

# ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FAKULTÄT FÜR SPORTWISSENSCHAFT 2025-2029

V1 Stand Januar 2021

# 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 Neukonzeption ihres Gleichstellungsplans nach.

Die Förderung der Gleichstellung ist strategisches Ziel der Ruhr-Universität Bochum und damit insbesondere auch Führungsaufgabe. Die persönliche Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen liegt bei dem\*der Dekan\*in oder (einer) dafür in der Zielvereinbarung ausdrücklich benannten Person(en). Sollte(n) die benannte(n) Person(en) während der Laufzeit der Zielvereinbarung aus ihrer Funktion ausscheiden, so geht die Verantwortung an den\*die Dekan\*in über. Der\*die Dekan\*in/die verantwortliche(n) Personen(n) wird/werden von der Geschäftsführung der Fakultät und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt.

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, W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s.u.) 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

Studium	WS 2023/2024			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor	818	203	24,8%	35,9%	
Master	133	48	36,1%	47,1%	
Master of Education	143	50	35,0%	42,1%	
<b>SUMME</b>	<b>1094</b>	<b>301</b>	<b>27,5%</b>	<b>39,3%</b>	<b>29%</b>

Die Fakultät hat in den vergangenen Jahren eine stetige Steigerung des Anteils weiblicher Studierender zu verzeichnen und den in der Zielvereinbarung 2021-2024 avisierten Zielwert von 28% Frauen mit 27,5% im WiSe 23/24 nahezu erreicht. 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. Die höheren Frauenanteile in lehramtsausgerichteten Studiengängen zeigen sich auch an der Fakultät mit im Durchschnitt der vergangenen Jahre etwa 37% Zwei-Fächer-Bachelorstudentinnen und 35,0% Frauen unter den Master of Education-Studierenden (s. auch M.Ed. im WiSe 23/24 in der Tabelle oben). Insgesamt studieren an der Fakultät für Sportwissenschaft der RUB allerdings etwa 2/3 aller Studierenden nicht lehramtsbezogen. Ein weiterer Grund für den zum Bundes-Benchmark vergleichsweise niedrigeren Wert an der Fakultät der RUB ist in der regionalen, ruhrgebietsspezifischen Dominanz des Fußballsports zu sehen, in dem viele Männer sozialisiert sind und infolgedessen ein Sportstudium aufnehmen. An anderen Hochschulstandorten scheint eine Dominanz männlich konnotierter Sportarten im Umfeld bzw. regionalen Einzugsgebiet der Hochschule die Geschlechterverteilung unter den Studierenden weniger zu beeinflussen.

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. Eine gewisse Sättigung des Anteils der Frauen an den Gesamtstudierenden scheint allerdings bei etwa 28% erreicht zu sein, u.a. da die Studiendauer bei den weiblichen Studierenden kürzer ist und auch relativ gesehen mehr Frauen ihr Studium abschließen (s.u. die höheren Frauenanteile bei den Absolvent\*innen). Der Frauenanteil unter den Gesamtstudierende liegt folglich leicht unter dem Frauenanteil unter den Studienanfänger\*innen.

## b) Absolvent\*innen

Abschluss	2023			Bundes-Benchmark	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor	125	38	30,4%	47,3%	
Master	27	7	25,9%	50,0%	
Master of Education	45	17	37,8%	46,7%	Zielwert ZV
SUMME	197	62	31,5%	47,8%	35%

Der Anteil an Frauen unter den Absolvent\*innen liegt wie in den vergangenen Jahren über dem Anteil weiblicher Studierender - mit 30,4% allerdings nicht mehr so deutlich wie in den vergangenen Jahren mit im Durchschnitt aller Studierende etwa 35% (vgl. Zielvereinbarung 2021-2024 und Bericht des Prüfungsamtes 2025). Eine mögliche Ursache könnte in der Corona-Pandemie, die die Studienkohorten der 2019-2020er Jahre stark betroffen haben, liegen. Allgemeine und auch sportbezogene Studien und Statistiken zeigen, dass leicht überdurchschnittlich viele Frauen an Corona erkrankten und die Verläufe häufig länger andauerten sowie auch zu Long-Covid führten.

