

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FA- KULTÄT FÜR OSTASIENWISSENSCHAFTEN

2021-2025

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR OSTASIENWISSEN- SCHAFTEN 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 Ostasienwissenschaften 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

Bei Gesamtbetrachtung der Fakultät zeichnet sich diese auf fast allen Ebenen durch recht ausgeglichene bzw. hinsichtlich des Frauenanteils bei den Studierenden und Absolvent*innen überdurchschnittliche Geschlechteranteile aus.

In den Bereichen Studierende liegt der Frauenanteil bei 60%, bei den Absolvent*innen bei 66%. Auch beim wissenschaftlichen Personal sind die Geschlechteranteile ausgeglichen. Im Bereich der Professuren beträgt der Frauenanteil genau 50%.

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

a) Promovierende

	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (SoSe 2019)
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Promovierende	35	20	57,1%	57%

b) Abgeschlossene Promotionen

In den Studienjahren 17/18/19 wurden in der Fakultät für OAW 5 Promotionen durchgeführt, jedoch aufgrund technischer Probleme mit dem Statistik Programm keine abgeschlossenen Promotionen eingetragen. Dieses Problem ist gelöst und die Promotionen nachgetragen. Allerdings kann kein aussagekräftiger 3-Jahresdurchschnitt angegeben werden. Die Fakultät zielt aufgrund des 66 %igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen der Fakultät auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Promovierenden sowie bei den Promotionen.

	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (16/17/18)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	5	3	60%	-	75%

Maßnahmen

Im kommenden ZV Zeitraum (Studienjahre 2020 und 21) wurden bisher 4 Promotionsverfahren abgeschlossen (4 w), drei weitere eröffnet (2w/1m). Die Fakultät sieht sich auf einem guten

Weg, um den Promotionszielwert von 75% Frauenanteil im Zielvereinbarungszeitraum zu erreichen. Zudem ist die erste Kohorte des AREA Graduiertenkollegs ausschließlich aus Frauen zusammengesetzt, die in den nächsten 1-2 Jahren promovieren werden

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Köpfe	Juni 2020			Bundes-Benchmark 2018	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Wiss. Personal befristet	27	12	44,4%	-	-
Wiss. Personal unbefristet	15	10	66,7%	-	-
Wiss. Personal gesamt			52,4%	51,5%	55%

Die Fakultät zielt aufgrund des etwa 66%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen und einem Anteil von 57% Frauen bei den Promovierenden auf eine Steigerung des Frauenanteils beim befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personal ab.

Maßnahmen

Derzeit plant die Fakultät eine wiss. Mitarbeiterin (GdB 50) mit einer 0,65 Stelle über ZSL Mitteln zu entfristen. Durch die oft sehr spezifischen Voraussetzungen und Kenntnissen zur Einstellung von befristeten wiss. Personal ist der Geschlechteranteil großen Schwankungen unterworfen. Trotzdem wird die Fakultät bei ihren Einstellungsmaßnahmen eine ausgewogene Geschlechterverteilung achten, um den Zielwert von 55% zu erreichen.

Ziel 3: Beibehaltung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	Juni 2020			Bundes-Benchmark 2018	Zielwert ZV ¹
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	5	3	60%		
Professuren W2/C3	5	2	40%		
Gesamt ²	10	5	50%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	10	5	50%	39%	52,6%

Maßnahmen

Im ZV Zeitraum wird planmäßig eine Professur (2022) vakant, die aktuell weiblich besetzt ist und aus einem ERC Grant finanziert wird. Derzeit steht die Fakultät noch in Verhandlungen mit dem Rektorat bzw. dem Leiter des Berufungsmanagements, um auszuloten, ob die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung der auf 5 Jahre befristeten W2-Professur (befristet bis Feb. 2022) besteht.

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

Innerhalb des Vereinbarungszeitraums stehen keine Professuren zur Neubesetzung an.

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. Durch den Aufwuchs von Professuren in den vergangenen Jahren hat sich die Arbeit im MTV-Bereich verdichtet.

¹ nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

² Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

Alle MTV Beschäftigten der OAW, die unter E8 eingestuft waren, wurden im Laufe des Jahres 2020 nach tarifrechtlicher Überprüfung mindestens auf E8 höhergruppiert.

Maßnahmen

Die Fakultät strebt eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an.

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.

Ziel 5: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	4	2	50%
Wiss. Personal	1	0	0%
MTV	1	1	100%
Studierende	1	1	100%
Gesamt	7	4	57,14

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck.

Ziel 6: 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. Unsere dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (Statusgruppe Mittelbau) engagiert sich als Mitorganisatorin im digitalen Erzählcafé. Dieses

digitale Erzählcafé bietet einen Ort zum Austausch für Studierende und Beschäftigte an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) mit Beeinträchtigung. Auch 2021 lädt es daher zum digitalen Treffen ein, bei dem persönliche, studien- oder berufsbezogene Themen im ungezwungenen Raum und bei vertrauensvoller Atmosphäre besprochen werden können. Die Fakultät wird ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen auf einer aktuellen Website darstellen.

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
- 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

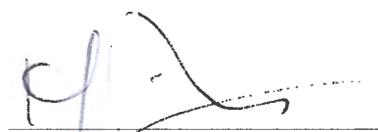
3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

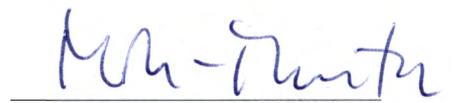
Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum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

Bochum, den


Rektor der RUB
Prof. Dr. Dr. h. c. Martin Paul


Gleichstellungsbeauftragte der RUB
Friederike Bergstedt


Dekanin der Fakultät
Prof. Dr. Katja Schmidpott


Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

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 II, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie II, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.