

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FAKULTÄT FÜR PHILOSOPHIE UND ERZIEHUNGS- WISSENSCHAFT

2021-2025

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR PHILOSOPHIE UND ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT 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 Philosophie und Erziehungswissenschaft 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 Promotionen

a) Promovierende

Philosophie	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (SoSe 2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	53	17	32,1%	40,5%	50%

Erziehungswissenschaft	SoSe 2020			Bundes-Benchmark (SoSe 2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	31	19	61,3%	69,1%	70%

b) Abgeschlossene Promotionen

Philosophie	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (16/17/18)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	8	3,33	41,7%	35,7%	50%

Erziehungswissenschaft	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (16/17/18)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	1,33	1	75%	67,4%	70%

In den philosophischen Instituten liegt der Anteil der Absolvent*innen bei über 60%, so dass die Fakultät hier eine Steigerung des Anteils der Frauen bei den Promovierenden und Promotionen anstrebt. Im Durchschnitt der Jahre 2016-2019 konnte der Bundesdurchschnitt bereits übertroffen werden. Nun ist es das weitere Ziel Parität zu erzeugen und den Anteil an Frauen auf 50% zu steigern. Da allerdings nur wenige Promotionen pro Studienjahr vorliegen, sind die Zahlen Schwankungen unterworfen. Aufgrund des etwa 90%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen im Institut für Erziehungswissenschaft strebt die Fakultät dort eine Erhaltung des überdurchschnittlich hohen Anteils von Frauen an. Da allerdings auch in dem Fach pro Jahr nicht so viele Promotionen stattfinden, sind die Zahlen großen Schwankungen unterworfen und müssen weiterhin längerfristig beobachtet werden.

Generell strebt die Fakultät sowohl in der Erziehungswissenschaft als auch der Philosophie eine Erhöhung der Fallzahlen der Promovierenden sowie bei den abgeschlossenen Promotionen unter Erfüllung der Zielwerte im Rahmen der vorliegenden Zielvereinbarung an.

Maßnahmen

Um den Frauenanteil bei den Promovierenden sowie bei den abgeschlossenen Promotionen auf dem derzeitigen überdurchschnittlichen Niveau zu halten bzw. zu steigern wird die Fakultät direkte und indirekte Akquisemaßnahmen durchführen. Dies geschieht in der Philosophie und in der Erziehungswissenschaft durch Informationsmaßnahmen über akademische Laufbahn und Promotion als Beschäftigungsoption, indem die Lehrenden potenzielle Bewerberinnen gezielt ansprechen, beispielsweise im Rahmen der Betreuung von Abschlussarbeiten. Zudem soll Studentinnen über die Fortführung der Veranstaltungsreihe „Inspiration Zukunft“ eine akademische Laufbahn als potentielle Karrieremöglichkeit aufgezeigt werden. Des Weiteren leistet das Forschende Lernen Pilotprojekt „Grow“, in dem Bachelor- und Master-Studierende zusammen mit den Promovierenden an einem Problem arbeiten, einen Beitrag dazu, den Austausch zwischen Studentinnen und Doktorandinnen nicht nur zum Inhalt, sondern zur akademischen Laufbahn zu stärken. Über den neuen Onlineauftritt der Fakultät soll zudem die Möglichkeit der Promotion an der Fakultät besser dargestellt und beworben werden. Die Fakultät wird sich darüber hinaus auch weiterhin aktiv am Girls' und Boys' Day beteiligen.

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

Philosophie Köpfe	Juni 2020			Bundes- Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Wiss. Personal befristet	45	16	35,6%	-	50%
Wiss. Personal unbefristet	4	1	25%	-	50%
Wiss. Personal gesamt		34,7%		36,7%	50

Erziehungswissen- schaft Köpfe	Juni 2020			Bundes- Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Wiss. Personal befristet	33	22	66,7%	-	70%
Wiss. Personal unbefristet	8	5	62,5%	-	70%
Wiss. Personal gesamt		65,9%		69,5%	70%

Die Fakultät strebt weiterhin an, den Anteil von Frauen beim befristeten wissenschaftlichen Personal in den philosophischen Instituten auf 50% zu steigern. Da bis 2024 keine der unbefristeten wissenschaftlichen Stellen in der Philosophie planmäßig vakant werden, kann hier mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht nachgesteuert werden. Für die Erziehungswissenschaft ist es das Ziel der Fakultät, den überdurchschnittlichen Anteil von Frauen beim wissenschaftlich befristeten sowie unbefristeten Personal beizubehalten.

Maßnahmen

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal sollen wie bei den Promotionen (vgl. Ziel 1) vor allem weiterhin die gezielte Ansprache von geeigneten Bewerberinnen und eine verbesserte Darstellung des Angebots attraktiver Arbeitsplätze und Lehrgebiete über den neuen Onlineauftritt der Fakultät sein.

