

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FAKULTÄT FÜR PHILOGIE

2021-2025

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR PHILOGIE 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 Philologie schließen die 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

Studium	SoSe 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promotion	291	164	56,4%	67%	65%

b) Abgeschlossene Promotionen

Abschluss	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	20,3	13	64%	64,9%	65 %

Die Fakultät zielt aufgrund des etwa 75%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen der Fakultät auf eine Steigerung des Frauenanteils bei der Promotion.

Maßnahmen

Die Fakultät stellt einen Reisefonds bereit. Dieser soll es Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Fakultät für Philologie ermöglichen, an Konferenzen, Tagungen, Symposien, Workshops im In- und Ausland teilzunehmen, um ihre Arbeit einem nationalen und internationalen wissenschaftlichen Publikum vorzustellen und so Kontakte knüpfen, Netzwerke bilden und zukünftige Berufs- und Publikationschancen im In- und Ausland ausloten zu können. Es können Reisekosten und zusätzlich Kosten für Kinderbetreuung finanziert werden.

Ziel 2: Wissenschaftliches Personal

Vollzeitäquivalente	Juni 2020			Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Wiss. Personal befristet	118,6	65	54,8%	-
Wiss. Personal unbefristet	54,3	29	53,4%	-
Wiss. Personal gesamt		54,4%		60%

Die Fakultät zielt bei dem wissenschaftlichen Personal auf eine Steigerung des Frauenanteils hin zu 60%.

Maßnahmen

Die Fakultät sieht die Steigerung des Frauenanteils als Querschnittsaufgabe, die alle Statusgruppen betrifft und möchte in erster Linie die weitere Sensibilisierung für Chancengleichheit fördern (s. u. Ziel 6).

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

	Juni 2020			Bundes-Bench-mark	Zielwert ZV ²
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	22	9	40,9%		
Professuren W2/C3	29	15	51,7%		
Gesamt ¹	51	24	47,1%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	49	22	44,9%	46,4%	51,2%

Maßnahmen

Bis 2024 werden planmäßig 6 Professuren (2020:1; 2021:3; 2022:2) vakant. Um den Zielwert zu erreichen, sollten mindestens vier dieser Professuren mit einer Frau besetzt werden.

Die Juniorprofessuren sind mehrheitlich mit Frauen besetzt (Stand Juni 2020: 5 von 6). Zum April 2021 wurden zwei der Juniorprofessorinnen auf W3-Professuren berufen. Da eine der Professuren aus dem LandesMasterprogramm finanziert war, wird es hier nicht zu einer Wiederbesetzung kommen. Im Jahr 2021 steht die Besetzung der W1 Professur „Geschichte und Theorie sozialer Medien und Plattformen“ mit Tenure Track nach W2 an (Bund-Länder-Programm).

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

Die Fakultät sieht die Steigerung des Frauenanteils als Querschnittsaufgabe, die alle Statusgruppen betrifft, und möchte in erster Linie die weitere Sensibilisierung für Chancengleichheit fördern (s. u. Ziel 6).

¹ Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

² nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

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.

Maßnahmen

Insbesondere strebt die Fakultät eine Verbesserung der Beschäftigungssituation der Sekretariatskräfte an. Im vergangenen Jahr wurden umfangreiche Überprüfungen der tariflichen Eingruppierungen veranlasst. In 11 Fällen konnten dabei Höhergruppierungen von TVL E6 nach E8 erreicht werden, sodass nunmehr von 33 Sekretariatskräften der Fakultät 20 in den Tarifgruppen TVL E8 und E9 eingruppiert sind. Die Sekretariatskräfte, die mehreren Professuren zugeordnet sind, können überwiegend im selben Institut beschäftigt werden. In zwei davon abweichenden Fällen ist die ganze Stelle hälftig zwar verschiedenen Instituten zugeordnet, aber das innerhalb der Fakultät für Philologie.

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 5: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	7	3	42,9%
Wiss. Personal	2	1	50%
MTV	1	-	-
Studierende	3	2	66,7%
Gesamt	16	6	46,2%

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. Gleiches gilt für alle Gremien mit beratender bzw. beschlussvorbereitender Funktion wie Berufungskommissionen und ständige Fakultätskommissionen. Dabei wird allerdings darauf geachtet, die weiblichen Mitglieder der Fakultät nicht überproportional zu belasten.

