

Zielvereinbarung zur
Gleichstellung
2017 – 2019
der Fakultät für
Geschichtswissenschaft

Verfahren zur Ermittlung der Gleichstellungsziele

1. Professuren und Vertretungsprofessuren

Zur Ermittlung von Gleichstellungszielen auf der Ebene der Professur gelten verbindlich die Gleichstellungsquoten nach § 37a HG NRW. Diese Gleichstellungsquoten, die auch in einer Amtlichen Bekanntmachung veröffentlicht werden, sind in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung festgeschrieben. Das Verfahren zur Ermittlung der Gleichstellungsquoten ergibt sich aus den hochschulgesetzlichen Regelungen.

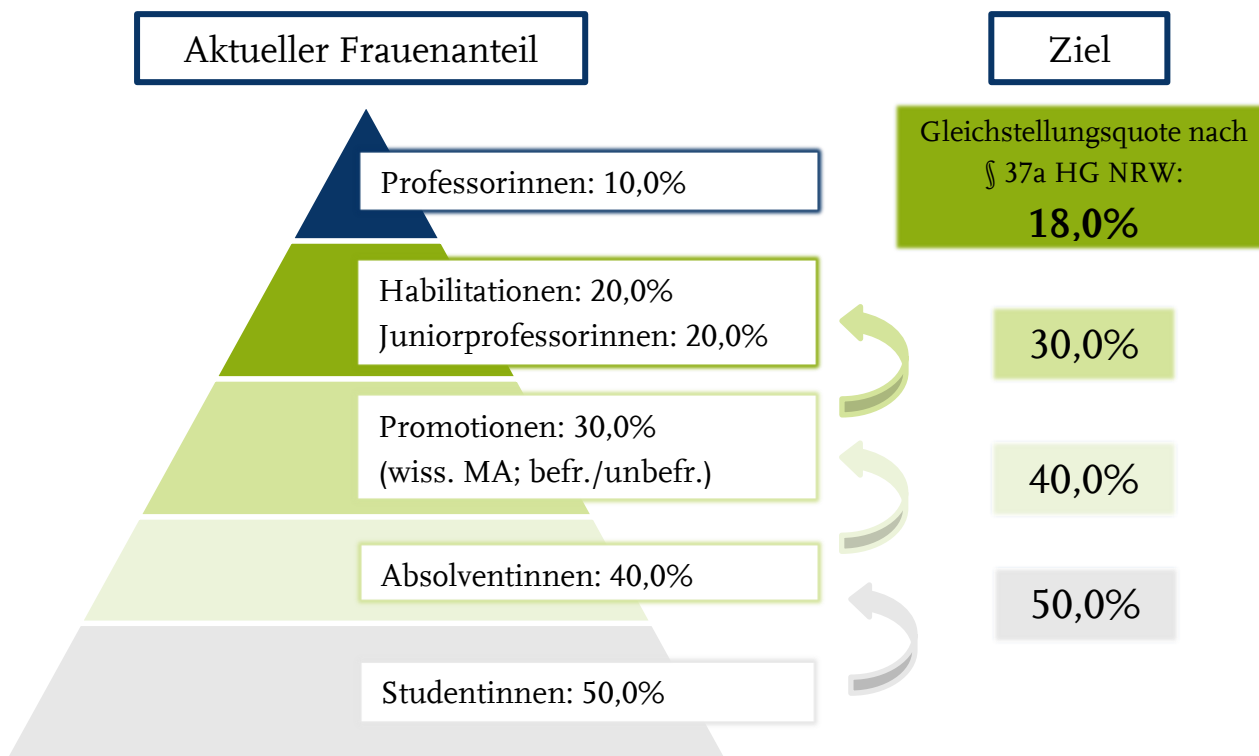
Im Hinblick auf die Rubrik „Vertretungsprofessuren“ gilt hochschulweit die in den ZVL IV festgeschriebene Quote von 40%.

2. Karrierestufen unterhalb der Professur

Die Bestimmung der Ziele der darunter liegenden Qualifikationsstufen richtet sich nach einem Kaskadenmodell. Demnach orientiert sich die Zielquote einer Qualifikationsstufe am Frauenanteil auf der direkt darunter liegenden Qualifikationsstufe und ist mindestens genauso hoch. Durch die Orientierung am Kaskadenmodell finden die jeweiligen fachkulturellen Besonderheiten und die einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen Berücksichtigung.