Mit den gestiegenen Frauenanteilen unter den Studierenden der vergangenen Jahre lässt sich für die kommenden Jahre ein wieder höherer Anteil an Absolventinnen erwarten.

## Maßnahmen

Die Fakultät wird die Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils weiterführen bzw. ausbauen.

- Kooperation mit der Jungen Uni/Beteiligung an Maßnahmen: Girls Day (Steigerung der Anmeldezahlen, zuletzt mit einem ausgebuchten Workshop bzw. gestiegenen Anmeldezahlen), Digitale Hochschule, Schnupperangebote an Talentscouts mit Fokus auf Schülerinnengewinnung (u.a. auch Schülerinnenpraktika-Angebote, s.u.)
- Regelmäßige Informationsveranstaltungen an und für Schulen: Fortsetzung der zweimal im Jahr stattfindenden Veranstaltung mit gezielter Ansprache von Schülerinnen und Ausbau der Kooperation mit Schulen, die eine Sportschwerpunkt setzen

- Jährlicher Bildungstag für junge Erwachsene im FSJ und BFD mit gezielter Ansprache von Frauen in Kooperation mit dem Landessportbund (LSB)
- Ausbau des Angebotes für Schülerinnenpraktika
- Fortsetzung des letzten Lore-Agnes-Projektes „From Passion to Profession“ mit Erstellung weiterer Podcasts zu Frauen als Role Models in der Sportwissenschaft (Lore-Agnes-Vision 2025)
- Sicherung der Studienfachberatung durch hauptamtliche Mitarbeitende mit spezifischer Beratung von Schülerinnen und Studentinnen: u.a. durch die dez. Gleichstellungsbeauftragte und Beratungsleistungen in den Studienschwerpunkten der B.Sc.- und der M.Sc.-Studiengänge durch Frauen (stud. Koordinatorinnen und Promovendinnen) als Role Models
- Einführung einer verbindlichen Teilnahme der Studierenden des neuen B.Sc.-Studiengangs (PO 2025) an einer Informations- und Beratungsveranstaltung zum Studienverlauf und Studienabschluss.

## Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

### a) Promovierende

Studium	WS 2023/2024			Bundes-Benchmark (WS 23/24)
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Promovierende	25	11	44,0%	45,0%

### b) Abgeschlossene Promotionen

Abschluss	2-Jahres-Durchschnitt (2021 und 2023)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (2020/21/22)	Zielwert laufende ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschl. Promotion	2,5	0,5	20,0%	45,1%	50%

Aufgrund des weiterhin erwarteten, vergleichsweise höheren Frauenanteils bei den Studienabschlüssen und einem über die vergangenen Jahre, insbesondere im Vergleich zum Frauenanteil unter den Bachelorstudentinnen deutlich höheren, stabilen Anteil an Promovendinnen von etwa 45 %, liegt auch die Abschlussquote der Frauen unter den Promovierenden leicht höher,

im Durchschnitt der vergangenen 5 Jahre bei 50%. Die Fakultät zielt weiterhin auf eine geschlechterparitätische Verteilung bei den Promotionen.

## Maßnahmen

Die Fakultät verfolgt bewährte Maßnahmen zur Sicherung der Geschlechterparität bei den Promotionen

- Ansprache geeigneter Studentinnen/Absolventinnen der Masterstudiengänge für potentielle Promotionen bzw. Qualifikationsstellen durch die Leitungen der Lehr- und Forschungsbereiche
- Fortsetzung des Mentoringprogramms der Fakultät mit dem Fokus auf Promovendinnen
- Unterstützung der Vernetzung der Promovierenden innerhalb der Fakultät (bestehende informelle Gruppe) und über die Fakultät hinaus durch die Teilnahme am Graduiertenprogramm der RASS (Ruhr Alliance of Sport Science) und an Angeboten der Research School der RUB und der Research Academy Ruhr

