

## Frauenförderplan der Abteilung Sportwissenschaft

### Fortschreibung des Frauenförderplans aus dem Jahr 2010

#### Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Abteilung ist auf der Basis des LGG NRW, der GO der Universität Bielefeld und des Rahmenplans zur Frauenförderung an der Universität Bielefeld gemäß den DFG – Standards entwickelt.

Der Plan verfolgt das Ziel, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen hinsichtlich des Erreichens von Studienabschlüssen bzw. weiterführenden Qualifikationen (z.B. Promotion und Habilitation) und der Besetzung von Stellen weiterhin abzubauen und Studentinnen in ihrer Qualifikationsentwicklung zu fördern.

#### Studierende in der Lehreinheit Sport im WS 2011/12 nach Geschlecht

Lehreinheit	Abschluss_aggregiert	KF_NF	M	W	Gesamt
Sportwissenschaft	Bachelor (Ein-Fach)		31	20	51
	Bachelor (Kombi)	KF	207	125	332
	Bachelor (Kombi)	NF	156	117	273
	Bachelor Lehramt Grundschule		7	27	34
	Bachelor Lehramt GymGe	KF	20	12	32
	Bachelor Lehramt GymGe	NF	13	9	22
	Bachelor Lehramt HRGe		9	4	13
	Master Edu. GHR		18	17	35
	Master Edu. GyGe 1F		13	17	30
	Master Edu. GyGe 2F		14	14	28
	Master Edu.GHR / SP		6	21	27
	Master Intelligenz und Bewegung		14	13	27
	Master Organisation & Management		38	19	57
	Promotion (frei)		8	4	12
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>554</b>	<b>419</b>	<b>973</b>

#### Studierende in der Lehreinheit Sport im WS 2011/12 nach Geschlecht (in Prozent)

Lehreinheit	Abschluss_aggregiert	KF_NF	M	W
Sportwissenschaft	Bachelor (Ein-Fach)		61%	39%
	Bachelor (Kombi)	KF	62%	38%
	Bachelor (Kombi)	NF	57%	43%
	Bachelor Lehramt Grundschule		21%	79%
	Bachelor Lehramt GymGe	KF	63%	38%

Bachelor Lehramt GymGe	NF	59%	41%
Bachelor Lehramt HRGe		69%	31%
Master Edu. GHR		51%	49%
Master Edu. GyGe 1F		43%	57%
Master Edu. GyGe 2F		50%	50%
Master Edu.GHR / SP		22%	78%
Master Intelligenz und Bewegung		52%	48%
Master Organisation & Management		67%	33%
Promotion (frei)		67%	33%

<b>Gesamtergebnis</b>		<b>57%</b>	<b>43%</b>
-----------------------	--	------------	------------

Stand: 01.06.2012  
Zählweise: Studienfälle

Der hohe Anteil an Frauen im Bachelor Lehramt Grundschule begründet sich dadurch, dass dieser Studiengang traditionsgemäß stark von Frauen gewählt wird. Dasselbe gilt für den MA EduSP/GHRSP. Der hohe Anteil von Männern im Studiengang Master Organisation & Management erklärt sich durch das traditionsgemäß männlich dominierte Studien- und Arbeitsfeld der Sportökonomie.

### Promotionen

Der angestrebte Anteil von 50% im Promotionsstudiengang eingeschriebener weiblicher Studierender konnte in dieser Periode nicht erreicht werden.

### Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2013 bis 2015)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2015 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.12	m	w		Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2015 bei Erreichen der Zielvorgaben
W3 / C4	3	1	25	1 (28.2.2015)	1	50
W2 / C3	1	1	50	2	1	50
A14 a. Z. / C2	-	-	-			
A13 a. Z. / C1	1	1	50	2 (31.5.2013)	1	50

				(30.6.2014)		
W1 (Juniorprof.)	-	-	-			
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	4	2	33			
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	1		0			
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	-	-	-			
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	-	-	-	1 (30.4.2015)	1	100
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	4	4	50	7 (25.3.2014) (28.2.2015) (16.3.2014) (14.11.2014) (31.1.2014) (31.3.2014) (31.3.2014)	4	50
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	1	-	0	1 (31.3.2014)	1	100
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit				-		
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Programm „Richtig einsteigen“ Vollzeit	0	1	100	-		
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Programm „Richtig einsteigen“ Teilzeit	1	0	0	-		
E 13/14 / IIb-I Drittm.	-	1	100	1 (30.4.2013)	1	100
Professurvertretungen	-	-	-			

WHK	9	16	64			64
SHK	8	6	43			50
Abschluss Studium	68	74	52			
Abschluss Promotion	-	-	-			
Abschluss Habilitation	-	-	-			

### **Beschäftigte**

Die folgenden Erläuterungen verstehen sich als Ergänzung zu dem tabellarisch aufgeführten Stand der Beschäftigten, bzw. den Zielvorgaben:

Die seit dem 1.09.2011 vakante W2 Professur Sportökonomie konnte bis zum 30.6.2012 noch nicht besetzt werden, da alle drei männlichen Bewerber der verabschiedeten Liste den Ruf abgelehnt haben. Die im Frauenförderplan genannte Maßnahme der gezielten Ansprache von Frauen (vgl. 1.7) konnte in dem Verfahren nicht greifen, da in diesem männlich dominierten Forschungsbereich keine ausreichend qualifizierte Frau zur Verfügung stand. Die Stelle ist aktuell neu ausgeschrieben und wird im WS 2012/13 durch einen Sportökonom vertreten. Die hier gemäß Absatz 1.7 des Frauenförderplans durchgeführte Maßnahme der gezielten Ansprache potentieller Bewerberinnen dieser Statusgruppe konnte auch in diesem Fall nicht greifen.

Die zum März 2012 ausgelaufene C4 Professur Sportsoziologie wird von dem jetzigen Stelleninhaber um drei Jahre weitergeführt.

Bei den Besetzungsverfahren war die Gleichstellungsbeauftragte der Abteilung Sportwissenschaft von Beginn bis zum Abschluss der Verfahren ordnungsgemäß beteiligt. Sie hat der jeweiligen Stellenbesetzung ohne Vorbehalt zugestimmt.

Im Hinblick auf die Zielvorgaben bis Juni 2015 können zum jetzigen Zeitpunkt folgende Angaben gemacht werden:

Mit der Neubesetzung der zum Februar 2015 auslaufenden C4 Professur Sportsoziologie wird angestrebt, den Frauenanteil in der Kategorie C4/W3 auf 50% zu erhöhen.

Für die im Februar 2012 auslaufende C3/W2 Professur Sportpädagogik wird im Rahmen des Hochschulpakts 2020 angestrebt, diese nachfolgend mit einer Frau zu besetzen, so dass der Frauenanteil hier erhalten bliebe. Das Verfahren ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen. Es wurde jedoch eine Liste mit ausschließlich

weiblichen Bewerberinnen verabschiedet. Im SS 2012 vertritt die ehemalige Stelleninhaberin die Stelle als Senior Professur.

Die 11/2 geschaffenen Stellen aus dem Programm „Richtig einsteigen“ sind ab September 2012 besetzt. Die ganze Stelle ist mit einer weiblichen und die halbe Stelle mit einer männlichen Lehrkraft besetzt. Damit ist ein Frauenanteil von 66% in dieser Statusgruppe gewährleistet.

Im Bereich der durch Drittmittel finanzierten Stellen konnte die geschaffene Stelle mit einer Frau besetzt werden.