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. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen auf einer aktuellen Website dar. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Fakultät, sobald die beengte Raumsituation nach dem Abschluss der PCB-Sanierung behoben ist, der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten infrastrukturelle Unterstützung durch die Bereitstellung eines ausgestatteten Büroraums anbieten können.

Ziel 7: Erhöhung des Anteils an der Kommunikation zum Thema Gleichstellung

Maßnahmen

- Lore-Agnes-Projekt: Die Gleichstellungsbeauftragte leitet ein Lore-Agnes-Projekt, bei dessen Einwerbung die Fakultät finanzielle Unterstützung durch die Bereitstellung von Hilfskraftmitteln geleistet hat. Das Projekt bietet Angebote für gender- und diversitybezogene Fragen und Problematiken für den Lehr- und Lernalltag an der Fakultät für Philologie an. Dazu gehört der Aufbau eines transmedialen Kommunikations- und Workshopangebots zur Vermittlung und Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenzen für Lehrende und Studierende. Als digitales Angebot bietet das Projekt die Möglichkeit zur Archivierung und zur Einbindung verschiedener öffentlicher Ressourcen.
- Ein weiteres Lore-Agnes-Projekt ist beantragt. Die Antragsteller:innen planen in Zusammenarbeit mit Studierenden die Entwicklung eines Moodle-Kurses *Gender@Schools* im Rahmen Forschenden Lernens. Ziel von *Gender@Schools* ist die Sensibilisierung von Lehramtsstudierenden und aktiven Lehrer*innen für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung, die bisher nicht bzw. nicht ausreichend im Bochumer Lehramtsstudium explizit studierbar war, jedoch strategisch (multiplikatorisch) dringend notwendig ist.
- Gibt es einen Reisefonds für Doktorandinnen? (ja, s.o.)
- Die Fakultät sieht die Verwirklichung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen und Statusgruppen der Fakultät. Neben aktiven Unterstützungsprogrammen wie dem Reisefonds für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen wird vor allem die Notwendigkeit einer weiteren Sensibilisierung für fehlende Gleichstellung und für zunehmende awareness für Chancengleichheit und Diversity. Die erfolgreiche Nachhaltigkeit des Lore-Agnes-Projekts soll von der Fakultät durch ein langfristiges und regelmäßiges Fortbildungsangebot für Fakultätsmitglieder gewährleistet werden. So soll die Sensibilisierung hinsichtlich grundsätzlicher Gleichstellungsfragen stärker in den Fokus gerückt und in den Strukturen der Fakultät verankert werden. Insbesondere sollen sensibilisierende Angebote für Lehrende und Mitarbeitende für die Aufgabenfelder Beratung, Lehre und Betreuung sowie Gremienarbeit etabliert werden. Die Fakultät hat zudem beschlossen, alle Ausschreibungen für alle Beschäftigungsgruppen mit einem entsprechenden Zusatz zu versehen, der lautet:

„Die Ruhr-Universität legt Wert auf Chancengleichheit und Diversität. Wir wollen an der Fakultät für Philologie besonders die Karrieren von Frauen in den Berei-

chen, in denen sie unterrepräsentiert sind, von Menschen mit diverser geschlechtlicher Identität, von Menschen mit Migrationsgeschichte und People of Colour und von geeigneten schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerber:innen fördern und freuen uns daher über entsprechende Bewerbungen.“

Leistungen der Hochschulleitung

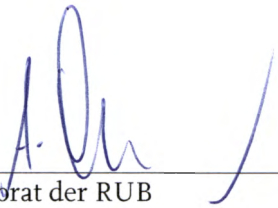
Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Fakultät mit einer Reihe zentraler Maßnahmen und Angebote:

- 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. 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 Philologie einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den



Rektorat der RUB



Gleichstellungsbeauftragte der RUB
Friederike Bergstedt



Dekan der Fakultät
Prof. Dr. Burkhard Niederhoff



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 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.