Das Kaskadenmodell¹

Das Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Qualifikationsstufen.



¹ Angegebene Zahlen sind fingiert und dienen lediglich der Veranschaulichung.

Zielvereinbarung zur Gleichstellung zwischen der Fakultät für Geschichtswissenschaft und dem Rektorat der Ruhr-Universität Bochum

1. PRÄAMBEL

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist 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 sind Ergänzungen zum Hochschulentwicklungsplan (Laufzeit ab 2017). Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach.

2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Das Rektorat der Ruhr-Universität Bochum und die Fakultät für Geschichtswissenschaft schließen die folgende Zielvereinbarung für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2019:

Ziele und Leistungen der Fakultät

Im Rahmen der Zuweisung der aus dem Strukturfonds NRW/Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen in der Vergangenheit zweckfrei zur Verfügung gestellten Mittel hat die Fakultät gleichstellungsrelevante Maßnahmen entwickelt, die der Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen dienen sollten.

Die früher von der Fakultät praktizierte Verwendung der Mittel aus dem Strukturfonds NRW/Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen orientierte sich daher an mehreren gleichstellungsrelevanten Handlungs- und Problemfeldern: Sie setzen an bei der Chancen- und Entgeltgerechtigkeit, der Weiterqualifizierung und Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten, der Erweiterung von Netzwerken zur Verbesserung der Chancen von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei wurden alle Statusgruppen berücksichtigt.

Darüber hinaus sollte mit den ergriffenen Maßnahmen das gegenseitige Verständnis und die Kommunikation zwischen WissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung verbessert sowie die gegenseitige Wertschätzung der jeweiligen Tätigkeiten gefördert werden.

Da sich die Maßnahmen als sehr sinnvoll erwiesen haben, strebt die Fakultät an, diese Maßnahmen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten weiterzuführen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Mittel aus dem Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen inzwischen zweckgebunden vergeben werden und in die Ausstattung der neuberufenen Professorin eingehen, also weniger Mittel fließen als bisher.

Die Fakultät nutzt verstärkt das Instrument der proaktiven Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen, um nach Möglichkeit den Frauenanteil auf W₂- und W₃-Professuren zu erhöhen.

Ziel 1: Steigerung des Anteils an Frauen bei den Studierenden

	2013/14	2015/16	Ziel: 2018/19 ²
	W in %	W in %	W in %
Fakultät	51,6	51,3	50-55
Durchschnitt Fächergruppe	58,1	58,1	
Differenz zur Fächergruppe	-6,5	-6,8	
Bundesdurchschnitt	52,1	52,0	
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-0,5	-0,7	

Studentinnen konnten bisher auf Antrag aus den Mitteln des Strukturfonds NRW/Anreizsystem und der Zielvereinbarung Gleichstellung Überbrückungshilfen, z. B. bei Erkrankungen, Pflegebedürftigkeit (auch von Familienangehörigen) o. ä. erhalten. Sofern Mittel vorhanden sind, will die Fakultät diese Unterstützung auch weiterhin bereitstellen.

Ziel 2: Steigerung des Anteils an Frauen bei den Absolventinnen

Studienjahr	2012/2013	2014/15	Ziel: 2018/19
	W in %	W in %	W in %
Fakultät	57,9	55,9	50-60
Durchschnitt Fächergruppe	61,9	62,2	
Differenz zur Fächergruppe	-4,0	-6,3	
Bundesdurchschnitt	58,3	56,9	
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-0,4	-1,0	

² Das Ziel der Gleichstellung von männlichen und weiblichen Studierenden ist aus Sicht der Fakultät bereits erreicht. Dennoch wird die Fakultät sich natürlich weiterhin bemühen, die guten Zahlen zu halten.

