



**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**



Fakultät für Psychologie
und Sportwissenschaft

Gleichstellungsplan der Abteilung Sportwissenschaft 2025-2028

Stand: August 2024

E-Mail: gleichstellung-sport@uni-bielefeld.de

Gezeichnet: Dekanin der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

Prof. Dr. Elke Wild

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	1
2	Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben.....	3
3	Stärken-Schwächen-Analyse	13
4	Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	18
4.1	Professorinnen.....	18
4.2	Nachwuchswissenschaftlerinnen	20
4.3	Studentinnen	24
4.4	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	25
5	Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	27
5.1	Frauenanteile in Gremien.....	27
5.2	Etablierung von Gleichstellung als Führungsaufgabe	29
5.3	Gleichstellung in der Abteilungsentwicklung/-steuerung und Anreizsysteme	30
5.4	Digitalisierung	32
5.5	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	33
5.6	Gender in der Lehre.....	34
5.7	Gender in der Forschung	35
5.8	Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	37
6	Qualitätsmanagement und Evaluation	39
7	Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung.....	40
8	Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät.....	41
9	Anhang	41
9.1	Zielvorgaben des letzten Gleichstellungsplans mit Statusangabe	41
9.2	Gender in der Lehre: Auflistung Lehrveranstaltungen.....	54
9.3	Gender in der Forschung: Auflistung Publikationen und Kongressbeiträge	55

1 Präambel

Die Abteilung Sportwissenschaft verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Gleichheitsgebot nach Artikel 3 des Grundgesetzes, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Landes NRW sowie das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld umzusetzen und den geltenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld zu konkretisieren.

Die Abteilung Sportwissenschaft achtet in allen Bereichen gemeinsamen Arbeitens an der Universität darauf, dass sich Arbeitsformen etablieren, die Frauen nicht diskriminieren oder in ihrer Entwicklung behindern. Der*Die Abteilungssprecher*in und die Arbeitsbereichsleitungen stehen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung und versuchen, in geeigneter Weise auf die Arbeitsformen einzuwirken. Sollten auf Seiten der Mitarbeiter*innen externe Unterstützungsmaßnahmen hierfür gewünscht werden, sind diese ausdrücklich zu befürworten.

Der Gleichstellungsplan hat den Abbau systematischer Benachteiligungen von Frauen, die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sowie die gezielte Förderung von Frauen zum Ziel. Der Plan verfolgt das spezifische Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen hinsichtlich des Erreichens von Studienabschlüssen bzw. weiterführenden Qualifikationen (z.B. Promotion und Habilitation) und der Besetzung von Stellen (Hilfskraftstellen, Mittelbaustellen, Professuren) fortlaufend abzubauen und Studentinnen in ihrer Qualifikationsentwicklung zu fördern. Die Abteilung hat ein Verständnis von Gleichstellung, das intersektional ist, also die Verschränkung von Geschlecht mit weiteren Dimensionen von Diskriminierung (z.B. Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen unterschiedlichen Alters, Frauen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen, Frauen unterschiedlicher sozialer Herkunft, Frauen mit unterschiedlichen Glaubensrichtungen, Frauen mit unterschiedlichen sexuellen Identitäten etc.) besonders berücksichtigt.

Zielerreichung und Umsetzung des Gleichstellungsplanes ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Abteilung, insbesondere aber der Professor*innen, die Mitarbeiter*innen einstellen und diese sowie ihre Student*innen fördern. Die jeweilige Arbeitsbereichsleitung trägt hierfür die Verantwortung und wird dabei von der Gleichstellungskommission der Abteilung beraten und unterstützt.

2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Die Bestandsaufnahme wird in diesem Plan nach zwei Systematiken berichtet:

Erste Systematik: Die **alte Systematik** wird aus Gründen der Konsistenz und damit auch der Vergleichbarkeit dargestellt, um Entwicklungen im Zeitverlauf nachvollziehen zu können. Diese Systematik befindet sich in Tab. 1, Abb. 1 und 2, Tab. 7 sowie in Kap. 9.1 im Anhang. Sie wird in diesem Plan zum letzten Mal ausgewiesen.

Für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans fand hierfür gemäß des vorgegebenen Stichtags eine Bestandsabfrage der Beschäftigten zum 30.06.2024 statt. Tabelle 1 fasst deren Ergebnis zusammen. Dabei beziehen sich allerdings nur Zahlen für die Beschäftigten auf diesen Stichtag, während für die Abschlüsse (Studium, Promotion, Habilitation) der Zeitraum der letzten drei Jahre seit dem letzten Gleichstellungsplan ausschlaggebend ist (d.h. ab 01.07.2021 bis 30.06.2024).

Im letzten Gleichstellungsplan (2022-24) wurde eine Änderung bei dem Bericht der Drittmittelstellen vorgenommen. So wurden nur noch solche Stellen als Drittmittelstellen ausgewiesen, bei denen kein Lehrdeputat mit den Stellenanteilen verbunden ist. Folglich zählen aus Sondermitteln finanzierte Stellen, die mit demselben Lehrdeputat wie Haushaltsstellen einhergehen (d.h. 1 LVS pro 25% Stellenanteil), zu den Haushaltsstellen bzw. bei höherem Lehrdeputat zu den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Diese Systematik wurde hier und in der Tabelle A1 im Anhang beibehalten, welche die Entwicklungen über die letzten drei Jahre aufzeigt. Eine gleiche Systematisierung von Stellen und Zuteilung von Personen zu diesen Stellentypen im Zeitverlauf ist grundlegend für die Aussagekraft von Vergleichen im Zeitverlauf.

Tab. 1: Bestandsaufnahme der Abteilung Sportwissenschaft.

Stelle	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2027 (Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)***	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil (in %) am 31.12.2027 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	nicht w	w	Anteil w			
W3 / C4	2	0	0,0%	0	-, da keine W3 in diesem Zeitraum ausgeschrieben wird	/
W2 / C3	1	2	66,7%	1 (kommt hinzu aus den 2 W1)	-, da bereits 50,0%	mindestens 50,0%
A14 a.Z.	0	0				
A13 a.Z.	0	0				
W1 (Juniorprof.)	1	1	50,0%	2	Die Abteilung plant keine Fortführung der 2 Juniorprofessuren; Weiterführung ab WS 2027/28 als eine W2	
A13-A 16 (Laufbahn akad. Rätin)	4	2	33,3%	1	1	50,0%

*** Falls Stellen unvorhergesehen frei werden, sind diese mit 50% Frauen zu besetzen

Stelle	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2027 (Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)***	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil (in %) am 31.12.2027 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	nicht w	w	Anteil w			
E13/14 unbefr. Vollzeit*	1	1	50,0%	0	-, es werden keine Stellen in diesem Zeitraum frei.	50,0%
E13/14 unbefr. Teilzeit*	0	0				
E13/14 befr. Vollzeit*	5	1	16,7%	5	3	50,0%
E13/14 befr. Teilzeit*	6	5	45,5%	11	6	50,0%
LfbA Vollzeit	3	2	40,0%	5	3	50,0%
LfbA Teilzeit	0	1	100,0%	1	1	mindestens 50,0%
E13/14 Drittmittel Vollzeit**	0	3	100,0%	3	2	mindestens 50,0%
E13/14 Drittmittel Teilzeit**	1	1	50,0%	2	1	50,0%
Professurvertretungen	0	0				
WHK (inkl. WHF)	9	12	57,1%	21	/	mindestens 50%
SHK	13	12	48,0%	25	1	50%
Abschluss Studium	467	531	53,2%			mindestens 50%

* einschließlich Sondermittel (z.B. LABG, ISP, HSP), Lehrdeputat ist 1 LVS pro 25% Stellenanteil; bei Mischfinanzierung und gleichen Stellenanteilen mit Drittmitteln zugeordnet

** Drittmittelstellen (d.h. ohne Lehrdeputat)

Stelle	Bestand			Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungs- plan)	Frauenanteil (in %) am 31.12.2027 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gül- tigem Gleichstellungsplan)
	nicht w	w	Anteil w		
Abschluss Promotion	7	5	41,7%		50%
Abschluss Habilitation	0	0			mindestens 50%

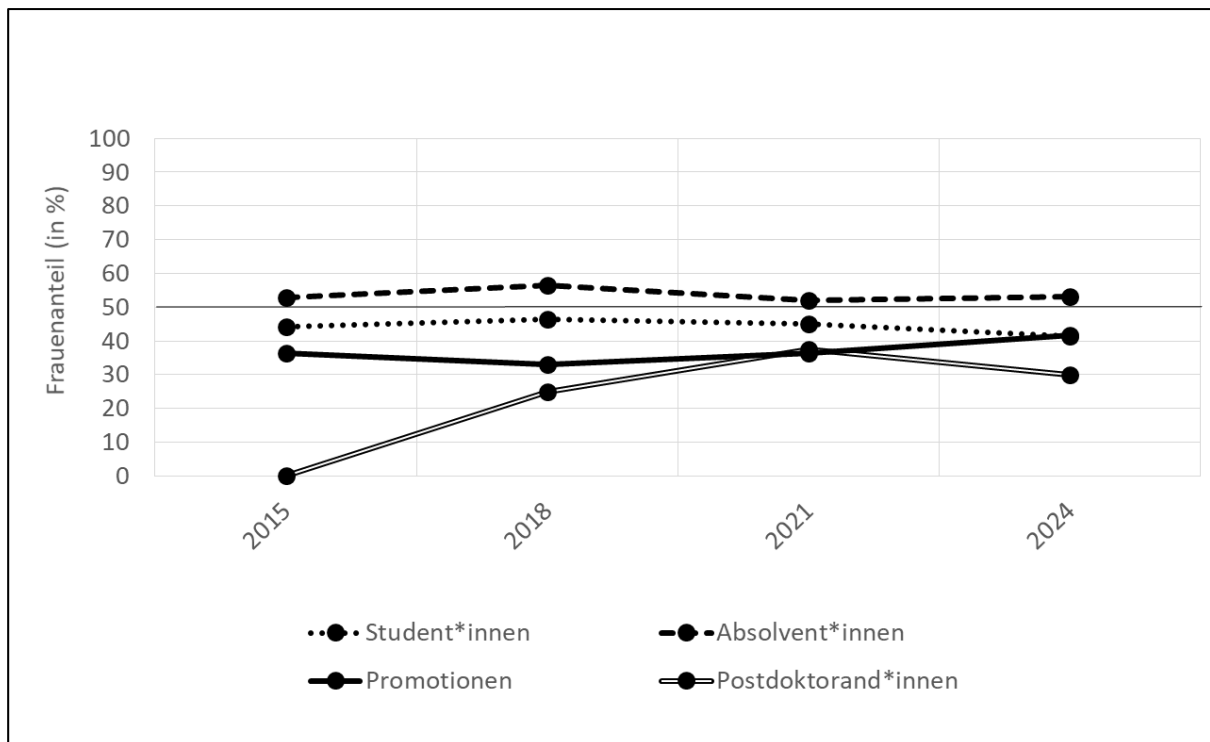


Abb. 1: Frauenanteile auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen im Studium und akademischen Mittelbau im Zeitverlauf.

Die Entwicklungen der Frauenanteile in Abb. 1 zeigen, dass der Frauenanteil unter Student*innen von 2015 bis 2024 immer etwas unter 50% lag mit leichten Schwankungen. Hingegen rangierte der Frauenanteil unter den Absolvent*innen in den letzten vier Berichtszeiträumen immer etwas über der 50%-Marke. Unter den abgeschlossenen Promotionen in der Abteilung lag der Frauenanteil in den letzten Berichtszeiträumen meist im Bereich zwischen 30% und 40%. In 2024 gab es einen Anstieg auf über 40%. Unter den Postdoktorand*innen schwankt der Frauenanteil stärker, da die Abteilung vergleichsweise weniger Personen im Postdoc-Bereich beschäftigt. Ausgehend von 0% in 2015 konnte die Abteilung sich in den letzten zwei Berichtszeiträumen im Bereich zwischen 30% und 40% stabilisieren.

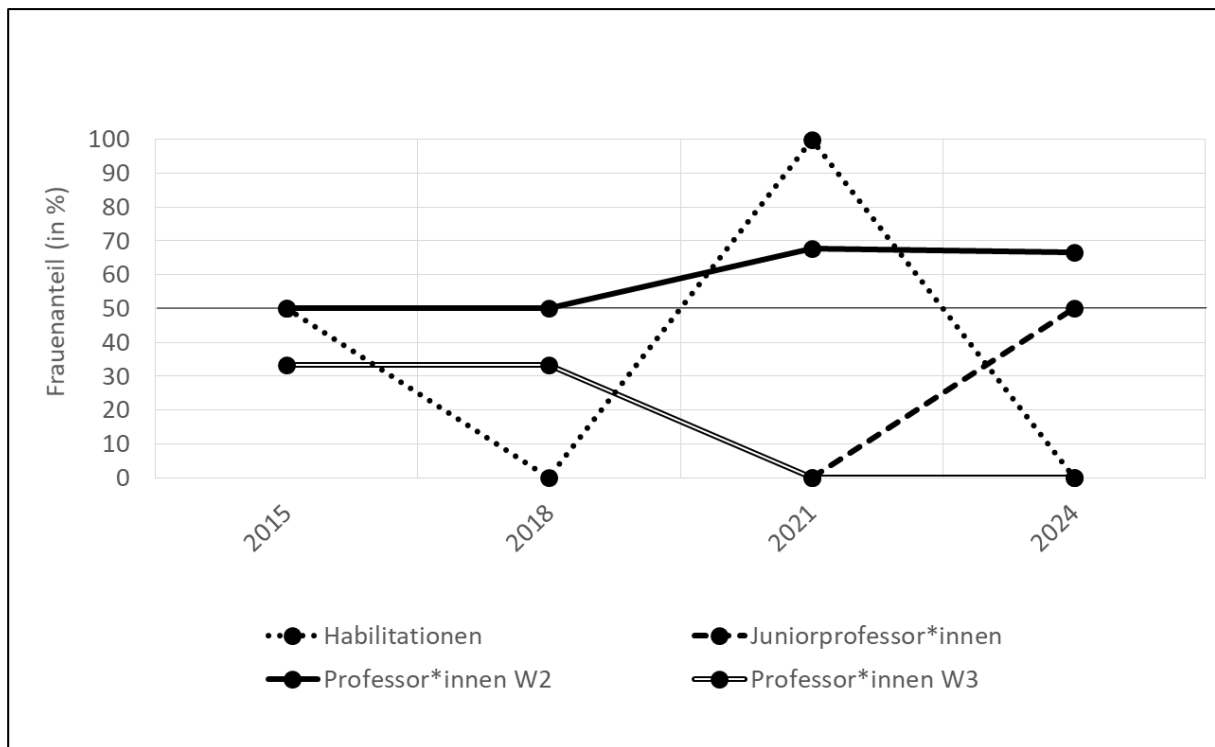


Abb. 2: Frauenanteile in der Statusgruppe Hochschullehrer*innen im Zeitverlauf.

Abb. 2 illustriert die Entwicklung der Frauenanteile in der Statusgruppe der Hochschullehrer*innen. Da die Abteilung weniger Personen in dieser Statusgruppe hat, schwanken die Frauenanteile hier im Zeitverlauf stärker als unter Student*innen und Absolvent*innen sowie im akademischen Mittelbau. Bei den Habilitationen lag der Frauenanteil in 2015 bei 50%, in 2018 und 2024 bei 0% und in 2021 bei 100%, wobei die Prozentwerte sich meist nur aus sehr wenigen abgeschlossenen Habilitationen speisen. Juniorprofessor*innen beschäftigt die Abteilung erst seit den letzten zwei Berichtszeiträumen. Hier stieg der Frauenanteil von 0% in 2021 auf 50% in 2024. Unter den Professor*innen auf W2-Ebene liegt der Frauenanteil seit 2021 bei 67% und damit höher als in 2015 und 2018, als er jeweils 50% betrug. Unter den W3-Professorinnen liegt der Frauenanteil seit 2021 bei 0%. Die 2 W3-Stellen sind mit Männern besetzt und werden erst 2029 frei.

