

Fortschreibung des Gleichstellungsplan des FB 07 (2023 – 2026)

0. Präambel

Im Folgenden wird der Gleichstellungsplan für den Fachbereich 7 ab 2023 vorgelegt.
Durch diesen Plan setzt sich der Fachbereich 7 folgende Ziele:

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Abbau struktureller Benachteiligungen, die das Geschlecht der Mitglieder der WWU betreffen
- Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich 7 in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Rahmenbedingungen, durch die weibliche Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für die Berufsperspektive einer Hochschulkarriere gewonnen werden können
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Förderung von Qualifizierungsangeboten für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Diese Ziele werden entsprechend der Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplans der WWU, die wie folgt lauten, festgelegt:

- Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und -planung
- Förderung von Genderkompetenz
- Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild
- Prävention von sexueller und sexualisierter Gewalt
- Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten
- weitere Maßnahmen

Die Maßnahmen zur Erreichung der Ziele beziehen sich grundsätzlich auf alle Mitglieder des Fachbereichs und orientieren sich auch an den Zielen des LGG.

1. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme des Personals ist in Tabelle 1 abgebildet (S. 2) und in der Anlage zusammengefasst (siehe Anhang).

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur ist in der Anlage zusammengefasst (siehe Anhang).

3. Prognose der Beschäftigungsstruktur

Eine umfassende Prognose der zu besetzenden Stellen, Beförderungen, Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans entsprechend LGG §6 ist aufgrund der Größe und der noch nicht abzusehenden Entwicklungen in den Fächern schwierig. Im Geltungszeitraum werden mindestens drei von 28 Professuren neu besetzt werden.

4. Präzise Zielvorgaben für 2026 (Frauenanteil in %)

Tabelle 1. Bestandsaufnahme 2022 und Zielvorgaben für 2026 (Frauenanteil in %). Die Zielvorgaben orientieren sich an den Studienanfängerzahlen.

Beschäftigungsgruppe	Bestandsaufnahme 2022	Sport	Psychologie
W3	33%	mind. 30%	mind. 40%
W2	25%	mind. 30%	mind. 40%
W1	50%	mind. 50%	mind. 50%
A15/14/13	100%/50%/25%	mind. 40%	mind. 60%
E15/14/13 aD	-/46%/-	mind. 50%	mind. 70%
E15/14/13 aZ	-/46%/58%	mind. 50%	mind. 70%
TV-L E6-E9a	100%	mind. 50%	
TV-L E9b-E12	28%	mind. 50%	

5. Prüf- und bewertbare Maßnahmen einschl. ihrer Terminierung, Finanzierung und Verantwortung

Mit dem Gleichstellungsrahmenplan vom 12.12.2018 formuliert die WWU fünf zentrale Zielfelder für das Gleichstellungsprogramm der WWU und ihrer Fachbereiche:

- a. Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung
- b. Förderung von und breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und universitäre Gleichstellungsarbeit
- c. konsequenter Ausbau gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild
- d. aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt
- e. Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen

Im Folgenden führen wir auf, wie die Gleichstellungsmaßnahmen im Fachbereich 07 umgesetzt werden sollen.

Zu a. Bei allen Dauerstellen sollen Frauen aktiv rekrutiert werden. Die **zentrale Checkliste des Gleichstellungsbüros für Berufungsverfahren** soll bei allen Berufungsverfahren Anwendung finden. Zudem soll es einen Interviewleitfaden für Einstellungsgespräche geben. Die Gleichstellungsbeauftragte am FB 07 soll weiterhin bei allen Berufungsverfahren und Neubesetzungen von Dauerstellen beteiligt sein. Bei Ausschreibung von Professuren soll nachdrücklich geprüft werden, ob diese als tenure-track-Professuren ausgeschrieben werden können, um frühzeitig talentierte Nachwuchsforschende zu binden und da diese sich als Mittel zur Erhöhung des Frauenanteils an anderen Universitäten bewähren. Die bereits in den Vorjahren vom FB 07 durchgeführte **Veranstaltung „Frauen in der Wissenschaft“** soll weiterhin angeboten werden. Diese wird von der Gleichstellungskommission des FB 07 organisiert. Hierzu sollen weiterhin Frauen aus den Fachgebieten Sportwissenschaft und Psychologie eingeladen werden, um über verschiedene Karrierewege zu berichten und für Fragen von Masterstudentinnen zur Verfügung stehen. Das **Stipendien-Programm „Erstklassig!“** und das **Programm „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“** sollen von den Instituten breiter kommuniziert und unterstützt werden. Darüber hinaus nimmt sich der Fachbereich vor, gezielt geeignete Absolventinnen für die Promotion anzusprechen. Vor dem Hintergrund der Forderung nach geschlechterparitätisch besetzten Gremien und dem Zustand, dass in einigen Statusgruppen deutlich weniger Frauen im Vergleich zu Männern beschäftigt sind, soll auf Fachbereichsebene diskutiert werden, inwieweit eine temporäre Reduktion des Lehrdeputats möglich ist, wenn Frauen sich in Gremien überproportional engagieren. Auch soll diskutiert werden, welche anderen Maßnahmen zur Kompensation umsetzbar sind. Ein entsprechendes Kriterium für eine solche Reduktion sowie Art und Dauer soll entwickelt werden.