## Ziel 3: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

### a) Wissenschaftliches Personal

Vollzeitäquivalente	2023			Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Wiss. Personal befristet	18,7	9,4	50,3%	-
Wiss. Personal unbefristet	18,3	3	16,4%	-
Wiss. Personal gesamt		33,5%		40%

Der Frauenanteil am gesamten Wiss. Personal (Professuren ausgenommen) ist seit der letzten Zielvereinbarung deutlich gestiegen. Der 2020 mit 26,6% vorliegende und für 2024 mit 30% avisierte Frauenanteil beträgt aktuell (Stand März 2025) bei 33,3%. Diese Steigerung ist insbesondere auf den deutlich höheren Anteil von Frauen beim befristeten Wiss. Personal zurückzuführen.

Der Frauenanteil beim unbefristeten Wiss. Personal von 20% nach Köpfen berechnet konnte in den vergangenen Jahren gehalten werden. Bei Berechnung nach Vollzeitäquivalenz ist der Anteil aufgrund der Teilzeitstellen von 2 der 4 unbefristeten Mitarbeiterinnen mit 16,4% niedriger.

Die Fakultät zielt beim befristeten Wiss. Personal auf eine stabile Geschlechterparität. Beim unbefristeten Wiss. Personal scheiden bis 2029 voraussichtlich 6 Personen aus. Die Fakultät strebt an, 3 der voraussichtlich 6 freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen und in diesem Bereich entsprechend eine Quote von 33,3% Frauen zu erreichen. Bezogen auf das gesamte Wiss. Personal wird folglich ein vollzeitäquivalenter Frauenanteil von an die 40% angestrebt.

## Maßnahmen

Zur Steigerung des Frauenanteils am Wiss. Personal ergreift die Fakultät konkrete Maßnahmen.

- Gezielte Ansprache geeigneter Studentinnen/Absolventinnen der Masterstudiengänge für Qualifikationsstellen und Stellen in Drittmittelprojekten
- Gezielte Information und Ansprache von Frauen im Rahmen der RASS bzgl. zu besetzender Stellen als Wiss. Mitarbeiterin
- Beteiligung der dez. Gleichstellungsbeauftragten bei allen unbefristet zu besetzenden Stellen und stärkere Einbindung der dez. Gleichstellungsbeauftragten bei der Besetzung von befristeten Stellen
- Prüfung von Optionen, im Rahmen des Zukunftsvertrages für Studium und Lehre insbesondere befristete Mitarbeiterinnen zu entfristen
- Familienfreundlichkeit: Flexibilität in den Optionen zu mobiler Arbeit, Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie/Care-Arbeit und Beruf, Ausbau/Flexibilisierung familienfreundlicher Gremienarbeitszeiten, Unterstützung bei der Vermittlung von Plätzen in den Campus-Kitas

## Ziel 4: Steigerung des Anteils an Professorinnen

	2023			Bundes-Benchmark 2022	Gleichstellungsquote <sup>1</sup>	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %			
Professuren W3/C4	3	1	33,3%			
Professuren W2/C3	2	0	0,0%			

<sup>1</sup> nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

Gesamt <sup>2</sup>	5	1	20,0%			
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	5	1	20,0%	28,0%	28,6%	33,3%

2023 war eine der 6 Professuren der Fakultät unbesetzt; diese wurde 2024 nach Absage von zwei ausgewählten Männern und einer Frau mit einem Mann besetzt. Zurzeit (Stand März 2025) beträgt der Anteil der Frauen unter den Professuren der Fakultät mit fünf Professoren und einer Professorin 16,7%. Die weiblich besetzte Professur und eine männlich besetzte Professur werden Anfang 2026 vakant, so dass aktuell die Besetzungsverfahren laufen. Weitere planmäßig besetzte Professuren werden bis 2029 voraussichtlich nicht vakant. Die TT-Professur eHealth und Sports Analytics konnte die Fakultät aufgrund der Sparmaßnahmen der RUB nicht erhalten.