Zweite Systematik: Die **neue Systematik** soll an manchen Stellen eine Vereinfachung in der Bestandserhebung zulassen. Dazu gehört z.B. der wissenschaftliche Mittelbau, in dem viele Mischfinanzierungen vorliegen, welche eine eindeutige und sinnvolle Zuordnung von Personen (nach Köpfen) in Stellenkategorien bislang erschwert haben. An anderer Stelle sollen weitere Informationen ausgewiesen werden (z.B. Lehrbeauftragte).

Außerdem wird der Bereich Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in der Sportwissenschaft dargestellt, welcher bislang ausschließlich in einem separaten MTV-Gleichstellungsplan für die gesamte Universität behandelt wurde. Im Berichtszeitraum hat sich hier eine Änderung ergeben. Es wurde geklärt, dass der Hochschulsport und das UniFit auch in den Zuständigkeitsbereich der dezentralen Gleichstellungskommission der Abteilung Sportwissenschaft fallen (als Organisationseinheit unterstehen sie der Dekanin der Fakultät). Folglich sind diese Mitarbeiter*innen ebenfalls in der Bestandserhebung enthalten.

Die nachfolgende datenbezogene Bestandsaufnahme samt Zielvorgaben bezieht sich wie in der alten Systematik auf den 30.06.2024. Allerdings gelten die Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2025 bis 2028) von 01.08.2025-31.07.2028, also für einen anderen Zeitraum als nach der alten Systematik. Inhaltlich entsprechen sie denen der alten Systematik.

Tab. 2: Wissenschaftlicher Bereich (Anzahl Köpfe und Frauenanteile).

	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	w in %			
W3/C4	2	0	0	0	-, da keine W3 in diesem Zeitraum ausgeschrieben wird	/
W2/C3 unbefristet	1	2	66,7	0	-, da bereits 50,0%	mind. 50,0%
W2 befristet ohne TT						

* Sollten im Geltungsraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese zu 50% mit Frauen zu besetzen.

	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum 31.07.2028 (altersbedingtes Aus- scheiden, ggf. neue Stel- len und geschätzte Fluk- tuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	nicht weib- lich	weib- lich	w in %			
W2 befristet mit TT						
W1 ohne TT	1	1	50,0	2	-, keine Wiederbe- setzung geplant: Weiterführung ab WS 27/28 als 1 W2)	-
W1 mit TT						
A16						
A15	1	0	0,0	0 (1 vorher)	1	50,0%
A14	2	1	33,3	1	1	50,0%
davon auf Zeit						
A13	1	1	50,0	0		
davon auf Zeit						
A12						
E15						
E14						
davon befristet						
E13	16	14	46,7			
davon befristet	15	13	46,4	14 (13 vorher, 1 danach)	15	50,0
E12						
WHK	2	3	60,0			mind. 50,0%
WHF	7	9	56,3			mind. 50,0%
SHK	13	12	48,0			mind. 50,0%
Aktive, eingeschrie- bene Student*innen (nur BA und MA, Staatsexamen) (WiSe 2023/24)	797	562	41,4			mind. 50,0%
Absolvent*innen (BA, MA, Staatsexa- men) (Prüfungsjahr 2023)	175	160	47,8			mind. 50,0%

Tab. 3: MTV-Bereich (Anzahl Köpfe und Frauenanteile; inkl. HSP/UniFit).

	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum - 31.07.2028 (altersbedingtes Aus- scheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluk- tuation)	Anzahl der mit Frauen zu be- setzenden Stel- len*	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	nicht weib- lich	weib- lich	w in %			
Laufbahngruppen						
Höherer Dienst (A13-A16)						
Gehobener Dienst (A9 – A13)	1	0	0	1	1	100,0%
Mittlerer Dienst (A6-A9)						
E15	1	0	0,0			
E14						
E13	3	2	40,0			
E12						
E11	0	1	100,0			
E10	1	0	0,0	1	1	100,0%
E9	1	1	50,0			
E8	1	3	75,0			
E7						
E6	1	0	0,0			
E5	7	2	22,2	1	1	33,3%
E4						
E3						
E2						
Auszubildende	1	2	66,7	3	2	mind. 50,0%
Befristungen						
E13-E15					-	-
E9b-E12					-	-
E6-E9a	0	1	100,0		-	-
E2-E5	3	0	0,0		-	-

Tab. 4: Abschlüsse (Summe der Prüfungsjahre 2021-2023).

	Summierte Anzahl nach Geschlecht			
	nicht weiblich	weiblich	Frauenanteil in Prozent	Zielvorgabe
Abschluss Studium	504	538	51,6	mind. 50,0%
Abschluss Promotion	8	5	38,5	50,0%
Abschluss Habilitation	0	0		mind. 50,0%

Tab. 5: Besondere Stellen und Funktionen.

Stellentyp	Anzahl nach Ge- schlecht			Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	Frauenanteil in Prozent	
Vertretungsprofessur (befristet)				
Apl. Professuren				
Abgeordnete Lehrer*innen	0	3	100	mind. 50,0%
Lehrbeauftragte	15	13	46,4	50,0%
Academic Lecturer (befristet/in Tenurephase)				
Academic Lecturer (unbefristet)				
Academic Researcher (befristet/in Tenurephase)				
Academic Researcher (unbefristet)				

Tab. 6: Karrierephasen.

Karrierephase	Anzahl nach Geschlecht			Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	Frauenanteil in Prozent	
Early Career Researcher (Promovend*innen)	9	11	55,0	mind. 50,0%
Advanced Career Researcher (Postdoc)	7	3	30,0	40,0%

3 Stärken-Schwächen-Analyse

Aus Gründen der Konsistenz und Vergleichbarkeit wird die Analyse auf Basis der **alten Systematik** vorgenommen.

Die Tab. 1 und Abb. 1 zeigen, dass der Professorinnenanteil im Bereich W2 die 50%-Marke übertroffen hat, auf der W3-Ebene allerdings bei 0% liegt. Der Professorinnenanteil unter den W3-Professuren wird voraussichtlich bis 2029 auf diesem Niveau bleiben, da die zwei männlichen W3-Professoren erst 2029 in den Ruhestand gehen. Hier strebt die Abteilung an, frühzeitig bei der Stellenausschreibung der beiden freiwerdenden Professuren auf entsprechende Aspekte, die Frauen in Forschung und Lehre ansprechen, zu achten sowie geeignete weibliche Personen auf die Ausschreibungen aufmerksam zu machen. Der Frauenanteil von 67% unter den W2-Professuren soll gehalten werden. Auf W1-Ebene hat die Abteilung mittlerweile zwei Juniorprofessuren, bei denen der Frauenanteil bei 50% liegt. Dieser Anteil soll bis zu deren Ausscheiden in 2027 (da beide W1 ohne Tenure Track) gehalten werden.

Die Abteilung hat im Frühjahr 2024 ein Strukturkonzept für die Entwicklung der Abteilung ab 2030 entwickelt, welches im Abteilungsausschuss im Juli 2024 verabschiedet wurde. Als Zielgröße plant die Abteilung mit sechs Arbeitsbereichen bzw. Professuren, von drei neu besetzt werden. Im Entwicklungskonzept ist aus Einsparungsgründen vorgesehen, die freiwerdenden

W3-Professuren zunächst als W2-Professuren auszuschreiben. Die beiden Juniorprofessuren werden in einen Arbeitsbereich mit ebenfalls einer W2-Professur münden, dessen Einrichtung zum WS 2027/28 geplant ist. Folglich können sich die aktuellen W1-Professor*innen darauf bewerben. Der Frauenanteil unter den dann bestehenden sechs W2-Professuren soll bei mindestens 50% liegen.

Im Bereich des akademischen Mittelbaus liegt der Frauenanteil auf verbeamteten Dauerstellen in Vollzeit (A13-A16) immer noch bei 33%. Folglich sind Frauen auf diesen Stellen weiterhin unterrepräsentiert. Während im jetzigen Geltungszeitraum planmäßig keine Stellen frei wurden, war für den kommenden Geltungszeitraum das Freiwerden von drei verbeamteten Dauerstellen aufgrund des Eintritts in den Ruhestand terminiert. Allerdings ergaben sich hier zwei Änderungen. Die erste Änderung entstand durch den auf eigenen Wunsch frühzeitigeren Ruhestands auf einer A14-Stelle. Diese Stelle ist zum Stichtag 30.06.2024 aufgrund der Leihgabe des Beamtenhutes (bis 31.12.2024) als verbeamtete Dauerstelle noch unbesetzt und wird als E13 geführt. Die Besetzung erfolgt als erste Stelle der Abteilung unter dem AT-Konzept der Universität Bielefeld. Sie sollte zum 01.01.2025 besetzt werden. Zum Zeitpunkt des Berichtes wird eine Frau erst Mitte März 2025 auf A13 eingestellt, da die Voraussetzungen für eine frühzeitigere Verbeamtung (d.h. zum Jahresbeginn) nicht vorliegen. Eine zweite Änderung ergab sich aus der Umwandlung einer E13-Stelle in eine A13-Stelle für die Assistenz des Studiendekans. Hierfür wird der Beamtenhut aus obiger Stelle bis Ende 2024 verwendet. Für die dauerhafte Verbeamtung wurde bereits der Beamtenhut aus einer in 2027 freiwerdenden A14-Stelle verplant und dem auf der Stelle sitzenden Mann zugeteilt. Die dritte verbeamtete Dauerstelle (A15) wird planmäßig in 2025 frei und steht der Abteilung weiterhin als A13/14 zur Verfügung. Da diese Stelle sich in einem Arbeitsbereich mit auslaufender Professur (in 2029) befindet, soll die Stelle für diesen Zeitraum als befristete E13 besetzt werden. Nach Besetzung der Professur wird die verbeamtete Dauerstelle (A13/14) unter Berücksichtigung der Geschlechterparität gemäß des AT-Konzepts besetzt.

Im Hinblick auf befristete Beamtenstellen wurde im Berichtszeitraum die A14 auf Zeit frei. Allerdings wurde diese Stelle auf Wunsch der Stelleninhaber*innen als E13 besetzt.

Auf den unbefristeten Vollzeitstellen im Angestelltenverhältnis liegt aktuell eine geschlechterparitätische Besetzung vor (50,0%). Hier sind für den kommenden Zeitraum keine Änderungen geplant, da keine Stellen freiwerden.

Auf den befristeten Vollzeitstellen (Haushalt) im Angestelltenverhältnis sind Frauen immer noch stark unterrepräsentiert (16,7%). Diese Unterrepräsentanz wird allerdings durch die Überrepräsentanz (100%) von Frauen auf befristeten Vollzeitstellen aus Drittmitteln fast kompensiert. Viele dieser Frauen sitzen auf eigenen Wunsch auf ausschließlich durch Drittmittel finanzierten Stellen. Werden die drei Frauen in die Berechnung einbezogen, so liegt der Frauenanteil auf befristeten Vollzeitstellen (Haushalt und Drittmittel) bei 44,4%. Darüber hinaus hat eine der Frauen auf einer befristeten Teilzeit-Drittmittelstelle aufgrund des Drittmittelprojekts weitere Stellenanteile an einer anderen Universität und ist in der Gesamtbetrachtung auch in Vollzeit angestellt. Würde dieser Aspekt berücksichtigt, liegt der Frauenanteil unter den befristet in Vollzeit Angestellten bei 50,0%.

Auf den befristeten Teilzeitstellen zeigt sich unabhängig von der Finanzierung eine relativ ausgewogene Geschlechterverteilung: Auf Haushaltsstellen liegt der Frauenanteil bei 45,5% und ist somit in den letzten drei Jahren leicht gestiegen; auf Drittmittel finanzierten Stellen liegt er bei 50,0%. Letzteres entspricht einem deutlichen Anstieg von 0% auf 50%. Bei den befristeten Teilzeitstellen aus Haushaltsmitteln ist zu erwähnen, dass insgesamt vier Personen noch anderweitig Stellenanteile haben (d.h. an anderen Universitäten, in der Verwaltung oder in Forschungszentren der Universität Bielefeld) und somit insgesamt in Vollzeit beschäftigt sind. Dieser Fall trifft auf zwei Frauen und zwei nicht-weibliche Personen zu. Somit liegt bei Betrachtung der Personen ein höherer Grad an Vollbeschäftigung vor als in Tab. 1 ausgewiesen wird und somit ein weniger prekäres Anstellungsverhältnis.

Bei den lehrintensiveren LfbA-Stellen zeigt sich für den Bereich Vollzeit ein Frauenanteil von 40,0%, der leicht gesunken ist im Vergleich zur letzten Periode. Die vorliegende Teilzeit-LfbA wird von einer Frau bekleidet, was in einem Anteil von 100,0% resultiert.

Da die Werte für Drittmittel- versus Haushaltsstellen im Zeitverlauf nur bedingt vergleichbar sind, wurde noch eine weitere Berechnung durchgeführt, welche nur nach Befristung (befristet vs. unbefristet) und Stellenanteilen (Teilzeit vs. Vollzeit) differenziert und sowohl Stellen im Angestellten- als auch Beamtenverhältnis enthält (Tab. 7).

Tab. 7: Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Befristung und Stellenanteilen.

Stellenart	Frauenanteil (in %)	
	Stand 30.06.24	Stand 30.06.21
Befristet	46,4	44,0
Unbefristet	37,5	25,0
Teilzeit	50,0	45,5
Vollzeit	40,9	33,3

Im Zeitverlauf sind die Frauenanteile in allen vier Stellenarten leicht gestiegen. Allerdings sind die Frauenanteile auf befristeten Stellen und auf Teilzeitstellen höher als auf Vollzeitstellen und auf Dauerstellen. Während der geringere Frauenanteil auf Vollzeitstellen teilweise durch zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse (wie oben erläutert) erhöht werden würde, besteht Handlungsbedarf bei den unbefristeten Stellen.

Im Hinblick auf die Hilfskraftstellen sind Frauen unter den WHKs (inkl. WHFs) etwas überrepräsentiert (57,1%), was der Verteilung der letzten Periode entspricht. Unter den SHKs liegt der Frauenanteil mittlerweile bei 48,0% und ist damit fast doppelt so hoch wie in der Vorperiode (28,6%). Wie auch in der Vorperiode haben mehr Studentinnen als nichtweibliche Studierende einen sportwissenschaftlichen Abschluss erworben haben (53,2%). Der Frauenanteil ist leicht um 1 Prozentpunkt gestiegen.

Entsprechend der Geschlechterverteilung auf den befristeten Haushalts- und Drittmittelstellen, welche typischerweise als Qualifikationsstellen dienen, ist auch der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen leicht gestiegen. Dieser liegt für den Berichtszeitraum bei 41,7%, zuvor bei 36,4%.

Die vorliegende Bestandsaufnahme im Bereich akademischer Mittelbau und Hilfskraftstellen ergibt sich immer über eine Aggregation der Werte aus den Arbeitsbereichen. Folglich werden Frauenunterrepräsentanzen in einigen Arbeitsbereichen teilweise durch Überrepräsentanzen in anderen Arbeitsbereichen ausgeglichen, teilweise aber auch nicht. Hier hat sich die Abteilung zwischenzeitlich um ein Steuerungs- und Anreizinstrument bemüht: Ein Teil der variablen Sachmittel für die Arbeitsbereiche wird über den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (alle Stellentypen) vergeben. Allerdings dürfte dieses Instrument erst in der längerfristigen Betrachtung wirksamer werden.