## **1 Gewinnung von Professorinnen und Förderung von Habilitandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Abteilung strebt weiterhin das Ziel einer Geschlechtergleichverteilung an und ist daher bemüht, den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere bei den Professuren und Juniorprofessuren zu erhöhen. Die Abteilung Sportwissenschaft ist bemüht, den Anteil von Frauen, die promovieren, habilitieren sowie Stipendien erhalten, zu erhöhen.

- 1.1 Im Hinblick auf die Erhöhung der Promotionszahlen ist die Abteilung weiterhin bemüht, durch die Leiterinnen und Leiter der fünf verschiedenen Arbeitsbereiche Stipendien zur Förderung von Frauen einzuwerben. Zusätzlich kann die Forschungsarbeit von Frauen im Rahmen einer Dissertation einmalig mit einem Betrag von bis zu 550 Euro aus Abteilungsmitteln gefördert werden (z.B. Durchführung von empirischen Untersuchungen, Besuch von Tagungen, Reisen zu anderen Wissenschaftlern bzw. Wissenschaftlerinnen). Entsprechende Anträge sind an die Gleichstellungskommission zu stellen. Die Gleichstellungskommission beurteilt die Anträge und schlägt sie dem Abteilungsausschuss zur Beschlussfassung vor.
- Zudem führt die Abteilung gezielte Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Studentinnen und wissenschaftliche Angestellte) durch (z.B. Rhetorik, Kommunikation in Hierarchien, Körpersprache in der Kommunikation, Gender Mainstreaming). Im Jahr 2011 gab es die durch Gleichstellungsgelder finanzierte Fortbildung „Selbstpräsentation von Frauen in der Kommunikation mit Männern“ bei Frau Alexandra Busch. 60% der Mitarbeiterinnen der Abteilung haben an der Fortbildung teilgenommen. Diese wurde im Jahr 2012 durch individuelles Coaching interessierter Nachwuchswissenschaftler/innen bei Alexandra Busch fortgesetzt. Für das SS 2013 ist geplant, einen Teil der Gleichstellungsgelder für die Lehrveranstaltung „Körperpräsentation“ bei Sabine von der Tann gezielt für die Studierenden des Masterstudiengangs „Organisationsentwicklung und Management“ anzubieten. Dies zum einen deshalb, weil dieser außerschulische Studiengang (im Gegensatz zu den Lehramtsstudiengängen) geschlechterspezifische Aspekte in den Lehrveranstaltungen so gut wie nicht berücksichtigen kann. Zum anderen ist diese Veranstaltung mit der Absicht verknüpft, gezielt Frauen dieses Studiengangs in ihrer Selbstpräsentation zu unterstützen, da sie durch die Interdisziplinarität des Studiengangs mit den Wirtschaftswissenschaften sich in einem Feld durchsetzen müssen, das erfahrungsgemäß als äußerst männlich dominiert gilt. Diese Maßnahme soll daher vor dem Hintergrund durchgeführt werden, gezielt die Studentinnen dieses Studiengangs (in dem zudem die Frauen im Vergleich zu den Lehramtsstudiengängen und dem außerschulischen Bachelor-Studiengang „Psychologie und Bewegung“ und dem Masterstudiengang „Intelligenz und Bewegung“ eher unterrepräsentiert sind) zu fördern.