Die Fakultät strebt an, die freiwerdenden Professuren mit Frauen zu besetzen. Um die Gleichstellungsquote von 28,6% zu erreichen, müssten beide Professuren mit Frauen besetzt werden; um sich diesem Zielwert zu nähern und zumindest die aktuelle Quote von 16,7% zu erhalten, muss eine der beiden Professuren mit einer Frau besetzt werden.

## Maßnahmen

Die Fakultät bemüht sich intensiv darum, Frauen für die zu besetzenden Professuren zu gewinnen. Dazu wurden und werden folgende Maßnahmen ergriffen.

- Aktive Rekrutierung geeigneter Wissenschaftlerinnen: Sichtung der jeweiligen nationalen und internationalen Communities u.a. über Netzwerke und Tagungsteilnahmen und insbesondere mit Blick auf qualifizierte weibliche Postdocs
- Zur Freigabe der Professuren Benennung von 10 nationalen und 6 internationalen potentiellen Kandidatinnen für die Professur Trainingswissenschaft sowie von 10 nationalen und 10 internationalen Kandidatinnen für die Professur Sportmedizin und anschließende Information und Aufforderung dieser Frauen zur Bewerbung
- Möglichst geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommissionen
- Gezielte Ansprache und Berücksichtigung von Professorinnen für die externe Begutachtung in den Verfahren

<sup>2</sup> Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

## Ziel 5: 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.

Köpfe	2023		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bibliothekangestellte unbefristet	1	1	100,0%
Verwaltungspersonal unbefristet	11	10	90,9%
technischer Bereich unbefristet	7	1	14,3%
Gesamt			63,2%

### Maßnahmen

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 gewährt und unterstützt Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

Mit folgenden konkreten Maßnahmen setzt sich die Fakultät weiterhin für gute Arbeits- und Rahmenbedingungen des MTV-Personal ein.

- Mit Blick auf das Personal im technischen Bereich, hier die Hallen- und Platzwarte, und die Verbesserung der Kommunikationsstruktur sollen die seit dem vergangenen Jahr regelmäßiger und deutlich öfter stattfindenden Mitarbeitergespräche fortgesetzt werden.
- Ebenso strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Verwaltungs- und Sekretariatskräfte an. Nach Höhergruppierung aller Verwaltungsangestellten in den Sekretariaten der Lehr- und Forschungsbereiche in 2020 wurden zudem Mittel bereitgestellt bzw. umverteilt, so dass eine Entlastung bzw. Anpassung an die Erfordernisse in den Lehr- und Forschungsbereichen und den zentralen Aufgaben der Fakultät erfolgen konnte. Diese Flexibilität soll weiterhin im Einvernehmen mit und zur beruflichen Entwicklung des MTV-Personals verfolgt werden.
- Die Fakultät plant in den kommenden Jahren eine Umstrukturierung des Verwaltungs- und Sekretariatsmanagement. Ausgewählte Aufgabenpakete sollen stärker zentralisiert

werden und die Mitarbeitenden ihren beruflichen Kompetenzen und individuellen Stärken entsprechend eingesetzt und gefördert werden.

- Bis 2029 scheiden planmäßig 8 Beschäftigte aus dem MTV-Bereich aus, davon 6 Frauen. Mit der Wieder- bzw. Neubesetzung des Verwaltungspersonals sollen die Mitarbeitenden zur effizienteren Gestaltung der Verwaltungsprozesse eingesetzt und unterstützt werden.

## Ziel 6: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrates (Stand März 2025)

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	6 + 1 apl.	1	14,3%
Wiss. Personal	2	1	50%
MTV	1	1	100%
Studierende	1	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>27,3%</b>

## Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. Folgende konkrete Maßnahmen sollen in den kommenden Jahren weiterhin verfolgt werden.