Ein möglicher Erklärungsfaktor für die Personalpolitik im akademischen Mittelbau liegt im Geschlecht der Arbeitsbereichsleitung. Wird das Geschlecht der Arbeitsbereichsleitung mit dem Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in diesem Arbeitsbereich in Bezug gesetzt, so liegt die Korrelation bei $r=0,866^*$ und ist statistisch signifikant ($p<0.05$). Das heißt, dass die Geschlechterzusammensetzung der Arbeitsgruppe in sehr hohem Maße mit dem Geschlecht der Arbeitsgruppenleitung zusammenhängt. Aufgrund der Datenlage sind keine kausalen Effekte zu analysieren. Allerdings sind auf Basis der bestehenden Literatur Wirkungen in beide Richtungen zu vermuten: Einerseits dürften Professorinnen verstärkt weibliche Mitarbeiterinnen auswählen. Andererseits dürften sich weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgrund von wahrgenommenen Ähnlichkeiten, Vorbildfunktion, für Frauen interessantere Forschungsthemen etc. verstärkt in von Frauen geleitete Arbeitsbereiche selektieren. Folglich tangiert das implementierte Steuerungsinstrument hauptsächlich nicht weibliche Arbeitsbereichsleitungen. In einer regressionsanalytischen Betrachtung liegt die Varianzaufklärung im Frauenanteil Mittelbau durch den Faktor Geschlecht der Arbeitsbereichsleitung bei 72% (die Größe des Arbeitsbereichs spielt keine Rolle). Daher legt die Abteilung ihren Fokus auf die Rekrutierung von Frauen für die im übernächsten Berichtszeitraum zu besetzenden Professuren.

Die **Analyse zu Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** erfolgt auf Basis der **neuen Systematik** (Tab. 3), da in den bisherigen Gleichstellungsplänen diese Beschäftigten nicht enthalten waren. Augenscheinlich auffällig ist der geringe Anteil an weiblichen Beschäftigten in der Kategorie E5 (22,2%). Bei diesen Beschäftigten handelt es sich einerseits um sieben

Sportwart*innen, die für die Wartung der Sporthallen und der Außensportanlagen zuständig sind, und andererseits um zwei Fachangestellte für Bäderbetriebe, die für das Schwimmbad zuständig sind. Aufgrund der Öffnungszeiten der Sportanlagen müssen diese Personen zum Teil bis in die späten Abendstunden arbeiten. Diese Arbeitszeiten können eine Erklärung für den geringen Anteil an weiblichen Beschäftigten sein. Außerdem sind fünf Sportwart*innen mit nur jeweils 20% in Teilzeit angestellt, was an den besagten Arbeitszeiten liegen dürfte. Ansonsten ist ein relativ hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten im MTV-Bereich zu verzeichnen, so dass hier zunächst kein Handlungsbedarf in quantitativer Hinsicht besteht.

4 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

4.1 Professorinnen

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und Juniorprofessuren sucht die Abteilung systematisch, gezielt und intensiv über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprachen nach geeigneten Kandidatinnen. Weiterhin ist die Abteilung bestrebt, vermehrt Einladungen an Frauen zu Vorstellungsgesprächen auszusprechen. Hierzu wird bei allen Berufungsverfahren eine aktive Recherche durchgeführt, um potenzielle Kandidatinnen zu einer Bewerbung bewegen zu können. Beim Vorliegen der formalen Qualifikationen wird allen Frauen die Möglichkeit zur Präsentation gegeben, es sei denn, sie sind thematisch nicht passungsfähig.

Dieses Vorgehen wurde bereits bei der Besetzung der im Berichtszeitraum ausgeschriebenen W1-Juniorprofessur umgesetzt. Außerdem fand nach Sichtung der Bewerber*innenlage eine aktive Nachrekrutierung von zwei Frauen statt, welche allerdings erfolglos blieb. Als Grund für die Nichteinreichung einer Bewerbung wurde der fehlende Tenure-Track angegeben. Folglich erscheint es für die Gewinnung von Professorinnen besonders wichtig, ihnen auf der ausgeschriebenen Stelle eine Bleibeperspektive bieten zu können. Nichtsdestotrotz bestand

das Feld der zur Vorstellung eingeladenen Bewerber*innen zur Hälfte aus Frauen. Das Verfahren wurde von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung vollständig begleitet.

Im kommenden Berichtszeitraum wird eine W2-Professur ausgeschrieben, im darauffolgenden Zeitraum weitere zwei Professuren (Stand jetzt als W2). Bei den Ausschreibungen für diese Professuren wird die Abteilung darauf achten, sowohl über die Denomination der Stelle als auch durch die inhaltliche Ausgestaltung des Ausschreibungstextes gezielt Frauen anzusprechen. Unter Berücksichtigung der Strukturplanung der Abteilung und möglichem Spielraum bei Stellenausschreibungen kann somit eine geschlechtersensible Reflexion bei der Stellendenomination gewährleistet werden. Diese soll fragen, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen möglich sind, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind und die Aufnahme von Genderaspekten in das Anforderungsprofil/Stellenprofil in Betracht kommt. Bei den letzten beiden Stellenausschreibungen für zwei Professuren wurde explizit darauf verwiesen, dass die Behandlung genderbezogener Fragen in Lehre und Forschung von Vorteil sei bzw. erwartet würde. In beiden Verfahren waren zwei Fragen mit Genderaspekten ein zentraler Bestandteil des Gesprächs mit der Berufungskommission, so dass diese auch in die Bewertung des Gesprächs mit einfließen. Beide Professuren (eine W1 und eine W2) wurden mit Frauen besetzt.

Im Hinblick auf Berufungsverfahren hat die dezentrale Gleichstellungskommission der Abteilung Sportwissenschaft im Februar 2023 eine Fortbildung organisiert (finanziert aus den Sachmitteln des Gleichstellungsbudgets), bei der zwei Referentinnen vom Deutschen Hochschulverband zu „Rechten und Pflichten in Gleichstellungsfragen“ sowie zu „Diskriminierungsschutz und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen“ an Hochschulen referiert haben. Die Veranstaltung richtete sich bewusst nicht nur an die Mitglieder der Gleichstellungskommission, sondern sie war auch für die Mitglieder der Abteilung aus allen Statusgruppen geöffnet. Entsprechend sollte das Angebot nicht nur mögliche Mitglieder von Berufungskommissionen adressieren, sondern auch mögliche Bewerber*innen auf Professuren in Genderkompetenzen schulen.

Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen. Allerdings ist für den kommenden Turnus 2025-27 keine Vertretungsprofessur geplant.

Die Abteilung setzt sich zum Ziel, die in der Universität bestehende Gender-Gastprofessur ein weiteres Mal für sich zu gewinnen, um genderspezifische Inhalte in Forschung und Lehre zu stärken. Die letzte Besetzung dieser Gastprofessur durch die Sportwissenschaft fand im Sommersemester 2019 statt. Folglich erscheint eine Bemühung um die Einwerbung dieser Gastprofessur für den nächsten Turnus (2025-27) realistisch, da es sich um eine universitätsinterne Wanderprofessur handelt, die an verschiedenen Fakultäten angesiedelt ist.

4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Vor dem Hintergrund des ausgewiesenen Bestands und den leichten Zuwächsen in den Frauenanteilen konstatiert die Abteilung insgesamt eine Entwicklung in die richtige Richtung. Allerdings zeigen sich bei genauer Betrachtung nach Stellentypen noch Handlungsbedarfe. So setzen sich die Abteilung bzw. die Arbeitsbereichsleitungen zum Ziel, bei den nächsten Stellenbesetzungen im Bereich der aus Haushaltsmitteln (oder ähnlichen Mittelquellen) finanzierten befristete Vollzeitstellen stärker darauf zu achten, dass diese mit Frauen besetzt werden. So werden sich die Abteilungsleitungen im Vorfeld einer Ausschreibung bemühen, geeignete Frauen zu einer Bewerbung aufzufordern. Dieser Schritt ist insbesondere notwendig, wenn Stellen neu besetzt werden. Da aber viele Stellen mit dem vorhandenen Personal verlängert werden, geschieht dies seltener.

Alle Mitglieder der Abteilung achten bei Stellenbesetzungsverfahren auf die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien und sorgen für eine gezielte Ansprache geeigneter Bewerberinnen. Die jeweiligen Arbeitsbereichsleitungen tragen für den ordnungsgemäßen Ablauf der Stellenbesetzungsverfahren die Verantwortung. Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen möchte die Abteilung weiterhin im Vorfeld der Ausschreibung eine Scoutingliste mit für die Stelle qualifizierten Frauen erstellen, die Ansprache der Frauen dokumentieren und die Gleichstellungskommission darüber informieren. Allerdings fand im Berichtszeitraum die ge-

zielte Suche nach geeigneten Frauen für ausgeschriebene Stellen und die konkrete Ermutigung, sich zu bewerben, noch nicht in genügendem Ausmaß statt und/oder nicht bei jeder Ausschreibung. Zukünftig sollen deshalb Frauen noch konsequenter zu Vorstellungsgesprächen ermutigt und eingeladen werden. Dieses Vorgehen entspricht dem bekannten Befund, dass Frauen zwar häufig in geringerer Zahl unter den Bewerber*innen vertreten sind, aber überproportional erfolgreich sind, wenn sie zu Gesprächen eingeladen werden. Alle Stellen sind ordnungsgemäß auszuschreiben und erfolgen unter Verwendung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats und des Audits „familiengerechte Hochschule“.

Grundsätzlich sind die Gleichstellungsbeauftragten bei den Stellenbesetzungsverfahren frühzeitig zu informieren und zu beteiligen. Die gezielte Gestaltung des Ausschreibungstextes, der Frauen in besonderem Maße ansprechen soll, wird mittlerweile durch die Geschäftsstelle und die Gleichstellungsbeauftragte geprüft. Allerdings sollten die Gleichstellungsbeauftragten zukünftig stärker in die Auswahlphase einbezogen werden. Dies geschah im Berichtszeitraum eher noch unsystematisch und tendenziell zu spät, wenn es um die Terminierung von Auswahlgesprächen ging. Dieses Defizit möchte die Abteilung, wie oben aufgezeigt, beheben.

Bei Hilfskraftstellen setzt sich die Abteilung weiterhin zum Ziel, bewusst Studentinnen in Seminaren auf mögliche Hilfskraftstellen aufmerksam zu machen und aktiv anzusprechen bzw. zu rekrutieren, da sich Studentinnen in der Vergangenheit nur in geringem Umfang auf offizielle Stellenausschreibungen beworben haben.

Beim Blick auf den Frauenanteil unter den Absolvent*innen wird im Vergleich mit den Promovierenden deutlich, dass die Abteilung in diesem Übergang nach wie vor mehr Frauen als nicht weibliche Personen verliert, allerdings wird die Differenz geringer. Der gestiegene Frauenanteil bei den Promotionen deutet darauf hin, dass verschiedene Maßnahmen aus den letzten Jahren mittlerweile eine messbare Wirkung zeigen. Im Sinne eines quantitativen Monitorings findet ohnehin jährlich eine Abfrage durch den Promotionsausschuss der Fakultät zum Stand der betreuten Promotionen statt. Zum Zeitpunkt der Bestandsdatenerhebung (30.06.2024) sind es in der Sportwissenschaft 22 betreute Promotionen, davon 11 Frauen.

Folglich konnte unter den Promovierenden bereits eine Geschlechterparität hergestellt werden, die sich zeitnah auch in den abgeschlossenen Promotionen widerspiegeln dürfte.

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). Darüber hinaus werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf die Möglichkeit verwiesen, am zentralen Mentoring-Programm (movement) für Doktorandinnen und/oder an der Nutzung des hochschulinternen Peergruppenangebots teilzunehmen.

Im Hinblick auf die weitere Erhöhung des Frauenanteils unter allen Promovierenden sollen weiterhin gezielt Masterstudentinnen mit Potenzial angesprochen und zu einer Promotion ermutigt werden. Überdies bietet die Abteilung gezielte Beratungs- und Informationsangebote für entsprechend interessierte Studentinnen in den verschiedenen schulischen und außerschulischen Master-Studiengängen an. Zu diesem Zweck hat die dezentrale Gleichstellungskommission der Abteilung Sportwissenschaft ein Event („Karrierewege von Frauen in der Sportwissenschaft“) organisiert, bei dem ein Panel bestehend aus vier promovierten Sportwissenschaftlerinnen verschiedene Karrierewege aufgezeigt und dabei den Zweck und Nutzen einer Promotion herausgestellt hat – auch für nicht wissenschaftliche Karrierewege. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Außerdem sollen bereits im Studium das Interesse an Forschung und einer möglichen Promotion geweckt werden. Zu diesem Zweck hat die Abteilung bei der Neustrukturierung ihrer Studiengänge die bereits bestehenden Forschungskolloquien in den Arbeitsbereichen in ihr Curriculum aufgenommen. Durch diesen frühen Kontakt mit aktuell Promovierenden und deren Forschung sollen Unsicherheiten und Bedenken über Inhalte und Anforderungen abgemildert werden. Dies gilt insbesondere für Studentinnen, da Frauen stärker an ihren eigenen Fähigkeiten zweifeln als nicht weibliche Personen.

Darüber hinaus ist die Abteilung weiterhin um Stipendien zur Förderung von Frauen bemüht. Die Abteilung eröffnet Frauen selbstverständlich gleiche Chancen im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen, sich mit Arbeitsergebnissen auf Tagungen, in Publikationen und Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen. Frauen auf Qualifikationsstellen soll verstärkt die Teilnahme an Summer Schools ermöglicht werden, indem z.B. Kosten übernommen werden. Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern werden durch Beratung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützt. Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise ein aus Eigenmitteln finanziertes Promotionsstipendium für eine Frau eingerichtet, ein Auslandsaufenthalt für eine Doktorandin aus Eigenmitteln finanziert und ein Reisestipendium für eine Doktorandin beim DAAD eingeworben.

Weiterhin werden sich die Arbeitsbereichsleitungen bemühen, auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung unter den Promovierenden zu achten. Da viele Maßnahmen nur interne Promotionen tangieren, sind derartige Bemühungen insbesondere für externe Promotionen relevant. Hier soll folglich verstärkt auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung geachtet werden.

Als weitere Maßnahme hat die Abteilung beschlossen, einen Teil der Mittel, welche die Abteilung selbst aus dem Gleichstellungsanteil bei der Mittelverteilung erhält, an die gleichstellungs- bzw. frauenfördernden Arbeitsbereiche weiterzugeben. Damit wurden finanzielle Anreize für die Arbeitsbereichsleitungen geschaffen, den Frauenanteil unter den Promovierenden und auf Qualifikationsstellen zu erhöhen.

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 Post-Doc Stellen bekommen. 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. Die Vergabe von Haushaltsstellen, Drittmittelstellen und Stipendien soll geschlechtergerecht

sein. Da der Frauenanteil unter den Post-Docs noch deutlich unter 50% liegt, sind diese Bemühungen in den kommenden Jahren zu intensivieren. Die Abteilung hofft hier auch auf die Attraktivität des AT-Konzeptes der Universität, welches eine Bleibeperspektive in der Wissenschaft sichert.

4.3 Studentinnen

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 es ein Anliegen der Abteilung Sportwissenschaft, Studentinnen die Wiederaufnahme des Studiums ohne Verzögerungen und Nachteile 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, ggf. speziell mit den Mitgliedern der Gleichstellungskommission. Studentinnen, die ein Kind erwarten oder haben, werden in der Phase des Wiedereinstiegs in geeigneter Weise unterstützt, insbesondere durch Beratung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und bei der Aufstellung eines Studienplans. Weiterhin liegen (fast) alle Veranstaltungen der Abteilung Sportwissenschaft innerhalb der Kinderbetreuungszeiten. Praxisprüfungen, die von Schwangeren nicht durchgeführt werden können, können durch Ergänzungsleistungen erbracht werden. Überdies werden zusätzliche Prüfungstermine ermöglicht. Ansprechpersonen in der Abteilung Sportwissenschaft finden die Studentinnen in den jeweiligen Studiengangsleitungen und akademischen Rät*innen sowie in der Studienberatung. Diese Maßnahmen werden seit Jahren erfolgreich umgesetzt und werden daher fortgeführt.