Zu b. und c. Im Rahmen der Aspekte Genderkompetenz und gendergerechte Kommunikation sollen die **bisherigen Maßnahmen beibehalten und weitergeführt** werden. Dazu gehört, dass Führungskräfte und Mittelbau sich im Bereich der Genderkompetenz weiterqualifizieren sollen, z.B. Qualifikation der Studierenden/Lehrenden durch Gendersensible Lehre (Curriculum der Studiengänge, zusätzlich in Workshops, Schulungen, Austauschtreffen im Fachbereich). Des Weiteren soll die Vielfältigkeit von Geschlechterbildern betont werden und an entsprechender Stelle auch in Lehrveranstaltungen Erwähnung finden. Der Fachbereich begrüßt die Angebote, die das ZHL zu den Themen Gender und Diversität angeboten hat und wünscht sich eine Fortführung und Erweiterung dieser Angebote in der Periode 2023 – 2026. Der **Leitfaden für geschlechtersensible Hochschullehre** vom Forschungsnetzwerk Gender soll von den Instituten breit distribuiert werden. Es soll perspektivisch alle zwei Jahre am Fachbereich **ein Preis zum Thema Gendersensibilisierung** ausgeschrieben werden, bei dem sich Fachbereichsmitglieder aller Statusgruppen bewerben oder vorgeschlagen werden können, die sich besonders mit Genderthemen oder genderspezifischen Forschungsthemen befasst haben. Dieser Preis soll im Turnus des Promotionspreis und in einer gemeinsamen Veranstaltung vergeben werden. Die Kriterien sollen von der Gleichstellungskommission des FB 07 erarbeitet werden.

In den letzten Monaten wurde die **Homepage** der Institute im Hinblick auf gendergerechte Sprache und gendergerechte sowie diskriminierungsfreie Bebilderung überarbeitet. Die Seiten sollen alle zwei Jahren auf gendergerechte Sprache und Bebilderung kontrolliert werden. Auch Homepage News sollen kontrolliert werden.

Zu d. Das Institut für Sportwissenschaft (IfS) hat 2022 ein Positionspapier gegen sexualisierte Gewalt erarbeitet. Dieses wurde vom Vorstand des IfS verabschiedet und mit dem Gleichstellungspreis der WWU ausgezeichnet. Unter dem Aspekt **Prävention sexueller und sexualisierter Gewalt** sollen von 2023 bis 2026 die Präventionsmaßnahmen, die sich aus dem Positionspapier Prävention sexualisierter Gewalt ableiten, weiterverfolgt werden. Dazu gehört, dass Kolleg*innen, die Fachschaft und Studierende für die Thematik sensibilisiert werden. Während für die Mitarbeiter*innen des IfS bereits ein Workshop stattgefunden hat, soll im Frühjahr 2023 auch die Fachschaft im Rahmen einer Fortbildung sensibilisiert werden (insbesondere auch für Risikofaktoren für sexualisierte Gewalt im Rahmen von Veranstaltungen, die die Fachschaft organisiert, z.B. Erstfahrt, Partys). Das Thema sexualisierte Gewalt soll ebenfalls an geeigneten Stellen in der Lehre aufgegriffen werden. Die AG Prävention sexualisierter Gewalt arbeitet derzeit an der Umsetzung der aufgeführten Maßnahmen.

