

**ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER
FAKULTÄT FÜR SPORTWISSENSCHAFT
2021-2024**

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR SPORTWISSENSCHAFT UND DEM REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

1. PRÄAMBEL

In Anerkennung der Diversität der Geschlechter ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Fakultät für Sportwissenschaft schließen folgende Zielvereinbarung:

2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren, W2/W3-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für die Karrierestufen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karrierestufen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Ziele und Leistungen der Fakultät

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden und Absolvent*innen

a) Studierende

Gesamte Fakultät	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (WS 19/20)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	601	126	21%	38,2%	
Bachelor 2-Fächer	158	49	31%		
Master 1-Fach	122	33	27%	48%	
Master of Education	40	15	37,5%	41,8%	Zielwert ZV
SUMME	921	223	24,2%	40,6%	28 %

Die Fakultät hat in den vergangenen Jahren eine nur leichte, aber stetige Steigerung des Anteils weiblicher Studierender zu verzeichnen. Trotz dieser positiven Entwicklung liegt der Studentinnenanteil der Fakultät immer noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Ein wesentlicher Grund für den unterdurchschnittlichen Wert im Bundesvergleich liegt darin, dass in vielen sportwissenschaftlichen Einrichtungen die Mehrzahl der Studierenden in lehramtsbezogenen Studiengängen (in Teilen mit Ausrichtungen auf Grundschule und Förderschulen) eingeschrieben ist, was höhere Frauenanteile mit sich bringt. An der Fakultät für Sportwissenschaft der RUB studieren dagegen etwa 2/3 aller Studierenden nicht lehramtsbezogen. Ein weiterer Grund ist in der regionalen, ruhrgebietsspezifischen Dominanz des Fußballsports zu sehen, in dem viele Männer sozialisiert sind und infolgedessen ein Sportstudium aufnehmen. Die Fakultät strebt eine weitere Steigerung des Frauenanteils an. Orientierungspunkt ist dabei der Anteil der Studienanfängerinnen, der in den vergangenen Jahren bei durchschnittlich knapp 30% lag. Der Anteil der Frauen an den Gesamtstudierenden fällt regelmäßig niedriger aus, da zum einen die Studiendauer bei den weiblichen Studierenden kürzer ist und zum anderen relativ gesehen mehr Frauen ihr Studium abschließen (s.u. höhere Frauenanteile bei den Absolvent*innen).

b) Absolvent*innen

Gesamte Fakultät	Studienjahr 2018/19			Bundes-Benchmark (2019)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	108	29	26,9%	45,5%	
Bachelor 2-Fächer	18	9	50%		
Master 1-Fach	27	12	44,4%	50,6%	
Master of Education	21	9	42,9%	45,3%	Zielwert ZV
SUMME	174	59	33,9%	46,4%	35 %

Der Absolventinnenanteil liegt deutlich über dem Studentinnenanteil. Der leicht steigende Anteil an Studentinnen in den letzten Jahren lässt in den kommenden Jahren eine weitere positive Entwicklung bei den Absolventinnen erwarten.

Maßnahmen

Die Fakultät wird die bestehenden Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteiles weiterführen bzw. ausbauen (Kooperation mit der Jungen Uni/Beteiligung an Maßnahmen: Girl's Day, Sommercampus, Schnuppertage der Talentscouts; Infoveranstaltungen an und für Schulen und im Rahmen von Kooperationen mit dem LSB und anderen Einrichtungen für Bundesfreiwilligendienste).

Die Fakultät ist als Pilotfakultät am Projekt „Stipendienkultur Ruhr“ beteiligt und sieht hierin eine inhärent geschlechtsspezifische Bedeutung in Hinblick auf die Förderung von Studentinnen, da diese als eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Stipendienbewerbung häufiger sehr gute und gute Noten und somit bessere Noten erzielen als die männlichen Studierenden.

Insbesondere die Studieninformationsaktivitäten der Lore-Agnes-Projekte wurden mithilfe der Studienfachberatung und der Mitarbeiterin in den Projekten verstetigt. Die Fakultät prüft im Rahmen der Zuweisung der Mittel aus dem Zukunftsvertrag für Studium und Lehre ab 2023 den personellen Ausbau der Studienfachberatung, um die Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen und weitere Gleichstellungsaktivitäten verstärken zu können.