Ziel 3: Steigerung des Anteils an Frauen beim wissenschaftlichen Personal³

Befristet	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	31	21	40,4	31	23	42,6			50,0
Durchschnitt Fächergruppe	53,9			53,8					
Differenz zur Fächergruppe	-13,5			-11,2					
Unbefristet	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	10	8	44,4	9	9	50,0			50,0
Durchschnitt Fächergruppe	47,0			50,0					
Differenz zur Fächergruppe	-2,6			0,0					
Gesamtes wiss. Personal	2013			2015			Ziel: 2019		
	W in %			W in %			W in %		
Fakultät	41,4			44,4			50,0		
Bundesdurchschnitt	44,3			n.v.					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-2,9			-					

Im Gesamtspektrum des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals fällt auf, dass der Anteil der Frauen in den letzten Jahren zwar gestiegen ist, aber nach wie vor unter dem Fächergruppendurchschnitt lag. Das dürfte allerdings zum Teil auch darauf zurückzuführen sein, dass mit Kopffzahlen gearbeitet wird, dass sich also bei der Besetzung von zwei Stellen mit je einer Frau in Vollzeit (so z. B. in der Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte und der Osteuropäischen Geschichte) und der gleichzeitigen Besetzung von zwei weiteren Stellen mit vier Männern auf je einer 0,5 Stelle ein Frauenanteil von 33% ergibt, obwohl der Anteil nach Stellenvolumina bei 50% läge.

Um das Verhältnis weiter zu verbessern, wird die Fakultät künftig verstärkt auch auf geschlechterparitätische Stellenbesetzung bei Drittmittelprojekten achten. Um generell die Chancen von Frauen zu verbessern, wird sie weiterhin ein besonderes Augenmerk auf die Vereinbarung von Familie und Beruf haben und sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten verstärkt um Beschäftigungsmöglichkeiten während und im Anschluss an die Promotionsphase bemühen.

³ Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

Ziel 4: Steigerung des Anteils an Frauen bei Promotionen

Studienjahr	2012 / 13			2014/15			Ziel: 2018 / 19		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	1	6	85,7	9	4	30,8			ca. 50
Durchschnitt Fächergruppe	45,4			47,7					
Differenz zur Fächergruppe	40,3			-17,0					
Bundesdurchschnitt	43,8			48,6					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	41,9			-17,8					

In der Frage des Anteils der Frauen, die in der Fakultät promovieren, fällt auf, dass die Relation zwischen weiblichen und männlichen Promovierten – auch aufgrund der statistisch ja nicht sehr großen Zahlen – starken Schwankungen unterworfen ist. So liegt der Anteil im in der Zielvereinbarung ja noch nicht erfassten akademischen Jahr 2015/16 bei 52,9% (9 Frauen und 8 Männer), also oberhalb des Durchschnitts der Fächergruppe.⁴

Die Fakultät bemüht sich, Doktorandinnen durch Beschäftigung und/oder Einwerbung von Stipendien nach Kräften zu unterstützen, etwa auch durch Förderung während der Wiedereinstiegsphase nach Elternzeiten. Darüber hinaus können Doktorandinnen und Postdoktorandinnen auf Antrag aus den Mitteln des Strukturfonds NRW/Anreizsystem Professorinnen und der letzten Zielvereinbarung Gleichstellung Zuschüsse für den Besuch von Kolloquien, Tagungen, Archiven und zu Druckkosten für Publikationen u. a. erhalten; aus denselben Mitteln können Überbrückungshilfen, z. B. für Beihilfen bei Erkrankungen, Pflegebedürftigkeit (auch von Familienangehörigen) o. ä. finanziert werden. Sofern Mittel vorhanden sind, will die Fakultät diese Unterstützung auch weiterhin bereitstellen.

Die Fakultät wird sich auch weiterhin darum bemühen, Promovendinnen nach Kräften zu unterstützen und ihnen nach Möglichkeit weitere Perspektiven einzuräumen. Sie werden gezielt in Verbundforschungsprojekte und Vortragsreihen, Workshops, Tagungen und Publikationen eingebunden und bei der Akquise von Drittmitteln und ihrer internationalen

Vernetzung unterstützt. Doktorandinnen in Forschungsprojekten erhalten auf Wunsch die Möglichkeit, Lehrveranstaltungen anzubieten. Für befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen zudem besteht bereits die Möglichkeit, im 6. Beschäftigungsjahr auf Antrag einmalig für ein Semester von der Lehre freigestellt zu werden, um die Fertigstellung der Qualifikationsschrift voranzutreiben.