Die Abteilung Sportwissenschaft macht es sich zur Aufgabe, besonders Studentinnen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu ermutigen und entsprechend zu fördern. Hierzu können bei Bedarf 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 Professor*innen 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 teamorientiert gearbeitet, wobei die Zusammensetzung stets – und in den letzten zwei Berichtszeiträumen vermehrt – unter Berücksichtigung von Geschlechteraspekten geschieht. Ferner gibt es Tutor*innenseminare sowie PAL-Team-Schulungen, in denen Teamarbeit, Teamentwicklung, spezifische Aspekte von Gruppenzusammensetzungen etc. explizit zum Thema gemacht werden.

Bei der Auswahl der akademischen Studienberatung ist und wird zukünftig sichergestellt, dass die beratende Person relevante Genderkompetenzen mitbringt und insbesondere über Kenntnisse typischer Studienprobleme von Frauen verfügt.

4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät setzt die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen entsprechend um. Dazu gehören unter anderem die Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und die frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen.

Die Arbeit in der Hochschulverwaltung hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Im Zuge der strukturellen Veränderungen sind die Ansprüche und Erwartungen an diese Arbeitsplätze in der Verwaltung gestiegen. Sie bilden sich jedoch weder in einer Neudefinition des Berufsbildes noch im Entgelt ab. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Hochschulesekretariate – auch wenn die Abteilung diese bereits durchgängig in TV-L E8 eingruppiert hat. Vor dem Hintergrund des Ziels der geschlechtergerechten Bewertung und Bezahlung von Arbeitsplätzen und der gesetzlich gebotenen Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (LGG § 6 Abs.3 Satz 4) prüft die Abteilung stets, in wie weit Aufgaben in den Sekretariaten noch zeitgemäß beschrieben und bewertet

sind und nimmt ggf. Anpassungen vor. Sie nutzt hierfür die Spielräume, die der TV-L und die Entgeltordnung bieten, um so auch dem Fachkräftemangel durch die Gestaltung von attraktiven Arbeitsplätzen entgegen zu treten und qualifiziertes Personal gewinnen und langfristig binden zu können.

Im Geltungszeitraum wurden das Dekanat und damit auch die Geschäftsstelle der Abteilung umstrukturiert. Die Eingruppierung der Geschäftsführung des Dekanats in TV-L E15 spiegelt die oben beschriebene Aufwertung wider. Gleiches gilt für die Leitung der Geschäftsstelle, welche zwei Gruppen höher auf TV-L E11 eingruppiert wurde. Auch die Eingruppierung der Sachbearbeitung Personal und Finanzen der Geschäftsstelle in TV-L E9 und damit eine Gruppe höher als die Sekretariate reflektiert die gestiegenen Erwartungen und den höheren Anspruch der Aufgaben. Sowohl für die Leitung der Geschäftsstelle als auch die Sachbearbeitung Personal und Finanzen konnten interne Frauen gewonnen werden, welche beide höhergruppiert wurden. Folglich scheinen auch hier die Maßnahmen zu wirken.

Im Geltungszeitraum befanden sich zwei Sekretariatsstellen in der Ausschreibung, von denen eine bereits mit einer Frau besetzt wurde. Für die zweite Stelle wurden die geänderten Aufgabenprofile eines Sekretariats auch bereits in der neuen Denomination der Stelle sichtbar: Office Manager*in. Hierfür konnte eine sehr qualifizierte Bewerberin gefunden werden, die nach erfolgreich abgeschlossenem Studium und anschließender Elternzeit in den Beruf einsteigen wollte. Allerdings hat der PR diese Einstellung abgelehnt. Die Abteilung bemüht sich weiterhin darum, qualifizierte Frauen für diese Stellen zu gewinnen.

Die Mitarbeiterinnen der Sekretariate in der Sportwissenschaft nehmen bereits an den regelmäßigen Austauschtreffen des Sekretariatsnetzwerk „Fair-Netzt_Bielefeld!“ teil. Auch die neuen Kolleg*innen werden auf das Sekretariatsnetzwerk aufmerksam gemacht. Alle Sekretariatsmitarbeiter*innen werden von ihren Führungskräften dazu ermutigt und unterstützt, an den Treffen teilzunehmen und sich in das Netzwerk einzubringen.

5 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

5.1 Frauenanteile in Gremien

Tab. 8 fasst die Frauenanteile in den Gremien zusammen, welche die Abteilung bildet oder in die sie Vertreter*innen aus der Sportwissenschaft entsendet. Bei Letzterem wird der Frauenanteil unter den aus der Sportwissenschaft entsandten Mitgliedern dargestellt. Insgesamt zeigen sich gegenüber dem letzten Bericht nur leichte Veränderungen in den Frauenanteilen: Während diese in der Fakultätskonferenz und im Studienbeirat leicht gestiegen sind, sind sie im Abteilungsausschuss Sportwissenschaft und in der Gleichstellungskommission etwas gesunken.

Tab. 8: Frauenanteile in Gremien der Abteilung Sportwissenschaft.

Gremium	Frauenanteil (in %)
Fakultätskonferenz (Anteil Sportwissenschaft)	Gesamt: 57,1% Hochschullehrer*innen: 50% Akademische Mitarbeiter*innen: 100% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 0% Student*innen: 100%
Abteilungsausschuss	Gesamt: 57,1% Hochschullehrer*innen: 50% Akademische Mitarbeiter*innen: 100% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 0% Student*innen: 100%
Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (Anteil Sportwissenschaft)	Gesamt: 66,7% Hochschullehrer*innen: 100% Akademische Mitarbeiter*innen: 100% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: -- Student*innen: 0%
Prüfungsausschuss	Gesamt: 66,7% Hochschullehrer*innen: 33,3% Akademische Mitarbeiter*innen: 100%

Gremium	Frauenanteil (in %)
	Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 100% Student*innen: 100%
Qualitätsverbesserungskommission	Gesamt: 42,9% Hochschullehrer*innen: 0% Akademische Mitarbeiter*innen: 0% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 100% Student*innen: 50%
Gleichstellungskommission	Gesamt: 50% Hochschullehrer*innen: 100% Akademische Mitarbeiter*innen: 100% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 0% Student*innen: 0%
Studienbeirat	Gesamt: 60% Hochschullehrer*innen: 100% Akademische Mitarbeiter*innen: 0% Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung: 100% Student*innen: 50%

Die Zahlen zeigen, dass die Abteilung im Berichtszeitraum in allen Gremien eine geschlechtsparitätische Besetzung fortführen konnte – mit Ausnahme der Qualitätsverbesserungskommission, innerhalb derer der Frauenanteil dem Wert des letzten Berichts entspricht. Folglich konnten die im letzten Bericht gestiegenen Frauenanteile in den Gremien auf diesem Niveau gehalten werden. Die damals ausgewiesene Unterrepräsentanz von Frauen konnte somit weiterhin behoben werden.

Allerdings geht die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien auch mit Belastungen für die dortigen Frauen einher. Maßgeblich für viele Gremien ist die Vertretung durch Hochschullehrer*innen, die bislang von zwei W2-Professorinnen abgedeckt werden. Auf Ebene der Hochschullehrer*innen konnte im Berichtszeitraum zwar durch die Ernennung einer Juniorprofessorin der Frauenanteil unter den Professor*innen erhöht werden. Allerdings ergab sich dadurch für die Professorinnen keine Entlastung in der Gremienarbeit, da die ernannte

Person sich nicht in die fakultätsinterne Gremienarbeit einbrachte. Eine im letzten Gleichstellungsplan anvisierte Verbesserung der Geschlechterverteilung durch die Berufung/Ernenennung einer Juniorprofessorin konnte somit nicht realisiert werden. Die Abteilung setzt auch aus diesem Grund für ihre zukünftige Entwicklung auf W2-Professuren und nicht (mehr) auf Juniorprofessuren.

Im akademischen Mittelbau sowie in anderen Statusgruppen konnten in früheren Jahren für viele Ämter nur nicht weibliche Personen gefunden werden. Dieser vorherige Missstand wurde auch in diesem Berichtszeitraum den Statusgruppen bewusst gemacht. Außerdem wurde im vorherigen Berichtszeitraum eine Analyse von Gründen vorgenommen und die Möglichkeit von Anreizsystemen diskutiert, durch welche Möglichkeiten der Entlastung geschaffen werden könnten. An den ausgewiesenen Frauenanteilen ist ersichtlich, dass die damals durchgeführten Maßnahmen weiterhin erfolgreich sind.

5.2 Etablierung von Gleichstellung als Führungsaufgabe

Alle Arbeitsbereichsleitungen verpflichten sich, Gleichstellung als Führungsaufgabe anzunehmen, z.B. andere Hochschulen von Stellenausschreibungen zu unterrichten und dort nach geeigneten Bewerberinnen zu fragen. Die Abteilung stellt sicher, sich darum zu bemühen, Berufungskommissionen und andere Stellenbesetzungsverfahren geschlechterparitätisch zu besetzen. Alle Leitungskräfte stehen in der Verantwortung, die Gleichstellungskommission über jegliche Stellenbesetzungsverfahren bereits zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung zu informieren. In die Terminierung der verschiedenen Schritte eines Bewerbungs-/Berufungsverfahrens ist die Gleichstellungskommission von Beginn an einzubeziehen.

Zudem bemüht sich die Abteilung, Gleichstellungsaspekte in der Führungskultur zu etablieren. Hierzu ist bspw. eine weitere Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Gleichstellung bei allen Abteilungsmitgliedern notwendig, die z.B. durch die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen erreicht werden kann. Die Verantwortung hierüber liegt insbesondere bei den Arbeitsbereichsleitungen, aber darüber hinaus auch bei weiteren Personen im Mittelbau, die z.B. studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte betreuen.

Darüber hinaus möchten Personen mit Leitungsfunktion Frauen dadurch fördern, dass sie ihnen den Zugang zu wichtigen Aufgaben und Funktionen ermöglichen, die der individuellen Lebenssituation und Qualifikationsstufe der Frauen entsprechen. Auf diese Weise können sich die Frauen an der Universität und innerhalb der wissenschaftlichen Community profilieren und so ihr Profil schärfen. Dazu gehören abteilungsintern bspw. Aufgaben im Bereich Projektmanagement und -akquise, die Beteiligung bei der Personalauswahl sowie die Anleitung von Hilfskräften oder Promovierenden. Ausdrücklich ist auch eine Beteiligung in universitären Gremien zu fördern, die den Frauen abteilungsexterne Kooperations- und Mitwirkungsmöglichkeiten eröffnen. Die Arbeitsbereichsleitungen sollen Frauen dazu ermutigen, entsprechende Aufgaben wahrzunehmen und tragen dafür Sorge, dass hierdurch keine zusätzliche Belastung für die Frauen entsteht. Auch obliegt es den Arbeitsbereichsleitungen, auf die Einhaltung wertschätzender Formen der Kommunikation zu achten und entsprechenden Abweichungen durch konstruktive Gespräche mit den Beteiligten – falls notwendig auch unter Einbezug externer Expert*innen – zu begegnen.

5.3 Gleichstellung in der Abteilungsentwicklung/-steuerung und Anreizsysteme

Im letzten Berichtszeitraum zeigte sich eine Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere auf Qualifikationsstellen im Prä-Doc- und Post-Doc-Bereich, das heißt auf befristeten Stellen im Angestelltenverhältnis. Um diese Unterrepräsentanzen abzubauen, bedurfte es eines zusätzlichen Aufwands seitens der Arbeitsbereichsleitungen, aber auch der Gleichstellungskommission, welche diese Verfahren begleitet. Die vom Senat empfohlene Lehrentlastung für Mitglieder der Gleichstellungskommission und damit einhergehende zu finanzierende Lehraufträge wurden im Abteilungsausschuss besprochen. Beschlossen wurde eine Lehrentlastung in Höhe von zwei LVS pro Semester für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung. Diese Lehrentlastung wurde kapazitätsneutral konzipiert und zum Sommersemester 2022 implementiert.

Darüber hinaus hat die Abteilung im Berichtszeitraum über mögliche finanzielle Anreizsysteme auf Ebene der Arbeitsbereichsleitungen diskutiert. Da sich die Bestandsdaten im Bereich akademischer Mittelbau und Hilfskraftstellen über eine Aggregation der Werte aus den

Arbeitsbereichen ergeben, wurde überlegt, inwieweit die Geschlechterverteilung besser gesteuert werden kann. Aus Abteilungssicht erschien hier ein planvolles Vorgehen sinnvoll, auch um die in den letzten Jahren häufig aufgetretenen erheblichen Schwankungen zu glätten. Vor diesem Hintergrund wurde ein finanzielles Anreizsystem diskutiert. Die Herstellung von Geschlechterparität und die Erfüllung der Gleichstellungsziele tangieren die Abteilungsmittel insofern, als sich 10% der Abteilungsmittel aus Gleichstellungserfolgen speisen. Es liegt daher im Interesse der Abteilung, die Volatilität in den dreijährlichen Bestandsaufnahmen systematisch zu reduzieren. Da Gleichstellung Leitungsaufgabe ist, besteht eine Möglichkeit der Steuerung seitens der Abteilung darin, die von der Hochschulleitung gesetzten finanziellen Anreize an die Arbeitsbereichsleitungen weiterzugeben. Da die in Tab. 1 dargestellte Stellenklassifikation etwas zu ausdifferenziert für die Anzahl an Stellen in den Arbeitsbereichen ausfällt, wurde eine kompaktere Kategorisierung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Arbeitsbereich vorgenommen. Diese strukturelle Anreizschaffung wurde im Berichtszeitraum im Kontext der Neukonzeption der Verteilung des Sachmittelbudgets an die Arbeitsbereiche berücksichtigt und umgesetzt. So werden mit Beginn der Haushaltsmittelvergabe für das Jahr 2023 jährlich 3% des Budgets gemäß dem Frauenanteil im jeweiligen Arbeitsbereich ausgeschüttet. Insgesamt werden nur 28% der Mittel als variable Mittel ausgeschüttet, d.h. in Abhängigkeit der Änderung von Parametern in einem Geltungszeitraum. Folglich werden über 10% der variablen Mittel über den Frauenanteil vergeben. Damit entspricht der Prozentsatz dem der Mittel, welche die Abteilung zugeteilt bekommt.

In den letzten Jahren wurde universitätsweit verstärkt die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Blick genommen und verschiedene Instrumente (Fortbildungen, Netzwerktreffen, Unterstützung durch Hilfskräfte) dafür eingesetzt. An diesen Professionalisierungsmaßnahmen hat die Abteilung partizipiert. So haben die Gleichstellungskommissionsmitglieder mehrere Fortbildungen besucht, an Netzwerktreffen teilgenommen und auch Hilfskräfte zur Unterstützung ihrer Arbeit eingesetzt, die von zentralen Gleichstellungsgeldern finanziert wurden. Eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung seitens der Abteilung erfolgte durch die Gewährung einer Lehrreduktion in Höhe

von zwei LVS ab dem Sommersemester 2022. Von der Abteilung wurden allerdings bislang keine finanziellen Ressourcen zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit bereitgestellt bzw. geschaffen. Bei einem Ausbau der Gleichstellungsarbeit plant die Abteilung eine Diskussion darüber, um Gleichstellungsziele effektiver realisieren zu können.

5.4 Digitalisierung

Die Abteilung setzt sich zum Ziel, gender- und gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung von Hochschule konsequent und systematisch zu berücksichtigen. Die Abteilung trägt dafür Sorge, dass für alle Statusgruppen regelmäßige Fortbildungsangebote im Bereich Digitalisierung angeboten und mit Blick auf gender- und gleichstellungsrelevante Aspekte reflektiert werden. Hierbei soll durch die Hinzuziehung von internen (z.B. BITS-Gleichstellungskommission, Dezernat DT/P, Sekretariatsnetzwerk Fairnetzt_Bielefeld!) und ggf. auch externen Monitoring-Angeboten ein konstruktiv-kritischer Dialog aller beteiligten Akteur*innen auch über die Statusgruppen hinweg ermöglicht werden. Es gilt u.a. sicherzustellen, dass eine fachliche oder soziale Desintegration im Zusammenhang mit Digitalisierungsprozessen ausgeschlossen und jegliche Form von sexualisierten Übergriffen verhindert wird. Um Diskriminierungen zu vermeiden, wird zudem auf die Bedeutung der konsequenten Nutzung einer gendersensiblen Sprache hingewiesen. Zudem gilt es, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um zu prüfen, wie sich die Veränderungen des Arbeitsplatzes für Frauen und Männer auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken.