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Vollzeitäquivalente	September 2020			Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Wiss. Personal befristet	28,1	9,6	34,2%	-
Wiss. Personal unbefristet	18,5	2,8	15,1%	-
Wiss. Personal gesamt		26,6%		30 %

Der Frauenanteil beim unbefristeten wissenschaftlichen Personal von 26,3 % nach Köpfen berechnet konnte in den vergangenen Jahren gehalten werden. Mit der Berechnung nach Vollzeitäquivalenz sinkt der Anteil aufgrund der Teilzeitstellen von 3 der 5 unbefristeten Mitarbeiterinnen deutlich.

Der Frauenanteil beim befristeten wissenschaftlichen Personal entspricht in etwa dem Absolventinnenanteil.

Die Fakultät zielt bei dem wissenschaftlichen Personal auf eine Steigerung des Frauenanteils und orientiert sich dabei am Anteil der Absolventinnen.

Maßnahmen

Insbesondere mit Blick auf befristete Stellen sprechen die Leitungen der Lehr- und Forschungsbereiche gezielt geeignete Studentinnen/Absolventinnen der Masterstudiengänge an. Dies soll weiterverfolgt werden. Ebenso soll eine stärkere Einbindung der Dez. Gleichstellungsbeauftragten bei der Besetzung von befristeten Stellen erfolgen.

Ab 2023 sollen im Rahmen des Zukunftsvertrages für Studium und Lehre insbesondere Entfristungen weiblich besetzter Stellen geprüft werden.

Unbefristete Stellen werden voraussichtlich im Zeitraum dieser Zielvereinbarung nicht frei.

Ziel 3: Steigerung des Anteils an W2/W3-Professorinnen

	September 2020			Bundes-Benchmark 2019	Zielwert ZV ¹
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	3	2	66,7%		
Professuren W2/C3	3	0	0%		
Gesamt ²	6	2	33,3%	26%	32,7%
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	6	2	33,3%		

Bis 2024 wird planmäßig eine Professur (2022) vakant, die derzeit mit einer Wissenschaftlerin besetzt ist. Die einzige Juniorprofessur (mit Tenure Track) der Fakultät wurde trotz intensiver aktiver Rekrutierung von Bewerberinnen kürzlich mit einem männlichen Bewerber besetzt.

Maßnahmen

Die Fakultät wird durch aktive Rekrutierung gewährleisten, dass es bei der zu besetzenden Professur ein geeignetes weibliches Bewerbungsfeld gibt. Zur Identifizierung potentieller Kandidatinnen wird sie Abfragen in nationalen und internationalen Fachkollegien sowie in relevanten Fachgremien durchführen und bestehende Netzwerke und Verteiler nutzen.

¹ nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

² Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen.

Ziel 4: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

Maßnahmen

Die Fakultät setzt sich weiterhin für gute Arbeits- und Rahmenbedingungen des MTV-Personal ein und nimmt die Belange der MTV-Personals ernst. Insbesondere strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. Nach der tarifrechtlichen Überprüfung der Sekretariatsarbeitsplätze erfolgte zum 01.01.2020 eine Höhergruppierung aller Verwaltungsangestellten in den Sekretariaten. Zudem wurden Mittel bereitgestellt, um eine Sekretariatsmitarbeiterin aufzustocken, so dass hier eine Entlastung bzw. Anpassung an die Erfordernisse im Lehr- und Forschungsbereich erfolgen konnte. Über die Fortführung der bestehenden notwendigen Aufstockungen der Kolleginnen im Prüfungsamt und in der Bibliothek besteht Einigkeit. Der Antrag auf Höhergruppierung der MTA im LFB Sportmedizin ist gestellt.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

Ziel 5: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professuren	6	2	33,3%
Wiss. Personal	2	1	50%
MTV	1	1	100%
Studierende	1	0	0 %

Gesamt	10	4	40%
--------	----	---	-----

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. Nach der 4-jährigen Amtszeit der Dekanin Prof'in Platen, übernimmt ab Herbst 2021 voraussichtlich ein Kollege das Amt des Dekans, das Studiendekanat wird weiterhin von einer Mitarbeiterin (Dr. Schütte) geführt. Aufgrund der absolut geringen Anzahl an unbefristetem weiblichem Personal unter den Professuren und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (2 + 5) lässt sich eine überproportionale Belastung dieser nicht verhindern. Hier soll zukünftig eine breitere Verteilung aller unbefristeten Frauen auf die verschiedenen Gremien erfolgen. Zudem bemüht sich die Fakultät vermehrt befristet angestellte Mitarbeiterinnen in angemessenem Maße in die Gremienarbeit einzubinden.