Bei anstehenden Wiederbesetzungen bzw. Neubesetzungen (auch im Rahmen der Umsetzung der Planungen zum ZSL) soll verstärkt auf eine Besetzung durch qualifizierte Wissenschaftlerinnen geachtet werden.

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

	Fakultät Gesamt Juni 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert ¹
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	9	4	44,4%		
Professuren W2/C3	17	7	41,2%		
Gesamt ²	26	11	42,3%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Lehrprofessuren	23	9	39,1%	43,5%	44,7%

Philosophie Köpfe	Juni 2020			Bundes-Benchmark
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Professuren W3/C4	9	4	44,4%	-
Professuren W2/C3	17	7	41,2%	-
Gesamt	26	11	42,3%	28,1%

¹ nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

² Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

Erziehungswissenschaft Köpfe	Juni 2020			Bundes- Benchmark
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Professuren W3/C4	5	2	40%	-
Professuren W2/C3	8	4	50%	-
Gesamt	13	6	46,2%	52,3%

Bis 2024 wird planmäßig keine Professur in der Fakultät vakant. Die zwei in der Philosophie freiwerdenden Professuren wurden bereits vorzeitig besetzt, eine davon mit einer Wissenschaftlerin.

In der Fakultät gibt es insgesamt sieben Juniorprofessuren. Sechs dieser Juniorprofessuren sind den philosophischen Instituten zugeordnet, von denen fünf mit Wissenschaftlern (davon zwei mit Tenure-Track) und eine mit einer Wissenschaftlerin (mit Tenure-Track) besetzt sind. Der Erziehungswissenschaft ist eine Juniorprofessur (mit Tenure-Track) zugeordnet, welche mit einer Wissenschaftlerin besetzt ist.

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

Maßnahmen

Da in der Fakultät bis 2024 keine Professuren vakant werden, sind keine Maßnahmen geplant. Sollten bis 2024 außerplanmäßig Professuren vakant werden, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese über eine gezielte Ansprache geeigneter Bewerberinnen durch qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

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

Maßnahmen

Insbesondere strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte und Mitarbeiterinnen der zentralen Arbeitseinheiten der Fakultät (Dekanat, Prüfungsamt und Bibliothek) an. Um dem veränderten Anforderungs- und Aufgabenprofil der Sekretariatskräfte Rechnung zu tragen, hat die Fakultät im Jahr 2020 eine umfassende tarifrechtliche Überprüfung der Eingruppierungen der Sekretariatskräfte durchgeführt und die resultierenden Höhergruppierungen umgesetzt. Um weitere organisatorische Entlastungsmaßnahmen zu ermöglichen, sind langfristig weitere Umstrukturierungsmaßnahmen sowie die zusätzliche Schaffung von Personalkapazitäten in Planung. Flankiert wird dieser Prozess durch die weitere Etablierung transparenter Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen sowie über die Fortführung von Networking-Maßnahmen.

Für eine hohe Transparenz des gesamten Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird zudem im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewährt sowie unterstützt bedarfsorientiert Fort- und Weiterbildungen.

Ziel 4: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	7	1	14,3%
Wiss. Personal	2	1	50%
MTV	1	1	100%
Studierende	3	3	100%
Gesamt	13	6	46,2%

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in der Fakultät zu erreichen, wird

deshalb künftig bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen noch stärker auf eine Beteiligung von Frauen geachtet. Um der durch die Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung zusätzlichen Belastung Rechnung zu tragen, wird die Fakultät weiterhin von der Möglichkeit Gebrauch machen temporäre Lehrdeputatsreduktionen auszusprechen. Als weitere Maßnahme zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (den Aufgaben in Gremien für Frauen und Männer), wird die Fakultät ihre Gremiensitzungen ab dem Sommersemester 2021 auf den Vormittag verlegen.

Ziel 5: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertretung werden zu den Sitzungen der Fakultätsghremien geladen, über das Geschehen an der Fakultät informiert und erhalten die Möglichkeit über Themen der Gleichstellung zu berichten. Sie wurden frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten und Angebote zur Gleichstellung sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen auf einer aktuellen Website dar, welche auch im Rahmen des neuen Onlineauftritts der Fakultät fortgeführt und verbessert wird. Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird in der Fakultät ehrenamtlich ausgeübt. Zur Unterstützung bei der Ausübung des Amtes können in Absprache mit der Fakultätsleitung studentische Hilfskräfte eingesetzt werden.

Leistungen der Hochschulleitung

Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Fakultät 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. 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 Philosophie und Erziehungswissenschaft einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den 21. 10. 2021



Für das Rektorat der RUB



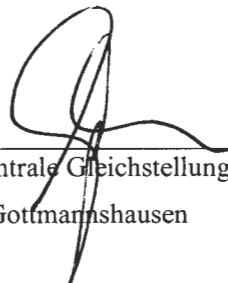
Gleichstellungsbeauftragte der RUB

Friederike Bergstedt



Dekan der Fakultät

Prof. Dr. Tobias Schlicht



Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Inis Gottmannshausen

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.