

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



Gleichstellungskonzept

INSTITUT FÜR SPORTWISSENSCHAFT

Prof Dr. Kirsten Legerlotz
STELLVERTRETENDE FRAUENBEAUFTRAGTE

Gleichstellungskonzept

Institut für Sportwissenschaft (IfS)

an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät

Vorbemerkungen

Das Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin ist ein Instrument zur Steuerung und systematischen Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen und nimmt Einfluss auf die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität.

Das Gleichstellungskonzept der HU und die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geforderte Selbstverpflichtung der Mitgliedshochschulen zur Einführung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards bilden den Referenzrahmen des hier vom Institut für Sportwissenschaft (IfS) vorgelegten Gleichstellungskonzepts.

Das Ziel des Gleichstellungskonzepts ist es, die Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre zu fördern, indem strukturelle Barrieren auf dem Karriereweg abgebaut und gleichzeitig Anreize zur Gewinnung von Frauen geschaffen werden.

Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse

Für die Erstellung des Gleichstellungskonzepts des Instituts für Sportwissenschaft ist der Institutsrat zuständig. Die Erarbeitung erfolgte durch die stellvertretende Frauenbeauftragte des Instituts.

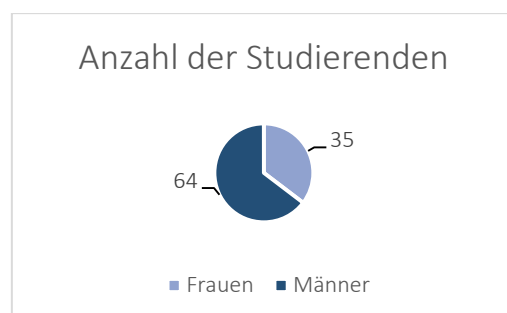
Innerhalb der institutsbezogenen strukturellen Prozesse findet eine kontinuierliche Abstimmung von Entwicklungszielen und damit verbundenen Entscheidungen statt. Auch in der Konsequenz dessen kann das Institut für Sportwissenschaft auf einen quantitativ und qualitativ starken Anteil von Frauen in allen Statusgruppen verweisen.

1.1. Situation am Institut für Sportwissenschaft (Stand der statistischen Angaben Juni 2018)

Am Institut für Sportwissenschaft kann derzeit im Mittelwert über alle Statusgruppen ein ausgewogener Frauenanteil verzeichnet werden (44%). In den einzelnen Statusgruppen bzw. in den einzelnen Abteilungen ist die Verteilung jedoch stellenweise unausgewogen.

1.1.1 Anteil von Frauen unter den Studierenden

Im WS 2017/2018 studierten 319 Frauen Sportwissenschaft (36%). Im Verhältnis dazu waren es 568 Männer (64%).



1.1.2 Anteil von Frauen unter den Doktorierenden

Am IfS laufen derzeit 21 Promotionen. Davon promovieren 7 Frauen (33 %) und 14 Männer.

Doktorierende				
	ges	m	w	% w
TBW	13	9	4	31
Sportmedizin	3	2	1	33
Sportpsychologie	2	2	0	0
Spotsoziologie	3	1	2	66
Summe	21	14	7	33

1.1.3 Anteil von Frauen in der Statusgruppe Professoren/-innen und Juniorprofessoren/innen

Das Institut für Sportwissenschaft verfügt im Rahmen des gültigen Strukturplanes über drei reguläre W3- Professuren, zwei W2-Professuren und eine W1 Professur. Davon ist eine Professur mit einer Frau besetzt (W2). Alle W3 Professuren sind von Männern besetzt. Die W1 wird von einem männlichen Vertretungsprofessor und eine W2 von einem männlichen Seniorprofessor vertreten.

Die beiden aus Drittmitteln bzw. Exzellenzinitiative finanzierten Juniorprofessuren ohne Tenure Track Option, sind zurzeit mit zwei Frauen besetzt. Diese beiden Stellen werden im Jahr 2021 auslaufen.

1.1.4 Anteil von Frauen in der Statusgruppe Mitarbeiter/-innen in Forschung und Lehre

Am Institut für Sportwissenschaft sind derzeit 28 wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) tätig, von denen 12 weiblich sind. Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe liegt demnach bei 43%.

1.1.5 Anteil der Frauen bei den sonstigen Mitarbeiter/-innen

Mit 11 Frauen liegt deren Anteil bei den sonstigen Mitarbeiter/-innen bei 91%. Betrachtet man den Mitarbeiterbereich Sekretärinnen isoliert, so liegt ein Frauenanteil von 100% vor.