⁴ 2009/10: 60%, 2010/11: 47,1%, 2011/12: 56,3%, 2013: 85,7%, 2014/15: 30,8%, 2015/16 52,9%.

Die weiteren geplanten Maßnahmen konnten aufgrund vielfältiger Stellenbesetzungsverfahren und sonstiger Belastungen noch nicht umgesetzt werden, sind aber für die nächsten Jahre geplant:

- verstärkte Beteiligung am mentoring³ Programm (ScienceCareerNet) der UA Ruhr
- im Rahmen des dies academicus Angebot von Workshops und Diskussionsrunden um Themen der Promotion, Karriereplanung, Alumni-Workshops etc.

Ziel 5A: Steigerung des Anteils an Juniorprofessorinnen⁵

	2013			2015			Ziel: 2019 ⁶		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	3	3	50,0	3	4	57,1			50,0
Durchschnitt Fächergruppe	46,4			57,7					
Differenz zur Fächergruppe	3,6			-0,6					

Auch für Juniorprofessorinnen eröffnet die Fakultät die Möglichkeit, in der zweiten Beschäftigungsphase auf Antrag einmalig für ein Semester von der Lehre freigestellt zu werden, um die Habilitationsschrift oder das sog. „zweite Buch“ fertigzustellen. Juniorprofessorinnen erhalten die volle Verfügbarkeit über das vom Rektorat zugewiesene Budget aus der Differenz zwischen TV-L E13 und W1 sowie einen Anteil an den Qualitätsverbesserungsmitteln.

Ziel 5B: Steigerung des Anteils an Frauen bei Habilitationen (optional)

	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	1	0	0,0	0	0	-			
Durchschnitt Fächergruppe	37,5			83,3					
Differenz zur Fächergruppe	-37,5			-					
Bundesdurchschnitt	28,1			21,9					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	28,1			-					

⁵ Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

⁶ Da nicht feststeht, wie viele Juniorprofessuren 2019 besetzt sein werden, kann hier nur eine Relation als Ziel angegeben werden.

Ziel 6: Steigerung des Anteils an W₂- und W₃- Professorinnen⁷⁸

	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	20	7	25,9	16	8	33,3			38,8 ⁹
Durchschnitt Fächergruppe	29,7			31,3					
Differenz zur Fächergruppe	-3,8			2,0					
Bundesdurchschnitt	n.v.			n.v.					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-			-					

Leistung 6A: Steigerung des Anteils an Frauen bei Vertretungsprofessuren¹⁰

	2012			2016			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	2	1	33,3	2	0	0,0			40,0
Durchschnitt Fächergruppe	54,5			-					
Differenz zur Fächergruppe	-21,2			-					

Gemäß § 7 Abs. 3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV strebt die Ruhr-Universität Bochum an, den Anteil an Wissenschaftlerinnen bei den Vertretungsprofessuren auf mind. 40% anzuheben.

⁷ Gemäß der Hochschulstatistik inkl. Beurlaubungen, Vertretungen und Leerstellen.

⁸ Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

⁹ Gleichstellungsquote nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

¹⁰ Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

Ziel 7: 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 bedarfsorientiert fortzusetzen.

Nach interner Qualifizierung werden Mitarbeiterinnen im Rahmen der Personalentwicklung bei der Besetzung höherwertigen Stellen aktiv angesprochen und aufgefordert, sich darauf zu bewerben.

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.

Aus Gleichstellungsmitteln finanziert die Fakultät Zulagen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und wird dies im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch weiterhin tun.

Generell setzt sich die Fakultät dafür ein, die Besoldung der Stellen im Verwaltungsbereich grundsätzlich an die veränderten, gegenüber der Vergangenheit deutlich komplexer gewordenen Aufgabengebiete anzupassen. Sie unterstützt daher die Bemühungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Rektorates, beim Land darauf hinzuwirken, dass die Stellenausstattung der Universität in diesem Bereich überprüft und entsprechend angepasst wird.