- Frauen auf Qualifizierungsstellen soll die Teilnahme an Summer Schools ermöglicht werden.
- 1.2 Die Abteilung Sportwissenschaft ist bestrebt, die Habilitation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besonders zu fördern und trägt dafür Sorge, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bei entsprechender Leistung im Anschluss an die Promotion ihrem Anteil entsprechend wissenschaftliche Assistentinnenstellen bekommen. Die Vergabe von Haushaltsstellen und Stipendien soll geschlechtergerecht sein.
  - 1.3 Die Abteilung Sportwissenschaft bemüht sich insbesondere darum, Frauen nach ihrer Promotion bei entsprechender Leistung eine weiterführende Stelle innerhalb der Abteilung, z.B. auf Projektstellen, zu ermöglichen.
  - 1.4 Wenn Juniorprofessuren eingerichtet werden, soll die Zahl dieser Stellen je zur Hälfte an Frauen und Männer vergeben werden, vorausgesetzt, es liegt eine gleiche Qualifikation vor.
  - 1.5 Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen. Geeignete Bewerberinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.
  - 1.6 Alle Mitglieder der Abteilung achten bei Stellenbesetzungsverfahren auf die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien und sorgen für eine gezielte Ansprache geeigneter Bewerberinnen. Alle Stellen sind ordnungsgemäß auszuschreiben. Wissenschaftliche Stellen ab 3 Jahren Dauer sind in der Wochenzeitschrift „Die Zeit“ zu veröffentlichen. Zudem verpflichtet sich die Abteilung, andere Hochschulen von der Ausschreibung zu unterrichten und dort nach geeigneten Bewerberinnen nachzufragen. Die Abteilung ist weiterhin bemüht, Berufungskommissionen geschlechterparitätisch zu besetzen (siehe auch 1.7).
  - 1.7 Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und Juniorprofessuren sucht die Abteilung systematisch, gezielt und intensiv nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprachen nach geeigneten Kandidatinnen. Weiterhin ist die Abteilung bestrebt, zukünftig vermehrt Einladungen an Frauen zu Vorstellungsgesprächen auszusprechen. Hierzu hat sie im letzten Berichtszeitraum bei allen Berufungsverfahren eine aktive Recherche durchgeführt, um potentielle Kandidatinnen anzuschreiben und zu einer Bewerbung bewegen zu können. Beim Vorliegen der formalen Qualifikationen wird allen Frauen die Möglichkeit zur Präsentation gegeben.
  - 1.8 Bei Stellenausschreibungen sowie Stellen- und Berufungsverfahren achtet die Abteilung darauf, genderspezifische Aspekte in den jeweiligen Verfahren zu berücksichtigen. So wurden im letzten Berichtszeitraum in der Abteilung Sportwissenschaft drei Stellen ausgeschrieben (eine Juniorprofessur, eine Studienrätin i.H., eine W2-Professur), in denen explizit Erfahrungen im „Umgang mit Heterogenität“ und „Reflexive Koedukation“ in Forschung und/oder Lehre als erwünscht aufgeführt wurden.

## **2 Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

Die Fakultät setzt die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen entsprechend um.

## **3 Förderung von Studentinnen**

Die Abteilung hat sich im letzten Berichtszeitraum vermehrt bemüht, in allen Studiengängen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, vermehrt weibliche Studierende zu gewinnen (z.B. durch Entwicklung eines spezifischen Flyers für

Schülerinnen, Informationsveranstaltungen in den Schulen speziell für die neu eingerichteten außerschulischen Studiengänge). Die Abteilung Sportwissenschaft ist bemüht, strukturelle Nachteile für Studentinnen abzubauen. Es gehört zur Aufgabe der Abteilung, Studentinnen in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu fördern. So ist die Abteilung Sportwissenschaft bemüht, Studentinnen die Wiederaufnahme des Studiums ohne Verzögerungen und Behinderungen nach der Geburt ihres Kindes zu ermöglichen. Die Suche nach individuellen Lösungen für die betroffenen Studentinnen geschieht in der Regel durch die Kommunikation unter den Lehrenden der Abteilung, speziell mit der Akademischen Oberrätin Dr. Andrea Menze-Sonneck und der Studienrätin i.H. Uta Czynnick-Leber. Weiterhin liegen (fast) alle Veranstaltungen der Abteilung Sportwissenschaft innerhalb der Kinderbetreuungszeiten. Praxisprüfungen, die von Schwangeren nicht durchgeführt werden können, können durch Ergänzungsleistungen erbracht werden oder es werden zusätzliche Prüfungstermine ermöglicht.