1.2. Allgemeine Maßnahmen

Bei allen Neubesetzungen von Personalstellen in unterschiedlichen Statusgruppen, vor allem jedoch bei der Neubesetzung von Professoren/-innen ist auf eine aktive Rekrutierung und Unterstützung von Bewerberinnen zu achten. Hierbei sind bestehende Qualitätsstandards zu nutzen und auszubauen. Besonders den Besetzungen von Führungspositionen ist dem Gender-Aspekt verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist dabei zu sichern und der Anteil von Frauen vor allem in der Statusgruppe der unbefristet beschäftigten Professoren/-innen zu erhöhen.

Auch unter den Studierenden und Doktorierenden sind im Verhältnis gesehen zu wenige Frauen, was insbesondere bei den Neubesetzungen von Stellen zu berücksichtigen ist. Gezielte Frauenfördermaßnahmen sowie aktive und gezielte Rekrutierung von Frauen mögen ein Mittel sein das bestehende Ungleichgewicht auszugleichen.

Den Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern ist bei Neubesetzungen und Berufungsverhandlungen stärkere Aufmerksamkeit zu schenken und auf mögliche Unterstützungsmaßnahmen hinzuweisen. Darüber hinaus ist auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

1.3. Spezifische Maßnahmen für:

a) Studentinnen

Aufgrund des verhältnismäßig niedrigen Anteils an weiblichen Studierenden sollte die Förderung und Rekrutierung weiblicher Studierender stärker in den Fokus rücken.

b) Professorinnen

Bei Neuberufungen ist auf eine aktive Rekrutierung und Unterstützung weiblicher Bewerberinnen hinzuweisen. Auch im Hinblick auf Vertretungs- und Gastprofessuren sind gezielt Rekrutierungen von Frauen vorzunehmen, um den aktuellen Stand des Frauenanteils auszubauen. In Bereichen mit besonderer Unterpräsenz von Frauen soll das gleichstellungspolitische Instrument genutzt werden, um Wissenschaftlerinnen stärker zu fördern.

c) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen

Durch Unterstützungsangebote aus dem Frauenförderfond, kontinuierliche fachliche Förderungen durch die Verantwortlichen der jeweiligen Abteilungen als auch durch eine Verbesserung von wissenschaftlichen Betreuungsleistungen durch die Fachbereiche soll der Frauenanteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhalten bzw. ausgebaut werden.

Die Risiken des Aufbaus und der Fortführung einer wissenschaftlichen Karriere besonders an den Übergangsstellen gilt es gerade im Hinblick auf das Problem der Anschlussfinanzierung nach einer Promotion zu beachten.

Für Wissenschaftlerinnen mit Kind/Kindern werden konkrete und individuell flexible handhabbare Regelungen für die Gestaltung ihrer Karrierepläne ermöglicht.

Finanzielle Unterstützungen erhalten die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aus dem bereits o. g. Frauenförderfonds, um sich beispielsweise für die Qualifizierungen nötige Literatur beschaffen zu können – oder Lehrmittel, Dienstreisen u.a.m.

d) Sonstige Mitarbeiterinnen

Das System der flexiblen Arbeitszeiten und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind im Rahmen der Maßnahmen der HU als familiengerechte Hochschule auszubauen. Langfristig ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere einer angepassten Entlohnung, den gestiegenen fachlichen Anforderungen in den Sekretariaten Rechnung zu tragen. Angestrebt von den Frauen wird hier, die Bezeichnung „Sekretärin“ durch „Assistentin der Geschäftsleitung“ zu ersetzen.

2. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Studierende und auch Mitarbeiterinnen des IfS erhalten die Möglichkeit, Studium bzw. Qualifizierungen mit familiären Interessen abzustimmen. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten, die auch die Betreuung von Kindern und die Pflege von älteren Familienangehörigen bzw. kranken Familienangehörigen ermöglichen. Die familienfreundlichen Strukturen der HU (Kinderbetreuung, Kindergarten, Kinderfeste) sind für alle nutzbar und auszubauen.

Um die Wettbewerbsfähigkeit vor allem des wissenschaftlichen Nachwuchses zu sichern, ist die Anzahl an Promotionen und Habilitationen zu erhöhen und die Entwicklung einer interdisziplinären Diskurskultur zu stärken.

3. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Bei der Neubesetzung von Professuren wird im IfS der Berufungsleitfaden als Instrument gleichstellungspolitischer Steuerung genutzt. Die Frauenbeauftragte des Instituts ist in alle Schritte der Berufungsverfahren einzubeziehen und aktiv am Berufungsprozedere zu beteiligen. Damit sollte die Transparenz in den Verfahrensabläufen durchgängig gewährleistet werden.

Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Derzeit wird ein prozentualer Anteil der dem Institut zur Verfügung gestellten leistungsbezogenen Mittelausstattung für die Frauenförderung zur Verfügung gestellt. Diese Gelder werden für die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, sonstigen Mitarbeiterinnen und weiblichen Studierenden verwendet. Diese Gelder werden in Zusammenarbeit mit der Sachbearbeiterin für Haushalt und Personal des Instituts verwaltet und abgerechnet.

Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Hier ist in Zukunft verstärkt auf die Förderung von Doktorandinnen und Postdoc-Nachwuchswissenschaftlerinnen zu verweisen. Die Bereitstellung von Mitteln aus dem Frauenförderfond zur Nutzung von Mentoring- und Coachingprogrammen ist auszubauen und über die Angebote umfassend zu informieren.

Evaluation des Gleichstellungskonzepts

Sämtliche im Gleichstellungskonzept erfassten Daten zur Ist-Analyse sind turnusmäßig zu aktualisieren und die hier aufgeführten Maßnahmen in regelmäßigen Abständen auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Die Darlegung der erreichten Ergebnisse erfolgt auf der Grundlage des Berichts der Institutsfrauenbeauftragten durch die Institutsdirektorin/ den Institutsdirektor.

Inkrafttreten

Das vorliegende Gleichstellungskonzept tritt mit Wirkung **zum** in Kraft.

Prof. Dr. Kirsten Legerlotz

Stellvertretende Frauenbeauftragte

Anhang: Personalstatistik

Personalstatistik

Institut für Sportwissenschaft				
	ges	m	w	% w
W2/W3 Professuren	4	3	1	25
W1 Professuren ohne Tenure Track	2	0	2	100
W2-Vertretungsprofessur (Seniorprofessur)	1	1	0	0
W1 Vertretungsprofessur	1	1	0	0
Wissenschaftliches Personal	28	16	12	43
Nicht wissenschaftliches Personal inkl. Ambulanz	11	1	10	91
davon Sekretärinnen	5 ¹	0	5	100
Studentische Mitarbeiter	39	26	13	33
Summe	84²	47	37	44

Personalstatistik der Abteilungen im Detail

Sportmedizin (inklusive Charité)				
	ges	m	w	% w
W3 Professur	1	1	0	0
Wiss. Personal	2	1	1	50
Oberärzte	1	1	0	0
Fachärzte	3	3	0	0
Assistenzärzte	2	2	0	0
Ambulanz	4	0	4	100
Sekretärinnen	1	0	1	100
Studentische Mitarbeiter	19	15	4	21
Summe	33	23	10	30
Sportdidaktik und Unterrichtsforschung				
	ges	m	w	% w
W2 Professur	1	0	1	100
Wiss. Personal	6	0	6	100
Sekretärinnen	1	0	1	100
Studentische Mitarbeiter	1	0	1	100
Summe	9	0	9	100
Sportpädagogik				
	ges	m	w	% w
Senioprofessur	1	1	0	0
Sekretärinnen	1	0	1	100
Studentische Mitarbeiter	1	0	1	100
Summe	3	1	2	67

Trainings- und Bewegungswissenschaften				
	ges	m	w	% w
W3 Professur	1	1	0	0
W1 Juniorprofessur	1	0	1	100
Wiss. Personal	13	11	2	15
Nicht wiss. Personal.	2	1	1	50
davon Sekretärinnen	1	0	1	100
Studentische Mitarbeiter	12	8	4	33
Summe	28	20	8	40
Sportpsychologie				
	ges	m	w	% w
W1 Vertretungsprofessur	1	1	0	0
Sekretärinnen	1	0	1	100
Studentische Mitarbeiter	2	1	1	50
Summe	4	2	2	50
Sportsoziologie				
	ges	m	w	% w
W3 Professur	1	1	0	0
Juniorprofs	1	0	1	100
Wiss. Personal	7	4	3	43
Sekretärinnen	1	0	1	100
Studentische Mitarbeiter	4	2	2	50
Summe	14	7	7	50

¹ Zwei Sekretärinnen-Stellen sind zu jeweils 50% von einer weiblichen Mitarbeiterin besetzt.

² Ein männlicher Mitarbeiter besetzt zu 50% eine Stelle in der Rubrik *Wissenschaftliches Personal* und zu 50% eine Stelle in *Nicht wissenschaftliches Personal*.