Mit Blick auf die besonderen Anforderungen von Studium und Lehre ist zu gewährleisten, dass Digitalisierungsprozesse keine Geschlechtergruppe benachteiligen und die besondere Situation von Studierenden mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen beachten. Die Abteilung stellt sicher, dass Digitalisierungsprozesse niemanden ausschließen, indem die Studierenden z.B. rechtzeitig und transparent über veranstaltungsrelevante Voraussetzungen digitaler Lehrformate informiert werden und, wann immer nötig, geeignete Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt bekommen. Um Hinweise auf Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung und Nutzung digitaler Lehrformate zu erhalten, soll zukünftig das Geschlecht

bei der im Zuge des Qualitätsentwicklungsmanagements der Abteilung regelmäßig vorgenommenen Evaluation der Lehrveranstaltungen berücksichtigt werden.

Die Abteilung nutzt die Chancen der Digitalisierung und eine damit verbundene zeitlich und örtlich flexiblere Arbeitsorganisation. Viele Mitarbeiter*innen (aber auch Hilfskräfte) und insbesondere solche mit Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben schätzen diese Möglichkeiten. Letzteres betrifft historisch gesehen vermehrt Frauen. Die Abteilung bzw. die Arbeitsbereichsleitungen sorgen für eine angemessene Ausstattung mit digitalen Geräten, um diese Flexibilisierungsoptionen insbesondere für Frauen gemäß der individuellen Bedürfnisse umsetzen zu können. Folglich kann die Digitalisierung auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen (vgl. Kap. 5.5). Dies gilt selbstverständlich auch für die Studierenden der Abteilung.

5.5 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Abteilung Sportwissenschaft gewährleistet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei allen Arbeitsverhältnissen in der Abteilung. Das familiäre Engagement ist als bedeutsamer gesellschaftlicher Beitrag der Geschlechter zu würdigen. Es ist durch rechtliche Maßnahmen des Mutterschutzes, der Elternzeit für Mütter und Väter, der garantierten Wiedereinstellung sowie der Verträglichkeit von Arbeitszeiten zu unterstützen. Zudem wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf 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 Personen auf Teilzeitstellen zugehörig sind, richten sich nach der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten und nach familiären Zeitplänen. Teilzeitarbeitsplätze werden auf Wunsch eingerichtet. Gleiche berufliche Entwicklungs- und Fortbildungschancen bei Teilzeitbeschäftigung sind gesichert. Zudem setzt sich die Abteilung die Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleichsmaßnahmen bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Für Ansprüche aus dem WissZeitVG bei Personen, die in Mutterschutz und Elternzeit gehen und ihrer Arbeit in einem Projekt vorübergehend nicht nachgehen können bzw. möchten, hat die Abteilung finanzielle Rücklagen gebildet, um diese Frauen auch nach

Projektlaufzeit dem Anspruch nach weiter beschäftigen zu können. Nachwuchswissenschaftler*innen soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskolloquien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u.ä. teilzuhaben.

Auch auf Ebene der Student*innen trägt die Abteilung durch studienorganisatorische Maßnahmen zu einer Verbesserung von Studium und Care-Aufgaben bei. Die Suche nach individuellen Lösungen für die betroffenen Studierenden geschieht in der Regel durch die Kommunikation unter den Lehrenden der Abteilung (siehe auch Kap. 5). Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet. Vor allem im Rahmen der Reakkreditierungsmaßnahmen und damit ggf. verbundenen Umstrukturierungen 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 Mitarbeiter*innen 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.

5.6 Gender in der Lehre

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 mittlerweile bereits in zahlreichen Veranstaltungen thematisiert (Auflistung siehe Anhang 9.2). Im Zuge der Neustrukturierung der Studiengänge und Überarbeitung der Studiengangskonzepte verfolgte die Abteilung das Ziel, Genderaspekte in bestimmten Veranstaltungen curricular verbindlich festzulegen. Es ist zulässig, dass einzelne Veranstaltungen, sofern dies begründet werden kann, nur für Studentinnen bzw. nur für Studenten angeboten werden. Von dieser Regelung sind Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen ausgenommen. 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. Ferner hat sich die Abteilung im Sommersemester 2023 an der Ringvorlesung „Gender Studies“ beteiligt und wird sich auch zukünftig daran beteiligen.

Grundlegend wurde im Berichtszeitraum gewährleistet, dass geschlechterbezogene Fragestellungen auch in der Prüfungs- und Studienordnung der Abteilung Sportwissenschaft verankert sind. Veranstaltungen, die geschlechterbezogene Fragestellungen thematisieren, schließen mit einer fächerübergreifenden Modulprüfung ab (in Form einer mündlichen und schriftlichen Prüfung). Bei der Evaluation der Lehre werden geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt und sollen auch formal in den Lehrevaluationen der Veranstaltungen erhoben werden.

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.

Im Rahmen des Strategie-Etats des Rektorats hatte die Abteilung erfolgreich das Projekt „Gender in der Lehre“ eingeworben. Die erste Projektphase ging von Januar 2020 bis Juni 2021, das Folgeprojekt lief von Juli 2021 bis Juni 2023. Zahlreiche Ergebnisse des Projekts sind auf der Homepage der Abteilung in Form von Handouts für die Lehre veröffentlicht. Eine entsprechende Information für die Lehrenden ist erfolgt. Die [Unterlagen](#) stehen zum Download bereit.

5.7 Gender in der Forschung

In der sportwissenschaftlichen Forschung werden Genderaspekte im Rahmen verschiedener Forschungsprojekte, Promotionsthemen und Publikationen thematisiert und untersucht. So

war die Abteilung durch Prof. Dr. Valerie Kastrup bei der erfolgreichen Einwerbung eines DFG-Graduiertenkollegs zum Thema „Geschlecht als Erfahrung. Konstitution und Transformation gesellschaftlicher Existenzweisen“ beteiligt. Das im November 2020 bewilligte Projekt befindet sich in der ersten Phase, welche viereinhalb Jahre dauert. Eine zweite Phase soll beantragt werden.

Das im August 2021 vom BMBF bewilligte Forschungsprojekt unter der Leitung von Prof. Dr. Pamela Wicker mit dem Thema „Sichtbarkeit und Wahrnehmung von Professorinnen in den Disziplinen Sportökonomie, Sportmanagement und Sportsoziologie“ (SiWaProf; Englisch: WISE MS = Women in Sport Economics, Management, and Sociology) läuft von November 2021 bis Oktober 2024. Im Projekt wird die Sichtbarkeit und Wahrnehmung von Professorinnen in verschiedenen Bereichen (d.h. universitäre Lehre und Betreuung, wissenschaftliche Kongresse, Publikationen und Zitationen) untersucht. Neben vier Publikationen werden auch sechs Workshops während der Projektlaufzeit angeboten. Außerdem wurde eine Webseite erstellt (www.wisems.org), welche auch nach Ablauf der Projektlaufzeit fortbesteht.

Im Berichtszeitraum wurden zwei weitere Drittmittelprojekte im Bereich Genderforschung von Prof. Dr. Pamela Wicker eingeworben, welche sich ebenfalls mit Frauen in Führungspositionen im Sport beschäftigen. Das Projekt mit dem Titel „Signaling Change: Exploring Gender EDI and Human Resource Management Practices, Board Gender Composition, and Board Outcomes in Non-profit Sport Governing Bodies“ wurde zusammen mit Assoc. Prof. Shannon Kerwin (Brock University, Kanada) beim kanadischen Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) eingeworben und läuft von April 2022 bis März 2026. Es untersucht nationale und regionale Sportverbände in Kanada und Deutschland mit einem Fokus auf Personalmanagementpraktiken und –richtlinien sowie Zusammenhänge mit der Leistung und des Sportverbands. Das zweite Projekt mit dem Titel „Die Gender Leadership Gap in Sportverbänden: Situationsanalyse, Signal- und Vorbildwirkungen“ wurde zusammen mit Dr. Lara Lesch beim Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp) eingeworben. Es nimmt die Entwicklung des Frauenanteils in deutschen Sportverbänden in den Blick und erforscht Gründe für die Entwicklung. Darüber hinaus untersucht es die Signal- und Vorbildwirkungen auf Athlet*innen und ihre Planungen für eine nachsportliche Karriere.

Projektunabhängig forschen rund eine Handvoll Doktorand*innen und Post-Docs im Bereich Geschlechterforschung im Sport. Im September 2024 wurde Dr. Lara Lesch für ihre Forschungsarbeiten zu Frauen in Führungspositionen im Sport, darunter auch ihre Dissertation zu „Women in sport leadership: A multi-level perspective, mit dem 1. Platz beim Forschungspreis „Frauen und Mädchen im Leistungssport (FeMaLe)“ des Bundesinstituts für Sportwissenschaft (BISp) ausgezeichnet. Mit dem Preis werden an einer deutschen Universität/Hochschule forschende Sportwissenschaftler*innen ausgezeichnet, die in hervorragender und innovativer Weise Forschungen im Themenfeld FeMaLe aufweisen und in deren Arbeiten die Geschlechtsspezifität eine zentrale Erkenntnis- und Analysekategorie darstellt. Weiterhin findet Unterstützung geschlechtsspezifischer Forschung und Lehre bei Nachwuchswissenschaftler*innen findet in den Forschungskolloquien aller Arbeitsbereiche statt. In Anhang 9.3 gibt eine Auflistung wissenschaftlicher Publikationen von Mitgliedern der Abteilung zu Genderthemen im Berichtszeitraum Aufschluss über die Geschlechterforschung in der Abteilung.

Die Abteilung setzt sich zum Ziel, im nächsten Berichtszeitraum weiterhin zu geschlechtsspezifischen Themen zu forschen. Neben der Beantragung einer zweiten Phase des DFG-Graduiertenkollegs plant die Abteilung weitere Anträge im Bereich Genderforschung. So wird sich mindestens eine Professorin im Rahmen des vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen ausgeschriebenen Programmes für eine Gender-Volldennomination ihrer Professur bewerben.

5.8 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die „Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ der Universität Bielefeld dient als wichtige Grundlage für ein gemeinsames Miteinander in der Abteilung Sportwissenschaft. Um sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Abteilung über Inhalte und Maßnahmen informiert sind, wurde die Richtlinie über den Emailverteiler der Abteilung mit allen geteilt. Hier wurden die Arbeitsbereichsleitungen und weitere Personen mit Personalverantwortung gesondert auf verschiedene präventive Maßnahmen zur Sensibilisierung, Aufklärung und Enttabuisierung hingewiesen. Um niederschwellig Zugriff zu ermöglichen,

wird die Richtlinie überdies auf der Webseite der dezentralen Gleichstellungskommission zum Download bereitgestellt.

Im Übrigen schließen die präventiven Maßnahmen das Schwimmbad und den Hochschulsport mit ein. Die dezentrale Gleichstellungskommission befindet sich in regelmäßigem Austausch mit Verantwortlichen aus diesen Bereichen. Bei diesem Austausch geht es auch um bauliche Maßnahmen. So wurden in der jüngsten Vergangenheit bereits konkrete Maßnahmen mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellung der Abteilung umgesetzt. Dazu gehören eine All Gender Umkleide in der Sporthalle, die Anbringung eines Sichtschutzes am Schwimmbad und die Sanierung der sanitären Anlagen in der Umkleide für Mitarbeiterinnen im Schwimmbad.

Bei Vorkommnissen können sich Betroffene an selbst gewählte Vertrauenspersonen oder auch an die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung wenden. Letztere sind für solche Anfragen sensibilisiert und nehmen je nach Vorfall Kontakt mit den entsprechenden Personen oder deren Vorgesetzten auf. Im Fokus steht zunächst ein Gespräch mit den Beteiligten. Falls Sachverhalte nicht im Gespräch oder zusammen mit den kontaktierten Personen geklärt werden können, wird zentral um Unterstützung nachgesucht. So können die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung bei Bedarf auch Kontakte zu zentralen Beratungsangeboten der Universität Bielefeld herstellen (z.B. Frauennotruf, Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen, zentrales Gleichstellungsbüro), die professionell beraten und unterstützen. Eingehende Beratungsanfragen werden vertraulich behandelt. Unter folgender E-Mail-Adresse kann der Kontakt von Betroffenen zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung zeitnah hergestellt werden: gleichstellung-sport@uni-bielefeld.de

Ein wichtiger Baustein bei der Prävention ist die Schulung von Führungskräften, welche auch vom Senat empfohlen wurde. Diese wurde von fast allen Arbeitsbereichsleitungen besucht: So haben von den sieben Professor*innen mittlerweile sechs an der Fortbildung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Hochschule“ teilgenommen, fünf davon im Berichtszeitraum. Die übrige Arbeitsbereichsleitung hat eine Teilnahme an der Fortbildung für September 2025

zugelassen. Außerdem hat die Abteilung im Dezember 2023 an der Klausurtagung des zentralen Gleichstellungsbüros teilgenommen, bei der dieses Thema ein zentraler Bestandteil war. Darüber wurde auch im Abteilungsausschuss berichtet.

Eine Besonderheit sportwissenschaftlicher Studiengänge ist die Durchführung von sportpraktischen Exkursionen (z.B. Skifahren, Surfen), welche nicht auf dem Campus stattfinden. Hierfür wird als Präventionsmaßnahme eine weibliche Begleit- und Ansprechperson mitreisen, welche möglichst aus der Statusgruppe der Hochschullehrer*innen oder der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen kommt. Hierbei sollte es sich vorzugsweise um eine Lehrperson handeln. Wenn dies nicht möglich ist, sollte eine zusätzliche weibliche Begleit- und Ansprechperson mitreisen. Die hierdurch entstehenden Kosten übernimmt die Abteilung.

6 Qualitätsmanagement und Evaluation

Die im letzten Bericht angekündigten konkreten Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Abteilung wurden umgesetzt. So wurde eine Stelle für das Qualitätsmanagement in Studium und Lehre geschaffen, die mit einer Frau besetzt wurde. Die notwendigen Mittel werden von der Abteilung zur Verfügung gestellt.

Hier ist weiterhin zu überlegen, ob sich Schnittstellen zur Gleichstellung ergeben, indem z.B. Evaluationen im Bereich Gleichstellung von dieser Stelle mit übernommen werden. Evaluiert werden könnten dementsprechend z.B. die Scoutinglisten, die zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf Professur- sowie Mittelbauebene eingesetzt werden. Im Zuge des Qualitätsentwicklungsmanagements soll das Geschlecht der Studierenden stärker berücksichtigt werden. Um einen quantitativen Status Quo zu erstellen und eine Analyse zu ermöglichen, soll zukünftig das Geschlecht als Variable bei der Auswertung der Lehre erfasst werden. Es wird angestrebt, dies für die Evaluationen über das eKVV ab dem WS 2024/25 umzusetzen.

Außerdem wird in der Abteilung die Handreichung „Wie Professorinnen gewinnen?“ der Universität Bielefeld berücksichtigt. Für die Besetzung der akademischen Mittelbaustellen sind

die Arbeitsbereichsleitungen verantwortlich und damit auch für ein mögliches Scouting. Die Abteilung beabsichtigt, dass diese Prozesse zukünftig stärker mit der Gleichstellungskommission abgestimmt werden. Für die Evaluierung von Gleichstellungsbemühungen muss noch ein formaler Rahmen geschaffen werden.