Die Abteilung Sportwissenschaft macht es sich zur Aufgabe, besonders Studentinnen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu ermutigen und zu fördern. Hierzu können einerseits Informationsveranstaltungen (s.o.) durchgeführt werden. Andererseits werden qualifizierte Studentinnen gezielt angesprochen und zur Weiterqualifikation aufgefordert. Im Hinblick auf eine mögliche Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn erfolgt eine individuelle Beratung durch die Professorinnen und Professoren der Abteilung. Im Zuge der Bemühungen der Abteilung Sportwissenschaft, durch eine aktive Teamkultur die Motivation und den Erfolg von Frauen zu fördern, leisten die Praxisveranstaltungen einen entscheidenden Beitrag. Denn in ihnen wird grundsätzlich überwiegend im Team gearbeitet, wobei die Zusammenstellung stets – und im letzten Berichtszeitraum vermehrt – unter Berücksichtigung von Geschlechteraspekten geschieht. Ferner gibt es die Lehrveranstaltungen „Kommunikation und Interaktion in Gruppen im Sport“, „Kooperatives Lernen im Sportunterricht“, sowie Tutorenseminare, in denen Teamarbeit, Teamentwicklung, spezifische Aspekte von Gruppenzusammensetzungen etc. explizit zum Thema gemacht werden.

- 3.2 Die Gleichstellungskommission hält eine Sprechstunde zur Information und Beratung über Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifikation ab. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission können sich bei der Durchführung der Sprechstunde abwechseln. Ein weiterer Schwerpunkt der Sprechstunde besteht in der studentinnenbezogenen Studienberatung.
- 3.3 Um den „Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ gerecht zu werden können sich Betroffene an Frau Dr. Andrea Menze-Sonneck, Frau Uta Czynnick-Leber oder einer weiteren Person ihres Vertrauens wenden.
- 3.4 Bei der Auswahl der akademischen Studienberaterin/des Studienberaters muss sichergestellt werden, dass die bzw. der Betreffende über Kenntnisse typischer Studienprobleme von Frauen verfügt. Um dies zu gewährleisten, wird die Auswahl der akademischen Studienberaterin/des Studienberaters in Kooperation mit der Gleichstellungskommission getroffen. Die Studienberatung für die Studierenden in den lehramtsbezogenen Studienprofilen wird von einer akademischen Mitarbeiterin durchgeführt, die schon als Gleichstellungsbeauftragte in der Abteilung tätig war.
- 3.5 Studentinnen und Studenten, die ein Kind erwarten oder haben, werden die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen zur Unterbrechung des Studiums eingeräumt. Darüber hinaus bemüht sich die Abteilung darum, dass Studentinnen, die nach der Geburt eines Kindes ihr aktives Studium wieder aufnehmen möchten, dies ohne weitere Verzögerung und Behinderung tun können. Die Betroffenen sollten in der Phase des Wiedereinstiegs in geeigneter Weise unterstützt werden, insbesondere durch Beratung

bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und bei der Aufstellung eines Studienplans. Ansprechpersonen in der Abteilung Sportwissenschaft finden die Studentinnen ggf. in den jeweiligen Studiengangsleiter/Innen und AORs.

- 3.6 Die Abteilung gewährleistet ausreichend Betreuungsmöglichkeiten für Bachelor- und Masterarbeiten und wissenschaftliche Hausarbeiten, die geschlechterspezifische Themen bearbeiten. Diese orientieren sich in der Regel an den geschlechtsspezifischen Lehrinhalten der Seminare, die die angesprochene Thematik reflektieren (s. 4.1).