Ziel 5: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von der Fakultätsleitung wie ein Mitglied zu den Sitzungen der Fakultätsorgane geladen und informiert. Sie wurde frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen auf einer aktuellen Website dar. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit ...

- Reduzierung des Lehrdeputats der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten um 0,5 SWS
- Weitere finanzielle Beteiligung der Fakultät an geplanten Gleichstellungsprojekten: 50% Beteiligung an den Personalmitteln für ein geplantes Lore-Agnes-Projekt 2022.
- Die Fakultät stellt den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf weiterhin räumliche Ressourcen zur Verfügung.

Ziel 6: Umsetzung gendergerechter Sprache gemäß Leitfaden

Im Oktober 2020 hat die Fakultät den Leitfaden Gendergerechte Sprache verabschiedet. Die Fakultät bekennt sich durch einen bewussten Gebrauch einer gendergerechten und wertschätzenden Sprache zur Gleichstellung aller Geschlechter. Die Umsetzung der gendergerechten Sprache erfolgt sukzessive. Die Öffentlichkeitsarbeit, die offiziellen Dokumenten der Fakultät sowie die internen Informationsdokumente werden nach vorgegebenen Handlungsempfehlungen angepasst, so dass eine gute Lesbarkeit und Eindeutigkeit der Dokumente gewährleistet bleibt. Empfohlen wird eine Umsetzung im Rahmen von Qualifikationsarbeiten.

Bisher wurden bereits die neuen Prüfungsordnungen der M. Sc. Studiengänge, die neue PO des B.Sc., die Promotionsordnung und die Fakultätsordnung gendergerecht formuliert. Die derzeitige Aktualisierung der Fakultätshomepage beachtet ebenfalls einen gendergerechten Sprachgebrauch und eine Bildsprache, die Diversität abbildet und Stereotype vermeidet. Insbesondere in Hinblick auf die mündliche, persönliche Kommunikation ist die Umsetzung einer gendergerechten Sprache ein länger andauernder Prozess, der durch die genderbewusste Wort- und Bildsprache der offiziellen Dokumente mit angestoßen wird und so alle Fakultätsangehörigen aufruft, über den alltäglichen gendergerechten Sprachgebrauch ihren Beitrag zu leisten.

Ziel 7: Weiterentwicklung/Neukonzeption des Fakultäts-Mentoringprogramms STARTKLAR

Das Mentoringprogramm STARTKLAR der Fakultät soll neu konzipiert werden und sich insbesondere auf die Gewinnung von Frauen für die Ein-Fach-Masterstudiengänge und die Förderung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen ausrichten. Zur Unterstützung der Programmentwicklung und -durchführung wird ein Lore-Agnes-Projektantrag gestellt.

Ziel 8: Kooperation mit dem Weiterbildungsmaster „M.A. Tanz – Vermittlung, Forschung, künstlerische Praxis“ der Sporthochschule Köln

Angestoßen durch einen personellen Neuzugang an der Fakultät (Dr. Denise Temme) wird zurzeit die Option einer Kooperation mit dem Weiterbildungsmaster M.A. Tanz der DSHS Köln geprüft. Der M.A. Tanz wird in Köln seit 2010/11 alle drei Jahre mit ca. 16 Studierenden durchgeführt; der Frauenanteil unter den Studierenden liegt hier durchschnittlich bei 88 %. Eine Kooperation lässt auch in Bochum einen hohen Anteil an interessierten Frauen aus der Fakultät, der RUB und dem Umfeld der Metropole Ruhr erwarten. Die Förderung der Tanzkultur über einen Weiterbildungsmaster ist damit implizit mit einer spezifischen Förderung von tanzinteressierten Frauen verbunden.

Leistungen der Hochschulleitung

Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen mit einer Reihe zentraler Maßnahmen und Angebote:

- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme

- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls-/Boys-Day
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte

3. ZEITPLANUNG UND BERICHTSPFLICHT

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Sportwissenschaft einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den

Rektor der RUB
Prof. Dr. Axel Schölmerich

Gleichstellungsbeauftragte der RUB
Friederike Bergstedt

Dekanin der Fakultät
Prof. Dr. Petra Platen

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Mechthild Schütte