Die Einwerbung der Gender-Gastprofessur im Sommersemester 2019 hatte dazu geführt, dass Genderaspekte in bestimmten Veranstaltungen curricular verbindlich festgelegt wurden. Dies wird als Qualitätsmerkmal angesehen, das bei der Um- und Neustrukturierung der Studiengänge weitergeführt wurde. So wurden Genderaspekte in Veranstaltungen bei der Überarbeitung der Studiengangskonzepte berücksichtigt. Das erneute Einwerben einer Gender-Gastprofessur wird für den nächsten Berichtszeitraum angestrebt (s.o.)

7 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Insgesamt setzt sich die Abteilung zum Ziel, die positiven Entwicklungen der letzten Jahre zu konservieren oder weiter auszubauen. Konkrete Handlungsbedarfe sieht sie bei der Unterrepräsentanz von Frauen im akademischen Mittelbau auf Dauerstellen, welche im Zuge der Einführung des AT-Konzeptes abgebaut werden sollen. Um den internen potenziellen Bewerberpool weiblicher zu gestalten, wird ein weiteres Augenmerk auf die Förderung von Doktorandinnen gelegt.

Der Frauenanteil in verschiedenen Gremien hat sich auf einem geschlechterparitätischen Niveau stabilisiert und liegt weiterhin in allen Gremien (mit einer Ausnahme) bei mindestens 50%. Die Abteilung verspricht sich von der zeitnahen (Neu)Besetzung der drei Professuren (davon eine im kommenden Berichtszeitraum) eine ausgewogenere Verteilung der Gremienlast insbesondere bei den Professorinnen.

Im Hinblick auf Gender in Lehre und Forschung möchte die Abteilung den Genderaspekt weiterhin prominent in zahlreichen Lehrveranstaltungen thematisieren. In der Forschung möchte die Abteilung ihr Profil in der Geschlechterforschung durch die Durchführung der

eingeworbenen Drittmittelprojekte (Beteiligung am DFG-Graduiertenkolleg, Projekte gefördert durch BMBF, SSHRC und BISp) weiter vertiefen und sich um weitere Forschungsprojekte zu diesem Thema bewerben. Die vielfältigen Publikationstätigkeiten zum Thema Gender sollen fortgeführt werden.

8 Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der erste Entwurf des Gleichstellungsplans ist in der Gleichstellungskommission der Abteilung Sportwissenschaft im August und September 2024 erarbeitet worden. Im Dezember 2024 wurde der Plan im Abteilungsausschuss diskutiert, abgestimmt und verabschiedet. Nach Verabschiedung des Plans im Senat wird der Gleichstellungsplan auf der Homepage veröffentlicht und damit der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Die Abteilungsmitglieder werden darüber informiert und aufgefordert, an den Maßnahmen der Abteilung mitzuwirken. Verbunden hiermit ist die Aufforderung zur konstruktiven Mitarbeit an der erfolgreichen Fortschreibung der Gleichstellungsarbeit der Abteilung (z.B. durch Einbringen entsprechender Vorschläge im Abteilungsausschuss). Im ersten Abteilungsausschuss nach der Verabschiedung des Gleichstellungsplans im Senat und der Überarbeitung wird durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte erneut daran erinnert, dass die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen bei der Fakultäts- und Einrichtungsleitung liegt und nicht bei der Gleichstellungskommission der Abteilung oder der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

9 Anhang

9.1 Zielvorgaben des letzten Gleichstellungsplans mit Statusangabe

Tab. A1: Datentabelle des letzten Gleichstellungsplans zu Zielvorgaben mit einer Statusangabe.

Stelle	Bestand				Zielvorgaben		Status (30.06.2024)
	Beschäftigte zum 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (Ausscheiden und ge- schätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu beset- zenden Stellen	Frauenanteil (in) bei Erreichen der Zielvorgaben	
	m	w	w (in %)				
W3 / C4	2	0	0%	0	-, da keine W3 in diesem Zeitraum ausgeschrieben wird	/	/; erfüllt (wurde keine W3 be- setzt)
W2 / C3	1	2	66,7%	0	-, da keine W2 in diesem Zeitraum ausgeschrieben wird	66,7%	66,7%; erfüllt (wurde keine W2 besetzt)
A14 a.Z.	0	1	100%	1	1 (Wiederbeset- zung mit einer Frau)	100%	nicht erfüllt (nicht wiederbe- setzt); Besetzung als E13 auf Wunsch der Be- schäftigten

Stelle	Bestand				Zielvorgaben		Status (30.06.2024)
	Beschäftigte zum 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (Ausscheiden und ge- schätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu beset- zenden Stellen	Frauenanteil (in) bei Erreichen der Zielvorgaben	
	m	w	w (in %)				
A13 a.Z.	0	0					
W1 (Juniorprof.)	1	0	0%	1	1 (Besetzung der W1 ‚Bewegung, Leistung, Gesund- heit‘ mit einer Frau)	50%	50,0%; erfüllt
A13-A16 (Laufbahn akad. Rätin)	4	2	33,0%	0	-, es werden keine Stellen in diesem Zeitraum frei.	33,0%	33,3%; nicht er- füllt: ein Mann (A14) in vorzeiti- gen Ruhestand (Nachfolge noch nicht besetzt); eine neue A13 mit einem Mann besetzt)

Stelle	Bestand				Zielvorgaben		Status (30.06.2024)
	Beschäftigte zum 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (Ausscheiden und ge- schätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu beset- zenden Stellen	Frauenanteil (in) bei Erreichen der Zielvorgaben	
	m	w	w (in %)				
E 13/14 unbefr. Vollzeit ***	2	0	0,0%	0	-, es werden keine Stellen in diesem Zeitraum frei.	/	50,0%; erfüllt; 1 neugeschaffene Stelle mit einer Frau besetzt, 1 nichtweibliche Person ging von E13 in A13
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	0					
E 13/14 befr. Vollzeit	6	2	25,0%	7	4	50,0%	16,7%; nicht er- füllt
E 13/14 befr. Teilzeit	4	3	42,9%	6	1	57,1%	45,5%; nicht er- füllt

*** einschließlich Sondermittel (z.B. LABG, ISP, HSP), Lehrdeputat ist 1 LVS pro 25% Stellenanteil; bei Mischfinanzierung und gleichen Stellenanteilen mit Drittmitteln hier zugeordnet

Stelle	Bestand				Zielvorgaben		Status (30.06.2024)
	Beschäftigte zum 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (Ausscheiden und ge- schätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu beset- zenden Stellen	Frauenanteil (in) bei Erreichen der Zielvorgaben	
	m	w	w (in %)				
Lehrkraft für besondere Aufgaben Vollzeit	2	2	50,0%	4	-	50%	40,0%; nicht er- füllt
Lehrkraft für besondere Aufgaben Teilzeit	1	1	50,0%	2	-	50%	100,0%; erfüllt
E 13/14 Drittmittel ** Vollzeit	0	2	100,0%	2	1	50%	100,0%; erfüllt
E 13/14 Drittmittel ** Teilzeit	1	0	0,0%	1	-		50,0%; erfüllt
Professurvertretungen							
WHK (inkl. WHF)	8	11	57,9%			mindestens 50,0%	57,1%; erfüllt
SHK	10	4	28,6%			mindestens 50,0%	48,0%; nicht er- füllt, aber deut- lich gestiegen

** Drittmittelstellen (d.h. ohne Lehrdeputat)

Stelle	Bestand				Zielvorgaben		Status (30.06.2024)
	Beschäftigte zum 30.06.2021			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (Ausscheiden und ge- schätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu beset- zenden Stellen	Frauenanteil (in) bei Erreichen der Zielvorgaben	
	m	w	w (in %)				
Abschluss Studium	479	524	52,2%			mindestens 50,0%	53,2%; erfüllt
Abschluss Promotion	7	4	36,4%			mindestens 50,0%	41,7%; nicht er- füllt, aber gestie- gen
Abschluss Habilitation	0	0				mindestens 50,0%	Keine Habilita- tion in diesem Zeitraum

Tab. A2: Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans mit Statusangabe.

Maßnahme	Kommentare	Status (teilweise) umgesetzt/nicht umgesetzt
Zum Frauenanteil bei den Promotionen sollte die Abteilung ein Monitoring implementieren und gegebenenfalls zusätzliche Maßnahmen aufsetzen.	Die Abteilung hat ein System bestehend aus verschiedenen Komponenten implementiert. Eine regelmäßige Abfrage zur Betreuung von Promotionen findet ohnehin in der Fakultät statt, weshalb diese Zahlen bereits vorliegen. Die dezentrale Gleichstellungskommission hat im Februar 2024 ein Event zu Karrierewegen für (promovierte) Sportwissenschaftlerinnen organisiert, in dem die Bedeutung einer Promotion nicht nur für eine wissenschaftliche Karriere, sondern auch für den nichtwissenschaftlichen Bereich herausgearbeitet wurde. Des Weiteren gibt es ein Austauschforum, Peergruppenangebot sowie eine mögliche Teilnahme am movement Programm. Darüber hinaus hat die Abteilung ein finanzielles Anreizsystem für die Arbeitsbereiche implementiert:	umgesetzt

Maßnahme	Kommentare	Status (teilweise) umgesetzt/nicht umgesetzt
	Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau innerhalb eines Arbeitsbereichs ist ein Leistungsindikator im Verteilungsmodell der Sachmittel (zusätzlich zu Publikationen, Drittmitteln, Lehre, Prüfungsleistungen etc.). Aufgrund der Dauer von Promotionen dürften messbare Wirkungen allerdings erst ab der nächsten und übernächsten Berichtsperiode auftreten.	
Es wird angeregt, das Thema Digitalisierung unter Aspekten der Gleichstellung mit aufzunehmen und im nächsten Gleichstellungsplan zu berücksichtigen.	Das Thema Digitalisierung unter Gleichstellungsaspekten wird bereits von der Abteilung berücksichtigt und wurde bereits im letzten Gleichstellungsplan thematisiert. Es wurde hier weiter ausgebaut.	umgesetzt
Die Fakultät soll dringend darauf hinwirken, dass Führungskräfte systematisch Fortbildungen zum	Die dezentrale Gleichstellungskommission hat die Arbeitsbereichsleitungen darauf hingewiesen, die	(teilweise) umgesetzt

Maßnahme	Kommentare	Status (teilweise) umgesetzt/nicht umgesetzt
Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (angeboten von Dezernat P/O) wahrnehmen.	Fortbildung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Hochschule“ im Geltungszeitraum oder eine andere adäquate Fortbildung in diesem Zeitraum zu besuchen, und über mögliche Termine informiert. Insgesamt haben sechs Professor*innen (von sieben) diese Fortbildung im Geltungszeitraum bzw. schon vorher besucht. Die übrige Person konnte die Fortbildung am 04.12.24 krankheitsbedingt nicht wahrnehmen und muss die Teilnahme auf September 2025 vertagen. Darüber hinaus war dieses Thema auch Gegenstand der zweiten Klausurtagung der zentralen Gleichstellungskommission in 2023, an der die Abteilung teilgenommen hat.	

Maßnahme	Kommentare	Status (teilweise) umgesetzt/nicht umgesetzt
	Auch die Fachschaft Sport hat an zwei Fortbildungen mit Bezug zum Thema teilgenommen – eine Awareness-Schulung (18.06.23) und eine Diversitäts-Schulung (17.06.24).	
Die Fakultät könnte in Bezug auf die zielgruppenspezifische Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung das Sekretariatsnetzwerk Fair-Netzt_Bielefeld! und die Vernetzung ihrer Mitarbeiter*innen unterstützen.	Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nehmen an den regelmäßigen Austauschtreffen dieses Netzwerks teil. Die Abteilung unterstützt diese Teilnahme.	umgesetzt
Die Gleichstellungskommission regt an, erneut über die Lehrentlastung von Mitgliedern der Gleichstellungskommission zu diskutieren und empfiehlt der Fakultät diese anzubieten.	Die Abteilung hat eine Lehrentlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung in Höhe von zwei LVS im Abteilungsausschuss beschlossen. Diese Regelung wird seit dem	umgesetzt

Maßnahme	Kommentare	Status (teilweise) umgesetzt/nicht umgesetzt
	Sommersemester 2022 umgesetzt. Die Abteilung bedankt sich für diese Anregung, welche sehr hilfreich bei der Umsetzung war.	
Schwerbehindertenvertretung: Wir regen aber an zukünftig auch schwerbehinderte Frauen und deren Anteil in den Planungen zu berücksichtigen. Grundlage bildet hier das SGB IX an zwei Stellen: "Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte	Die Abteilung hat im Berichtszeitraum drei Frauen mit Schwerbehinderung beschäftigt. Sie hat diese auch zu einem Antrag auf Reduktion des Lehrdeputats ermutigt, welches vom Rektorat gewährt wurde. Die Stelle einer Frau mit Schwerbehinderung (Mittelbau) wurde aufgrund der aufgetretenen Schwerbehinderung im Berichtszeitraum im Rahmen des WissZeitVG um weitere zwei Jahre verlängert. Die Abteilung bemüht sich um die Weiterbeschäftigung dieser Frau mit Schwerbehinderung.	(teilweise) umgesetzt

Maßnahme	Kommentare	Status (teilweise) umgesetzt/nicht umgesetzt
Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen." "Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen."		
Weitere Maßnahmen		
Sichtschutz im Schwimmbad	In einem komplexen Verfahren wurde in Kooperation mit dem zentralen Gleichstellungsbüro und dem Dezernat Facility Management der Prozess für die Anbringung des Sichtschutzes um das Hallenbad initiiert und begleitet. Der Sichtschutz ist mittlerweile angebracht.	umgesetzt

Maßnahme	Kommentare	Status (teilweise) umgesetzt/nicht umgesetzt
All Gender Umkleide	Auf Anregung des zentralen Gleichstellungsbüros wurde der Prozess zur Einrichtung einer All Gender Umkleide in der Sporthalle der Universität mit dem Dezernat Facility Management initiiert und begleitet. Diese Umkleide ist mittlerweile eingerichtet.	umgesetzt
Gendersensible Sprache und Geräte im UniFit/HSP	Auf externe Anregung fanden Gespräche mit der Leitung des UniFit/HSP zur Gendersensibilisierung statt. Hier ging es um gendersensible Sprache sowie die Anschaffung von Trainingsgeräten für die Bedürfnisse von Frauen. Es fand auch eine entsprechende Schulung der Mitarbeiter*innen durch die Leitung des UniFit/HSP statt.	umgesetzt

9.2 Gender in der Lehre: Auflistung Lehrveranstaltungen

In folgenden Lehrveranstaltungen der Abteilung Sportwissenschaft werden genderrelevante Aspekte und Fragestellungen mittlerweile thematisiert:

- Soziologie der Erziehung
- Umgang mit Heterogenität
- Soziologie des Körpers
- Beruf Sportlehrer*in: Persönlichkeit, Aufgabenfelder und Kompetenzen
- Sport und Gewalt
- Sportsoziologie
- Theoretische Perspektiven der Sportsoziologie
- Aktuelle Felder sportsoziologischer und sportökonomischer Forschung
- Grundlagen der Sportpädagogik
- Grundlagen der Sportökonomie
- Theorie des Sportunterrichts
- Körperpräsentation und Rhetorik
- Repräsentation und Bewegung
- Grundlagen der Bewegungswissenschaft und Sportpsychologie
- Vertiefung Bewegungswissenschaft
- Sportpsychologie – Theorien und Interventionen
- Psychologische Trainingsformen
- Gehirn und Bewegung
- Muskel- und Neurophysiologie
- Ringvorlesung Intelligente Bewegung
- Kognitive Systeme: Assistive Systeme
- Ausgewählte Themen der neurokognitiven Psychologie
- Sportpsychologie für Lehrberufe
- Neurobiologie und motorisches Lernen im Sportunterricht

- Diagnostik und Intervention in der Schulklasse
- Diagnostik und Evaluation in Sportmotorik und -psychologie
- Motorische und Psychische Diagnostik
- Gesundheit, Fitness & Wellbeing
- Gesundheitssport: Fitnessangebote in der Sporthalle
- Interventionsverfahren im Techniktraining
- Training im Schulsport
- Veranstaltungen im Bereich der Theorie und Praxis der Sportarten und Bewegungsfelder

