

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FA- KULTÄT FÜR SOZIALWISSENSCHAFT

2021-2025

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR SOZIALWISSENSCHAFT 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 Sozialwissenschaft 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. Für die Karrierestufen wissenschaftliches Personal und Juniorprofessuren werden keine Ziele vereinbart, weil die Geschlechterparität erreicht ist.

Ziele und Leistungen der Fakultät

Bei Gesamtbetrachtung der Fakultät zeichnet sich diese auf fast allen Ebenen durch recht ausgeglichene bzw. hinsichtlich des Frauenanteils überdurchschnittliche Geschlechteranteile aus. In den Bereichen Studierende, Studienabschlüsse sowie beim wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil bei ca. 60%. Das gleichstellungspolitische Profil der Fakultät gründet auf zwei Säulen:

a) Gleichstellungsteam der Fakultät für Sozialwissenschaft:

Das Gleichstellungsteam der Fakultät für Sozialwissenschaft, bestehend aus den dezentralen GB der verschiedenen Statusgruppen, bietet regelmäßige Beratung zu gleichstellungsrelevanten Themen an. Darüber hinaus können sich Fakultätsmitglieder und Interessierte auf einer eigens eingerichteten Homepage über die Arbeit des Teams informieren. Die Homepage befindet sich aktuell in der Neugestaltung. Dieser Prozess wird 2021 abgeschlossen. Es finden zudem regelmäßige Austauschtreffen statt, bei denen über aktuelle Anliegen und/oder zukünftige Projekte gesprochen wird. Das Gleichstellungsteam plant jährliche Themenschwerpunkte, die an der Fakultät die Bandbreite an Gleichstellungsthemen sichtbar machen sollen und zum Dialog einladen wollen. Für 2021 ist ein Projekt zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ (siehe auch Ziel 5) in Planung. Für dieses Projekt werden Lore-Agnes-Gelder beantragt. Die Fakultät unterstützt das Team durch Sachmittel.

b) Marie Jahoda Center for International Gender Studies: Gender Studies, Gender Lab, Gender in Society

Die Fakultät für Sozialwissenschaft ist Trägerin des interdisziplinären „Marie Jahoda Center for International Gender Studies“ (<https://mariejahodacenter.rub.de/>), welches im Jahr 2019 gegründet wurde. Sie unterstützt daher eine vielfältige Genderforschung und stärkt Gender Studies in der Lehre. Mit dem Marie Jahoda Center for International Gender Studies bieten wir ein stimulierendes Forschungsumfeld für eine international ausgerichtete Geschlechterforschung und eine Infrastruktur für die Bündelung von Genderforschung und den Transfer von Erkenntnissen der Geschlechterforschung in das Campusleben und in die Gesellschaft.

So sind auch der intensive Diskurs mit der Gesellschaft und die Entwicklung von Programmen zur Minderung von Bias-Effekten Inhalte des Bereiches *Gender in Society*, welcher für die vorliegende Zielvereinbarung von besonderer Bedeutung ist. Denn hier werden nicht nur Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten, sondern auch gleichstellungspolitische Maßnahmen wie das Projekt „Unser Campus“ (<https://unser-campus.de/>) verwirklicht. Zum Beispiel fand am 17. Juni der erste Teil der Tagung #MeToo in Science statt, an der etwa 300 Interessierte aus Deutschland, Österreich und der Schweiz teilgenommen haben. Ziel der Veranstaltung ist es, das Problem der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen zunächst aus einer juristischen Perspektive zu beleuchten (1. Termin), um dann innovative Präventionsmaßnahmen entwickeln zu können (2. Termin 1.07.2021, https://mariejahodacenter.rub.de/metoo_in_science/).

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

a) Promovierende

	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (SoSe 2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	132	72	55%	56%	knapp erreicht

b) Abgeschlossene Promotionen

	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (17/18/19)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	7	3	43%	53%	60%

Entsprechend des über 60%igen Frauenanteils bei den Absolvent*innen strebt die Fakultät eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Promovierenden und Promotionsabschlüssen an.