#### 4 Förderung geschlechtsspezifischer Lehr-, Forschungs- und Prüfungsinhalte

- 4.1 Die Abteilung Sportwissenschaft bemüht sich um die Erhöhung des Anteils von Lehrveranstaltungen mit geschlechterspezifischer Thematik. In der **Lehre** der Abteilung Sportwissenschaft werden geschlechterspezifische Aspekte und Fragestellungen in zahlreichen Veranstaltungen thematisiert: „Soziologie der Erziehung“, „Umgang mit Heterogenität“, „Soziologie des Körpers“, „Reflexive Koedukation im Sportunterricht“, „Geschlechtersensible unterrichten“, „Sportlehrer/in – ein Traumjob?“, sowie mehrere Themenstellungen in den Vorlesungen zur Soziologie und zur Pädagogik. Damit wurde im Berichtszeitraum gewährleistet, dass geschlechterbezogene Fragestellungen auch in der Prüfungs- und Studienordnung der Abteilung Sportwissenschaft verankert sind. In der **Forschung** gibt es aktuell folgende Arbeiten, Projekte, bzw. Vorhaben: „Geschlechterhierarchien im Schulsport“, „Geschlechterbezogene Wahrnehmung von Belastungen im Sportlehrerberuf“, „Koedukation im Sportunterricht – interaktive und kommunikative Schwierigkeiten“, „Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im Sport“, „Frauen in männlich dominierten Sportarten“, „Geschlechtsspezifische Erfahrungsprozesse von Frauen aus männlich dominierten Sportarten im Tanz“, „Zum Umgang mit Nähe und Distanz im koedukativen Sportunterricht“. Unterstützung geschlechtsspezifischer Forschung und Lehre findet weiterhin in den Forschungskolloquien des AB III (Sport und Gesellschaft) und des AB IV (Sport und Erziehung) statt. Weiterhin wird im Berichtszeitraum - initiiert durch das Universitätsprojekt „Zeit für Lehre“ - das Ziel einer höheren, durch den Aspekt der Geschlechtersensibilität beinhaltenden, Professionalisierung der Ausbildung angestrebt. Durch die enge inhaltliche Verzahnung der theoretischen und praktischen Veranstaltungen werden somit geschlechterspezifische Aspekte direkt in den fachpraktischen Veranstaltungen zur Anwendung gebracht und reflektiert.
- 4.2 Bei der Evaluation der Lehre werden geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt.
- 4.3 Darüber hinaus unterstützt die Abteilung Sportwissenschaft studentische Initiativen zur Durchführung von Lehrveranstaltungen mit geschlechterspezifischer Thematik, die nicht vom hauptamtlichen Lehrpersonal der Abteilung durchgeführt werden. Solche Veranstaltungen sind als zusätzliche Veranstaltungen zu verstehen, die das vorhandene Lehrangebot erweitern (siehe auch 1.1).
- 4.4 Die Abteilung Sportwissenschaft initiiert und unterstützt geschlechterspezifische Forschung und Lehre, z.B. durch Lehraufträge, Gastprofessuren und Gastvorträge. Darüber hinaus werden geschlechterspezifische Fragestellungen querschnittlich in das Curriculum des Sportstudiums aller an der Universität Bielefeld angebotenen sportwissenschaftlichen Studiengänge aufgenommen. Hierzu wird in allen Grundlagenvorlesungen der Fachlichen Basis der BA-Studiengänge auf geschlechterspezifisch relevante Inhalte eingegangen. In den Grundlagenvorlesungen



„Sportpädagogik I“ und „Sportsoziologie“ werden zu dieser Thematik zudem spezielle Einzelvorlesungen abgehalten. Darüber hinaus beteiligt sich die Abteilung Sportwissenschaft an der Ringvorlesung „Gender Studies“ und der Ringvorlesung „Unterrichtsforschung made in Bielefeld“.