Leistungen der Hochschulleitung

Das Rektorat stellt den Fakultäten im Lore-Agnes Programm 150.000 Euro p.a. für die Durchführung von innovativen Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Diese werden in einem Antragsverfahren durch die Gleichstellungskommission vergeben.

Darüber hinaus unterstützt das Rektorat den Gleichstellungsauftrag der Fakultäten weiterhin mit einer Reihe von zentralen Maßnahmen und Angeboten:

- Freigabe von Professuren
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen (20.000 Euro je neuberufener Professorin)
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Verbundprojekten
- Mentoringprogramme
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Mitglied im Best Practice Club „Familien in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Lore-Agnes-Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Weiterbildungsmaßnahmen für den MTV-Bereich
- Caroline-Herschel-Gastprofessorinnenprogramm

3. ZEITPLANUNG UND BERICHTSPFLICHT

Über die für die Zielerreichung zu verfolgenden Maßnahmen entscheidet die Fakultät. Die Durchführung dieser Maßnahmen ist kein Maßstab für die Zielerreichung.

Die Fakultät wird nach der Hälfte der Laufzeit der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung durch die Universitätsverwaltung über den Stand der Erreichung der Ziele informiert. Die Evaluierung der Erfüllung der Ziele erfolgt durch die Gleichstellungskommission und wird ebenfalls nach der Hälfte der Laufzeit der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung dem Rektorat vorgelegt.

Bochum, den 09.01.2018

Rektor der RUB
Prof. Dr. Axel Schölmerich

Gleichstellungsbeauftragte der RUB
Friederike Bergstedt

Dekan der Fakultät

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

4. GLOSSAR

<p>Fächergruppen</p>	<p>In der bundeseinheitlichen Studierenden- und Prüfungsstatistik werden inhaltlich verwandte Studienfächer einzelnen Studienbereichen zugeordnet, die wiederum zu neun großen Fächergruppen zusammengefasst werden.</p> <p>Folgende Fächergruppen werden vom IT.NRW und dem Statistischen Bundesamt verwendet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften • Sprach- und Kulturwissenschaften (inkl. Geschichte, Philosophie, Psychologie und OAW) • Ingenieurwissenschaften • Mathematik und Naturwissenschaften • Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (inkl. Zahnmedizin) • Kunst und Kunstwissenschaft • Sport • Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften <p>An der RUB wird lediglich zwischen 4 Fächergruppen unterschieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geistes- und Gesellschaftswissenschaften • Ingenieurwissenschaften • Naturwissenschaften • Medizin
<p>Köpfe</p>	<p>Bezogen auf die Personalstatistiken zählt bei der Kopfzählung jede/r Mitarbeiter/in, unabhängig davon, wie hoch ihre/seine vertragliche Arbeitszeit ist, gleich. Teilzeitfaktoren bleiben unberücksichtigt.</p>
<p>Fakultäten</p>	<p>20 Fakultäten ohne die Hochschulverwaltung, die Zentralbibliothek, das Rechenzentrum, zentrale Betriebs- und Versorgungseinrichtungen sowie zentrale wissenschaftliche und soziale Einrichtungen.</p>
<p>Stichtag</p>	<p>Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Dabei richten sich die Stichtage z. T. nach den Vorgaben der Landes- und Bundesstatistik.</p> <p>Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:</p> <p>01.06. — Studierendendaten 01.07. — Absolvent/innendaten 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten 01.01. — Absolvent/innendaten</p> <p>Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) sowie im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) veröffentlicht.</p>
<p>Studienjahr</p>	<p>Wintersemester zzgl. darauf folgendes Sommersemester (z.B. Studienjahr 2012 = Wintersemester 2011/2012 + Sommersemester 2012).</p> <p>Aktuellere Daten zu den Abschlüssen (inkl. Habilitation und Promotion) liegen aufgrund des langwierigen Meldeprozesses beim IT.NRW noch nicht vor. Erfahrungsgemäß bekommt die RUB die Daten ca. 1,5 Jahre später.</p> <p>Die Bundesvergleichsdaten für die eingeschriebenen Studierenden werden vom Statistischen Bundesamt immer nur zum Wintersemester erhoben.</p>