9.3 Gender in der Forschung: Auflistung Publikationen und Kongressbeiträge

Hier findet sich eine exemplarische Auflistung der wissenschaftlichen Zeitschriftenartikel von Mitgliedern der Abteilung zu Genderthemen im letzten Berichtszeitraum (in alphabetischer Reihenfolge):

Aboagye, R. G., Ahinkorah, B. O., Seidu, A. - A., Anin, S. K., Frimpong, J. B., & Hagan Junior, J. E. (2023). Mother and newborn skin-to-skin contact and timely initiation of breast-feeding in sub-Saharan Africa. *PLOS ONE*, 18(1), e0280053. DOI: [10.1371/journal.pone.0280053](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280053)

Aboagye, R. G., Ahinkorah, B. O., Seidu, A. A., Frimpong, J. B., Adu, C., Hagan Jr, J. E., ... & Yaya, S. (2024). Female genital mutilation and safer sex negotiation among women in sexual unions in sub-Saharan Africa: Analysis of demographic and health survey data. *PLOS ONE*, 19(5), e0299034. DOI: [10.1371/journal.pone.0299034](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0299034)

Aboagye, R. G., Seidu, A. - A., Ahinkorah, B. O., Cadri, A., Frimpong, J. B., Hagan Junior, J. E., Kassaw, N. A., et al. (2022). Association between frequency of mass media exposure and maternal health care service utilization among women in sub-Saharan Africa: Implications for tailored health communication and education. *PLOS ONE*, 17(9), e0275202. DOI: [10.1371/journal.pone.0275202](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275202)

- Adu Henaku, E., Sambah, F., Quansah, F., Agormedah, E. K., Srem-Sai, M., Hagan Jr, J. E., ... & Schack, T. (2024). Stress-related experiences and intentions to quit studies among female married postgraduate distance education students in Ghana. *BMC Psychology*, 12(1), 348. DOI: [10.1186/s40359-024-01839-x](https://doi.org/10.1186/s40359-024-01839-x)
- Agormedah, E. K., Ankomah, F., Frimpong, J. B., Quansah, F., Srem-Sai, M., Hagan Jr., J. E., & Schack, T. (2022). Investigating teachers' experience and self-efficacy beliefs across gender in implementing the new standards-based curriculum in Ghana. *Frontiers in Education*, 7, 932447. DOI: [10.3389/educ.2022.932447](https://doi.org/10.3389/educ.2022.932447)
- Agormedah, E. K., Ankomah, F., Srem-Sai, M., Nugba, R. M., Quansah, F., Hagan Jr, J. E., ... & Schack, T. (2024). Effects of Gender and Age Interaction on Sense of Coherence and Subjective Well-Being of Senior High School Students in Northern Ghana. *Education Sciences*, 14(2), 178. DOI: [10.3390/educsci14020178](https://doi.org/10.3390/educsci14020178)
- Ahinkorah, B. O., Aboagye, R. G., Seidu, A. - A., Boadu Frimpong, J., Hagan Jr., J. E., Budu, E., & Yaya, S. (2023). Physical violence during pregnancy in sub-Saharan Africa: why it matters and who are most susceptible? *BMJ Open*, 13(6), e059236. DOI: [10.1136/bmjopen-2021-059236](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-059236)
- Ahinkorah, B. O., Hagan Jr., J. E., Seidu, A. - A., Bolarinwa, O. A., Budu, E., Adu, C., Okyere, J., et al. (2023). Association between female genital mutilation and girl-child marriage in sub-Saharan Africa. *Journal of Biosocial Science*, 87-98. DOI: [10.1017/S0021932021000687](https://doi.org/10.1017/S0021932021000687)
- Amoadu, M., Agormedah, E. K., Obeng, P., Srem-Sai, M., Hagan Jr, J. E., & Schack, T. (2024). Gender Differences in Academic Resilience and Well-Being among Senior High School Students in Ghana: A Cross-Sectional Analysis. *Children*, 11(5), 512. DOI: [10.3390/children11050512](https://doi.org/10.3390/children11050512)
- Bahlo, M., Bahlke, S., Wicker, P., Gröben, B., & Dransmann, M. (2022). Der Beitrag des Freizeitsports zur Identitätsbildung junger, männlicher Strafgefangener. *Forum Kinder- und Jugendsport*, 3(1), 35-45. DOI: [10.1007/s43594-022-00061-0](https://doi.org/10.1007/s43594-022-00061-0)

- Bolarinwa, O. A., Ahinkorah, B. O., Seidu, A. - A., Mohammed, A., Effiong, F. B., Hagan Junior, J. E., & Ayodeji Makinde, O. (2023). Predictors of young maternal age at first birth among women of reproductive age in Nigeria. *PLOS ONE*, 18(1), e0279404. DOI: [10.1371/journal.pone.0279404](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279404)
- Budu, E., Seidu, A. - A., Armah-Ansah, E. K., Frimpong, J. B., Aboagye, R. G., Anin, S. K., Hagan Junior, J. E., et al. (2023). Prevalence and predictors of premarital sexual intercourse among young women in sub-Saharan Africa. *Reproductive Health*, 20(1), 99. DOI: [10.1186/s12978-023-01626-8](https://doi.org/10.1186/s12978-023-01626-8)
- Chikako, T. U., Bacha, R. H., Hagan Junior, J. E., Seidu, A. - A., Kuse, K. A., & Ahinkorah, B. O. (2022). Multilevel Modelling of the Individual and Regional Level Variability in Predictors of Incomplete Antenatal Care Visit among Women of Reproductive Age in Ethiopia: Classical and Bayesian Approaches. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6600. DOI: [10.3390/ijerph19116600](https://doi.org/10.3390/ijerph19116600)
- Cunningham, G. B., Webb, T., & Wicker, P. (in press). Female officials in Europe and their sport's diversity climate. *European Sport Management Quarterly*. DOI: <https://doi.org/10.1080/16184742.2024.2391843>
- Cunningham, G. B., & Wicker, P. (2024). Sexual Harassment, Implicit Gender-Career Biases, and Unemployment Negatively Impact Women's Life Expectancy in the US: A State-Level Analysis, 2005-2019. *BMC Public Health*, 24, 1115. DOI: [10.1186/s12889-024-18450-9](https://doi.org/10.1186/s12889-024-18450-9)
- Czyrnick-Leber, U., Gröben, B., & Wicker, P. (2022). Strafgefangene sind keine Sportstudierende: Eine autoethnographische Habitusreflexion über ein Tänzerisches Kampfkunsttraining im offenen Strafvollzug. *Leipziger Sportwissenschaftliche Beiträge*, 63(2), 112-131.
- Czyrnick-Leber, U., Bahlke, S., Wicker, P. & Gröben, B. (2024). »Klar kam mir das ein bisschen komisch vor!« – Eine explorative Studie zum Irritationspotenzial tänzerischen Kampfkunsttrainings mit männlichen Gefängnisinsassen. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*. DOI: [10.1515/mks-2023-0032](https://doi.org/10.1515/mks-2023-0032)

- Downward, P., Wicker, P., & Thormann, T. F. (2024). The well-being and social value of playing soccer for men and women. *Journal of Sports Economics*, 25(8), 1003-1024. DOI: [10.1177/15270025241233552](https://doi.org/10.1177/15270025241233552)
- Fast, N. (2023). Sportengagierte türkeistämmige Mädchen und junge Frauen in Deutschland – eine intersektionale Analyse von Sportbiografien. *Betrifft Mädchen*, 4, 215-218.
- Fast, N., Kraus, C. - I., Schreiner, L., & Kastrup, V. (2022). Soziale Ungleichheit in der Sportlehrerinnenbildung. *Eine Konzeption zur Sensibilisierung angehender Sportlehrkräfte an der Universität Bielefeld. HLZ Herausforderung Lehrerinnenbildung - Zeitschrift zur Konzeption, Gestaltung und Diskussion*, 5(1), 223-240. DOI: [10.11576/hlz-4701](https://doi.org/10.11576/hlz-4701)
- Fedorchenko, A., & Haase, R. K. (2024). Hilfen für den (Sport) Unterricht. Anlaufstellen und Ressourcen im Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt. *Sportunterricht*, 73(4), 183-185.
- Gbordzoe, N. I., Obeng, P., Ogum, M. A., Amoadu, M., Sarfo, J. O., & Hagan Junior, J. E. (2023). Multiple sexual partnership among school-going adolescents in Benin: a population-based study of prevalence and predictors. *Discover Social Science and Health*, 3(1), 23. DOI: [10.1007/s44155-023-00053-1](https://doi.org/10.1007/s44155-023-00053-1)
- Gehrmann, S., Czyrnick-Leber, U., & Wicker, P. (2024). The effects of capital and gender on German adolescents' favourite sports. *European Journal for Sport and Society*, 21(1), 86-103. DOI: [10.1080/16138171.2023.2230401](https://doi.org/10.1080/16138171.2023.2230401)
- Gehrmann, S., Kraus, C. - I., Fast, N., Kleindienst-Cachay, C., & Kastrup, V. (2022). Sportengagement von Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund – Analyse der Entwicklung auf Basis der SOEP-Jugendbefragungen 2000–2018. *Forum Kinder- und Jugendsport*, 3(2), 87–98. DOI: [10.1007/s43594-022-00071-y](https://doi.org/10.1007/s43594-022-00071-y)
- Gehrmann, S., Schreiner, L., Hansjürgens, M. (2023). Präferenz Individualsport? – Eine Trendanalyse des Sportengagements von Jugendlichen in Deutschland. *Forum Kinder- und Jugend Sport*, 4, 6–16. DOI: [10.1007/s43594-023-00085-0](https://doi.org/10.1007/s43594-023-00085-0)

- Haase, R. K. (2022). *Schulsport in einer cisnormativen Gesellschaft. Eine qualitative Studie zur Perspektive von trans*, inter* und nicht-binären Schüler*innen*. DOI: [10.17879/62019522148](https://doi.org/10.17879/62019522148)
- Haase, R. K. (2022). Gender Mainstreaming und Genderkompetenz im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft - fachdidaktische Anknüpfungspunkte und unterrichtliche Umsetzung. *Haushalt in Bildung und Forschung*, 11(3), 111-126. DOI: [10.3224/hibifo.v11i3.08](https://doi.org/10.3224/hibifo.v11i3.08)
- Haase, R. K., & Kastrup, J. (2022). Förderung genderbezogener Kompetenzen in der Ausbildung zur Hauswirtschafterin. *Berufsbildung: Zeitschrift für Theorie, Praxis, Dialog*, 76(4), 30-32. DOI: [10.3278/BB2204W013](https://doi.org/10.3278/BB2204W013)
- Hagan Junior, J. E., Quansah, F., Frimpong, J. B., Agormedah, E. K., Nugba, R. M., Srem-Sai, M., & Schack, T. (2023). Gender digital health literacy gap across age: A moderated moderation effect on depression among in-school adolescents in Ghana during COVID-19. *Psychology in the Schools*, 60(9), 3452-3468. DOI: [10.1002/pits.229427](https://doi.org/10.1002/pits.229427)
- Hagan Junior, J. E., Quansah, F., Frimpong, J. B., Ankomah, F., Srem-Sai, M., & Schack, T. (2022). Gender Risk Perception and Coping Mechanisms among Ghanaian University Students during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*, 10(4), 687. DOI: [10.3390/healthcare10040687](https://doi.org/10.3390/healthcare10040687)
- Joecks, J., Pull, K., & Scharfenkamp, K. (2023). Women directors and firm innovation: The role of women directors' representative function. *Managerial and Decision Economics*, 44(2), 1203-1214. DOI: [10.1002/mde.3742](https://doi.org/10.1002/mde.3742)
- Joecks, J., Pull, K., & Scharfenkamp, K. (2024). Women directors, board attendance, and corporate financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 32(2), 205-227. DOI: [10.1111/corg.12525](https://doi.org/10.1111/corg.12525)
- Kern, F., Gehrmann, S., Kastrup, V., Lingnau, B., Meier, A., Preußner, U., Siewert, S., Stövesand, B., & Vogt, E. K. (2024). Soziale Ungleichheit als Schwerpunkt in der Lehrer*innenbildung: Fachdidaktische Überlegungen und Konzepte. *PFLB – PraxisForschungLehrer*innenBildung*, 6(1), 1–30. DOI: [10.11576/pflb-7020](https://doi.org/10.11576/pflb-7020)

- Kraus, C. - I., Schreiner, L., Fast, N., & Kastrup, V. (2024). Gendersensibel in den Sportunterricht. Eine Seminarkonzeption zur Förderung von Genderkompetenz in der universitären Sportlehrkräftebildung. *HLZ Herausforderung Lehrer*innenbildung - Zeitschrift zur Konzeption, Gestaltung und Diskussion*, 7(1), 56-72. DOI: [10.11576/hlz-5971](https://doi.org/10.11576/hlz-5971)
- Kuse, K. A., Chikako, T. U., Bacha, R. H., Hagan Jr., J. E., Seidu, A. - A., & Ahinkorah, B. O. (2022). Multilevel Modelling of Individual, Community and Regional Level Factors Associated with Insecticide-Treated Net Usage among Pregnant Women in Ethiopia. *Healthcare*, 10(8), 1418. DOI: [10.3390/healthcare10081418](https://doi.org/10.3390/healthcare10081418)
- Lesch, L., Lachance, E. L., Kerwin, S., & Wicker, P. (in press). From gender policies and practices to organizational performance of sport governing bodies. *European Sport Management Quarterly*. DOI: [10.1080/16184742.2024.2404439](https://doi.org/10.1080/16184742.2024.2404439)
- Lesch, L., Kerwin, S., Thormann, T., & Wicker, P. (2022). Critical masses and gender diversity in voluntary sport leadership: The role of economic and social state-level factors. *Sustainability*, 14(10), 6208. DOI: [10.3390/su14106208](https://doi.org/10.3390/su14106208)
- Lesch, L., Kerwin, S., & Wicker, P. (2022). State politics and gender diversity in sport governance. *Economics of Governance*, 23(3-4), 385-409. DOI: [10.1007/s10101-022-00275-0](https://doi.org/10.1007/s10101-022-00275-0)
- Lesch, L., Kerwin, S., & Wicker, P. (2023). Women representation and organisational characteristics in sport governance: Implications for gender policy and practice. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 15(3), 493-510. DOI: [10.1080/19406940.2023.2215788](https://doi.org/10.1080/19406940.2023.2215788)
- Lesch L., Scharfenkamp K., Wicker P. (2023). The perceived role fit of women and men academics: evidence from the social sciences. *Frontiers in Psychology*, 14, 1239944. DOI: [10.3389/fpsyg.2023.1239944](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1239944)
- Lesch L., Scharfenkamp K., Wicker P. (in press). Women and Men Professors as Role Models and Their Effect on Academics' Career Decisions. *Sport Management Education Journal*. DOI: [10.1123/smej.2023-0009](https://doi.org/10.1123/smej.2023-0009)