- 4.5 Es ist zulässig, dass einzelne Veranstaltungen, sofern dies begründet werden kann, nur für Studentinnen bzw. Studenten angeboten werden. Von dieser Regelung sind Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen ausgenommen.
- 4.6 Der Abteilung Sportwissenschaft ist es in dem letzten Berichtszeitraum gelungen, geschlechterbezogene Fragestellungen in Prüfungs- und Studienordnungen zu verankern. Veranstaltungen, die geschlechterbezogene Fragestellungen thematisieren, schließen mit einer fächerübergreifenden Modulprüfung (in Form einer mündlichen Prüfung) ab.
- 4.7 Die Abteilung Sportwissenschaft ist bestrebt, geschlechterbezogenen Fragestellungen auch in ihren Forschungsvorhaben angemessen zu berücksichtigen. Geschlechterspezifische Fragestellungen sollen auch in Aufgabenbeschreibungen von Stellen einbezogen werden und bei der Beantragung von Drittmittelprojekten angemessen berücksichtigt werden.

## **5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Abteilung Sportwissenschaft achtet in allen Bereichen gemeinsamen Arbeitens an der Universität darauf, dass sich Arbeitsformen etablieren, die die Frauen nicht diskriminieren oder in ihrer Entwicklung behindern. Die Abteilungssprecherin/der Abteilungssprecher steht als Ansprechpartnerin/Ansprechpartner zur Verfügung und versucht, in geeigneter Weise auf die Arbeitsformen einzuwirken. Die Abteilung Sportwissenschaft gewährleistet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei allen Arbeitsverhältnissen in der Abteilung Sportwissenschaft. Das familiäre Engagement ist als bedeutsamer gesellschaftlicher Beitrag beider Geschlechter zu würdigen. Es ist durch rechtliche Maßnahmen des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubes für Mütter und Väter, der garantierten Wiedereinstellung sowie der Verträglichkeit von Arbeitszeiten zu unterstützen. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren, Professurbesetzungen und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt. In der Abteilung Sportwissenschaft wird in jeder Kommissionssitzung zur Besetzung frei gewordener Stellen diese Berücksichtigung thematisiert. Sitzungstermine von Gremien, denen Frauen auf Teilzeitstellen zugehörig sind, richten sich nach der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten und nach familiären Zeitplänen. Teilzeitarbeitsplätze sind auf Wunsch einzurichten. Gleiche berufliche Entwicklungs- und Fortbildungschancen bei Teilzeitbeschäftigung müssen gesichert sein. Zudem setzt sich die Abteilung die Aufgabe, arbeitsvertragliche und –zeitliche Ausgleichs bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Aufgrund familiärer Belastungen wird einer Mitarbeiterin (AORin), 1-2 Tage die Woche Home-Office gewährt. Dem Wunsch der Mitarbeiterin wurde in einem persönlichen Gespräch mit dem Abteilungssprecher nachgekommen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskolloquien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u.ä. teilzuhaben. Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Die

Abteilung Sportwissenschaft ist bemüht, Studentinnen die Wiederaufnahme des Studiums ohne Verzögerungen und Behinderungen nach der Geburt ihres Kindes zu ermöglichen. Die Suche nach individuellen Lösungen für die betroffenen Studentinnen geschieht in der Regel durch die Kommunikation unter den Lehrenden der Abteilung. Weiterhin liegen (fast) alle Veranstaltungen der Abteilung Sportwissenschaft innerhalb der Kinderbetreuungszeiten. Praxisprüfungen, die von Schwangeren nicht durchgeführt werden können, können durch Ergänzungsleistungen erbracht werden oder es werden zusätzliche Prüfungstermine ermöglicht.

Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Abteilung darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen bei der Wahrnehmung von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen bevorzugt berücksichtigt werden, damit sie den Kontakt zum Beruf aufrechterhalten können und der Wiedereinstieg in den Beruf leichter möglich wird.

## **6 Fortschreibung**

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls ergänzt.

Der Plan wird durch ein Anschreiben der Gleichstellungsbeauftragten den Mitgliedern der Abteilung bekannt gemacht und ist allen Mitgliedern der Abteilung als Datei verfügbar. Außerdem wird der Gleichstellungsplan auf der Homepage der Abteilung unter der Rubrik „Organisation“ veröffentlicht.