Ein weiteres Ziel ist es, dass die Institute sich im Hinblick auf die Prävention sexualisierter Gewalt vernetzen. Es soll diskutiert werden, ob zusätzlich zur Ansprechpartnerin im FB 07 (mit Sitz in der Psychologie) auch Ansprechpersonen (oder Vertrauenspersonen) am Institut für Sportwissenschaft benannt werden sollen, die explizit auf der Homepage und ggf. anderen Medien aufgeführt werden sollen (s. Positionspapier, Risiken der Grenzverletzungen/sexueller/sexualisierter Gewalt im Sport/aktuelle Studien wie bspw. Lipinski et al., 2022 [UniSAFE]). Ein erstes Treffen hat bereits stattgefunden. Dieser Prozess soll im Rahmen der AG Prävention sexualisierter Gewalt (PSG) weitergeführt werden. Ein Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Gewalt soll entwickelt werden.

Zu e. Unter dem Fokus **Arbeitsgremien und Sitzungszeiten** sollen ebenfalls die bisherigen Maßnahmen beibehalten und weitergeführt werden. Neben der Diskussion um temporäre Lehrreduktion bei Gremienarbeit und anderen kompensierende Maßnahmen (s.o.), soll die Zielsetzung für Gremien-Sitzungszeiten der WWU berücksichtigt werden und sollen die entsprechenden Termine in der ersten Sitzung festgelegt werden. Weiterführend soll weiterhin mit hoher Flexibilität auf besondere Bedürfnislagen eingegangen werden (z.B. Terminierung Habilitationsleistungen, Home-Office Regelungen).

Weitere flankierende Maßnahmen. Die Einrichtung der **Eltern-Kind Räume** soll abgeschlossen werden. Neben dem Zimmer am Horstmarer Landweg wurde nun auch ein Raum in der Fliegerstraße gefunden. Die Einrichtung soll in den kommenden Monaten evaluiert und bei Bedarf Anschaffungen getätigt werden. Ein Leitfaden des Servicebüro Familie gibt hier Orientierung. Die Frage nach Betreuungszeiten durch einzustellendes Personal soll in diesem Zusammenhang geklärt werden. Das spezielle **Beratungsangebot für stillende Mütter** soll weitergeführt werden. Dies soll um ein **Beratungsangebot für werdende Eltern** ergänzt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die Gefahrenbeurteilung ist durch das Dekanat geregelt. Weitere Beratungsangebote bieten sowohl die Studienfachberatung, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Koordinierungsstelle „Mutterschutzgesetz für Studentinnen“ (WWU) an. Die Gleichstellungskommission nimmt die Arbeit der sog. **Notinseln für studierende Eltern** mit kleineren Kindern nach der Corona Pandemie wieder auf. Die Idee ist, dass Sekretariate bei Bedarf Studierenden mit Kindern die Mikrowelle nutzen lassen und über Räume, in denen Eltern mit Kind sich zurückziehen können, informieren. Es soll diskutiert werden, inwiefern es Anschlussfinanzierungen für **drittmittelfinanzierte Mitarbeiterinnen** geben kann, deren Tätigkeit aufgrund von Schwangerschaft und Geburt

unterbrochen wurde, sofern deren Verträge über die Drittmittelgeber nicht weiter finanziert werden können.

6. Controlling

- Regelmäßiger (jährlicher) Bericht über die Umsetzung der Inhalte des Gleichstellungsplans im Fachbereichsrat
- Konsequente Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren für unbefristete Stellen durch die Gleichstellungsbeauftragte

