awareness-Tage“ in Form von Workshops organisiert. Diese fanden im März 2022 erstmals statt. Dieses Konzept wird zukünftig weiterentwickelt und soll zu Anfang des Studienjahres in die Orientierungswoche integriert werden, um so auch neue Studierende und Dozierende einzubinden und zu sensibilisieren.

4. Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt

Diskriminierung und sexuelle Belästigung stellen eine massive Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Universitätsangehörigen und Bewerbern / Bewerberinnen der Universität dar. Diskriminierungen und sexuelle Belästigung werden von der AUB nicht toleriert. In der „Richtlinie der AUB gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung“ werden alle wesentlichen Maßnahmen sowie die im Diskriminierungs- oder Belästigungsfall einzuleitenden Schritte konkret dargestellt und erläutert. Eine weitere Möglichkeit, sich direkt anonym sowohl an den Rektor/ die Rektorin als auch an die Vorsitzenden der Studierendenschaft und der Doktorandinnen und Doktoranden zu wenden, ist der Kummerkasten, durch den sowohl online als auch offline Nachrichten übermittelt werden können und welcher regelmäßig von den Berechtigten eingesehen wird. Um die Hemmschwelle zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen möglichst niedrig zu halten, soll vom Ausschuss in Zukunft eine Handreichung zum Vorgehen bei Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt erstellt und öffentlich zugänglich gemacht werden. Darin enthalten sind die Kontaktdaten der aktuellen Ansprechpartnerinnen und -partner und Informationen über weitere Schritte.

Zudem soll allen Neu-Mitgliedern der Universität der Inhalt der „Richtlinie gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung“ nähergebracht werden und verdeutlicht werden, dass diskriminierendes Verhalten an der AUB nicht toleriert wird. Dies soll zum Beispiel durch Workshops oder Veranstaltungen im Rahmen der Orientierungswoche umgesetzt werden. Nicht nur beim Eintritt in die Universität, sondern in regelmäßigen Abständen sollen Workshops und interkulturelle Trainings vor allem für Personen mit leitender oder lehrender Tätigkeit durchgeführt werden, um für Themen der Diskriminierung insbesondere aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft zu sensibilisieren.

IV. Governance des Gleichstellungsplans

Die inhaltliche Erarbeitung des vorliegenden Gleichstellungsplans lag maßgeblich beim Ausschuss für Chancengleichheit. Unterstützt wurde der Ausschuss durch eine neu eingerichtete „Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan“, an der Repräsentantinnen und Repräsentanten aller Statusgruppen beteiligt

waren. Nach Abstimmung eines Entwurfs mit dem Rektoratskollegium wurde der GEP dem Senat am 19. Mai 2022 vorgelegt.

Da sich die AUB derzeit in einer strategischen Umbruchphase befindet, so ist etwa geplant einen Bachelorstudiengang „Europastudien“ einzuführen und hierzu auch entsprechend neues Personal einzustellen, ist die Geltungsdauer dieses ersten GEP auf fünf Jahre festgelegt (2022–2027), mit einer jährlichen Option zur Anpassung der Ziele und Maßnahmen. Damit soll die Möglichkeit geschaffen werden, den GEP entsprechend der sich ggf. stark verändernden Personalsituation flexibel anpassen zu können. Wichtig ist, dass der Strategieprozess und die Gleichstellungsarbeit eng abgestimmt und kontinuierlich koordiniert werden. Hierzu arbeitet der Ausschuss unmittelbar mit dem Rektoratskollegium zusammen und ist zudem im Senat als nicht-stimmberechtigtes Mitglied vertreten. Nicht zuletzt können Mitglieder des Ausschusses auch an den Versammlungen des Universitätsrates teilnehmen.

Gleichstellungsarbeit und insbesondere die Weiterentwicklung des GEP sind eine Daueraufgabe, die sich neuen Herausforderungen und Entwicklungen stellen muss. In fünf Jahren wird der GEP zudem grundlegend geprüft, überarbeitet und vom Senat verabschiedet. Um die vielfältigen und größtenteils auch neuen Aufgaben realisieren zu können (darunter etwa die Organisation von Veranstaltungen zu Themen der Chancengleichheit, Fortbildungsmaßnahmen und die Bereitstellung von aktuellen Informationen) kann der Ausschuss auf Antrag projektbezogen von einer studentischen Hilfskraft unterstützt werden. Zudem wird das Rektoratskollegium den Ausschuss soweit wie möglich auch mit einem entsprechenden Budget ausstatten und damit insbesondere die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und Awareness-Raising-Aktivitäten finanziell fördern. Im Vorfeld der Neuüberarbeitung des GEP wird die „Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan“ wieder eingesetzt, um die angemessene Repräsentation aller Statusgruppen zu gewährleisten. Die Geltungsdauer des nachfolgenden Gleichstellungsplans wird im Rahmen des Überarbeitungsprozesses festgelegt.

V. Anhang: Rechtliche Grundlagen

- Grundgesetz - <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100425.atv>
- Gesetz Nr. CXXV. von 2003 über die Gleichbehandlung und Förderung der Chancengleichheit – <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv>

Sektorale Rechtsvorschriften (nur im gegebenen Bereich), insbesondere:

- Gesetz Nr. I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch - <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
- Gesetz Nr. CCIV von 2011 über das nationale Hochschulwesen - <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100204.tv>

AUB-interne:

- Richtlinie der Andrassy Universität Budapest gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung
- Satzung der Andrassy Universität Budapest

Weltweit + EU:

- UN – Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) – <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union

<https://fra.europa.eu/de/eu-charter/article/21-nichtdiskriminierung>