- Bei Übernahme umfänglicher zentraler Funktionen und Aufgaben werden die Mitarbeitenden durch Deputatsreduzierungen entlastet.
- Zum 01.10.2025 wird das Dekanat der Fakultät neu gewählt. Die derzeitige Besetzung mit dem Dekan, dem Prodekan und der Studiendekanin stellt sich zur Wiederwahl. Die Fakultät bemüht sich, das Dekanat mit Ausscheiden der Studiendekanin in 2027 auch zukünftig mit mindestens einem weiblichen Mitglied in der Fakultätsleitung zu besetzen.
- Aufgrund der geringen Anzahl an unbefristetem weiblichem Personal unter den Professuren und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (1 + 4 (nach Köpfen)) lässt sich eine überproportionale Belastung dieser in der Gremienarbeit und Übernahme von Funktionen 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 7: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**

### **Maßnahmen**

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultätsleitung wie Mitglieder zu den Sitzungen der Fakultätsgremien geladen und informiert. Sie wurden 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 folgenden Maßnahmen,

- Reduzierung des Lehrdeputats der dez. Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät um 0,5 SWS
- Unterstützung der Fakultät bei Projekten im Rahmen der Lore-Agnes-Vision (gemeinsame Projektumsetzung mit Mittel für Gleichstellung und Diversität), Mediensupport und Sachkostenübernahme/finanzielle Unterstützung für geplante Podcasts und regelmäßige Veranstaltungen, Vorträge und Come Together für Mitarbeitende der Fakultät zum Thema Awareness, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung...)
- Unterstützung durch Studentische Hilfskraft der Studiendekanin
- Nutzung räumlicher Ressourcen (Dekanatsräume, Konferenzraum...) für Beratungs- und Besprechungstermine

## **Ziel 8: Umsetzung gendergerechter Sprache gemäß Leitfaden**

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 Informationsdokumenten werden nach vorgegebenen Handlungsempfehlungen angepasst, so dass eine gute Lesbarkeit und Eindeutigkeit der Dokumente gewährleistet bleibt. Empfohlen wird eine Umsetzung im Rahmen von Qualifikationsarbeiten. Die 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 9: Weiterentwicklung/Neukonzeption des Fakultäts-Mentoringprogramms**

Das Mentoringprogramm der Fakultät soll fortgeführt werden und sich auf die Gewinnung junger weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen (Masterstudierende und Promovierende) ausrichten. Die Fakultät unterstützt das Programm mit Sachkostenmitteln und leistet erforderlichen Mediensupport.

### **Ziel 10: Einrichtung und Etablierung des Weiterbildungsmaster „M.A. Tanz – Vermittlung, Forschung, künstlerische Praxis“ in Kooperation mit der Sporthochschule Köln**

Angestoßen durch einen personellen Neuzugang an der Fakultät wird zurzeit die Kooperation mit der DSHS Köln für die Einrichtung des Weiterbildungs-Masterstudiengangs erarbeitet. Geplant ist, den Studiengang zum Wintersemester 2026/2027 in der gemeinsamen Verantwortung der RUB bzw. der Fakultät für Sportwissenschaft und der DSHS Köln zu starten. 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 implizit mit einer spezifischen Förderung von tanzwissenschaftlich interessierten Frauen verbunden.

### **Ziel 11: Freigabe von unbefristeten Stellen**

Bezugnehmend auf die unten angegebenen Leistungen der Hochschulleitung strebt die Fakultät an, Entfristungen von befristeten Wiss. Mitarbeiterinnen zu prüfen und die notwendigen Prozesse einer Entfristung zu befördern.