- Scharfenkamp, K., Lesch, L., & Wicker, P. (2024). Who you publish with matters: The effects of authorship composition on citations of sports economics publications. *International Journal of Sport Finance*, 19(4), 227-241.
- Scharfenkamp, K., Kiefer, S., & Bade, L. B. (2023). Gender-specific impact of age diversity on the performance of small teams: empirical evidence from professional biathlon relays. *European Sport Management Quarterly*, 23(4), 1182–1199. DOI: [10.1080/16184742.2021.1967419](https://doi.org/10.1080/16184742.2021.1967419)
- Scharfenkamp, K., & Wicker, P. (2024). Gender differences in pro-environmental nutrition behavior among German football fans. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 54, 76-85. DOI: [10.1007/s12662-023-00911-9](https://doi.org/10.1007/s12662-023-00911-9)
- Scharfenkamp, K., Wicker, P., & Frick, B. (2023). Female representation at the national level and women sport volunteering in European countries. *Nonprofit Management and Leadership*, 33, 783-806. DOI: [10.1002/nml.21550](https://doi.org/10.1002/nml.21550)
- Scharfenkamp, K., Wicker, P., Thormann, T., & Davies, L. E. (2022). Do women perceive a payoff from working without pay? A Gender Comparison of Perceived Career Outcomes of Sport Volunteering. *Sustainability*, 14(19), 11907. DOI: [10.3390/su141911907](https://doi.org/10.3390/su141911907)
- Seidu, A. - A., Hagan Jr., J. E., Budu, E., Aboagye, R. G., Okyere, J., Sakyi, B., Adu, C., et al. (2023). High-risk fertility behaviour and undernutrition among children under-five in sub-Saharan Africa: across-sectional study. *BMJ Open*, 13(6), e066543. DOI: [10.1136/bmjopen-2022-066543](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-066543)
- Simmons, S. S., Hagan Jr., J. E., & Schack, T. (2022). Then and Now: Investigating Anthropometrics and Child Mortality among Females in Malawi. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6171. DOI: [10.3390/ijerph19106171](https://doi.org/10.3390/ijerph19106171)
- Srem-Sai, M., Agormedah, E. K., Hagan Jr, J. E., Gbordzoe, N. I., & Sarfo, J. O. (2024). Gender-Based Biopsychosocial Correlates of Truancy in Physical Education: A National Survey among Adolescents in Benin. *Social Sciences*, 13(5), 257. DOI: [10.3390/socsci13050257](https://doi.org/10.3390/socsci13050257)

- Veldema, J. (2023). Non-Invasive Brain Stimulation and Sex/Polypeptide Hormones in Reciprocal Interactions: A Systematic Review. *Biomedicines*, 11(7), 1981. DOI: [10.3390/biomedicines11071981](https://doi.org/10.3390/biomedicines11071981)
- Washif, J. A., Sandbakk, O., Seiler, S., Haugen, T., Farooq, A., Quarrie, K., van Rensburg, D. C. J., et al. (2022). COVID-19 Lockdown: A Global Study Investigating the Effect of Athletes' Sport Classification and Sex on Training Practices. *International Journal of Sports Physiology and Performance*, 17(8), 1242-1256. DOI: [10.1123/ijsp.2021-0543](https://doi.org/10.1123/ijsp.2021-0543)
- Weber, J. (2022). Demands profile in wheel gymnastics: Differences between athletes at different performance levels, between genders and in different disciplines. *Science of Gymnastics Journal*, 14(1), 119-130. DOI: [10.52165/sgj.14.1.119-130](https://doi.org/10.52165/sgj.14.1.119-130)
- Wicker, P., Breuer, C., & Dallmeyer, S. (2023). The gender earnings gap among elite athletes in semi-professional sports. *Managing Sport and Leisure*, 28(6), 583-600. DOI: [10.1080/23750472.2021.1944819](https://doi.org/10.1080/23750472.2021.1944819)
- Wicker, P., & Cunningham, G. B. (2023). Gender stereotypes and their correlates: The moderating role of voluntary sports club membership. *Frontiers in Psychology*, 14, 1236439. DOI: [10.3389/fpsyg.2023.1236439](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1236439)
- Wicker, P., Cunningham, G. B., & Webb, T. (in press). Factors affecting women sports officials' intention to leave across Europe. *Journal of Sport Management*. DOI: <https://doi.org/10.1123/jsm.2023-0162>
- Wicker, P., Feiler, S., & Breuer, C. (2022). Board gender diversity, critical masses, and organizational problems of non-profit sport clubs. *European Sport Management Quarterly*, 22(2), 251-271. DOI: [10.1080/16184742.2020.1777453](https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1777453)
- Wicker P., Scharfenkamp K., & Lesch L. (2022). Publication and citation analysis of articles published in the European Journal for Sport and Society, 2004-2020. *European Journal for Sport and Society*, 19(4), 295-304. DOI: [10.1080/16138171.2022.2133412](https://doi.org/10.1080/16138171.2022.2133412)
- Zahid, F. M., Faisal, S., Kamal, S., Shahzad, K., Iram, S., Ahinkorah, B. O., ... & Hagan, J. E. (2023). Model Selection and Identification of Osteoporosis Risk Factors in Women to

Improve Their Healthcare. *Journal of Healthcare Engineering*, 2023(1), 3571769. DOI: [10.1155/2023/3571769](https://doi.org/10.1155/2023/3571769)

Außerdem wurden Genderthemen in Sammelbänden publiziert:

Dransmann, M., Meier, C., Gröben, B., & Wicker, P. (2023). „Fußball ist schon was Verbindendes“ – Soziale Interaktion und Kommunikation im und durch Fußball in einer offenen deutschen Justizvollzugsanstalt. In S. Greve, J. Süßenbach, & S. Schiemann (Hrsg.), *Diversität im Sportspiel* (S. 144-156). Hamburg: Czwalina.

Frick, B., Haase, P., Scharfenkamp, K., Simmons, R., & Wicker, P. (2023). The (surprising) gender earnings gap in winter sports: The impact of pool size on the returns to performance. In P. Rodriguez, M. Taks, & R. Koning (Eds.), *Essays on Sports Economics in Memory of Stefan Kesenne* (pp. 113-128). Gijon: Ediciones de la Universidad de Oviedo.

Lesch, L., & Wicker, P. (2024). Nachhaltige Einbindung von Frauen in Führungspositionen im organisierten Sport. In A. Behrens, S. B. Bauers, & G. Hovemann, (Hrsg.), *Entwicklungstendenzen im Sportmanagement* (S. 199-220). Springer Gabler. DOI: [10.1007/978-3-658-42798-6_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-42798-6_10)

Neben Publikationen und Beiträgen in Sammelbänden waren Mitglieder der Abteilung auf Konferenzen mit Präsentationen und Workshops zu Genderthemen vertreten:

Czyrnick-Leber, U., Batdorf, D., Kuhrs, M.J., Kleigrew, L., Lause, J., & Quiering, M. (2023). *Koedukativer Sportunterricht aus Sicht tänzerisch aktiver Schülerinnen*. Tagungsband der 37. Jahrestagung der dvs-Sektion Sportpädagogik vom 08-10.06.2023 in Hamburg, Deutschland (S. 61).

Czyrnick-Leber, U., Eray, Y., Wicker, P., & Gröben, B. (2022). *Männlichkeitskonzepte im Offenen Vollzug: Eine qualitative Studie mit männlichen Strafgefangenen im Rahmen des Sportprogramms "Tänzerisches Kampfkunsttraining"*. Tagungsband vom 25. dvs-Hochschultag vom 29-31.03.2022 in Kiel, Deutschland (S.112).

- Czyrnick-Leber, U., & Manquinho, T. (2022). *Tanz als Erfahrungsfeld fachkultureller und geschlechtsbezogener Reflexionen*. Tagungsband 6. Tanzpädagogischer Forschungstag am 30.09.2022 in Köln, Deutschland (S. 6).
- Czyrnick-Leber, U., Schlamann, C., Wicker, P., & Gröben, B. (2022). *Tänzerisches Kampfkunst-training als Resozialisierungsmaßnahme im Offenen Strafvollzug?! – Eine quantitativ-qualitative Studie mit männlichen Strafgefangenen*. Präsentation bei der 10th Jahrestagung der dvs-Kommission „Kampfkunst und Kampfsport“ vom 06-07.10.2022 in Ludwigsburg, Deutschland.
- Downward, P., & Wicker, P. (2023). *The Correlates of Women's and Men's Football Participation in Europe*. Abstract book of the 31st European Sport Management Conference (EASM) from 12.-15.09.2023 in Belfast, UK (pp. 26-27).
- Dransmann, M. Koddebusch, M., Gröben, B. & Wicker, P. (2024). „*Denen fehlt das Wissen genauso*“ – *Wissenskultur zum Thema Fitness von jugendlichen Insassen im Gefängnis*. Tagungsband der 37th Jahrestagung der dvs-Sektion Sportpädagogik vom 30.05 - 01.06 2024 in Essen, Deutschland (S. 115-116).
- Dransmann, M. Koddebusch, M., Gröben, B. & Wicker, P. (2024). „*So from uncles, they're all a bit broader as well*“ – *Knowledge of inmates in prison about fitness*. Abstract book of the 2024 AIESEP International Conference “Past meets the Future” from 13-17.05.2024 in Jyväskylä, Finland (pp. 586-587).
- Dransmann, M., Lesch, L., Gröben, B., & Wicker, P. (2023). „*Keine Schwächen zeigen*“: *Die Perspektive von Gefängnisinsassen auf die Effektivität von Trainer:Innen*. Tagungsband der 36th Jahrestagung der dvs-Sektion Sportpädagogik vom 08.-10.06.2023 in Hamburg, Deutschland (S. 118).
- Frick, B., Haase, P., Scharfenkamp, K., Simmons, R., & Wicker, P. (2022). *The (Surprising) Gender Earnings Gap in Winter Sports: The Impact of Pool Size on the Returns to Performance*. Abstract book of the 13th Annual Conference of the European Sport Economic Association (ESEA) from 24.-26.08.2022 in Helsinki, Finland (pp. 40-42).

- Frick, B., Haase, P., Scharfenkamp, K., Simmons, R., & Wicker, P. (2022). *The (Surprising) Gender Earnings Gap in Winter Sports: The Impact of Pool Size on the Returns to Performance*. Abstract book of the 25th Annual Meeting of the German Association of Sport Economics and Sport Management 24-25.06.2022 in Essen, Germany (pp. 2-3).
- Gehrmann, S., Kraus, C. - I., Fast, N., Kleindienst-Cachay, C., & Kastrup, V. (2022). *Geschlecht, sozio-ökonomischer Hintergrund, Herkunft – Zur Sportpartizipation junger Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund anhand von Daten des SOEP*. Präsentation bei der 27. Jahrestagung der dvs-Kommission Geschlechter- und Diversitätsforschung vom 24.-26.11.2022 in Leipzig, Deutschland.
- Haase, R.K. & Kastrup, V. (2023). *Geschlechter- und Diversitätsforschung in der Sportpädagogik zwischen den Stühlen – oder gar daneben?*. Tagungsband der 36. Jahrestagung der dvs-Sektion Sportpädagogik vom 08.-10.06.2023 in Hamburg, Deutschland (S.82).
- Herold, E., Schwarzbauer, T., & Schnitzer, M. (2023). *Female Volunteering and Voluntary Leadership in Community Sports Organizations*. Abstract book of the 31st European Sport Management Conference (EASM) from 12.-15.09.2023 in Belfast, UK (pp. 46-47).
- Koddebusch, M., Dransmann, M., Gröben, B. & Wicker, P. (2024). *„Ein paar Geräte, ein Fahrrad oder Gymnastikmatten, das reicht nicht!“ – Allgemeine sportliche Aktivität im Haftalltag aus der Perspektive weiblicher Strafgefangener in Deutschland*. Tagungsband der 37. Jahrestagung der dvs-Sektion Sportpädagogik vom 30.05 - 01.06 2024 in Essen, Deutschland (S. 203-204).
- Koddebusch, M., Dransmann, M., Gröben, B. & Wicker, P. (2024). *„I am proud of what I can achieve by myself“ – Guided sporting activities in prisons benefit the mental state of female inmates in Germany*. Abstract book of the 2024 AIESEP International Conference “Past meets the Future” from 13-17.05.2024 in Jyväskylä, Finland (pp. 473-474).

- Kunze, A., & Scharfenkamp, K. (2022). *Gender diversity, Labour in the Boardroom, and Gender Quotas*. Abstract book of the 82th Annual Meeting of the Academy of Management from 5.-9. August 2022 in Seattle, USA. DOI: [10.5465/AMBPP.2022.11310abstract](https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.11310abstract)
- Lesch, L., Lachance, E., Kerwin, S., & Wicker, P. (2023). *Human Resource Management, Board Gender Diversity, and Performance of Sport Governing Bodies*. Abstract book of the 31st European Sport Management Conference (EASM) from 12.-15.09.2023 in Belfast, UK (pp. 476-477).
- Lesch, L., Scharfenkamp, K., & Wicker, P. (2023). *Women and Men Professors as Role Models in Sport Management*. Abstract book of the 2023 NASSM Conference from 31.05.-03.06.2023 in Montreal, Canada. <https://nassm2023.exordo.com/programme/presentation/417>
- Lesch, L., Scharfenkamp, K. & Wicker, P. (2023). *The Perceived Role Fit of Women and Men Academics: Gender Stereotypes in Sport Economics?* Abstract book of the 14th European Sport Economic Association Conference (ESEA) from 23.-25.08.2023 in Cork, Ireland (pp. 72-73).
- Scharfenkamp, K. (2023). *Local Labor Market and Female Leadership in Local Sports Governing Bodies*. Abstract book of the 31st European Sport Management Conference (EASM) from 12.-15.09.2023 in Belfast, UK (pp. 480-481).
- Scharfenkamp, K., Thormann, T. (2022). *Gender Differences In Household-Oriented Private Pro-environmental Behavior – Empirical Evidence from German Football Fans*. Abstract book 30th European Sport Management Conference (EASM) from 05.-08.09.2022 in Innsbruck, Austria (pp. 22-24).
- Scharfenkamp, K., Wicker, P., & Lesch, L. (2023). *Workshop: Perception of (women) sport leaders in the media*. Abstract book of the 26th Annual Meeting of the German Association of Sport Economics and Sport Management from 23.-24.06.2023 in Innsbruck, Austria (pp. 38-39).

- Scharfenkamp, K., Wicker, P., & Lesch, L. (2024). *Workshop: Gender Differences in researcher's networks*. Abstract book of the 27th Annual Meeting of the German Association of Sport Economics and Sport Management from 20.-22.06.2024 in Bayreuth, Germany (pp. 48-49).
- Scharfenkamp, K., Wicker, P., & Lesch, L. (2024). *Workshop: Conference behavior – strategies and gender differences*. Presentation at the 15th European Sport Economic Association Conference (ESEA) from 21.-23.08.2023 in Rotterdam, Netherlands.
- Scharfenkamp, K., Wicker, P., Thormann, T., & Davies, LE. (2022). *Do Women Perceive a Pay-off from Working without Pay? – A Gender Comparison of Volunteering in European Grassroots Football*. Abstract book of the 25th Annual Meeting of the German Association of Sport Economics and Sport Management from 24-25.06.2022 in Essen, Germany (pp. 78-79).
- Wicker, P., & Cunningham, G. B. (2023). *Gender stereotypes in Europe: The moderating role of voluntary sports club membership*. Abstract book of the 2023 NASSM Conference from 31.05.-03.06.2023 in Montreal, Canada. <https://nassm2023.exordo.com/programme/presentation/526>
- Wicker, P., Lesch, L., & Scharfenkamp, K. (2023). *Workshop: Citations of publications in the leading sport management journals*. Abstract book of the 2023 NASSM Conference from 31.05.-03.06.2023 in Montreal, Canada. <https://nassm2023.exordo.com/programme/presentation/81>
- Wicker, P., Scharfenkamp, K., & Lesch, L. (2023). *Workshop: Citations of Sports Economics Publications*. Abstract book of the 14th European Sport Economic Association Conference (ESEA) 23.-25.08.2023 in Cork, Ireland (pp. 70-71).
- Wicker, P., Scharfenkamp, K., & Lesch, L. (2024). *Workshop: Gender Differences in Conference Behavior*. Abstract book of the 2024 NASSM Conference from 29.05-01.06.2024 in Minneapolis, USA (p. 147).
- Wicker, P., Scharfenkamp, K., & Lesch, L. (2024). *The effect of authorship composition on citations of sport management publications*. Abstract book of the 27th Annual Meeting

of the German Association of Sport Economics and Sport Management from 20.-
22.06.2024 in Bayreuth, Germany (pp. 52-53).