Maßnahmen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bieten Informationen und Beratungen zum Thema „Promotion“ an und stellen dabei auch spezifische Fördermaßnahmen für Frauen (z.B. mentoring 3 der Research Academy Ruhr) vor. Themen zu Vereinbarkeit von Promotion und Elternschaft werden ebenfalls stets mitgedacht. So besteht u.a. eine gute Vernetzung und Austausch mit dem Elternnetzwerk der RUB. In der Zukunft sollen – bei Bedarf – gezielte Veranstaltungen und Workshops zu den Themen durchgeführt werden.

Auch das im MaJaC verortete Gender Lab setzt sich für eine Vernetzung von Promovierenden ein und entwickelt Unterstützungsangebote zum Thema Chancengleichheit und Promotion.

Ziel 2: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	Dezember 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	8	2	25%		
Professuren W2/C3	7	4	57%		
Gesamt ¹²	15	6	40%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren				40%	43% ¹

Maßnahmen

Bis 2025 werden planmäßig drei W₃-Professuren (2021 und 2025) vakant. Um sich dem Zielwert zu nähern, strebt die Fakultät die Besetzung der Professuren mit Frauen an. Hierzu werden vielsprechende Kandidatinnen aktiv rekrutiert. Der Ruf auf die W₃-Professur „Soziologie / Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt“ ist an eine Frau erteilt worden.

Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen. Im Fall der W₃-Professur „Soziologie / Arbeit, Wirtschaft und Wohlfahrt“ ist dies bereits erfolgt.

Ziel 3: 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 umfanglicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

¹ nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

² Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

Maßnahmen

Insbesondere strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. So wurden für einen Großteil der Lehrstuhlsekretariate eine Überprüfung der Eingruppierungen mit dem Ziel einer Höhergruppierung beantragt..

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 4: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	7*	1	14
Wiss. Personal	2	2	100
MTV	1	1	100
Studierende	3	3	100
Gesamt	13	7	54

*Zusätzlich sind Dekanin und Prodekanin als nicht-stimmberechtigte Mitglieder beteiligt

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. So wird das derzeitige Dekanat von zwei Professorinnen geleitet. Auch in Zukunft wird eine geschlechter- und diversitätsgerechte Besetzung des Dekanats angestrebt.

Ziel 5: 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.

Im Zuge des Relaunches des Webauftritts der Fakultät werden sie die Seiten mit der Darstellung ihrer Aktivitäten zur Gleichstellung ebenfalls aktualisieren.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Form einer SHK-Stelle (9,4h) für die studentische Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, sowie bei der Finanzierung von Veranstaltungen und Reisekosten. Hierfür wurde ein Topf mit entsprechendem Budget eingerichtet.

Im Sommersemester 2021 begann das Gleichstellungsteam das Projekt „Geschlechtergerechte Sprache im Hochschulkontext“. Ziel des Projekts ist ein Austausch aller Fakultätsangehörigen über die Relevanz und Anwendungsmöglichkeiten von geschlechtergerechter Sprache. Zu diesem Zweck werden zwei Input-Veranstaltungen zu geschlechtergerechter Sprache organisiert. Hier werden Vorträge von Referentinnen durch die Fakultät finanziert.

Des Weiteren soll im Anschluss an diese Veranstaltungen im Wintersemester 2021/22 in einem statusgruppenübergreifenden Arbeitskreis ein Dokument zur Anwendung von geschlechtergerechter Sprache entwickelt werden, welches Angehörigen der Fakultät, die geschlechtergerechte Sprache verwenden möchten, als Informationsquelle dienen kann.

Weitere Projekte und Veranstaltungsreihen sollen folgen.

Leistungen der Hochschulleitung

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

- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- 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. 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. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Sozialwissenschaft einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den **21.10.2021**

 <hr/> Für das Rektorat der RUB	 <hr/> Gleichstellungsbeauftragte der RUB Friederike Bergstedt
 <hr/> Dekanin der Fakultät Prof. Dr. Cornelia Weins Dekanin	 <hr/> Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Dr. Helena Hartlieb

ANHANG: DATENGRUNDLAGE

Quelle der RUB-bezogene Daten:

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

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 11, 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 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.