## **Leistungen der Hochschulleitung**

Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Fakultät mit einer Reihe zentraler Maßnahmen und Angebote:

- Lore-Agnes Vision Preis / Lore-Agnes-Vision Projektmittel
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („Gender& Diversity Consulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award (HRS4R)
- Schüler\*innenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni (derzeit Fak. f. Physik)
- Teilnahme am Girls-/Boys-Day
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“

- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte
- Familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit: Teilzeit, Telearbeit/Homeoffice, mobiles Arbeiten

### 3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

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 und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. 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. med. Dr. h. c. Martin Paul

\_\_\_\_\_  
Gleichstellungsbeauftragte der RUB

Nadine Müller/Dr. Wanda Gerding

\_\_\_\_\_  
Dekan der Fakultät

Prof. Dr. Michael Kellmann

\_\_\_\_\_  
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Mechthild Schütte

## ANHANG: KURZÜBERBLICK MAßNAHMEN DER VORIGEN ZIEL- VEREINBARUNG MIT STATUSANGABE

Maßnahmen-Überblick Zielvereinbarung Gleichstellung 2021-2024		
Maßnahme	Status (umgesetzt/teilweise umgesetzt/nicht umgesetzt) – ggf. mit Begründung	Falls nicht umgesetzt – Begründung
Girls Day	umgesetzt	
Sommercampus	umgesetzt	
Schnuppertage Talentscouts	umgesetzt	
Infoveranstaltungen Schule /Kooperationen	umgesetzt	
Projekt „Stipendienkultur Ruhr“	teilweise umgesetzt: wenige Stipendiovorschläge, fehlende Stipendienkultur	
Personeller Ausbau Studienfachberatung	umgesetzt	
gezielte Ansprache Studentinnen/Absolventinnen der Masterstudiengänge	umgesetzt	
Einbindung dez. Gleichstellungsbeauftragten Besetzung von befristeten Stellen	teilweise umgesetzt	
Prüfung Entfristung weiblich besetzter Stellen	umgesetzt	
aktive Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen für die zu besetzenden Professuren	umgesetzt	
Vertretungsprofessuren werden ggf. mit Wissenschaftlerinnen besetzt	nicht umgesetzt	Nach intensiven Bemühungen, Kandidatinnen für die Vertretung der Professur Sportmanagement 2022 zu finden, wurde diese an einen Mann vergeben.
Höhergruppierung der MTA im LFB Sportmedizin	umgesetzt	
Jährliche Qualifizierungsgespräche	umgesetzt	
Fort- und Weiterbildung	umgesetzt	
Mehr Frauen in Gremienarbeit bringen	teilweise umgesetzt	

Einladung der dez. Gleichstellungsbeauftragten zu Fakultätssitzungen	umgesetzt	
Gleichstellungsaktivitäten auf Homepage	umgesetzt	
Deputatsreduzierung der dez. Gleichstellungsbeauftragten	umgesetzt	
Finanzielle Beteiligung der Fakultät an Lore-Agnes-Projekt	umgesetzt	
Bereitstellung räumlicher Ressourcen	umgesetzt	
Gendergerechte Wort- und Bildsprache	teilweise umgesetzt: in offiziellen Fakultätsdokumente, weniger und individuell unterschiedlich in der mündlichen Kommunikation	
Mentoringprogramm	umgesetzt	
Lore-Agnes-Projektantrag	umgesetzt	
Kooperation der Sporthochschule Köln zur Einrichtung des Weiterbildungsmaster „M.A. Tanz – Vermittlung, Forschung, künstlerische Praxis“	teilweise umgesetzt: Kooperationsgespräche laufen, Umsetzung zum WiSe 26/27 geplant	

## ANHANG: DATENGRUNDLAGE

### Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat 1, Abteilung 1

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

**Stichtage:**

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. — Studierendendaten
- 01.07. — Absolvent/innendaten
- 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. — Absolvent/innendaten

**Quelle der Bundesdaten:**

Statistisches Bundesamt, Fachserie II, Reihe 4

**Folgende Berichte wurden betrachtet:**

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

**Stichtage:**

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie II, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie II, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie II, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.