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen				
Professuren				
W3/ C4	33,33%, 5 (33,33%, 5)		<u>Psychologie</u> : mind. 40% <u>Sport</u> : mind. 30%	1, 2
W2/ C3	25%, 2 (25%, 2)		<u>Psychologie</u> : mind. 40% <u>Sport</u> : mind. 30%	
W1	50%, 1 (50%, 1)		<u>Psychologie</u> : mind. 50% <u>Sport</u> : mind. 50%	
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14	50%, 5 (49,07%, 4,5)		<u>Psychologie</u> : mind. 60% <u>Sport</u> : mind. 40%	3,4
A13	25%, 1 (21,10%, 0,73)			
A15	100%, 1 (100%, 1)			
E14 aZ	50%, 2 (33,33%, 0,65)		<u>Psychologie</u> : mind. 70% <u>Sport</u> : mind. 50%	4
E13 aZ	60%, 75 (60,16%, 51,94)			4
E14 aD	45,45%, 5 (37,63%, 3,5)		<u>Psychologie</u> : mind. 70% <u>Sport</u> : mind. 50%	3, 4
E13 aD	52,17%, 12 (52,66%, 10,7)			3,4
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	68,49%, 50 (68,46%, 33,64)			5,6
mit Promotion (Postdocs)	57,89%, 11 (59,11%, 9,25)			7
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	100%, 24 (100%, 16,57)		mind. 50%	
TV-L E9b - E12	28,57%, 4 (28,48%, 2,45)		mind. 50%	
davon mit BA-Abschluss	75%, 3 (87,5%, 3)			
davon mit MA-Abschluss	66,67%, 4 (61,35%, 2)			
davon mit Promotion				
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK/WHF	28,57%, 2 (19,02%, 0,89)			
SHK/ SHB	77,63%, 184 (75,26%, 64,60)			
Auszubildende		0		

Qualifikationsstufen (optional)

alle Daten aus Dez. 5.3

Promovierende	WiSe 2022/23: <u>Psychologie</u> : 66,2%, 92 <u>Sport</u> : 66,7%, 28			5,6
---------------	---	--	--	-----

abgeschlossene Promotionen	PJ 2021* <u>Psychologie:</u> 35,29%, 6 <u>Sport:</u> 0%, 0			
Habilitierende	k.A. möglich			7
Habilitationen	k.A. möglich			
Studierende	<u>Psychologie:</u> 81,4%, 948 <u>Sport:</u> 44,91%, 446			5,6
Absolvent:innen	PJ 2021* <u>Psychologie:</u> 83,68%, 200 <u>Sport:</u> 46,70%, 78			

* aktuelle Zahlen liegen nicht vor

Gremienbesetzung (Stand: 01.12.2022)		8
<p><i>Fachbereichsrat: w/m</i> Hochschullehrer:innen: 3/5 WMA: 3/0 Studierende: 2/1 MTV: 1/0</p> <p><i>Studienbeirat: w/m</i> Hochschullehrer:innen: 1/3 WMA: 1/1 Studierende: 7/7</p> <p><i>Gleichstellungskommission: w/m</i> Hochschullehrer:innen: 2/0 WMA: 2/0 Studierende: 1/1 MTV: 1/0</p> <p><i>Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs (Sport): w/m</i> Hochschullehrer:innen: 2/4 WMA: 2/1 Studierende: 1/1</p> <p><i>Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs (Psychologie): w/m</i> Hochschullehrer:innen: 2/4 WMA: 1/2</p>		

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
1 Nachdrücklich Prüfung bei Ausschreibung von Professuren, ob diese als tenure-track-Professuren ausgeschrieben werden können, um frühzeitig talentierte Nachwuchsforschende zu binden.	Professuren	s. Tabelle 1			
2 Anwendung der Checkliste des Gleichstellungsbüros für Berufungsverfahren bei allen Berufungsverfahren.	Professuren	s. Tabelle 1			
3 Aktive Rekrutierung von Frauen bei der Besetzung von Dauerstellen.	Wiss. Personal auf Dauerstellen	s. Tabelle 1			
4 Interviewleitfaden für alle Einstellungsgespräche	Wiss. Personal	s. Tabelle 1			
5 Gezielte Ansprache geeigneter Absolventinnen für eine Promotion.	Studierende				
6 Veranstaltung „Frauen in der Wissenschaft“: Berichte über Karrierewege von Wissenschaftlerinnen aus Sportwissenschaft und Psychologie	Studierende				
7 Breite Kommunikation und Unterstützung der Programme „Erstklassig!“ und „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ .	Habiltierende				
8 Temporäre Reduktion des Lehrdeputats , wenn Professorinnen sich in Gremien engagieren. Ein Kriterium für eine solche Reduktion sowie Art und Dauer wird entwickelt.	Professorinnen				